

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dunia saat ini semakin maju dan modern hingga banyak teknologi canggih yang berhasil diciptakan demi memudahkan pekerjaan manusia. Peralatan secanggih apapun seperti elektronik dan mesin-mesin modern tidak akan mampu beroperasi dengan baik tanpa campur tangan manusia. Setiap perusahaan ataupun organisasi pasti memiliki tujuan untuk dicapai dan pada tujuan tersebut juga pasti ada sebuah masalah yang harus dihadapi. Kualitas sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh sebuah organisasi untuk menyelesaikan setiap permasalahan yang ada.

Produktivitas tenaga kerja menjadi salah satu dari masalah utama dalam ketenagakerjaan di Indonesia seperti produktivitas tenaga kerja yang rendah. Zaman yang terus berubah membuat keadaan perekonomian diharapkan selalu meningkat agar sistem perekonomian pasar lebih dominan. Perubahan zaman mengakibatkan semakin ketatnya persaingan antar perusahaan sejenis. Tujuan suatu perusahaan ataupun organisasi mengharap untuk dapat terus berkembang hingga mampu mencapai laba yang memuaskan. Suatu perusahaan ataupun organisasi harus dapat mengikuti perkembangan perekonomian agar dapat bertahan dalam persaingan maka harus memikirkan aspek kualitas dan juga meningkatkan produktivitas tenaga kerjanya.

Selain menjadi harta terpenting dalam sebuah organisasi, tenaga kerja juga merupakan salah satu komponen biaya terbesar dalam perusahaan maupun

organisasi. Manajemen perusahaan harus memperhatikan produktivitas tenaga kerja, sebab produktivitas merupakan salah satu indikator untuk mengatur tingkat efisiensi. Pencapaian prestasi manajemen sangat tergantung pada produktivitas kerja terutama produktivitas sumber daya manusia. Produktivitas tenaga kerja menunjukkan adanya kaitan antara *output* (hasil kerja) dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Instansi pemerintahan dituntut untuk mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia itu dapat dikelola. Tujuan pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi tercapainya tujuan instansi pemerintahan.

Pegawai merupakan aset utama suatu instansi yang memiliki peran strategis didalamnya dan diwajibkan untuk menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara atau ASN, yang menyatakan bahwa Pegawai Negeri Instansi pemerintah terdiri dari dua bagian yaitu: PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK/P3K).

Tantangan besar yang dihadapi oleh instansi pemerintahan khususnya pemerintah daerah adalah bagaimana menampilkan aparatur yang profesional, memiliki ertos kerja yang tinggi, keunggulan kompetitif, dan kemampuan memegang teguh etika birokrasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya guna memenuhi aspirasi masyarakat. Tantangan tersebut merupakan salah satu alasan bagi instansi pemerintah dalam menjalankan tugas-tugasnya untuk dapat bekerja

secara maksimal hingga akhirnya dapat memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat. Berdasarkan pemaparan sebelumnya membuat Peneliti tertarik untuk mengkaji dan mengetahui lebih lanjut mengenai etos kerja pegawai dalam instansi pemerintah.

Dinas Penataan Ruang (Distaru) merupakan unsur pelaksanaan urusan pemerintah yang menyelenggarakan urusan pemerintah bidang penataan ruang dan pengelolaan pemakaman. Awal masa pandemi covid-19 membuat kantor Dinas Penataan Ruang Kota kewalahan dalam memasukan data pemakaman dikarenakan banyaknya orang meninggal setiap harinya akibat wabah pandemi covid-19. Pandemi covid-19 juga membuat banyaknya pegawai yang harus mengikuti aturan pemerintah untuk melakukan *Work Frome Home* (WFH) dalam mengurangi kasus kematian akibat adanya pandemi. Tercatat kasus covid-19 yang meninggal di kota Bandung mencapai 1,442 orang dari 42,962 kasus terkonfirmasi berdasarkan laman pusat informasi covid-19 kota Bandung. Kasus mengenai pandemi covid-19 yang tidak pernah terjadi sebelumnya membuat instansi pemerintah dituntut untuk mengelola dengan benar tingkat produktivitas para pegawainya agar tujuan instansi pemerintah bisa tercapai dengan baik.

Pentingnya melakukan penelitian di Dinas Penataan Ruang kota Bandung dikarenakan dalam era modernisasi seperti saat ini, semakin padatnya penduduk menuntut Dinas Penataan Ruang Perkotaan harus mempunyai standar. Keberadaan Dinas Penataan Ruang Kota untuk mengatasi permasalahan seperti penataan letak bangunan rumah sakit, kantor-kantor di suatu wilayah dan tata letak pemakaman

agar lebih tertata dengan baik serta efektif sehingga tugas utama Dinas Penataan Ruang Kota adalah menanggapi permasalahan tersebut.

Masa pandemi ini menuntut pegawai untuk meningkatkan kinerjanya atau minimal tidak mengalami penurunan kinerja di karenakan perbedaan kondisi kerja akibat kasus covid-19 yang meningkat hingga mengharuskan sebagian pegawai diliburkan. Adanya pandemi covid-19 tetap mengharuskan para pegawai untuk tidak menurunkan tingkat kinerjanya ditengah tugas-tugas yang lebih dari sebelum adanya pandemi dan disisi lain dituntut untuk meningkatkan imun agar tidak tertular virus covid-19. Pemilihan objek penelitian ini juga didasari oleh data kinerja pegawai instansi pemerintah kota Bandung, seperti berikut ini:

Tabel 1.1
Hasil Survey Perangkat Daerah Tahun 2021

NO.	NAMA SKPD/UNIT KERJA	HASIL PENILAIAN TAHUN 2021			
		RESPONDEN	NILAI INDEKS	NILAI IKM	MUTU PELAYANAN
1	Sekretariat Daerah	108	3.493	87.333	B
2	Dinas Komunikasi dan Informatika	87	3.520	87.995	B
3	Dinas Perdagangan dan Perindustrian	58	3.362	84.052	B
4	Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman	51	3.414	85.349	B
5	Dinas Pengendalian Penduduk dan KB	244	3.360	83.994	B
6	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan	289	3.673	91.820	A
7	Dinas Lingkungan Hidup	50	3.462	86.556	B
8	Dinas Pemuda dan Olah Raga	147	3.330	83.239	B
9	Dinas Pangan dan Pertanian	175	3.565	89.127	A
10	Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah	292	3.498	87.443	B

NO.	NAMA SKPD/UNIT KERJA	HASIL PENILAIAN TAHUN 2021			
		RESPONDEN	NILAI INDEKS	NILAI IKM	MUTU PELAYANAN
11	Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana	89	3.367	84.176	B
12	Dinas Pekerjaan Umum	30	3.619	90.463	A
13	Dinas Perhubungan	693	3.415	85.378	B
14	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	123	3.634	90.854	A
15	Dinas Penataan Ruang	100	3.518	78.944	B
16	Dinas Tenaga Kerja	56	3.458	86.458	B
17	Dinas Sosial dan Penanggulangan Kemiskinan	150	3.456	86.389	B
18	Dinas Kebudayaan dan Pariwisata	40	3.550	88.750	A
19	Dinas Kesehatan	30	3.385	84.630	B
20	Dinas Pendidikan	99	3.431	85.774	B
21	Dinas Penanaman Modal dan PTSP	32	3.611	90.278	A
22	Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pemberdayaan Masyarakat	50	3.411	85.278	B

Sumber: Data dinas Penataan Ruang Kota 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat bahwa Dinas Penataan Ruang masih memiliki akreditasi B dengan nilai IKM (Indeks Kepuasan Masyarakat) terendah dibandingkan dengan 21 Dinas lainnya. Perolehan nilai IKM yang rendah menandakan bahwa terjadinya penurunan kinerja pegawai pada Dinas Penataan Ruang Kota Bandung hingga menurunkan mutu pegawai dan berdampak pada tingkat kepuasan pelayanan masyarakat. Perolehan data pada Tabel 1.1 menjadikan landasan bagi Peneliti untuk memilih Dinas Penataan Ruang Kota Bandung dalam melakukan penelitian. Berikut ini adalah hasil penilaian kinerja tahunan Dinas

Penataan Ruang Kota Bandung dari beberapa bidangnya, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja Dinas Penataan Ruang Kota Bandung

No	Indikator Kerja	Target	Capaian kinerja 2020	Capaian Kinerja 2021	Penilaian
1	Bidang Perencanaan	100%	50,25%	41,92%	Kurang
2	Bidang Pemanfaatan Ruang Kota	100%	85,10%	85,20%	Baik
3	Bidang Pengawasan Dan Pengendalian Pemanfaatan Ruang	100%	78,48%	81,40%	Baik

Sumber: Data dinas Penataan Ruang Kota 2021

Berdasarkan tabel Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat hasil rekapitulasi penilaian kinerja pegawai selama 2 periode terakhir terhitung mulai tahun 2020-2021. Kinerja Pegawai Bidang Perencanaan Dinas Penataan Ruang Kota Bandung mengalami penurunan dari tahun 2020 sebesar 69,25% kemudian di tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 41,92%. Kinerja Pegawai Bidang Pemanfaatan Ruang Kota Dinas Penataan Ruang Kota Bandung mengalami penurunan dari tahun 2020 sebesar 85,10% kemudian di tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 85,20%. Kinerja Pegawai Bidang Pengawasan Dan Pengendalian Pemanfaatan Ruang Dinas Penataan Ruang Kota Bandung mengalami penurunan dari tahun 2020 sebesar 78,48% kemudian di tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 81,40%. Persentase kinerja pegawai dapat digolongkan kedalam beberapa kategori, berikut ini tabel skala pengukuran kinerja:

Tabel 1.3
Skala Pengukuran Kinerja

NO.	SKALA CAPAIAN KINERJA	KATEGORI
1	Capaian 100,00 %	Memuaskan
2	86,00% < capaian < 99,99%	Sangat baik
3	70,00% < capaian < 85,99%	Baik
4	55,00 % < capaian < 69,99 %	Cukup
5	Capaian < 54,99 %	Kurang

Sumber: Lkjjp BKPSDM 2019

Perolehan nilai kinerja pegawai pada bidang Perencanaan Dinas Penataan Ruang Kota Bandung pada tabel 1.3 dikategorikan kurang dilihat dari ukuran penilaian kinerja melalui skala pengukuran kinerja pada Tabel 1.3 dibandingkan bidang lainnya pada Dinas Penataan Ruang Kota Bandung. Penurunan kinerja tersebut mengindikasikan adanya permasalahan pada kinerja pegawai yang menyebabkan menurunnya kinerja pegawai pada periode tersebut. Fenomena mengenai rendahnya penilaian kinerja pada bagian perencanaan menjadikan landasan peneliti untuk meneliti bagian perencanaan pada Dinas Penataan Ruang Kota Bandung.

Produktivitas pada instansi pemerintah berkaitan dengan aktivitas ataupun kegiatan sehari-hari, tugas yang selalu mencapai target menunjukkan bahwa pegawai merasa puas dalam pekerjaannya dan harus selalu sejalan antara hak dan kewajiban yang diperoleh setiap pegawai. Kewajiban setiap pegawai diharapkan untuk selalu bekerja optimal, pegawai juga menginginkan adanya *feedback* baik

oleh instansi agar hubungan antara pegawai dengan instansi tetap searah dengan masing-masing tujuannya. Produktivitas di instansi pemerintah berkaitan dengan absensi dari pegawainya. Akan di rekapitulasi pada tabel di bawah :

Tabel 1.4
Tingkat Kehadiran Pegawai pada Bidang Perencanaan DISTARU

No	Tahun	Kehadiran	Tidak hadir Tanpa Keterangan	Tidak hadir dengan alasan	Jumlah ketidakhadiran
1	2019	91,23	5,35	3,42	8,77
2	2020	77,91	6,17	5,92	12,09
3	2021	79,21	5,76	6,03	12,79

Sumber: Data dinas Penataan Ruang Kota 2021

Berdasarkan pada tabel 1.4 menunjukkan bahwa absensi pegawai di Dinas Penataan Ruang Kota Bandung terutama di bidang perencanaan mengalami fase penurunan jumlah ketidakhadiran pegawai dari tahun 2019 hingga tahun 2021, dan hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai tidak menunjukkan rasa disiplin akan kehadiran terutama dalam hal keterangan kehadiran dalam bekerja. Terdapat beberapa faktor lainnya yang menjadi acuan instansi pemerintah antara lain adalah kinerja pegawainya.

Hal ini juga di sertai dengan hasil pra survei pada Dinas Penataan Ruang Kota Bandung. Berdasarkan hasil pra-survei dengan menggunakan kuisioner kepada 30 pegawai yang dijadikan responden pada Bagian Perencanaan Dinas Penataan Ruang Kota Bandung. Adanya faktor yang paling mempengaruhi produktivitas adalah tingkat ketepatan, efektifitas dan efesiensi pada bagian perencanaan yang mengakibatkan para pegawai tidak memaksimalkan

produktivitasnya dengan waktu yang ditetapkan hingga adanya penurunan hasil penilaian kinerja semakin menurun, telah di rekapitulasi pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.5
Hasil Pra-Survei Produktivitas Kerja Bidang Perencanaan
Dinas Penataan Ruang Kota Bandung

No	Dimensi	Tingkat Kesesuaian					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Efektifitas	8	9	6	3	4	104	3.4
2	Ketepatan	4	3	4	10	9	73	2.4
3	Efisiensi	9	11	3	4	3	109	3.6
Skor Rata-Rata							3,13	
Jumlah Responden =30								
Jumlah Dimensi =3								

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei (2022)

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan secara keseluruhan belum sesuai yang diharapkan. Kinerja karyawan secara keseluruhan belum mencapai target dengan nilai rata – rata sebesar 3,13. Hal ini terlihat dari dimensi terendah yaitu Ketepatan Pekerjaan dengan jumlah skor 73 dimana masih banyak pegawai yang merasa kurang disiplin terutama dalam hal jam kerja atau jam operasional masih banyak pegawai yang masih melakukan aktivitas diluar operasional nya sehingga tugas yang dikerjakan masih belum mencapai target instansi. Berdasarkan fenomena tersebut, maka dapat diketahui bahwa produktivitas pada Bagian Perencanaan Dinas Penataan Ruang Kota Bandung belum optimal yang disebabkan Ketepatan Pekerjaan. Oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor yang bermasalah yang dapat mempengaruhi atau memberikan dampak yang buruk terhadap Produktivitas.

Menurut Sedarmayanti (2017:222), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas diantaranya adalah sebagai berikut : kompensasi, motivasi, keperibadian, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, disiplin kerja, komitmen organisasi. Dalam peningkatan produktivitas faktor-faktor yang mempengaruhinya antara lain terdiri dari 5 faktor yang mempengaruhi. Alasan melakukan kuisisioner yaitu untuk mengetahui masalah-masalah apa saja yang mempengaruhi produktivitas. Berdasarkan kondisi instansi dan observasi di instansi tersebut peneliti melakukan inisiatif mengumpulkan data terhadap faktor-faktor apa saja yang kemungkinan berpengaruh terhadap produktivitas dan berdasarkan lingkungan internal yang ada didalam instansi tersebut, masing-masing variabel berpengaruh terhadap produktivitas, Berikut ini data yang peneliti peroleh dari faktor yang diduga mempengaruhi produktivitas.

Tabel 1.6
Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Pegawai
Dinas Penataan Ruang Kota Bandung

variabel	Dimensi	Frekuensi						
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Jumlah Skor	Rata- rata
Budaya Organisasi	Kesadaran diri	6	9	11	2	2	105	3,5
	Keagresifan	7	11	7	1	4	106	3,53
	Kepribadian	8	7	9	4	2	105	3,5
	Performa	6	10	8	5	1	105	3,5
	Orientasi tim	5	10	9	3	3	101	3,36
Skor Rata-Rata Budaya Organisasi								3,47
Kompensasi	Kompensasi langsung	12	9	7	1	1	120	4,00

	Kompensasi tidak langsung	11	8	7	3	1	115	3,83
Skor Rata-Rata Kompensasi								3,9
Kepemimpinan	Tingkat kepercayaan bawahan	4	16	6	7	1	117	3,44
	Keyakinan bawahan pada pimpinan	5	15	7	6	1	119	3,50
	Rasa hormat bawahan	11	14	3	6	0	132	3,88
	Wewenang pimpinan	8	13	6	6	1	123	3,62
	Kejelasan penyampaian tugas	8	13	8	5	0	126	3,71
Skor Rata-Rata Kepemimpinan								3,63
Lingkungan Kerja	Suasana Kerja	7	8	12	3	0	109	3,63
	Perlakuan yang baik	5	9	15	1	0	108	3,60
	Perlakuan yang adil	4	12	10	2	2	104	3,47
	Rasa Aman	9	13	4	0	0	109	3,63
	Hubungan yang harmoni	8	7	9	6	0	107	3,57
Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja								3,58
Komitmen organisasi	Komitmen afektif	9	10	5	4	2	110	3,67
	Komitmen berkelanjutan	8	9	7	3	3	106	3,53
	Komitmen normatif	10	9	6	4	1	113	3,76

Skor Rata-Rata Komitmen Organisasi								3,65
Kepribadian	Keturunan	9	8	10	1	2	111	3,7
	Lingkungan	10	6	9	3	2	109	3,63
	Situasi	7	10	8	3	2	107	3,57
Skor Rata-Rata Kepribadian								3,63
Motivasi	Kebutuhan Berprestasi	3	6	12	7	2	91	3,0
	Kebutuhan untuk berafiliasi	2	11	8	6	3	93	3,1
	Kebutuhan untuk berkuasa	6	10	9	3	2	105	3,5
Skor Rata-Rata Motivasi								3,2
Disiplin kerja	Taat terhadap aturan waktu	2	3	9	13	3	78	2,6
	Taat terhadap peraturan perusahaan	3	5	7	12	3	83	2,76
	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	4	6	11	7	2	93	3,1
Skor Rata-Rata Disiplin Kerja								2,82
Skor Rata-Rata 5 Variabel								3,39

Sumber: Hasil olah data peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 1.6 diatas dapat diketahui tanggapan pegawai mengenai 8 variabel bebas yang mempengaruhi produktivitas di Dinas Penataan Ruang Kota Bandung yang mendapatkan nilai rata-rata terendah yaitu variabel Disiplin kerja dengan rata-rata sebesar 2,82 dan Motivasi mendapatkan hasil sebesar 3,2 keduanya mendapatkan hasil dibawah rata-rata dari 5 variabel yang mempengaruhi

produktivitas. Hal ini menunjukkan produktivitas belum sesuai harapan yang diakibatkan kedisiplinan pegawainya yang belum maksimal. Serta motivasi pegawai dalam bekerja yang belum dirasakan sehingga menjadi faktor yang paling bermasalah terhadap produktivitas. Berdasarkan hasil pra-survei dengan menggunakan kuisioner kepada 30 pegawai yang dijadikan responden pada Bidang Perencanaan Dinas Penataan Ruang Kota Bandung. Adapun hasil yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 1.7
Hasil Pra-Survei mengenai Motivasi pada Bidang Perencanaan
Dinas Penataan Ruang Kota Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Motivasi	Kebutuhan Berprestasi	3	6	12	7	2	91	3,0
	Kebutuhan untuk berafiliasi	2	11	8	6	3	93	3,1
	Kebutuhan untuk berkuasa	6	10	9	3	2	105	3,5
Skor Rata-Rata Motivasi								3,2

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2022)

Berdasarkan tabel 1.7, Motivasi pada bidang perencanaan Dinas Penataan Ruang Kota Bandung mempunyai skor rata-rata 3,2 yang artinya menunjukkan bahwa Motivasi baelum optimal terealisasikan oleh instansi kepada pegawainya. Kemudian dari dimensi yang berada dibawah rata-rata yaitu kebutuhan berprestasi yang mendapatkan hasil perolehan rata-rata 3,0. Hal ini menunjukkan masalah dari dimensi kebutuhan berprestasi yaitu kurangnya kesempatan pegawai untuk mengembangkan potensi dan kreatifitasnya yang terdapat di dalam dirinya dan

masalah dari dimensi kebutuhan berkuasa yaitu kurangnya pegawai untuk mengerjakan tugas dengan baik serta kurangnya dorongan pegawai dalam menjalin hubungan dengan pegawai lain dalam bentuk kerjasama maupun persahabatan.

Faktor kedua yang mempengaruhi yaitu Disiplin kerja terhadap Produktivitas Kerja. Berdasarkan hasil pra-survei dengan menggunakan kuisisioner kepada 30 karyawan produksi yang dijadikan responden pada Bagian Perencanaan Dinas Penataan Ruang Kota Bandung. Adapun hasil yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 1.8
Hasil Pra-Survei mengenai Disiplin Kerja pada Bidang Perencanaan
Dinas Penataan Ruang Kota Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi						
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Jumlah Skor	Rata- rata
Disiplin Kerja	Taat terhadap aturan waktu	2	3	9	13	3	78	2,6
	Taat terhadap peraturan perusahaan	3	5	7	12	3	83	2,76
	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	4	6	11	7	2	93	3,1
Skor Rata-Rata Disiplin Kerja								2,82

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2022)

Berdasarkan tabel 1.8 disiplin kerja pada bidang perencanaan Dinas Penataan Ruang Kota Bandung mempunyai skor rata-rata 2,82 yang artinya menunjukkan bahwa masih ada pegawai pada dimensi waktu afektif yaitu masih ada yang sering bolos dalam bekerja atau terlambat dalam bekerja yang dirasa belum sesuai apa yang di harapkan dengan rata-rata 2,6. Kemudian dari dimensi tanggung

jawab yang menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang kurang bertanggung jawab atas pekerjaan dan tugas mereka sebagai pegawai seperti tidak taat pada ketentuan dalam pekerjaan atau operasional kerja seperti masih ada yang belum bekerja disaat jam operasional dengan rata-rata 2,7. Disinyalir akan berpengaruh kepada produktivitas kerja untuk mencapai hasil kerja yang optimal dan memuaskan agar instansi mampu mencapai tujuan yang diharapkan.

Disiplin dan motivasi memang sangat dibutuhkan pada suatu perusahaan/instansi. Hal ini diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja serta tujuan perusahaan dapat tercapai. Kedisiplinan diterapkan agar tertib dalam bekerja dan patuh terhadap aturan yang ada pada perusahaan serta pegawai tidak bertindak sesuka hati terhadap aturan yang berlaku. Memotivasi pegawai pun juga diperlukan agar pegawai semakin bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Para pimpinan berusaha memberikan yang terbaik kepada pegawai supaya mereka memberikan seluruh kemampuan kerjanya sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan/instansi yang ditetapkan. Berdasarkan Tabel 1.8 dapat diketahui tanggapan pegawai mengenai 8 variabel bebas yang mempengaruhi produktivitas di Dinas Penataan Ruang Kota Bandung yang mendapatkan nilai rata-rata terendah yaitu variabel Disiplin kerja dengan rata-rata sebesar 2,82 dan Motivasi mendapatkan hasil sebesar 3,2 keduanya mendapatkan hasil dibawah rata-rata dari 8 variabel yang mempengaruhi produktivitas. Hal ini menunjukkan produktivitas belum sesuai harapan yang diakibatkan kedisiplinan pegawainya yang belum maksimal. Serta motivasi pegawai dalam bekerja yang belum dirasakan sehingga menjadi faktor yang paling bermasalah terhadap produktivitas.

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal, pemberian motivasi kepada pegawai adalah hal yang diharuskan perusahaan atau instansi agar pegawainya semangat dalam melakukan segala aktivitas kerja. Disiplin dan motivasi memang sangat dibutuhkan pada suatu perusahaan/instansi. Hal ini diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja serta tujuan perusahaan dapat tercapai. Kedisiplinan diterapkan agar tertib dalam bekerja dan patuh terhadap aturan yang ada pada perusahaan serta pegawai tidak bertindak sesuka hati terhadap aturan yang berlaku. Memotivasi pegawai pun juga diperlukan agar pegawai semakin bersemangat dalam melakukan pekerjaannya supaya mereka memberikan seluruh kemampuan kerjanya sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan/instansi yang ditetapkan. Oleh sebab itu peneliti ingin mengangkatnya kedalam proposal penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BAGIAN PERENCANAAN KANTOR DINAS PENATAAN RUANG KOTA BANDUNG” (Penelitian dilakukan di kantor Dinas Penataan Ruang Kota Bandung)**”.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Penelitian Identifikasi dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian yang meliputi faktor-faktor yang diindikasikan dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja di bagian Perencanaan Dinas Penataan Ruang Kota Bandung yaitu Motivasi dan Disiplin Kerja.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Motivasi
 - a. Menurunnya motivasi kerja karyawan dalam bidang Perencanaan Dinas Penataan Ruang Kota Bandung sehingga produktivitas pegawai menurun.
 - b. Pegawai kurang memiliki antusias yang tinggi untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja di bagian Perencanaan Dinas Penataan Ruang Kota Bandung.
2. Disiplin Kerja
 - a. Masih ada masalah pada pegawai yang datang terlambat tidak sesuai dengan jadwal yang di buat instansi di bagian Perencanaan Dinas Penataan Ruang Kota Bandung.
 - b. Kurangnya menepati peraturan atas jam datang dan pulang kerja, dimana masih adanya pegawai yang tidak menaati peraturan instansi di bagian Perencanaan Dinas Penataan Ruang Kota Bandung.
3. Produktivitas Pegawai
 - a. Belum maksimalnya produktivitas pegawai pada bagian Perencanaan Dinas Penataan Ruang Kota Bandung
 - b. Produktivitas pegawai pada Bagian Perencanaan Dinas Penataan Ruang Kota Bandung belum sesuai dengan apa yang dikehendaki.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Motivasi di bagian Perencanaan Dinas Penataan Ruang Kota Bandung.
2. Bagaimana Disiplin Kerja di bagian Perencanaan Dinas Penataan Ruang Kota Bandung.
3. Bagaimana Produktivitas Pegawai di bagian Perencanaan Dinas Penataan Ruang Kota Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pegawai di bagian Perencanaan Dinas Penataan Ruang Kota Bandung, baik Simultan maupun Parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memperoleh hasil analisis mengenai :

1. Motivasi di bagian Perencanaan Dinas Penataan Ruang Kota Bandung
2. Disiplin Kerja di bagian Perencanaan Dinas Penataan Ruang Kota Bandung
3. Produktivitas Pegawai di bagian Perencanaan Dinas Penataan Ruang Kota Bandung
4. Besarnya pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pegawai di bagian Perencanaan Dinas Penataan Ruang Kota Bandung, baik Simultan maupun Parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat/ kegunaan baik secara teoritis dilihat dari aspek keilmuan dan secara pragmatis dilihat dari aspek praktis dan juga peneliti berharap dengan adanya penelitian ini dapat bermanfaat bagi peneliti sendiri dan dapat berguna juga bagi mereka yang membacanya terutama berkaitan dengan motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai. Maka kegunaan yang dapat di ambil adalah sebagai berikut.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Dengan penelitian ini, peneliti dapat mengembangkan ilmu pengetahuan, menambah wawasan penulis dalam bidang kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya yang menyangkut motivasi, disiplin kerja dan Produktivitas pegawai atas teori-teori nyata dalam pelaksanaannya. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi bagi peneliti berikutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan referensi bagi instansi untuk mengambil kebijakan atau keputusan yang dipandang perlu dalam usaha meningkatkan produktivitas pegawai.

2. Bagi Pegawai

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi pegawai untuk meningkatkan meningkatkan produktivitas kerja dan melaksanakan tugas dengan baik.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, wawasan dan pengalaman secara langsung dalam menghadapi permasalahan yang ada di dalam dunia kerja serta dapat digunakan untuk latihan menerapkan antara teori yang didapat dari bangku kuliah dengan dunia kerja atau kenyataan, dan dapat memberikan pengetahuan baru yang berhubungan dengan motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai di kantor Dinas Penataan Ruang Kota Bandung.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Penulis akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Sesuai dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, yaitu motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai. Dalam kajian pustaka ini akan dikemukakan secara menyeluruh teori-teori yang relevan dengan variabel permasalahan yang terjadi. Teori-teori dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah dari para ahli, dari pengertian secara umum sampai pengertian secara khusus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang penulis akan teliti.

2.1.3 Pengertian Manajemen

Secara umum manajemen adalah suatu aktivitas yang berhubungan dengan aktivitas-aktivitas lainnya mencakup tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap upaya para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi sebelumnya.

Pengertian manajemen dikemukakan oleh Richard L. Daft (2015:4) menyatakan bahwa *“Management is the attainment of organizational goals in an effective and efficient manner through planning, organizing, leading, and controlling organizational resources”*.

Pendapat lain, menurut Robbins dan Coulter (2016:6) menyatakan bahwa: *“Management as the proses of coordinating work activities so that they are completed effeciently and effectively with through other people”*. Artinya “Manajemen sebagai proses koodinasi aktivitas kerja sehingga dapat selesai secara efesien dan efektif dengan melalui orang lain”.

Menurut greory moorhead dan ricky w griffin (2016:7) mengatakan bahwa:

“Management is a set of aactivities (including planning and decision making, organizing, leadership and control) were directed at organizational resources (human, financial, physical, and information) in order to achieve organizational goals effectively and effeciently”.

Artinya “Manajemen adalah seperangkat kegiatan (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian) yang diarahkan pada sumber daya organisasi (manusia, keuangan, fisik, dan informasi) dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien”.

Menurut Hasibuan (2017:9) menyatakan bahwa: “Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber efektif dan efesien untuk mencapai tujuan tertentu”.

Sedangkan menurut Supomo dan Eti Nurhayati (2018:2) menyatakan bahwa:

“Manajemen adalah suatu proses yang khas terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalia yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya”.

Artinya “Manajemen adalah peningkatan tujuan organisasi secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengendalikan sumber daya organisasi”.

Berdasarkan definisi di atas manajemen adalah ilmu dan seni yang digunakan untuk mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Didalam suatu organisasi atau perusahaan, dengan proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan serta pengendalian atau pengawasan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan manajemen sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi atau perusahaan adalah untuk dapat mencapai tujuan perusahaan atau organisasi secara efektif dan efisien, dapat memiliki tenaga kerja yang berkompeten, mampu memanfaatkan tenaga kerja secara efektif sehingga dapat mencapai tujuan organisasi yang optimal.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia atau lebih dikenal sebagai pengelolaan sumber daya manusia diyakini sebagai salah satu faktor untuk mencapai suatu tujuan atau organisasi. Bagaimana pengelolaan yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi diharapkan tujuan tersebut dapat dicapai secara efektif dan efisien, selain itu pula terdapat pandangan beberapa ahli mengenai definisi Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut:

Menurut Robbins & Coulter (2016) menyatakan bahwa *“Human resource management means the policies and practices one needs to carry out the people or human resource aspects of management position, including, recruiting, screening, training, rewarding, and appraising”*. Artinya “Manajemen sumber daya manusia

sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan pegawai atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan pegawai atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan prestasi kerja pegawai”.

Pendapat lain menurut Edwin B. Flippo (2016:11) mengungkapkan

“Human resources management is the planning, organizing, directing and controlling of the procurement, compensation, integration, maintenance, and separation of human resources to the end that individual, organizational and societal objectives are accomplished”.

Menurut Gary Dessler (2017:6) yang diterjemahkan oleh Edy Sutrisno menyatakan bahwa: *“human resource management (HRM) is the police and practices involved in carrying the “people” or human resource aspect of a management position including recruiting, screening, training, rewarding, and appraising”.*

Artinya bahwa manajemen sumber daya manusia adalah “suatu kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut, melatih, memberikan penghargaan dan penilaian.”

Sedangkan menurut Mukminin *et al* (2019:6) Manajemen sumber daya manusia juga didefinisikan sebagai kebijakan yang tersusun dalam rangkaian kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang meliputi aspek-aspek yang terdapat di dalam sumber daya manusia seperti posisi, pengadaan rekrutmen, seleksi, kompensasi hingga penilaian kinerja tenaga kerja

Berdasarkan definisi para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk memperoleh, mempertahankan dan mengembangkan tenaga kerja, baik dari

segi kualitas maupun kuantitas dengan memperhatikan sifat hakekat manusia sebagai anggota organisasi bersangkutan secara tepat dan efisien atau dengan kata lain keberhasilan pengelolaan suatu organisasi beserta aktivitasnya sangat ditentukan oleh kegiatan pemanfaatan sumber daya manusia.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu sistem yang merupakan bagian dari proses kegiatan yang paling sentral di dalam organisasi atau perusahaan hal itu di sebutkan karena manajemen sumber daya manusia merupakan suatu rangkaian untuk tujuan. Fungsi sumber daya manusia di kelompok menjadi 2 (dua) hal itu dikemukakan oleh Hasibuan (2017: 216) terdiri dari:

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

- b. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dan bagan organisasi.

- c. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarah semua pegawai agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan

pimpinan dengan baik dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan (*procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengembangan (*development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan, teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

c. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, artinya sesuai dengan prestasi kerja karyawan, layak artinya memenuhi

kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

d. Integrasi (*intergration*)

Integrasi adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan (*maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai.

f. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

g. Pemberhentian (*separation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja, masalah pada ruangan untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut Herman Sofyan dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:11) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Tujuan organisasi ditujukan untuk dapat megenal keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.
2. Tujuan fungsional ditujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.
3. Tujuan sosial ditunjukkan untuk merespon kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisir dampak negatif terhadap organisasi.
4. Tujuan personal ditunjukkan untuk membantu pegawai dalam pencapaian tujuan, setidaknya tujuan-tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individual terhadap organisasi.

Oleh karena itu pegawai tersebut harus dikelola dengan baik sehingga dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan dari organisasi yang telah ditentukan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan tujuan utama sumber daya manusia untuk meningkatkan konstribusi sumber daya manusia atau pegawai

terhadap organisasi yang bersangkutan hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung kepada manusia yang mengelola suatu organisasi tersebut sehingga menghasilkan manfaat dan mampu mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

2.1.3 Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa inggris, sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Menurut Fillmore H.Stanford yang dikutip dalam buku Mangkunegara manajemen sumber daya manusia perusahaan (2017:93) mendefinisikan bahwa;“*A motivateion as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class*” (motivasi sebagai kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu).

Menurut Abraham Sperling yang dikutip dalam buku Mangkunegara manajemen sumber daya manusia perusahaan (2017:93) mendefinisikan bahwa; “*Motive is defined as a tendency to activity, started by a drive and ended by an*

adjustmen. The adjustment is said to statisfy the motive". (Motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif).

Menurut Hasibuan (2017:141) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal

Menurut mangkunegara berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya, sedangkan motivasi kerja adalah dorongan yang menggerakkan seseorang dalam bekerja untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

2.1.3.1 Tujuan Motivasi

Tujuan Motivasi menurut Hasibuan (2017:146) mengatakan bahwa pengertian motivasi adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan Moral dan kepuasan Kerja Karyawan;
2. Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan;
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan;
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan;
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan;
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik;
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan;
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan;

9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya;
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.1.3.2 Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2017:150) ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif sebagai berikut :

1. Motivasi Positif (*Insentif Positif*) Motivasi Positif maksudnya Manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi Negatif (*Insentif Negatif*) Motivasi Negatif adalah Manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

2.1.3.3 Proses Motivasi

Menurut Hasibuan (2017:150) ada beberapa proses motivasi sebagai berikut:

1. Tujuan

Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi. Baru kemudian para karyawan dimotivasi kearah tujuan.

2. Mengetahui kepentingan

Hal yang penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan saja.

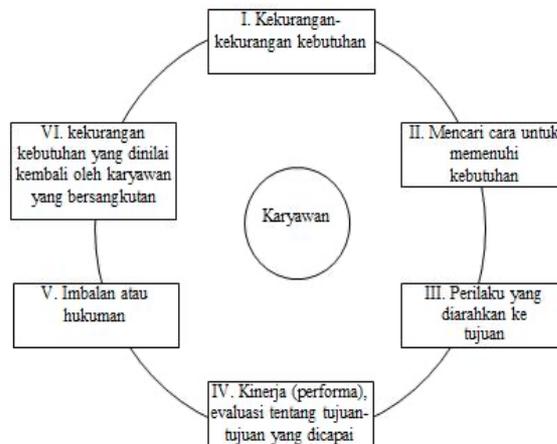
3. Komunikasi efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang harus dipenuhinya supaya insentif tersebut diperolehnya.

4. Integrasi tujuan

Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan organisasi adalah needscomplex yaitu untuk memperoleh laba serta perluasan perusahaan. Sedangkan tujuan individu karyawan ialah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi, tujuan organisasi dan tujuan karyawan harus disatukan dan untuk itu penting adanya penyesuaian motivasi.

5. Fasilitas Manajer penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Seperti memberikan bantuan kendaraan kepada *salesman*.



Gambar 3.1
Proses Motivasi Menurut Hasibuan

6. *Team Work*

Manajer harus membentuk *Team work* yang terkoordinasi baik yang bias mencapai tujuan perusahaan. *Team Work* penting karena dalam suatu perusahaan biasanya terdapat banyak bagian.

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Motivasi

Menurut Mc Clelland dalam Hasibuan (2018:162), dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan akan prestasi
 - a. Dorongan untuk mengungguli
 - b. Berusaha keras untuk sukses
 - c. Menetapkan target yang tinggi
2. Kebutuhan akan afiliasi
 - a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan dia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*)

- b. Kebutuhan akan perasaan dihormati (*sense of importance*)
 - c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*)
 - d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*)
3. Kebutuhan akan kekuasaan
- a. Memiliki kedudukan yang terbaik
 - b. Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan
 - c. Senang dengan tugas yang dibebankan

2.1.4 Disiplin Kerja

Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Contoh, seorang karyawan di sebuah kantor intitusi yang terlambat datang, akibatnya ruangan kerja di kantor tersebut semua terkunci, sehingga kegiatan kantor tersebut menjadi terganggu, karena tidak ada pegawai yang dapat melakukan aktivitasnya, sehingga mengganggu proses kegiatan dihari itu. Dari contoh tersebut dapat kita lihat bahwa ketidak disiplin seseorang dapat merusak aktivitas organisasi.

Secara etimologis disiplin berasal dari bahasa inggris *disciple* yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran, latihan dan sebagainya. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya.

Disiplin yang baik mencerminkan besar rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja,

semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manager dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin bai. Unutk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak factor yang mempengaruhinya.

Menurut mangkunegara Hasibuan (2017:335) menyatakan bahwa “disiplin Kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun teru-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah di tetapkan.”

Pendapat lain, menurut Keith Davis yang di kutip didalam buku Mangkunegara (2017:129) mengemukakan bahwa “*Dicipline is management action to enforce organization standars*”. Berdasarkan Keith Davis, disiplin kerja dapat diartian sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguk pedoman-pedoman organisasi, berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat di simpulkan bahwa disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong agar para pegawai memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku di dalam sebuah organisasi.

Sedangkan menurut Soegeng Pridjominto dalam buku yang dikutip Dewi, Desilia Purnama dan Harjoyo Manajemen Sumber Daya Manusia (2019-93), menyatakan bahwa,

“Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Karena sudah menyatu dengan dirinya maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali dirasakan

sebagai beban bahkan sebaliknya akan membebani dirinya jika tidak berbuat sebagaimana lazimnya. Nilai-nilai kepatuhan telah menjadi bagian dari perilaku dalam kehidupann.”

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan instansi yang optimal, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara individual maupun kelompok. Disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

2.1.4.1 Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:129) ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif, dan disiplin korektif

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin perusahaan preventif merupakan suatu system yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian system yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakan disiplin kerja.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2.1.4.2 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya ada banyak indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Singodimejo dalam Edy Sutrisno kerja (2017:94) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi di antaranya adalah:

1. Taat terhadap aturan waktu meliputi indikator :
 - a. jam masuk kerja.
 - b. jam pulang.
 - c. jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan, organisasi/instansi.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan meliputi indikator :
 - a. Peraturan dasar tentang cara berpakaian.
 - b. Bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan meliputi indikator :
 - a. Tanggung jawab dalam pekerjaan.
 - b. Cara berhubungan dengan unit kerja lain.

2.1.4.3 Hubungan Disiplin dengan Produktivitas

Menurut Yulk, bahwa disiplin merupakan faktor utama yang mempengaruhi produktivitasnya. Moenir, mengatakan perlu adanya disiplinisasi yaitu untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna, dan berhasil guna melalui suatu sitem pengaturan yang tepat. Sementara disiplin itu sendiri adalah ketaatan terhadap aturan.

Disiplin kerja atau kebiasaan-kebiasaan baik yang harus ditanamkan dalam diri karyawan sebaiknya bukan atas dasar paksaan semata, tetapi harus lebih didasarkan atas kesadaran dari dalam diri karyawan. Tohardi (2002), ketidakdisiplinan individu atau karyawan dapat mempengaruhi produktivitas kerja organisasi.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewenganpenyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara karyawan untuk datang ke kantor tepat waktu. Dengan datang ke kantor tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan produktivitas kerja akan meningkat.

Dari penjelesan tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin pegawai. Apabila diantara pegawai sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat

dipastikan produktivitas kerja akan menurun, padahal untuk mendapatkan produktivitas kerja sangat diperlukan kedisiplinan dari para pegawai.

2.1.5 Produktivitas Kerja

Salah satu masalah utama ketenagakerjaan di Indonesia adalah produktivitas tenaga kerja yang rendah, produktivitas merupakan factor penting bagi penentuan keberhasilan intitusi. Jika produktivitas pegawai mengalami kenaikan yang optimal maka perusahaan akan mencapai tujuannya yang telah di tetapkan.

Produktivitas memiliki pengertian yang berb'eda-beda dikalangan para ahli. Untuk memperdalam pengertian tentang pengertian produktivitas, dibawah ini peneliti mengutip beberapa pengertian produktivitas menurut persepsi para ahli.

L.Greenberg (Sinungan 2017: 12), mendefinisikan “produktivitas sebagai bandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu bagi totalitas masukan selama periode tersebut”

Sedangkan menurut Sinungan dalam Busro (2018:344), “produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana”.

Kemampuan disini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia keterampilan diartikan sebagai kecakapan untuk menyelesaikan tugas, dapat disimpulkan bahwa menurut para ahli di atas produktivitas kerja adalah kemampuan sesorang memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana dengan memiliki sikap mental yang mempunyai pandangan bahwa

metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja hari kemarin dan hasil yang dapat diraih hari besok harus lebih baik atau lebih bermutu dari pada hasil yang diraih hari ini.

2.1.5.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Tinggi rendahnya produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor penting. Faktor-faktor tersebut bisa berasal dari dalam sendiri maupun dari luar. Dalam kaitannya dengan upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang memiliki potensi untuk meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Sedarmayanti (2017), terdapat dua belas faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja :

1. Sikap mental meliputi:

- a. Motivasi

Pada umumnya orang yang mempunyai motivasi yang tinggi akan bekerja dengan rajin, giat, sehingga dengan begitu akan dapat mencapai satu prestasi kerja yang tinggi.

- b. Disiplin kerja

Orang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan akan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Sebab kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya dan produktivitas kerja pun akan meningkat.

- c. Etika kerja

Pada umumnya orang mempunyai etika yang baik akan nampak dalam penampilan kerja sehari-hari berupa kerja sama, kehadiran, antusias, inisiatif, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan kreativitas. Wujud tersebut akan memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap pencapaian produktivitas kerja karyawan yang optimal dan mampu memenuhi harapan atau bantuan pencapaian tujuan perusahaan.

2. Pendidikan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan pentingnya produktivitas kerja karyawan.

3. Keterampilan

Pada aspek tertentu apabila karyawan semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik.

4. Manajemen

Berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola atau pun memimpin serta mengendalikan bawahannya. Apabila manajemennya tepat, maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong karyawan untuk melakukan tindakan produktif.

5. Hubungan Industrial Pancasila

Dengan penerapan hubungan industrial pancasila maka akan:

- a. Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi.

- b. Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja.
- c. Menciptakan harkat dan martabat karyawan sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja.

6. Tingkat Penghasilan

Apabila tingkat penghasilan karyawan tinggi, maka akan menimbulkan konsentrasi dan semangat kerja sehingga pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja.

7. Gizi dan Kesehatan

Apabila karyawan dapat dipenuhi kebutuhan gizinya dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

8. Jaminan Sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada karyawannya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial karyawan mencukupi, maka akan dapat menimbulkan produktivitas kerja.

9. Lingkungan dan Iklim Kerja

Lingkungan dan iklim kerja merupakan hal baik dalam mendorong karyawan agar senang dalam bekerja dan meningkatkan rasa tanggung

jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik sehingga terarah dalam peningkatan produktivitas kerja.

10. Sarana Produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karena dengan mutu sarana produksi yang lebih baik, seseorang dapat bekerja dengan semangat.

11. Teknologi

Apabila teknologi yang dipakai lebih tepat, maka akan memungkinkan jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu serta memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa.

12. Kesempatan Berprestasi

Apabila terbuka kesempatan dalam berprestasi, akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

2.1.5.2 Manfaat Pengukuran Produktivitas Kerja

Menurut Gaspersz, manfaat pengukuran produktivitas bagi perusahaan adalah sebagai berikut.

- a. Perusahaan dapat menilai efisiensi konversi sumber dayanya untuk meningkatkan produktivitas melalui efisien penggunaan sumber daya yang tersedia.
- b. Perencanaan sumber daya menjadi lebih efektif dan efisien, baik dalam perencanaan jangka pendek maupun jangka panjang.

- c. Tujuan ekonomis dan nonekonomis perusahaan dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberi prioritas tertulis yang dipandang dari sudut produktivitas.
- d. Perencanaan target produktivitas pada masa mendatang dapat dibuktikan kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang.
- e. Strategi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dapat ditetapkan berdasarkan tingkat kesenjangan produk (*production gap*) yang ada, di antaranya tingkat produktivitas yang direncanakan dan tingkat produktivitas yang diukur (*productivity actual*).
- f. Pengukuran produktivitas perusahaan akan menjadi informasi yang bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas, di antaranya organisasi pula untuk informasi produktivitas perusahaan pada skala nasional ataupun global.
- g. Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari pengukuran dapat menjadi informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan perusahaan.
- h. Pengukuran produktivitas menciptakan perkembangan produksi yang terus menerus.
- i. Pengukuran produktivitas terus-menerus memberikan informasi yang bermanfaat untuk menentukan dan mengevaluasi kecenderungan perkembangan produktivitas untuk perusahaan dari waktu ke waktu.

- j. Pengukuran produktivitas memberikan informasi yang bermanfaat dalam mengevaluasi perkembangan dan efektivitas dari perbaikan terus-menerus yang dilakukan di suatu perusahaan.
- k. Pengukuran produktivitas memberikan motivasi kepada orang-orang secara terus-menerus melakukan perbaikan dan meningkatkan kepuasan kerja. Setiap orang akan memberikan perhatian pada pengukuran produktivitas apabila dampak dari perbaikan produktivitas itu terlihat jelas dan dirasakan langsung oleh mereka.

2.1.5.3 Dimensi dan indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para pegawai yang ada di intitusi. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Seperti yang dijelaskan Simamora (2016:612) indikator yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu. Dalam penelitian ini, peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator-indikator dibawah ini:

1. Efektifitas kerja

- a. Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan

pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

b. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

2. Efisiensi kerja

a. Tingkat kesalahan

Salah satu penyebab dari turunnya produktivitas pegawai dalam menghasilkan produk adalah tingkat kesalahan, karena apabila tingkat kesalahan tinggi, maka produktivitas akan rendah.

3. Ketepatan

a. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

b. Tingkat absensi

Tinggi rendahnya tingkat absensi dari pegawai yang ada, akan langsung berpengaruh terhadap produktivitas, karena pegawai yang tidak masuk kerja tidak akan produktif, dengan demikian hasil produksinya akan rendah yang pada akhirnya target produksi yang telah ditetapkan tidak tercapai.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu kepada penelitian terdahulu dijadikan sebagai bahan acuan untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan antara satu variabel dengan variabel penelitian lainnya. Dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya dijadikan sebagai data pendukung untuk menunjang penelitian ini. Selain itu penelitian terdahulu dapat digunakan sebagai sumber pembandingan dengan penelitian yang sedang penulis lakukan dan juga agar dapat mengetahui persamaan dan perbedaan penelitian yang sedang dilakukan dengan peneliti terdahulu. Judul penelitian diambil sebagai pembandingan yaitu yang memiliki variabel bebas mengenai motivasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja sebagai variabel terikat. Berikut ini pada tabel 2.1 mengenai beberapa penelitian terdahulu yang didapat dari jurnal-jurnal dan dari penelitian yang sebelumnya telah dilakukan :

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti dan nama Jurnal	Judul Penelitian	Persamaan Variable Penelitian	Perbedaan Variable Penelitian	Hasil Penelitian
1	Buchori Warsudin repository.unpas.ac.id (2019)	<i>Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Bandung</i>	Meneliti variabel Motivasi dan Produktivitas kerja	a. Perbedaan wilayah, tempat dan waktu penelitian b. Tidak meneliti variabel Disiplin Kerja	<i>Motivas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di dinas komunikasi dan informatika kota bandung</i>

NO	Nama Peneliti dan nama Jurnal	Judul Penelitian	Persamaan Variable Penelitian	Perbedaan Variable Penelitian	Hasil Penelitian
2	Lucia Maduningtias Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis (2020)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Dinas Perhubungan Kota Bandung	Meneliti variabel Motivasi dan Disiplin Kerja dan Produktivitas kerja	a. Perbedaan wilayah, tempat dan waktu penelitian	Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan
3	Nurmalasari E. dkk <i>Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen</i> (2017)	Pengaruh Motivasi Dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja di Dinas Penataan Ruang Kota Bengkulu	Meneliti variabel Motivasi dan Produktivitas kerja	a. Perbedaan wilayah, tempat dan waktu penelitian b. Tidak meneliti variabel Disiplin Kerja	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Dinas Penataan Ruang
4	Reni Hindriari Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora (2018)	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Surabaya	Meneliti variabel Motivasi dan Produktivitas kerja	a. Perbedaan wilayah, tempat dan waktu penelitian b. Tidak meneliti variabel Disiplin Kerja	Motivasi dengan produktivitas kerja karyawan <i>pada Dinas Komunikasi dan Informatika</i>
5	Nanda Selvia Dewanti eprints.unpam.ac.id (2016)	<i>Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Dinas Lingkungan</i>	Meneliti variabel Motivasi dan Produktivitas kerja	a. Perbedaan wilayah, tempat dan waktu penelitian b. Tidak meneliti variabel	Motivasi dengan produktivitas kerja karyawan

NO	Nama Peneliti dan nama Jurnal	Judul Penelitian	Persamaan Variable Penelitian	Perbedaan Variable Penelitian	Hasil Penelitian
		<i>Hidup Kota Solo</i>		Disiplin Kerja	
6	Santoni N Jurnal Manajemen Universitas Udayana (2018)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dinas Perhubungan Kota Garut	Meneliti variabel Motivasi dan Disiplin Kerja dan Produktivitas kerja	a. Perbedaan wilayah, tempat dan waktu penelitian b. Tidak meneliti variabel Kompensasi	Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
7	Ardiansyah A Jurnal Ilmu Manajemen (2020)	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Kota Banjar	Meneliti variabel Disiplin Kerja dan Produktivitas kerja	a. Perbedaan wilayah, tempat dan waktu penelitian b. Tidak meneliti variabel Motivasi	Kompensasi dan Disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja
8	Ismail Usman Jurnal Administrasi Bisnis (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Balikpapan	Meneliti variabel Disiplin Kerja dan Produktivitas kerja	a. Perbedaan wilayah, tempat dan waktu penelitian b. Tidak meneliti variabel Motivasi	Disiplin kerja <i>secara simultan berpengaruh positif dan signifikan</i> terhadap produktivitas kerja

NO	Nama Peneliti dan nama Jurnal	Judul Penelitian	Persamaan Variable Penelitian	Perbedaan Variable Penelitian	Hasil Penelitian
9	Muhammad Musyfiq Salami <i>Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business</i> (2021)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Dinas Penataan Ruang Balikpapan	Meneliti variabel Motivasi, Disiplin Kerja dan Produktivitas kerja	a. Perbedaan wilayah, tempat dan waktu penelitian	Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas karyawan
10	Komang Sumiane repository.unsri.ac.id (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dinas Kesehatan Kota Blitar	Meneliti variabel Motivasi dan Produktivitas kerja	a. Perbedaan wilayah, tempat dan waktu penelitian b. Tidak meneliti variabel Disiplin Kerja	motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan
11	Yudhy Y <i>International Journal of Business, Economics, and Social Development</i> (2020)	<u>The Influence Of Work Motivation And Dicipline On Employee Productivity of Dinas Perhubungan Kota Kediri</u>	meneliti variabel <i>Motivation and Productivity</i>	a. Perbedaan wilayah, tempat dan waktu penelitian	<i>Motivation has a positive and significant effect or relationship with Employee Productivity</i>
12	Asibuodu U <i>International Journal (Business, Management,</i>	<i>The Influence Of Motivation On Labour Productivity Dinas Perdagangan</i>	meneliti variabel <i>Motivation and Productivity</i>	a. Perbedaan wilayah, tempat dan waktu penelitian	<i>Motivation has a positive and significant effect or relationship with Labour Productivity</i>

NO	Nama Peneliti dan nama Jurnal	Judul Penelitian	Persamaan Variable Penelitian	Perbedaan Variable Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>& Accounting Journal</i>) (2016)	dan Perindustrian			
13	Perawati P <i>European Journal of Education Studies</i> (2018)	<i>The Influence of Work Motivation And Discipline On Work Productivity of Employees</i> Dinas Pemuda dan Olah Raga	meneliti variable <i>motivation, Discipline and Productivity</i>	a. Perbedaan wilayah, tempat, dan waktu penelitian	<i>Motivation and Discipline has a positive and significant impact on Productivity of Employes</i>
14	Er Meytha Gayatri I <i>BIMA Journal (Business, Management, & Accounting Journal)</i> (2021)	<i>The Influence Of Motivation And Discipline On The Work Productivity Of Employees In Camat Office Of Sukaraja District, Seluma Province, Bengkulu Province</i>	meneliti variable <i>motivation, Discipline and Productivity</i>	a. Perbedaan wilayah, tempat, dan waktu penelitian	<i>motivation and work discipline have a positive influence of the work productivity of employees at the Head Office of Sukaraja District, Seluma Regency</i>
15	Yan Kristian Halomoan <i>Jurnal Ad'ministrare</i> (2020)	<i>The influence of Work Discipline on Employee Productivity at Dinas Pekerjaan Umum Kota Blitar</i>	meneliti variable <i>Discipline and Productivity</i>	a. Perbedaan wilayah, tempat dan waktu penelitian	<i>work discipline have a positive influence of the work productivity of employees at the Dinas Pekerjaan Umum Kota Blitar</i>

Sumber : Olah data penelitian 2022

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilihat dari tabel 2.1 dapat dikatakan

bahwa adanya perbedaan dan persamaan baik judul atau variabel metode yang diteliti, tempat atau objek penelitian, maupun waktu pelaksanaan penelitiannya. Dilihat dari judul atau variabel yang diteliti, bahwa sudah banyak penelitian yang menggunakan variabel motivasi, disiplin kerja dan produktivitas sehingga penulis dapat merujuk pada penelitian sebelumnya.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menjadikan alur pikir lebih terarah menjadikan alat pemikiran yang melatar belakangi penelitian ini. Disini peneliti mencoba menjelaskan mengenai pokok masalah dari penelitian yang dimaksud untuk menegaskan, meyakinkan dan menggabungkan teori dengan masalah yang peneliti angkat dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2018) mengemukakan bahwa; “Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.”

Produktivitas merupakan suatu aspek yang penting bagi perusahaan karena apabila tenaga kerja dalam perusahaan mempunyai Motivasi yang tinggi dan didukung oleh disiplin kerja yang tinggi, maka instansi akan dengan mudah mencapai tujuan.

Motivasi akan tampak berupa kebutuhan fisiologis, merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan, dan kebutuhan rasa aman yang didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang baik.

Di samping motivasi, faktor lain menentukan produktivitas adalah disiplin kerja yang berarti kesediaan asn untuk mematuhi peraturan atau ketentuan yang

berlaku dalam lingkungan organisasi kerja masing-masing sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Dalam penelitian ini indikator disiplin kerja adalah kepatuhan pada pimpinan kepala dinas, tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, sanksi hukuman, ketegasan. Dari maksud uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi perlu adanya motivasi dan disiplin kerja. Dengan adanya motivasi dan disiplin kerja maka akan mempengaruhi pegawai untuk bekerja dengan baik. Dengan demikian kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah bahwa motivasi sebagai variabel (X1) dan disiplin kerja sebagai variabel (X2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai sebagai variabel terikat (Y). Dengan kata lain motivasi dan disiplin kerja yang baik akan dapat meningkatkan produktivitas kerja yang bertambah baik dengan hasil yang baik.

2.2.1 Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal, pemberian motivasi kepada pegawai adalah hal yang diharuskan perusahaan atau instansi agar pegawainya semangat dalam melakukan segala aktivitas kerja.

Didukung oleh penelitian terdahulu oleh Nurmalasari E. dkk (2017) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Dinas Penataan Ruang Kota Bengkulu menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh

signifikan terhadap produktivitas kerja dan penelitian menurut Reni Hindriari (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Surabaya menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh dengan produktivitas kerja karyawan *pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Surabaya*

2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

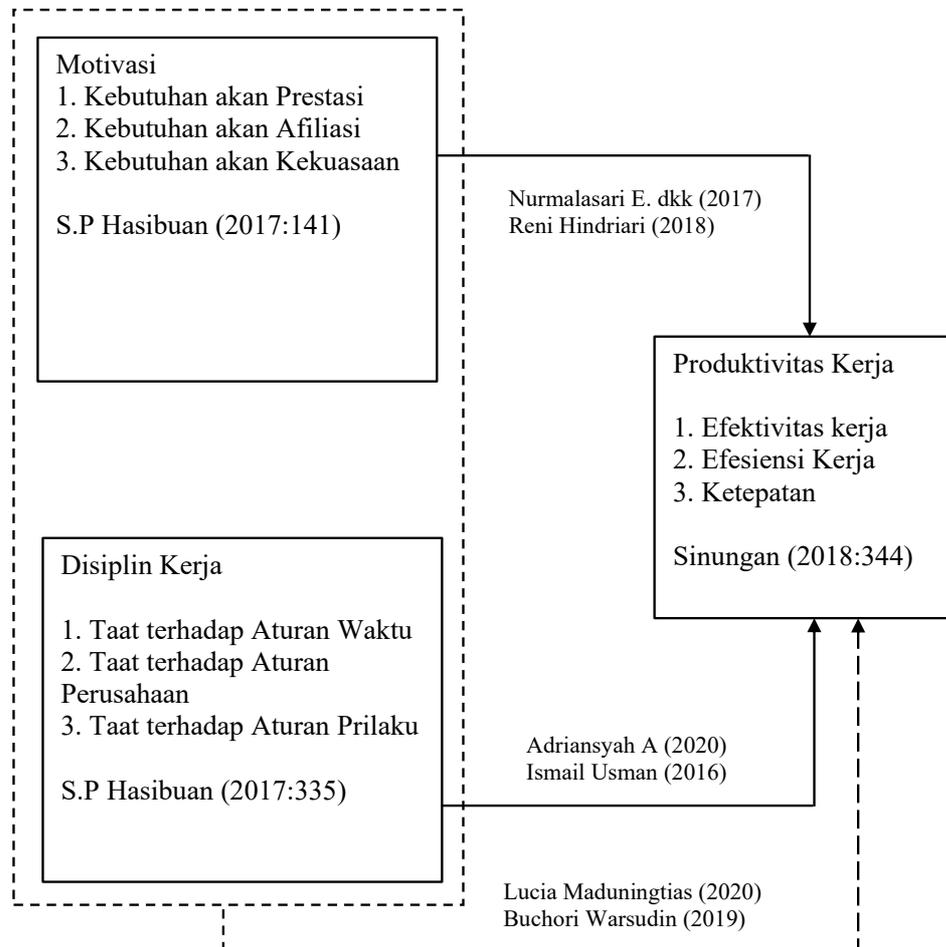
Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Karena sudah menyatu dengan dirinya maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali dirasakan sebagai beban bahkan sebaliknya akan membebani dirinya jika tidak berbuat sebagaimana lazimnya.

Didukung oleh penelitian terdahulu oleh Ardiansyah A (2020) dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Kota Banjar menyatakan bahwa Disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja di Dinas Pekerjaan Umum Kota Banjar. Serta penelitian menurut Ismail Usman (2016) dengan judul [Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Balikpapan](#) menyatakan bahwa Disiplin kerja *secara simultan berpengaruh positif dan signifikan* terhadap produktivitas kerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Balikpapan.

2.2.3 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Disiplin dan motivasi memang sangat dibutuhkan pada suatu perusahaan/instansi. Hal ini diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja serta tujuan perusahaan dapat tercapai. Kedisiplinan diterapkan agar tertib dalam bekerja dan patuh terhadap aturan yang ada pada perusahaan serta pegawai tidak bertindak sesuka hati terhadap aturan yang berlaku. Memotivasi pegawai pun juga diperlukan agar pegawai semakin bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Para pimpinan berusaha memberikan yang terbaik kepada pegawai supaya mereka memberikan seluruh kemampuan kerjanya sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan/instansi yang ditetapkan. Serta setelah dilakukan pra-survei di perusahaan terdapat faktor yang belum sesuai dengan pernyataan yang di buat dan menjadi variabel terendah yaitu motivasi dan disiplin kerja.

Hasil penelitian terdahulu oleh Lucia Maduningtias (2020) dengan judul *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Dinas Perhubungan Kota Bandung*, menyatakan bahwa Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dan penelitian terdahulu oleh Buchori Warsudin (2019) dengan judul *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Bandung* menyatakan bahwa *Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai di dinas komunikasi dan informatika kota bandung*. Dari hasil penelitian tersebut dapat digambarkan berdasarkan paradigma penelitian yang telah ditetapkan sebagai berikut:



Gambar 3.2
Paradigma Penelitian

Keterangan:

-----> = Berpengaruh secara simultan

————> = Berpengaruh secara parsial

2.3 Hipotesis Penelitian

1. Hipotesis Simultan

Terdapat pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

2. Hipotesis Parsial

- a. terdapat pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas kerja
- b. terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Jenis Penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka- angka dan analisis menggunakan statistic. digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, bertujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Penelitian deskriptif dipilih oleh peneliti dalam penelitian ini karena peneliti dapat menjelaskan hubungan antar variabel yaitu motivasi, disiplin kerja dan produktivitas.

Metode yang dilakukan untuk meneliti ini penulis menggunakan metode penelitian analisis deskriptif. Metode deskriptif adalah metode penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan dan menjelaskan keadaan mengenai fakta-fakta, sifat-sifat populasi, berdasarkan data-data yang ada di kantor dinas Penataan Ruang Kota Bandung. Kemudian disusun secara sistematis dan selanjutnya dianalisis untuk mendapatkan kesimpulan. Dimana dalam penelitian ini yang akan di uji adalah pengaruh motivasi dan disiplin kerja pegawai pada Kantor Dinas Penataan Ruang Kota Bandung. yang mana sifat penelitian adalah deskriptif, dilaksanakan melalui pengumpulan data lapangan maka metode penelitian dilaksanan melalui pengumpulan data lapangan, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode survei. Metode survey adalah :

Penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang di pelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut,

sehingga ditemukan kejadian-kejadian relative, distribusi, dan hubungan antar variable sosiologis maupub psikologis (Sugiyono, 2018).

Metode yang digunakan untuk mencari pengaruh treatment (perlakuan) tertentu. Metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, tes, wawancara, terstruktur dan sebagainya (perlakuan tidak seperti dalam eksperimen)

Penelitian kuantitatif deskriptif dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Sedangkan metode survey digunakan untuk mendapatkan bukti sebab akibat (kausal) antara variabel bebas yaitu Motivasi (X1) Disiplin Kerja (X2) dan variabel terikatnya produktivitas kerja (Y).

Untuk pengolahan data akan dilakukan dengan beberapa Langkah kegiatan yang berkaitan dengan tabulasi, menghitung dan menafsirkan data. Sedangkan untuk mempermudah proses data digunakan program computer SPSS.

3.2 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Definisi operasional pada penelitian adalah unsur penelitian yang terkait dengan variabel yang terdapat dalam judul penelitian atau yang tercakup dalam paradigma penelitian sesuai dengan hasil perumusan masalah. Teori ini dipergunakan sebagai landasan atau alasan mengapa suatu yang bersangkutan memang bisa mempengaruhi variabel terikat atau merupakan salah satu penyebab.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018) menyatakan bahwa variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dilihat dari hubungan variabel satu dengan variabel yang lain, maka macam-macam variabel dalam penelitian dibedakan menjadi variabel independent, variabel dependen, variabel moderator, variabel intervening, variabel control.

Dalam penelitian yang dilakukan penulis terdiri dari dua variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Adapun penjelasan dari masing-masing variabel itu adalah sebagai berikut:

a. Variabel independent (bebas)

Menurut Sugiyono (2018) variabel independent (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi suatu yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2). Variabel bebas pada penelitian ini yaitu Motivasi dan Disiplin Kerja.

1. Motivasi (X1)

Menurut Hasibuan (2017:141) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

2. Disiplin Kerja (X2)

Menurut Hasibuan (2017:335) Disiplin Kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.”

b. Variabel dependent (terikat)

Pengertian variabel dependent (terikat) menurut Sugiyono (2018) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen (bebas). Pada penelitian yang dilakukan penulis variabel dependent produktivitas kerja (Y)

1. Produktivitas Kerja (Y)

Menurut Sinungan (2018:344) Produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana”.

1.2.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasional variabel adalah suatu cara untuk mengukur suatu konsep dan bagaimana caranya sebuah konsep diukur sehingga terdapat variabel-variabel yang dapat menyebabkan masalah lain dari variabel lain yang situasi dan kondisinya tergantung pada variabel lain. Menurut Sugiyono (2018) operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
Motivasi (X1) “motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai	Kebutuhan akan Prestasi	Dorongan untuk mengungguli	Tingkat saling menggungguli	Ordinal	1
		Berusaha keras untuk sukses	Tingkat berusaha untuk sukses	Ordinal	2
		Menetapkan target yang tinggi	Tingkat target yang ditentukan	Ordinal	3

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item	
hasil yang optimal” S.P Hasibuan (2017:141)	Kebutuhan akan afiliasi	Kebutuhan akan diterima oleh orang lain	Tingkat diterima oleh orang lain	Ordinal	4	
		Kebutuhan akan perasaan dihormati	Tingkat dihormati oleh orang lain	Ordinal	5	
		Kebutuhan akan perasaan maju	Tingkat perasaan ingin maju	Ordinal	6	
		Kebutuhan akan perasaan ikut serta	Tingkat rasa untuk ikut serta	Ordinal	7	
	Kebutuhan akan kekuasaan	Memiliki kedudukan yang terbaik	Tingkat kedudukan dalam pekerjaan	Ordinal	8	
		Mengerahkan kemampuan demi kekuasaan	Tingkat kemampuan untuk kekuasaan	Ordinal	9	
		Senang dengan tugas yang dibebankan	Tingkat kesenangan dengan tugas yang dibebankan	Ordinal	10	
	Disiplin Kerja (X2) “Disiplin Kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak	Taat terhadap aturan waktu	Jam Masuk kerja	Tingkat ketepatan waktu dalam masuk kerja	Ordinal	11
			Jam pulang	Tingkat ketepatan jam pulang kerja	Ordinal	12
			Jam istirahat yang tepat waktu	Tingkat ketepatan jam istirahat	Ordinal	13
Taat terhadap peraturan perusahaan		Peraturan dasar tentang cara berpakaian	Tingkat cara berpakaian dalam bekerja	Ordinal	14	

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
melanggar aturan-aturan yang sudah di tetapkan.” Hasibuan (2017:335)		Bertingkah laku dalam pekerjaan	Tingkat perilaku dalam bekerja	Ordinal	15
	Taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja	Tanggung jawab dalam pekerjaan	Tingkat tanggung jawab dalam tugas	Ordinal	16
		Cara berhubungan dengan unit kerja lain	Tingkat keharmonisan dengan unit kerja lain	Ordinal	17
Produktivitas (Y) “Produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana”. Sinungan (2018:344)	Efektifitas kerja	Kualitas Kerja	Tingkat kesesuaian kualitas dengan standar	Ordinal	18
		Kuantitas kerja	Tingkat target yang telah dikerjakan	Ordinal	19
	Efisiensi kerja	Tingkat kesalahan	Tingkat kesalahan dalam pekerjaan	Ordinal	20
	Ketepatan	Ketepatan waktu	Tingkat ketepatan waktu	Ordinal	21
Tingkat absensi		Tingkat kehadiran pegawai	Ordinal	22	

Sumber : Olah data penelitian (2022)

3.2.3 Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Unit observasinya adalah pegawai pada bagian perencanaan Dinas Penataan Ruang Kota Bandung.

3.3 Populasi dan Sampel

Penelitian yang dilakukan memerlukan objek atau subjek yang harus diteliti sehingga masalah dapat dipecahkan. Populasi dan sampel dalam penelitian perlu ditetapkan dengan tujuan agar penelitian yang dilakukan benar-benar mendapatkan data sesuai yang diharapkan. Sugiyono (2018). Sampel penelitian diperoleh dengan menggunakan teknik sampling tertentu.

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2018). Fokus penelitian ini berlokasi di kota Bandung. Dimana populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Bagian Perencanaan Dinas Penataan Ruang Kota Bandung yang berjumlah 117 pegawai.

Tabel 3.2
Data Pegawai Bagian Perencanaan DISTARU 2021

No	Bagian	Seksi	Jumlah Pegawai	Sampel
1	Perencanaan	Pengukuran dan Pemetaan	58	45
2	Perencanaan	Prasarana Kota	35	27
3	Perencanaan	Pengembangan Tata Ruang Kota	23	18
Total			117	90

Sumber : Olah data Dinas Penataan Ruang Kota Bandung

1. Seksi Pengukuran dan Pemetaan (n_1) : $\frac{58}{117} \times 90 = 45$
2. Seksi Prasarana Kota (n_2) : $\frac{35}{117} \times 90 = 27$
3. Seksi Pengembangan Tata Ruang Kota (n_3) : $\frac{23}{117} \times 90 = 18$

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada

populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu. Kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili Sugiyono (2018).

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode slovin untuk mengetahui jumlah yang akan diteliti. Cara menentukan ukuran sampel dengan menggunakan metode slovin, sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Dimana:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e² = Tingkat kesalahan yang ditoleransi

Jumlah populasi sebanyak 117 pegawai dengan tingkat kesalahan/kelonggaran yang ditentukan peneliti sebesar 5% (0,05) maka sampel yang diambil untuk mewakili populasi tersebut sebesar:

$$\begin{aligned} n &= \frac{117}{1 + 117 \cdot (0,05)^2} \\ &= 90,52 \approx 90 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel minimal yaitu 90 responden, dengan tingkat kelonggaran sebesar 5%.

3.3.3 Teknik Sampling

Pada penelitian ini jumlah sampel sebanyak minimal 90 orang. Penentuan responden dipilih dengan menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu teknik pengambilan

sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Karakteristik responden yang dijadikan sampel yaitu pengelompokan gender, pengelompokan usia karyawan, kualifikasi pendidikan dan pengalaman bekerja yang di dapat seorang karyawan sebagai acuan pemilihan responden. Penulis menggunakan pendekatan penelitian ini digunakan metode *Cluster Random Sampling* sebagai teknik penentuan sampel, dikarenakan populasi yang cukup luas, dan juga teknik penentuan sampel dengan metode *cluster random sampling* ini kerap digunakan dalam berbagai penelitian di bidang perencanaan

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dan keterangan-keterangan lainnya dalam penelitian terhadap masalah yang menjadi objek penelitian. Adapun sumber dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari hasil wawancara, observasi, dan kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah sampel responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi. Untuk memperoleh data tersebut, teknik pengumpulan data dilakukan dengan penelitian kepustakaan, wawancara, kuesioner, dan observasi. Sebagai berikut:

a. Penelitian Kepustakaan

Penelitian kepustakaan bertujuan untuk mengumpulkan data dan informasi dengan bantuan yang terdapat di perpustakaan, seperti mempelajari dokumen-dokumen,

catatan maupun buku-buku referensi yang berhubungan dengan Motivasi, Disiplin kerja dan Produktivitas Kerja. Selain itu, penelitian kepustakaan dilakukan sebagai bahan rujukan atau referensi dalam pembuatan skripsi.

b. Wawancara

Data yang diperoleh dengan cara melakukan komunikasi dan tanya jawab secara langsung kepada pihak instansi atau pegawai tentang masalah yang diteliti yaitu Motivasi, Disiplin kerja dan Produktivitas.

c. Kuisisioner

Penyebaran data yang dilakukan dengan cara mengajukan daftar pernyataan yang disebarkan kepada sejumlah responden.

d. Observasi

Mengumpulkan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung terhadap masalah yang berkaitan dengan penelitian

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari pihak lain secara tidak langsung memiliki hubungan dengan penelitian yang dilakukan berupa sejarah instansi, ruang lingkup instansi, struktur organisasi, buku, literatur, artikel, serta situs di internet.

3.5 Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas dan reliabilitas merupakan uji yang dilakukan terhadap instrumen penelitian. Kedua uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah setiap instrumen penelitian layak untuk dipakai dalam penelitian. Instrumen penelitian disini yaitu merupakan kuesioner.

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2018).

Teknik uji yang digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi *Product Moment*. Skor ordinal dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item. Jika koefisien korelasi tersebut

positif, maka item tersebut dinyatakan *valid*, sedangkan jika negatif maka item tersebut dinyatakan tidak *valid* dan akan dikeluarkan dari kuesioner atau diganti dengan pernyataan perbaikan. Cara mencari nilai korelasi adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien *product moment*

r = Koefesien validitas yang dicari

x = Skor yang diperoleh dari subjek dalam tiap item

y = Skor total instrumen

n = Jumlah responden dalam uji instrumen

$\sum X$ = Jumlah dari variabel X

$\sum Y$ = Jumlah dari variabel Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat total dari variabel X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat total dari variabel Y

$\sum XY$ = Jumlah perkalian total variabel X dan Y

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya (dapat diandalkan) atau dengan kata lain menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tersebut tetap konsisten jika dapat dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Uji reliabilitas harus dilakukan hanya pada pernyataan-pernyataan yang sudah memenuhi uji validitas. Dan apabila tidak memenuhi, maka tidak perlu diteruskan untuk di uji reliabilitas. Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi atau ketepatan data dalam interval waktu tertentu. Pengertian reliabilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya dan jika hasil pengukuran yang dilakukan relatif sama maka pengukuran tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Metode yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah *split-half* method (metode belah dua) yaitu metode yang mengkorelasikan atau menghubungkan antara total skor pernyataan genap, kemudian dilanjutkan dengan pengujian rumus *spearman brown*, dengan cara kerjanya adalah sebagai berikut:

1. Item dibagi dua secara acak, kemudian dikelompokkan dalam kelompok ganjil dan genap.
2. Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor total untuk kelompok ganjil dan genap.
3. Korelasi skor kelompok ganjil dan kelompok genap dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma AB - (\Sigma A\Sigma B)}{\sqrt{[n\Sigma A^2 - (\Sigma A)^2] [n(\Sigma B^2) - (\Sigma B)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Korelasi *Pearson Product Moment*

A : Variabel nomor ganjil

B : Variabel nomor genap

ΣA : Jumlah total skor belahan ganjil

ΣB : Jumlah total skor belahan genap

ΣA^2 : Jumlah kuadran total skor belahan ganjil

ΣB^2 : Jumlah kuadran total skor belahan genap

ΣAB : Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan belahan genap

4. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus korelasi

Spearman Brown sebagai berikut:

$$r = \frac{2r \cdot b}{1 + rb}$$

Keterangan:

r : Nilai reliabilitas

rb : Korelasi *pearson product moment* antar belahan pertama (ganjil) dan belahan kedua (genap), batas reliabilitas minimal 0.70

Setelah mendapatkan nilai reliabilitas instrumen (rb hitung), maka nilai tersebut dibandingkan dengan jumlah responden dan taraf nyata. Berikut keputusannya:

- a. Bila r hitung > dari rtabel, maka instrumen tersebut dikatakan reliabel.
- b. Bila r hitung < dari rtabel, maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel.

Selain valid, alat ukur tersebut juga harus memiliki keandalan atau reliabilitas. Suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak jauh berbeda). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur

digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0.70 maka secara keseluruhan pernyataan dikatakan reliabel.

3.6 Metode Analisis

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Pengolahan data dilakukan dengan cara data yang telah dikumpulkan, diolah dan disajikan dalam bentuk tabel. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan *skala likert* didalam kuesioner. Menurut Sugiyono (2018) “*Skala likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat responden tentang fenomena sosial”. Dalam *skala likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator-indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen dimana alternatifnya berupa pertanyaan. Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan *skala likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif, adapun alternatif jawaban dengan menggunakan *skala likert* yaitu dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban.

3.6.1 Analisis Deskriptif

Metode deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis mengenai karakteristik dari responden yang terdiri dari usia, pendidikan, dan penghasilan. Dimana variabel X1 (Motivasi), variabel X2 (Disiplin Kerja), dan variabel Y (Produktivitas Kerja), setiap item dari kuesioner tersebut memiliki lima jawaban dengan bobot/nilai yang berbeda.

Tabel 3.3

Alternatif Jawaban Skala Likert

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
--------------------	-------------

Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Kurang Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber: sugiyono (2018)

Berdasarkan Tabel 3.3 dapat dilihat alternatif jawaban dan bobot nilai untuk item-item instrumen pada kuesioner. Bobot nilai ini agar memudahkan bagi responden untuk menjawab pertanyaan dalam bentuk kuesioner. Analisis ini juga menggambarkan jawaban responden dari kuesioner yang diajukan. Pada bagian ini penyusun akan menganalisa data tersebut satu persatu yang didasarkan pada jawaban responden yang dihimpun berdasarkan koesioner yang telah diisi oleh responden selama penelitian berlangsung.

Peneliti menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen dan dependennya yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudia disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan. Mendeskripsikan data dari setiap variabel penelitian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingat perolehan skor variabel penelitian. Menetapkan skor rata-rata maka jumlah kuesioner dibagi jumlah pertanyaan dikalikan jumlah responden. Untuk lebih jelas berikut cara perhitungannya :

$$\sum P \frac{\sum \text{Jawaban Kuesioner}}{\sum \text{Pertanyaan} \times \sum \text{Responden}} = \text{Skor Rata - rata}$$

Setelah diketahui skor rata-rata, maka hasilnya dimasukan kedalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata-rata skor yang selanjutnya akan dikategori pada rentang skor sebagai berikut :

$$\text{Rentang Skor} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Nilai}}$$

Nilai Tertinggi = 5

Nilai Terendah = 1 Rentang skor = $(5-1)/5=0.8$

Maka dapat kita tentukan kategori skala sebagai berikut:

Jika memiliki kesesuaian 1,00 – 1,80 : Sangat tidak baik

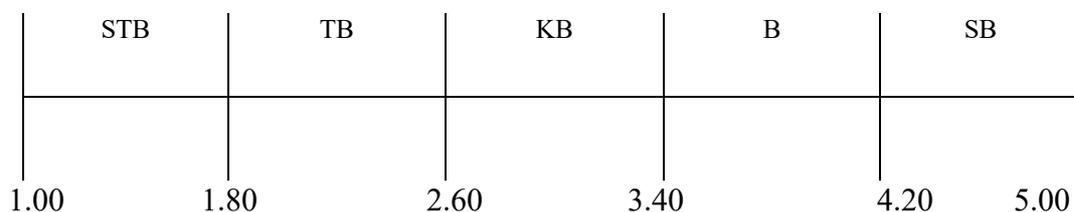
Jika memiliki kesesuaian 1,81 – 2,60 : Tidak baik

Jika memiliki kesesuaian 2,61 – 3,40 : Kurang baik

Jika memiliki kesesuaian 3,41 – 4,20 : Baik

Jika memiliki kesesuaian 4,21 – 5,00 : Sangat baik

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.3
Garis Kontinum

3.6.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif adalah metode penelitian yang ditujukan untuk menguji teori dan penelitian akan mencoba menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak, Sugiyono (2018). Berikut ini merupakan beberapa pengujian yang akan digunakan dalam analisis verifikatif.

3.6.2.1 *Method Of Successive Interval (MSI)*

Metode suksesif interval merupakan proses mengubah data ordinal menjadi data

interval. Setelah memperoleh data dari hasil penyebaran kuesioner berupa ordinal perlu ditransformasi menjadi interval, karena penggunaan analisis linear berganda data yang telah diperoleh harus merupakan data dengan skala interval. Teknik transformasi yang paling sederhana dengan menggunakan MSI (*Method Of Succesive Interval*).

Dalam banyak prosedur statistik seperti regresi, korelasi *Pearson*, uji t dan lain sebagainya mengharuskan data berskala interval. Oleh karena itu, jika kita hanya mempunyai data berskala ordinal maka data tersebut harus diubah ke dalam bentuk interval untuk memenuhi persyaratan prosedur tersebut. Kecuali jika kita menggunakan prosedur, seperti korelasi *Spearman* yang mengujikan data berskala ordinal maka kita tidak perlu mengubah data yang sudah ada tersebut. Langkah-langkah menganalisis data dengan menggunakan MSI sebagai berikut:

1. Menentukan frekuensi setiap responden (berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan, hitung berapa banyak responden yang menjawab 1-5 untuk setiap pertanyaan).
2. Menentukan berapa responden yang akan memperoleh skor-skor yang telah ditentukan dan dinyatakan sebagai frekuensi
3. Setiap frekuensi pada responden dibagi dengan keseluruhan responden disebut dengan proporsi.
4. Menentukan proporsi kumulatif yang selanjutnya mendekati atribut normal
5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal standar tentukan nilai Z.
6. Menghitung *Scale Value* (SV) untuk masing-masing responden dengan rumusan berikut:

$$SV = \frac{(\text{density at lower limit}) - (\text{density at upper limit})}{(\text{area under upper limit}) - (\text{area under lower limit})}$$

7. Menghitung skor hasil transformasi untuk setiap pilihan jawaban dengan rumus:

$$y = sv + [k]$$

$$k = 1[SVmin]$$

Untuk memudahkan dan mempercepat proses perubahan data dari skala ordinal ke dalam skala interval, maka penulis menggunakan media komputerisasi dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

3.6.2.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear ganda menggunakan analisis yang digunakan penulis untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel X_1 (Motivasi) dan X_2 (Disiplin Kerja) terhadap Y (Produktivitas Kerja). Rumus yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Variabel Produktivitas Kerja

a = Bilangan konstan atau nilai tetap

X_1 = Variabel Motivasi

X_2 = Variabel Disiplin Kerja

$b_1 - b_2$ = Koefesien regresi variabel independent

ε = Error atau faktor gangguan lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain motivasi dan disiplin kerja. Untuk regresi dengan dua variabel bebas X_1 (motivasi) dan X_2 (disiplin Kerja) metode kuadrat kecil memberikan hasil bahwa koefesien-koefesien a , b_1 dan b_2 dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$\sum Y = n a + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2$$

$$\sum X_1 Y = a \sum X_1 + b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1 X_2$$

$$\sum X_2 Y = a \sum X_2 + b_1 \sum X_1 X_2 + b_2 \sum X_2^2$$

Setelah a , b_1 , dan b_2 didapat maka diperoleh Y untuk persamaan :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \varepsilon$$

3.6.2.3 Analisis Korelasi Berganda

Sugiyono (2018) menyatakan, “korelasi digunakan untuk melihat kuat lemahnya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat”. Nilai korelasi berkisar dalam rentang 0 sampai 1 atau 0 sampai -1. Tanda positif dan negatif menunjukkan arah hubungan. Tanda positif menunjukkan arah perubahan yang sama. Jika satu variabel lain naik, variabel yang lain akan naik demikian pula sebaliknya. Tanda negatif menunjukkan arah perubahan yang berlawanan. Jika satu variabel naik maka variabel lain akan turun. Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) secara bersamaan. Adapun rumus korelasi ganda adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{JK_{regresi}}{\Sigma Y^2}$$

Dimana:

r = Koefisien korelasi berganda

JK = Jumlah kuadrat

ΣY^2 = Jumlah kuadrat total korelasi

Untuk memperoleh nilai $JK_{regresi}$, maka perhitungan menggunakan rumus:

$$JK_{regresi} = b_1 \Sigma XY$$

Dimana:

$$\Sigma X_1 Y = JK X_1 Y = \Sigma X_1 Y - \frac{(\Sigma x_1)(\Sigma Y)}{n}$$

Untuk memperoleh nilai ΣY^2 atau $JK Y^2$, maka digunakan rumus:

$$\Sigma Y^2 = JK Y^2 = \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n}$$

Berdasarkan nilai r yang diperoleh, maka dapat dihubungkan $-1 < r < 1$, yaitu:

- Apabila $r = 1$, artinya terdapat hubungan antara variabel X dan variabel Y .
- Apabila $r = -1$, artinya terdapat hubungan antara variabel *negative*
- Apabila $r = 0$, artinya tidak terdapat korelasi

Hasil perhitungan korelasi dapat bernilai *positive* atau *negative*. Apabila nilai koefesien positif, hal tersebut menunjukkan kedua variabel tersebut saling berhubungan. Sedangkan apabila koefesien korelasi *negative*, menunjukkan kedua variabel tersebut saling berhubungan terbalik. Berikut ini adalah tabel pedoman untuk memberikan interpretasi koefesien korelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4
Interpretasi Terhadap Hubungan Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2018)

3.7 Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018). Definisi hipotesis adalah sebagai berikut :

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dinyatakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.”

Langkah-langkah dalam menguji hipotesis ini dinilai dengan penetapan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a), penetapan nilai uji statistik dan tingkat signifikan serta kriteria. Uji hipotesis antara variabel motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan produktivitas kerja (Y) secara simultan maupun secara parsial.

3.7.1 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mampu menjelaskan variabel dependennya, maka dilakukan uji hipotesis secara simultan dengan menggunakan uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang di masukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hipotesis simultan yang dikemukakan dapat dijabarkan sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 \text{ dan } \beta_2 = 0,$ Artinya, tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

$H_1 : \beta_1 \text{ dan } \beta_2 \neq 0,$ Artinya, terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Pasangan hipotesis tersebut kemudian di uji untuk diketahui tentang diterima atau ditolaknya hipotesis. Penulis dalam hal ini menghitung nilai F_{hitung} untuk mengetahui apakah variabel-variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak dengan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{r^2 / K}{(1 - r^2)(n - K - 1)}$$

Dimana:

F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel} ($n - k - 1$) = derajat kebebasan

r^2 = Koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

K = Jumlah variabel

n = Ukuran sampel

Tarif nyata (signifikan) yang digunakan yaitu $\alpha = 0,05$ atau 5%. Selanjutnya hasil hipotesis F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

3.7.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan variabel yang satu dengan variabel lain, apakah hubungan tersebut saling mempengaruhi atau tidak. Hipotesis parsial yang dikemukakan dapat dijabarkan sebagai berikut: $H_0 : \beta_1 = 0$,

Tidak terdapat pengaruh signifikan variabel Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

$H_1 : b_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh signifikan variabel Motivasi (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

$H_0 : b_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh signifikan variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Produktivitas kerja (Y).

$H_1 : b_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh signifikan variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Hipotesis parsial diuji dengan uji T, uji T bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas / independen (X) secara parsial terhadap variabel terikat / dependent (Y) dengan menggunakan rumus uji T dengan taraf signifikan 5% atau dengan tingkat keyakinan 95%. Nilai uji t diperoleh dengan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = r \sqrt{\frac{n - k - 1}{1 - r^2}}$$

Dimana:

t_{hitung} = Statistik uji korelasi

r = Nilai korelasi parsial

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel

Tarif nyata (signifikan) yang digunakan yaitu $\alpha = 0,05$ atau 5%. Selanjutnya hasil hipotesis F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

3.7.3 Analisis Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Nilai r^2 adalah nilai nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan.

1. Analisis koefisien determinasi simultan

Untuk melihat seberapa besar pengaruh X_1 dan X_2 (variabel independen) terhadap Y (variabel dependen), biasanya dinyatakan dalam bentuk persen (%). Rumus koefisien determinasi simultan sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Nilai Koefisien determinasi

r^2 = Kuadrat dari koefisien korelasi ganda

2. Analisis koefisien determinasi parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk menentukan besaran pengaruh salah satu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial.

Rumus untuk menghitung koefisien determinasi parsial yaitu :

$$Kd = B \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Keterangan:

B = Beta (*nilai standardized coefficients*)

Zero Order = Matrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

Dimana apabila :

Kd = 0, berarti pengaruh variabel X terhadap Y lemah

Kd = 1, berarti pengaruh variabel X terhadap Y kuat

3.8 Rancangan Kuesioner

Kuesioner adalah instrumen pengumpulan data atau informasi yang dioperasionalkan ke dalam bentuk item atau pernyataan. Penyusunan kuesioner dilakukan dengan harapan dapat mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal penting. Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel Motivasi dan disiplin Kerja terhadap Produktivitas kerja, sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel. Kuesioner ini bersifat tertutup, dimana pernyataan yang membawa responden ke jawaban alternatif yang sudah ditetapkan sebelumnya, sehingga responden tinggal memilih pada kolom yang telah disediakan. Dalam kuesioner penulis memilih skala ordinal agar penulis mendapatkan hasil yang lebih mudah dibanding.

3.9 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penulis melakukan penelitian di Dinas Penataan Ruang Kota Bandung ini berlangsung mulai November 2021 sampai dengan selesai meliputi penelitian pendahuluan, penyusunan proposal penelitian, seminar usulan penelitian sampai dengan seminar hasil penelitian.