

SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UPT DI MAKASSAR

IVAN WILLIBRORDUS SEDU LEYN



**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2021

SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UPT DI MAKASSAR

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

IVAN WILLIBRORDUS SEDU LEYN

A21115520



kepada

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2021

SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UPT DI MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

IVAN WILLIBRORDUS SEDU LEYN

A21115520

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

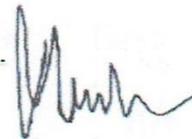
Makassar, 03 Februari 2021

Pembimbing I



Prof. Dr. Musran Munizu, SE., M.Si., CIPM.

Pembimbing II



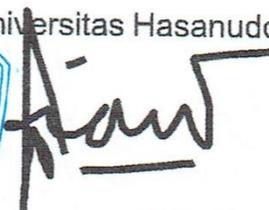
Dr. Nur Alamzah, SE., M.Si.

Mengetahui

Ketua Departemen Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Hasanuddin



Prof. Dra. Hj. Dian Anggraece Sigit Parawansa, M.Si., Ph.D.

SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UPT DI MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

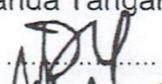
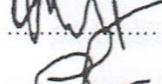
IVAN WILLIBRORDUS SEDU LEYN

A21115520

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal 17 Februari 2021 dan
dinyatakan memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Musran Munizu, SE., M.Si., CIPM.	Ketua	1. 
2.	Dr. Nur Alamzah, SE., M.Si.	Sekretaris	2. 
3.	Dr. Muhammad Sobarsyah, SE., M.Si.	Anggota	3. 
4.	Dr. Mursalim Nohong, SE., M.Si.	Anggota	4. 



Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin

Prof. Dra. Hj. Dian Anggraecce Sigit Parawansa, M.Si., Ph.D

NIP. 19620405 198702 2 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ivan Willibrordus Sedu Leyn

NIM : A21115520

Jurusan/Program Studi : Manajemen S1

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul:

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT. PLN (PERSERO) UPT
DI MAKASSAR**

adalah hasil karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan bahwa terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 18 Maret 2021

Yang membuat pernyataan



Ivan
Ivan Willibrordus Sedu Leyn

PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas anugerah yang melimpah, kemurahan, dan kasih setia-Nya yang besar, sehingga penulis mampu menyelesaikan tulisan skripsi ini guna memenuhi salah satu persyaratan dalam merengkuh Gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Penulis menyadari bahwa tulisan ini juga tidak akan pernah terselesaikan tanpa adanya kontribusi dari berbagai pihak kepada penulis, baik secara pikiran, motivasi, inspirasi, kritik, dan saran. Penulis pun menyadari bahwa tidak ada satu hal pun penulis miliki yang cukup untuk membalas jasa-jasa mereka. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan segenap syukur dan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si., CIPM. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanudin, beserta jajarannya.
2. Prof. Dra. Hj. Dian Anggraecce Sigit Parawansa, M.Si., Ph.D. dan Andi Aswan, SE., MBA., DBA. selaku Ketua Departemen dan Sekertaris Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
3. Prof. Dr. Musran Munizu, SE., M.Si., CIPM. dan Dr. Nur Alamzah, SE., M.Si. selaku Dosen Pembimbing I dan Pembimbing II yang senantiasa memberikan bantuan dan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Dr. Julius Jilbert, SE., M.IT. selaku Dosen Penasihat Akademik yang senantiasa memberikan bantuan selama perkuliahan.
5. Dr. Muhammad Sobarsyah, SE., M.Si. dan Dr. Mursalim Nohong, SE., M.Si. selaku Dosen Penguji.

6. Segenap staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, khususnya Pak Asmari dan Pak Tamsir dalam memberikan bantuan dalam berbagai urusan penulis selama menjalani perkuliahan.
7. Orang yang selalu mendukung penulis, ibunda Constantina Maria Laketau, SE., serta saudara-saudara penulis, Adrian Christophorus Malik Leyn dan Christian Valentino Miru Leyn. Teruntuk ayahanda Alm. Stephanus Wuring Leyn, SE., M.Si., semoga tenang bersama Bapa di Surga.
8. Teman-teman PMPK (Alvian, Rexa, Gary, Albertus, Theovascalis, Aprizza, Resky, dan Wily). Terima kasih atas kebersamaannya selama ini.
9. Keluarga Mahasiswa Katolik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin (KMK FEB-UH) khususnya kepengurusan periode 2016-2017, terima kasih atas pengalaman berharganya.
10. Persekutuan Mahasiswa Kristen Oikumene Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin (PMKO FEB-UH) khususnya kepengurusan periode 2017-2018, terima kasih atas pengalaman dan kenangan yang bahagia.
11. Angkatan ENIGMA 2015, khususnya untuk teman ngobrol dan bercanda, Mustafanul, Angga, Alif, Yusuf, Unggul, Aqib, Ashraff, dan Jerry.
12. Keluarga Cemara KKN Gel. 102 Desa Talungeng (Nisa, Murni, Ince, Mega, Lutfi, Putri, Irfan, dan Ana), terima kasih atas kenangannya selama sebulan.
13. Grup musik favorit penulis, yang alunan lagu-lagunya selalu membantu penulis dalam memberi semangat untuk menyelesaikan penulisan, Avenged Sevenfold. Teruntuk James Owen Sullivan (The Rev), semoga tenang di alam sana.

14. Kepada semua orang yang tidak penulis sebutkan dalam ucapan, mohon maaf karena penulis tidak dapat mencantumkan nama kalian satu persatu. Terima kasih telah hadir dalam kehidupan penulis.

Akhir kata, semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa melimpahkan rahmat-Nya. Penulis juga berharap bahwa tulisan ini dapat bermanfaat, baik bagi penulis maupun bagi yang memerlukannya.

Makassar, 17 Februari 2021

Penulis

ABSTRAK

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT di Makassar

Ivan Willibrordus Sedu Leyn

Musran Munizu

Nur Alamzah

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 56 orang yang bekerja di PT. PLN (Persero) UPT Makassar. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus atau sampling jenuh. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder, dimana data primer dari penyebaran kuesioner dan data sekunder dari dokumen tertulis. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, dan regresi linier berganda. Pengujian hipotesis menggunakan uji parsial, uji simultan, dan analisis koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil uji statistik pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial dan secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. PLN (Persero) UPT Makassar.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

The Influence of Work Discipline and Work Motivation on Employee Productivity at PT. PLN (Persero) UPT in Makassar

Ivan Willibrordus Sedu Leyn

Musran Munizu

Nur Alamzah

This study aims to determine the effect of work discipline and work motivation on employee work productivity. The population in this study amounted to 56 people who work at PT. PLN (Persero) UPT Makassar. The sampling technique in this research is using census technique or saturated sampling. The types of data used in this study are primary and secondary data, where the primary data is from distributing questionnaires and secondary data from written documents. The analysis technique used is validity test, reliability test, and multiple linear regression. Hypothesis testing using the partial test, simultaneous test, and determination coefficient analysis.

Based on the results of statistical test in this study, it was found that variables of work discipline and work motivation partially and simultaneously had a significant effect on employee work productivity at PT. PLN (Persero) UPT Makassar.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Work Productivity

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK	ix
ABSTRACT.....	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	6
1.6 Sistematika Penulisan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Budaya Organisasi.....	8
2.1.2 Disiplin Kerja	9
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	9
2.1.2.2 Ciri-ciri Disiplin Kerja.....	9

	2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja.....	10
	2.1.2.4 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	10
	2.1.2.5 Manfaat Disiplin Kerja.....	10
	2.1.2.6 Pembentukan Perilaku Disiplin Kerja	10
2.1.3	Motivasi Kerja	11
	2.1.3.1 Pengertian Motivasi	11
	2.1.3.2 Teori Motivasi	12
	2.1.3.3 Tujuan Motivasi Kerja	14
	2.1.3.4 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	14
	2.1.3.5 Model Pengukuran Motivasi Kerja.....	15
2.1.4	Produktivitas Kerja.....	15
	2.1.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja.....	15
	2.1.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	16
	2.1.4.3 Ciri-ciri Produktivitas Kerja	17
	2.1.4.4 Pengukuran Produktivitas Kerja	17
2.2	Kerangka Pikir	18
2.3	Penelitian Terdahulu.....	19
2.4	Hipotesis.....	22
BAB III	METODE PENELITIAN	23
3.1	Rancangan Penelitian.....	23
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian	23
3.3	Populasi dan Sampel	23
	3.3.1 Populasi.....	23
	3.3.2 Sampel	24
3.4	Jenis dan Sumber Data	24
	3.4.1 Jenis Data	24

3.4.2	Sumber Data.....	24
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	25
3.6	Variabel dan Definisi Operasional	26
3.6.1	Variabel Penelitian.....	26
3.6.2	Definisi Operasional	26
3.7	Instrumen Penelitian	28
3.8	Analisis Data	28
3.8.1	Uji Validitas	28
3.8.2	Uji Reliabilitas	29
3.8.3	Analisis Regresi Linier Berganda	29
3.9	Uji Hipotesis	30
3.9.1	Uji Parsial (Uji t).....	30
3.9.2	Uji Simultan (Uji F).....	31
3.9.3	Koefisien Determinasi (R^2)	31
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	33
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	34
4.2	Karakteristik Responden	34
4.3	Analisis Data	34
4.3.1	Uji Validitas	34
4.3.2	Uji Reliabilitas	36
4.3.3	Analisis Regresi Linier Berganda	37
4.4	Uji Hipotesis	39
4.4.1	Uji Parsial (Uji t).....	39
4.4.2	Uji Simultan (Uji F).....	40
4.4.3	Koefisien Determinasi (R^2)	41
4.5	Pembahasan.....	42

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 45

5.1 Kesimpulan..... 45

5.2 Saran 45

5.3 Keterbatasan Penelitian 45

DAFTAR PUSTAKA..... 47

LAMPIRAN 49

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
2.1	Penelitian Terdahulu	19
3.1	Indikator Penilaian Variabel	27
4.1	Hasil Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin	34
4.2	Hasil Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jabatan	34
4.3	Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	35
4.4	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	35
4.5	Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja	36
4.6	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja	36
4.7	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja	37
4.8	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja	37
4.9	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	38
4.10	Hasil Uji Parsial (Uji t)	39
4.11	Hasil Uji Simultan (Uji F)	40
4.12	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	41

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pikir	18

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tercapainya visi dan misi merupakan idaman bagi setiap organisasi. Sehingga untuk mencapai itu, maka setiap organisasi membutuhkan sumber daya. Sumber daya yang dimaksud bukan hanya sumber daya modal dan material, tetapi sumber daya manusia juga tercakup didalamnya. Sumber daya manusia merupakan sumber daya vital, yang bertugas sebagai penggerak sarana yang tersedia. Sehingga sumber daya yang berupa modal dan material dapat diproses menjadi suatu hal yang nantinya diharapkan dapat memberi dampak bagi organisasi.

Untuk membantu pencapaian visi dan misi perusahaan, maka memiliki sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu faktor yang harus dipenuhi. Mengingat tantangan yang dihadapi perusahaan ketika berusaha mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas cukup beragam, dan karena sumber daya manusia, dalam hal ini para karyawan, bukan hanya sebagai pengelola sumber daya, tetapi juga merupakan aset perusahaan, maka perusahaan diwajibkan untuk menjaga dan mengelola para karyawannya, agar tetap berada dalam kondisi kerja yang produktif.

Kondisi kerja yang produktif tentu merupakan harapan setiap perusahaan. Dengan tingkat produktivitas yang tinggi, maka perusahaan berada selangkah lebih maju dalam jalur pencapaian tujuan. Oleh karena itu, mengelola para karyawan agar tetap produktif merupakan tuntutan yang harus dipenuhi. Maka untuk membantu

terrealisasinya tujuan, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja para karyawan.

Disiplin kerja dapat dikatakan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas. Secara garis besar, disiplin kerja merupakan kesadaran yang berawal dari niat pribadi, yang bersedia menaati segala peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Selain itu, peraturan perusahaan umumnya dibuat dengan tujuan agar para karyawan tetap berada dalam kendali perusahaan, dan bergerak sesuai dengan harapan perusahaan. Oleh karena itu, dengan adanya penegakan kedisiplinan, perusahaan mengharapkan para karyawan mampu meningkatkan produktivitasnya.

Namun terkadang disiplin kerja kurang diperhatikan. Hal ini disebabkan karena konsekuensi yang diterima tidak membuat para karyawan merasa jera dengan perilakunya. Selain itu, disiplin kerja juga tidak dapat menjadi tolak ukur tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan adanya kecenderungan dari sebagian besar perusahaan, baik industri maupun jasa, yang lebih memfokuskan penilaian tingkat produktivitas kerja berdasarkan hasil yang dicapai (*output*), daripada berfokus pada ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan.

Selain disiplin kerja, motivasi kerja juga disebut memiliki pengaruh terhadap tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan. Kemampuan, dorongan, serta keinginan untuk bisa lebih baik dari hari ke hari merupakan ciri karyawan yang memiliki motivasi tinggi. Hal ini diperkuat dengan adanya pendapat dari Sinungan (dalam Diana, 2014) yang mengatakan bahwa motivasi adalah suatu keadaan jiwa dan mental seseorang yang memiliki energi dan kemauan yang besar untuk bergerak

dan berperilaku, untuk mencapai sebuah kebutuhan yang diharapkan mampu memberi kepuasan bagi dirinya sendiri. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja merupakan penggerak semangat kerja karyawan yang dilandasi dengan keinginan yang kuat untuk mencapai target.

Mencapai target perusahaan seringkali dikaitkan dan disebut sebagai produktivitas kerja. Produktivitas kerja karyawan merupakan aspek yang sangat penting bagi suatu organisasi. Karena ketika karyawan dalam suatu perusahaan memiliki tingkat produktivitas yang tinggi, maka perusahaan tersebut dapat memperoleh hasil kerja yang diharapkan, sehingga dapat menjamin pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, maka dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja merupakan tingkat hasil kerja, yang dilakukan oleh karyawan, yang dapat mempengaruhi tingkat kemajuan perusahaan.

Tinggi rendahnya produktivitas kerja seringkali dikaitkan dengan kemampuan karyawan dalam menaati peraturan, norma, dan kaidah yang berlaku. Hal ini diperkuat dengan adanya kecenderungan bahwa seringkali perusahaan menilai karyawan yang tidak rajin atau jumlah kehadirannya kurang merupakan ciri karyawan dengan tingkat produktivitas kerja yang rendah. Hal ini tidak sepenuhnya benar, karena kedisiplinan karyawan tidak dapat dijadikan sebagai satu-satunya tolak ukur tinggi rendahnya produktivitas kerja. Selain itu, penerapan sikap disiplin dalam bekerja semata-mata hanya untuk mengelola para karyawan agar bersedia menaati peraturan dan menjalankan perintah, serta untuk menseragamkan karyawan satu dengan karyawan yang lainnya.

Motivasi kerja juga berperan dalam menilai tingkat produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena tinggi rendahnya niat pribadi atau keinginan seseorang untuk

selalu berusaha mencapai hasil kerja yang tinggi dapat berdampak langsung terhadap pencapaian perusahaan. Hal ini diperkuat dengan adanya kecenderungan bahwa ketika karyawan mencapai target kerja atau mampu menyelesaikan tugas dalam kurun waktu tertentu, ia dapat dikatakan memiliki produktivitas kerja yang tinggi, sekalipun ketika hadir di tempat kerja, ia kadang tidak tepat waktu, atau jumlah kehadirannya kurang. Sehingga dapat dikatakan bahwa perusahaan juga cenderung menilai tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan berdasarkan pencapaian kerja atau *output* yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

Selain pengaruh dari disiplin kerja dan motivasi kerja, tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan dapat dikatakan sangat bergantung pada kegigihan dan niat dari karyawan itu sendiri dalam menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya. Sehingga tinggi rendahnya produktivitas kerja setiap karyawan bisa berbeda, tergantung dari kuat tidaknya motivasi kerja dalam dirinya, dan seberapa mampu ia konsisten terhadap peraturan kedisiplinan.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, terdapat latar belakang yang menarik untuk dibahas. Adapun penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja, sehingga mampu mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) UPT Makassar. Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UPT DI MAKASSAR”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas penulis merumuskan beberapa masalah, yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) UPT Makassar?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) UPT Makassar?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dan simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) UPT Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang diajukan di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) UPT Makassar.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) UPT Makassar.
3. Mengetahui adanya pengaruh yang signifikan dan simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja sehingga mampu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) UPT Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap bahwa penelitian ini nantinya berguna bagi penulis, bagi perusahaan tempat pelaksanaan penelitian, dan bagi peneliti lainnya, dengan penjabaran sebagai berikut:

1. Bagi penulis, penelitian ini merupakan media belajar dan penerapan ilmu yang telah didapatkan selama perkuliahan, sekaligus sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.
2. Bagi perusahaan tempat penelitian, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan terkait dengan disiplin kerja maupun motivasi kerja, dalam hal meningkatkan produktivitas kerja.
3. Bagi orang lain, agar dikemudian hari dapat dijadikan salah satu bahan referensi dalam penelitian maupun media belajar.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka penelitian ini terbatas pada “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPT Makassar”.

1.6 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penyusunan proposal ini adalah sebagai berikut:

Bab I merupakan bab yang berisikan tentang pendahuluan yang memaparkan secara singkat tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II merupakan bab yang berisikan tentang tinjauan pustaka yang memaparkan secara singkat tentang landasan teori, kerangka pikir, penelitian terdahulu, dan hipotesis.

Bab III merupakan bab yang berisikan tentang metode penelitian yang terdiri atas rancangan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, instrumen penelitian, analisis data, dan uji hipotesis.

Bab IV merupakan bab yang berisikan tentang gambaran umum PT. PLN (Persero) UPT Makassar, karakteristik responden, analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan penelitian.

Bab V merupakan bab yang berisikan tentang kesimpulan, saran, dan keterbatasan penelitian.

Daftar Pustaka

Lampiran

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Budaya Organisasi

Menurut Gibson, dkk (2018) budaya organisasi merupakan suatu perspektif dalam memahami perilaku, baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi. Budaya organisasi menjelaskan mengenai bagaimana mempersepsikan seorang karyawan, dan bagaimana persepsi tersebut melahirkan pola kepercayaan, nilai, dan ekspektasi.

Luthans (dalam Andayani dan Tirtayasa, 2019) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan sebuah pola pikir yang diajarkan agar memahami bagaimana cara berpikir, merasakan, dan bertindak dengan benar setiap harinya. Pendapat Luthans sejalan dengan pendapat dari David (dalam Arianty, 2014) yang mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu pola tingkah laku yang dianut, dikembangkan, dan diajarkan oleh suatu organisasi, yang telah terbukti memiliki efek positif untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk menyadari, berpikir, dan merasa.

Sedangkan menurut Sutrisno (dalam Muis, Jufrizen, dan Fahmi, 2018) budaya organisasi adalah suatu perangkat nilai, asumsi, maupun norma-norma yang telah disepakati, diikuti, dan telah berlaku sejak lama, yang dijadikan sebagai pedoman perilaku dan pedoman penyelesaian masalah oleh seluruh anggota suatu organisasi.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Sutrisno (dalam Labudo, 2013) adalah suatu sarana yang digunakan oleh pemangku jabatan dalam sebuah organisasi untuk berkomunikasi dengan para karyawan, dengan harapan bahwa karyawan tersebut secara sadar bersedia untuk mengubah perilaku agar sesuai dengan peraturan dan norma sosial yang berlaku dalam organisasi tersebut. Disiplin kerja menurut I.G. Wursanto (dalam Faslah & Savitri, 2013) yaitu suatu keadaan yang membantu karyawan agar bersedia untuk bekerja sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku. Sedangkan menurut Simamora (dalam Rofi, 2012) disiplin kerja dianggap sebagai suatu prosedur atau langkah yang dilakukan untuk mengoreksi dan menghukum bawahan, yang disebabkan dari perilaku bawahan yang menyimpang dari aturan.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu tindakan yang dilakukan oleh pihak perusahaan dalam mengatur karyawannya, sehingga para karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.2.2 Ciri-Ciri Disiplin Kerja

Menurut Sinungan (dalam Diana, 2014) ada beberapa ciri-ciri karyawan yang memiliki disiplin kerja, antara lain:

1. Terdapat hasrat yang kuat untuk melaksanakan apa yang telah menjadi norma dan kaidah, yang telah berlaku dalam suatu organisasi
2. Adanya perilaku individu yang dapat dikendalikan
3. Adanya ketaatan

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Harlie (dalam Setiawan, 2013) adalah sebagai berikut:

1. Hadir tepat waktu
2. Mengutamakan tingkat kehadiran
3. Menaati ketentuan jam kerja
4. Menggunakan jam kerja secara efektif dan efisien
5. Memiliki keterampilan pada suatu bidang kerja
6. Semangat kerja yang tinggi
7. Bersikap baik
8. Kreatif dan inovatif dalam bekerja

Adapun yang menjadi indikator penilaian disiplin kerja yang akan digunakan dalam penelitian ini, yang diambil dari pendapat Hasibuan (dalam Widyaningtyas, 2016) yakni sebagai berikut:

1. Sikap
 - a. Jumlah kehadiran atau keberadaan karyawan di tempat kerja
 - b. Mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik
2. Norma
 - a. Secara sadar mampu menaati peraturan yang berlaku
 - b. Bekerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan perusahaan
3. Tanggung jawab
 - a. Mampu menyelesaikan tugas yang dipercayakan
 - b. Mampu bertanggung jawab atas pekerjaannya
 - c. Mampu menyelesaikan tugas tepat waktu

2.1.2.4 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Robert Goddard (dalam Sukirman, 2011) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan tujuan pekerjaan
2. Kesejahteraan dan keadilan
3. Pengawasan melekat (waskat)
4. Sanksi hukum
5. Ketegasan dan hubungan kemanusiaan

2.1.2.5 Manfaat Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (dalam Suwondo dan Sutanto, 2015) terdapat manfaat diberlakukannya disiplin dalam bekerja, baik bagi para karyawan maupun perusahaan, dengan penjabaran sebagai berikut:

1. Bagi karyawan

Disiplin kerja diharapkan dapat menjadi sebuah jaminan karyawan terhadap perusahaan ketika bekerja. Dengan bekerja secara disiplin, maka diharapkan adanya kelancaran penyelesaian tugas untuk memperoleh hasil yang optimal.

2. Bagi perusahaan

Disiplin kerja diharapkan dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman, dan menumbuhkan semangat kerja karyawan.

2.1.2.6 Pembentukan Perilaku Disiplin Kerja

Menurut Handoko (dalam Erisna dan Purnama, 2017) perilaku disiplin karyawan tidak muncul dengan sendirinya, tetapi keberadaannya tetap dibutuhkan. Sehingga diperlukan pembentukan perilaku disiplin kerja untuk menegakkan disiplin kerja, yaitu:

1. *Preventive discipline*

Disiplin preventif adalah kegiatan untuk mendorong niat karyawan untuk mengikuti bermacam standar dan aturan, sehingga tindakan indiscipliner dapat dicegah.

2. *Corrective discipline*

Disiplin korektif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk menyikapi pelanggar aturan, sehingga kedepannya tidak lagi terjadi kasus pelanggaran yang sama.

3. *Progressive discipline*

Disiplin progresif adalah kegiatan memberi hukuman terhadap pelanggar aturan, dimana pelanggar tersebut melakukan pelanggaran secara berulang.

Adapun sasaran dilakukannya tindakan kedisiplinan, yang dibagi menjadi tiga menurut Handoko (dalam Erisna dan Purnama, 2017) adalah sebagai berikut:

1. Untuk memberi efek jera terhadap pelanggar.
2. Untuk menurunkan niat karyawan lain melakukan hal serupa.
3. Demi menjaga konsistensi standar kerja kelompok.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Secara umum, motivasi adalah penggerak semangat. Dengan adanya motivasi yang kuat dalam diri seseorang, maka kemauan atau keinginannya untuk mencapai tujuan hidupnya akan semakin kuat. Siregar (dalam Faslah dan Savitri,

2013) berpendapat bahwa motivasi adalah suatu hal yang menimbulkan niat seseorang (baik yang berasal dari luar maupun dari dalam dirinya) untuk mengerjakan tanggung jawab demi mencapai tujuan organisasi. Pendapat Siregar sejalan dengan pendapat dari Bernard Berelson dan Gary A. Stainer (dalam Diana, 2014) yang

berpendapat bahwa motivasi adalah keadaan jiwa dan mental seseorang yang mendorong orang tersebut untuk melakukan suatu kegiatan yang mengarah pada pembentukan perilaku agar dapat menghasilkan suatu kepuasan bagi orang tersebut.

Sedangkan menurut Widyaningrum (2019) motivasi merupakan salah satu faktor penting bagi suatu organisasi untuk pencapaian tujuan. Hal ini disebabkan karena setiap individu memiliki keinginan, dimana keinginan itulah yang menentukan kemampuan individu tersebut. Sehingga individu tersebut terdorong untuk melakukan suatu tindakan.

Motivasi, yang jika dikaitkan dengan pekerjaan merupakan keinginan yang berasal dari niat, baik berasal dari dalam diri maupun dari luar diri individu, yang berguna agar individu tersebut selalu merasa terdorong untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya.

2.1.3.2 Teori Motivasi

Berikut beberapa ahli yang berpendapat mengenai apa saja yang menjadi penggerak motivasi seseorang untuk melakukan sesuatu, yaitu teori dari Abraham Maslow dan teori dari McClelland dengan penjabaran sebagai berikut:

1. Teori kebutuhan Abraham Maslow

Menurut Maslow, (dalam Ansory dan Indrasari, 2018) individu akan termotivasi untuk memenuhi kebutuhannya, terutama yang paling menonjol atau yang paling ia butuhkan. Oleh karena itu Maslow memandang setiap individu memiliki lima macam kebutuhan, yaitu:

a. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang harus dipenuhi setiap individu untuk bertahan hidup.

b. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan akan rasa aman yaitu aman dari ancaman serangan, baik dalam bentuk fisik maupun psikis.

c. Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial yaitu adanya hubungan antara individu satu dengan individu yang lain, dimana individu tersebut memiliki keterikatan yang berarti.

d. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan harga diri yaitu kebutuhan setiap individu untuk dihormati dan dihargai.

e. **Kebutuhan akan aktualisasi diri**

Kebutuhan aktualisasi diri yaitu kebutuhan setiap individu agar mampu mengembangkan potensi yang dimiliki.

2. **Teori kebutuhan berprestasi McClelland**

McClelland (dalam Ansory dan Indrasari, 2018) menganalisis tentang kebutuhan setiap manusia yang berada dalam suatu organisasi mengenai motivasi mereka ketika bekerja. Adapun kebutuhan yang dimaksud oleh McClelland adalah sebagai berikut:

a. **Kebutuhan mencapai kesuksesan**

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk mencapai target yang telah ditetapkan suatu organisasi.

b. **Kebutuhan akan kekuasaan**

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan wajar.

c. **Kebutuhan untuk mendapat relasi**

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang didasari oleh hasrat setiap individu untuk berafiliasi dengan individu lainnya.

2.1.3.3 Tujuan Motivasi

Tujuan setiap perusahaan memberikan motivasi terhadap para karyawannya menurut Erisna dan Purnama (2017) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan perusahaan.
2. Mempertahankan tingkat motivasi kerja karyawan.
3. Meningkatkan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan.

4. Melahirkan suasana kerja yang kondusif.
5. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
6. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan pada tugas-tugasnya.

2.1.3.4 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi seseorang menurut Chatab (dalam Ansory dan Indrasari, 2018) adalah sebagai berikut:

1. Keberhasilan atau berprestasi.
2. Keinginan untuk diakui.
3. Tantangan dalam bekerja.
4. Besar kecilnya tanggung jawab.
5. Perkembangan dan kemajuan.

2.1.3.5 Model Pengukuran Motivasi Kerja

Menurut McClelland yang dikutip oleh Mangkunegara (dalam Ansory dan Indrasari, 2018) ciri orang-orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi adalah sebagai berikut:

1. Tingginya rasa tanggung jawab.
2. Berani mengambil resiko.
3. Memiliki tujuan.
4. Memiliki rencana kerja yang terperinci.
5. Memandang umpan balik sebagai pemacu semangat.
6. Pandai melihat peluang.

Sedangkan ciri-ciri orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, yang ditetapkan sebagai indikator penilaian motivasi kerja dalam penelitian ini diambil dari pendapat Edward Murray yang dikutip oleh Mangkunegara (dalam Ansory dan Indrasari, 2018) yakni sebagai berikut:

1. Melakukan suatu tindakan dengan baik.
2. Menyelesaikan tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan.
3. Memiliki keinginan untuk menjadi seseorang yang mampu menguasai suatu bidang kerja.
4. Dapat menyelesaikan tugas berat dengan baik.
5. Dapat melakukan sesuatu yang lebih baik dari orang lain.

2.1.4 Produktivitas Kerja

2.1.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan peningkatan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan selama melakukan pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Handoko (dalam Labudo, 2013) produktivitas sebagai suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran (*output*) yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Sinungan (dalam Diana, 2014) berpendapat bahwa produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner yang digunakan untuk menentukan tujuan, rencana, dan pelaksanaan kerja, sehingga tetap dapat menjaga kualitas kerja. Sedangkan pengertian produktivitas, yang jika dikaitkan dengan pekerjaan menurut Triton (dalam Faslah dan Savitri, 2013) merupakan perbandingan hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Enshassi et al. (dalam Chigara dan Moyo, 2014) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor negatif yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu: kurangnya bahan material; kurangnya kemampuan kerja; kurangnya pengawasan; terjadi kesalahpahaman antara pekerja dan mandor; pembayaran upah yang terlambat; tenaga kerja yang tidak loyal; dan jadwal kerja 7 hari dalam seminggu tanpa diberi hari libur. Makulsawatudom dan Emsley (dalam Chigara dan Moyo, 2014) berpendapat bahwa terdapat enam faktor kunci yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di Thailand, yaitu: kurangnya bahan material; kurangnya pengawasan; kurangnya peralatan kerja; pekerjaan yang dikerjakan berulang; *absenteeism*; dan gangguan yang diterima saat bekerja.

Kaming et al. (dalam Mahamid, Al-Ghonamy, dan Aichiouni, 2013) mengidentifikasi faktor-faktor yang memberi pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Indonesia, yaitu: kurangnya bahan material; pekerjaan yang dikerjakan berulang; *absenteeism*; gangguan ketika bekerja; *mismanagement*; dan kurangnya peralatan kerja. Lim et al (dalam Mahamid, Al-Ghonamy, dan Aichiouni, 2013) melakukan penelitian dan mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi produktivitas industri konstruksi di Singapura, yaitu: kesulitan dalam merekrut supervisi; kesulitan dalam merekrut pekerja; tingginya persentase *turnover* pekerja; *absenteeism*; dan masalah komunikasi antara pekerja lokal dan pekerja asing.

Dari pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kurangnya bahan dan peralatan kerja. Selain dua faktor tersebut, ada pula beberapa faktor lain seperti motivasi kerja, komunikasi, teknologi, dan disiplin kerja.

2.1.4.3 Ciri-ciri Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan (dalam Diana, 2014), seorang karyawan dapat dikatakan memiliki produktivitas kerja yang tinggi apabila karyawan tersebut memiliki ciri-ciri seperti berikut:

1. Keterampilan yang dimiliki sesuai dengan tipe pekerjaan.
2. Memiliki niat kerja yang tinggi.
3. Mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.
4. Mampu menunjukkan keharmonisan terhadap sesama pekerja.
5. Selalu berusaha bekerja maksimal.

2.1.4.4 Pengukuran Produktivitas Kerja

Indikator pengukuran tinggi rendah produktivitas kerja yang sekaligus menjadi indikator penilaian produktivitas kerja dalam penelitian ini diambil dari pendapat Sutrisno (dalam Santoso dan Ramadhan, 2020) yakni sebagai berikut:

1. Adanya kemampuan kerja.
2. Terdapat peningkatan hasil kerja yang dicapai dalam suatu periode.
3. Memiliki semangat kerja yang tinggi.
4. Bersedia mengembangkan kemampuan diri.
5. Menjaga mutu.
6. Tetap efisien dalam bekerja.

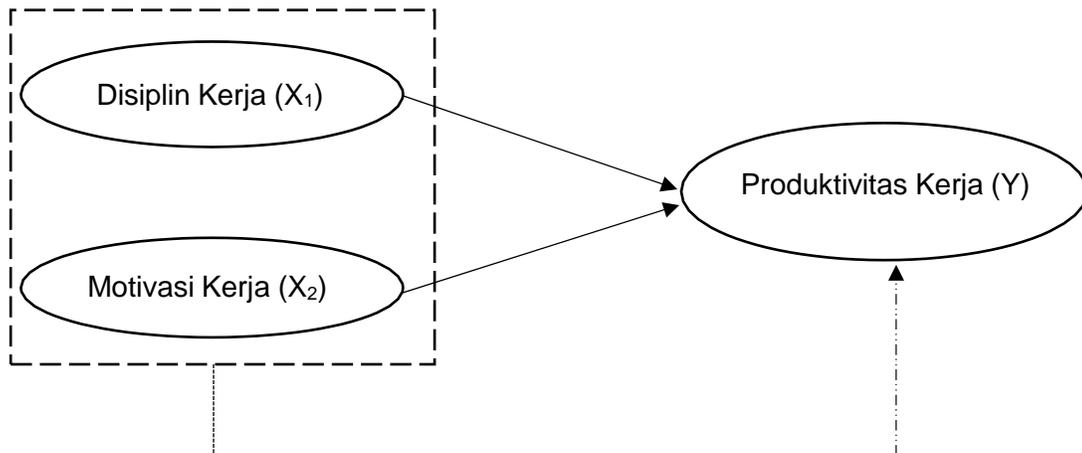
2.2 Kerangka Pikir

Untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja, perlu diadakan pengukuran tingkat produktivitas dalam kurun waktu tertentu. Oleh sebab itu dibutuhkan alat atau

metode yang nantinya digunakan sebagai media untuk mengukur, agar hasil yang diterima dapat digunakan sebagai pedoman untuk mengetahui faktor apa saja yang memberi pengaruh terhadap tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan. Sehingga pihak internal perusahaan mampu mengatasi permasalahan mengenai rendahnya produktivitas para karyawan kedepannya.

Secara umum, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan ada dua, yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja. Oleh karena itu, karyawan dikatakan dapat mengalami peningkatan produktivitas kerja apabila perusahaan yang bersangkutan mampu meningkatkan disiplin dan motivasi kerja para karyawannya. Adapun kerangka pikir dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut.

Gambar 2.1
Kerangka Pikir



2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai perbandingan atas penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, dengan variabel yang sama maupun tidak sama sepenuhnya, untuk menjadi acuan bagi peneliti setelahnya ketika memulai suatu penelitian yang terkait. Oleh karena itu, berikut penelitian terdahulu tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Diana (2014)	PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI KP-RI MEKKAR KECAMATAN KUTOARJO KABUPATEN PURWOREJO	Variabel independen: - Disiplin kerja - Motivasi kerja Variabel dependen: - Produktivitas kerja	- Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. - Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. - Disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang

				positif terhadap produktivitas kerja karyawan.
2.	Erisna dan Purnama (2017)	PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BINTANG KHARISMA JAYA MOTOR BANDAR LAMPUNG	Variabel independen: - Disiplin Kerja - Motivasi Kerja Variabel dependen: - Produktivitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Koefisien disiplin kerja memberikan nilai sebesar 0,413 yang berarti bahwa jika disiplin kerja semakin baik dengan asumsi variabel lain konstan, maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan. - Koefisien motivasi kerja memberikan nilai sebesar 0,513 yang berarti bahwa jika motivasi kerja semakin tinggi dengan asumsi variabel lain konstan, maka motivasi kerja akan mengalami peningkatan. - Variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama

				mempengaruhi variabel produktivitas kerja.
3.	Widayani ngtyas (2016)	PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten.)	Variabel independen: - Disiplin Kerja - Motivasi Kerja Variabel dependen: - Produktivitas Kerja	- Variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang. - Variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang. - Variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang.
4.	Sunarsi (2018)	PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIVITA S KERJA KARYAWAN PT. NADI	Variabel independen: - Disiplin - Motivasi Variabel dependen: - Produktivitas kerja	- Variabel motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Nadi Suwarna Bumi.

		SUWARNA BUMI		<ul style="list-style-type: none"> - Variabel disiplin berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Nadi Suwarna Bumi. - Variabel motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Nadi Suwarna Bumi.
5.	Faslah dan Savitri (2013)	PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT. KABELINDO MURNI, Tbk.	<p>Variabel independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Motivasi Kerja - Disiplin Kerja <p>Variabel dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Produktivitas Kerja 	<ul style="list-style-type: none"> - Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja. - Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja - Ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja

				terhadap produktivitas kerja.
--	--	--	--	----------------------------------

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, kerangka pikir, dan penelitian terdahulu, maka hipotesis yang akan diteliti dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H₁: Diduga disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) UPT Makassar.

H₂: Diduga motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) UPT Makassar.

H₃: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dan simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) UPT Makassar.