

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN ETOS
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN BAGIAN
PRODUKSI PT SANNAGA MANGGALA UTAMA
KARANGANYAR**

PROPOSAL SKRIPSI

Diajukan Sebagai Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Manajemen



Nama : Dezania Mersifah Anggi
Nim : 2022515210
Program Studi : S1 Manajemen

**UNIVERSITAS UNDHA AUB
SURAKARTA**

2025

LEMBAR PERSETUJUAN PROPOSAL SKRIPSI

Nama : Dezania Mersifah Anggi
NIM : 2022515210
Prodi : S1 Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Etos Kerja
Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Pt Sannaga
Manggala Utama Karanganyar.
Nama Pembimbing : Dra. Basuki Sri Rahayu, MM

Surakarta, 15 Desember 2025

Mengetahui,

Ketua Program Studi

Dosen Pembimbing


Denny Mahendra, S.E., M.M
NDN: 0606077904


Dra. Basuki Sri Rahayu, MM
NIDN:0603086201

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Etos Kerja Terhadap
Produktivitas Karyawan Bagian Produksi PT Sannaga Manggala Utama

A. Latar Belakang Masalah :

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat saat ini, produktivitas karyawan menjadi salah satu faktor kunci keberhasilan organisasi di berbagai sektor industri. Produktivitas merujuk pada kemampuan karyawan untuk menghasilkan output yang maksimal dari sumber daya yang tersedia, seperti waktu, tenaga, dan keterampilan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi dan daya saing perusahaan. Konsep ini tidak hanya terbatas pada aspek teknis, tetapi juga melibatkan dimensi manusia seperti perilaku, motivasi, dan nilai-nilai kerja yang mempengaruhi kinerja individu dan kelompok. Menurut teori manajemen sumber daya manusia, produktivitas karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, termasuk lingkungan kerja, teknologi, dan dinamika sosial, yang membuatnya menjadi topik penting dalam kajian organisasi modern (Robbins & Judge, 2019). Di tingkat global, organisasi seperti perusahaan manufaktur dan jasa terus berupaya memahami bagaimana elemen-elemen ini saling berinteraksi untuk mencapai efisiensi yang lebih tinggi, terutama di negara-negara berkembang seperti Indonesia di mana sumber daya manusia menjadi pilar utama pembangunan ekonomi.

Peningkatan produktivitas karyawan memiliki implikasi yang sangat signifikan bagi keberlanjutan organisasi dan perekonomian secara keseluruhan. Ketika produktivitas meningkat, perusahaan dapat mengoptimalkan biaya operasional, meningkatkan kualitas produk atau

layanan, dan memperluas pangsa pasar, yang pada gilirannya mendukung pertumbuhan pendapatan dan keuntungan. Pada skala makro, produktivitas yang tinggi berkontribusi terhadap peningkatan daya saing nasional, pengurangan pengangguran, dan peningkatan kesejahteraan masyarakat, karena lebih banyak output berarti lebih banyak lapangan kerja dan distribusi kekayaan yang lebih merata. Sebaliknya, rendahnya produktivitas dapat menyebabkan kerugian finansial, penurunan moral karyawan, dan bahkan risiko kebangkrutan perusahaan. Menurut teori yang dijelaskan oleh (Sutrisno, 2009), faktor yang memengaruhi produktivitas yaitu; (1) Pelatihan, (2) Mental serta keahlian fisik, kemudian (3) Relasi antara bawahan dan atasan. Dari ketiga faktor tersebut, focus pada penelitian ini yaitu tertuju pada faktor mental serta keahlian fisik, maka dari itu variabel-variabel yang dipilih dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, serta etos kerja yang ketiganya berkaitan dengan faktor mental.

PT. Sannaga Manggala Utama merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang industry manufaktur. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur PT Sannaga Manggala Utama dituntut untuk mampu menjalankan proses produksi secara efisien, tepat waktu, dan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan. Setiap tahapan produksi saling berkaitan, sehingga keterlambatan, kesalahan kerja, atau rendahnya kinerja karyawan dapat berdampak langsung pada kelancaran proses produksi dan kualitas hasil akhir. Oleh karena itu, produktivitas kerja karyawan menjadi faktor yang sangat penting bagi perusahaan agar mampu memenuhi target

produksi, menjaga kualitas produk, serta mempertahankan kepercayaan pelanggan dan mitra usaha.

Dalam menghadapi persaingan usaha yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat dicapai. Produktivitas kerja yang tinggi sangat bergantung pada kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki perusahaan. Sebagai perusahaan manufaktur, PT Sannaga Manggala Utama membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten, terampil, dan memiliki kemampuan untuk menjalankan tugas serta tanggung jawabnya sesuai dengan standar operasional perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik dan terarah agar karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Fenomena tersebut diatas menunjukkan pentingnya peran sumber daya manusia hari ini. Dalam dunia industri manufaktur, khususnya pada industri kayu (*plywood*), sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan proses produksi dan pencapaian target perusahaan. Proses produksi triplek menuntut ketepatan waktu, konsistensi kualitas, koordinasi antarbagian, serta kepatuhan terhadap prosedur kerja dan standar keselamatan. Oleh karena itu, perilaku kerja karyawan menjadi faktor krusial yang dapat memengaruhi tingkat produktivitas. Perusahaan tidak hanya dituntut memiliki mesin dan bahan baku yang memadai, tetapi juga membutuhkan karyawan yang disiplin,

termotivasi, dan memiliki etos kerja yang baik agar proses produksi berjalan efektif dan efisien.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas adalah dengan menerapkan dan menegakkan disiplin kerja. Tujuan disiplin tidak didasarkan pada hukuman tetapi dapat berupa pelatihan untuk meningkatkan dan membentuk karakter dan sikap sesuai norma organisasi (Hutauruk et al., 2022). Disiplin kerja yang baik mencerminkan tingginya rasa tanggung jawab individu terhadap tugas yang dipercayakan kepadanya. Kondisi tersebut dapat meningkatkan gairah dan semangat kerja, sehingga mendukung tercapainya tujuan organisasi. (Muhammad Arif et al., 2020). Disiplin kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja secara tertib, konsisten, dan sesuai dengan target yang telah ditentukan, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, rendahnya tingkat disiplin kerja dapat menyebabkan terjadinya keterlambatan, pelanggaran aturan, serta menurunnya kualitas dan kuantitas hasil kerja, yang pada akhirnya akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

Dari segi kedisiplinan, masih ditemukan fenomena ketidaktepatan waktu di kalangan karyawan. Fenomena keterlambatan tersebut tercermin dari kebiasaan sebagian karyawan yang datang tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan, istirahat yang melebihi waktu yang ditentukan, serta adanya kecenderungan untuk mengakhiri pekerjaan lebih awal sebelum jam kerja berakhir. Kondisi ini berdampak langsung pada terhambatnya alur

produksi, terutama karena proses produksi bersifat berkesinambungan dan saling bergantung antarbagian. Ketika satu bagian tidak bekerja sesuai jadwal, maka bagian lainnya juga akan mengalami keterlambatan, sehingga target produksi harian sulit tercapai. Kedisiplinan sebagai fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi kinerja pegawai yang dapat dicapai. (Hikmah, 2019).

Selain itu, motivasi kerja pun menjadi faktor kunci dalam menentukan pencapaian tujuan yang optimal. Motivasi kerja dan produktivitas merupakan dua aspek yang saling berkaitan. Peningkatan motivasi kerja pada karyawan umumnya akan diikuti dengan meningkatnya produktivitas, begitu pula sebaliknya. Oleh karena itu, motivasi kerja sangat dibutuhkan agar karyawan mampu mencapai tingkat produktivitas yang optimal, sehingga hasil produksi plywood dapat memiliki daya saing dengan perusahaan plywood lainnya. Tanpa adanya motivasi kerja, karyawan tidak mampu bekerja dengan maksimal (Juniwianti, 2020).

Motivasi kerja secara umum merupakan dorongan internal maupun eksternal yang membuat seseorang bersedia dan bersemangat untuk bekerja serta mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks lingkungan kerja, motivasi dapat membentuk sikap, perilaku, dan dedikasi karyawan terhadap tugas yang diemban. (Henriani et al., 2021). Semakin termotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan maka produktivitas kerja karyawan semakin tinggi. Sebaliknya jika karyawan tidak termotivasi dalam suatu pekerjaan maka produktivitas kinerja pegawai akan menurun atau rendah.

Dalam perusahaan manufaktur, motivasi kerja menjadi permasalahan yang sering ditemui dalam kegiatan operasional sehari-hari. Fenomena motivasi yang terjadi tercermin dari kurang optimalnya tanggungjawab dalam menjalankan pekerjaannya. Padahal perusahaan memotivasi karyawannya dengan cara menerapkan pemberian bonus berupa fee dari hasil yang mencapai target yang berhasil dilakukan karyawan.

Selanjutnya, faktor lain yang mempengaruhi produktivitas adalah etos kerja. Etos kerja merupakan bagian penting dari keberhasilan sebuah perusahaan, semakin tinggi etos kerja karyawan, maka semakin baik kualitas karyawan tersebut. (Wati & Pradana, 2021)

Darodjat, (2015:77), “Etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar.” (Waruwu, 2023)

Berdasarkan kondisi yang terjadi di lingkungan perusahaan, diketahui bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang memiliki etos kerja atau semangat kerja yang relatif rendah. Kondisi tersebut tercermin dari sikap kerja yang kurang optimal, seperti bekerja tidak sungguh-sungguh dan kurang berorientasi pada penyelesaian tugas. Akibatnya, sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan tidak dapat diselesaikan tepat waktu, sehingga berpotensi menghambat kelancaran proses kerja dan pencapaian target perusahaan.

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Sannaga Manggala Utama”** .

B. Rumusan Masalah dan Batasan Masalah

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Sannaga Manggala Utama?
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Sannaga Manggala Utama?
- c. Apakah etos kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Sannaga Manggala Utama?

2. Batasan Masalah

Pembatasan dalam masalah ini, penulis tidak meluas ruang lingkup agar jelas batasannya. Adapun batasan masalah ini adalah:

- a. Penelitian ini menggunakan variabel independen (X) yaitu disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan etos kerja (X_3) sedangkan variabel dependen (Y) adalah produktivitas karyawan.
- b. Lokasi penelitian di PT. Sannaga Manggala Utama dengan responden dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi.

C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Mengetahui, menganalisis dan memberikan bukti empiris pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT Sannaga Manggala Utama.
- b. Mengetahui, menganalisis dan memberikan bukti empiris pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT Sannaga Manggala Utama.
- c. Mengetahui, menganalisis dan memberikan bukti empiris pengaruh Etos Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT Sannaga Manggala Utama.

2. Manfaat penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Manfaat teoritis
 - 1) Diharapkan penelitian ini dapat menjadi media pembelajaran secara nyata oleh peneliti, karena dapat mengaplikasikan ilmu ekonomi dan manajemen yang diperoleh dibangku kuliah.

- 2) Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan referensi mengenai teori-teori Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Peneliti

Diharapkan hasil penelitian yang dilakukan dapat memberikan manfaat berupa ilmu pengetahuan baru tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan etos kerja terhadap produktivitas karyawan PT Sannaga Manggala Utama. Serta dapat mengambil pelajaran penting yang dapat membangun pribadi yang lebih kuat.

2) Bagi Instansi

Diharapkan bahwa penelitian yang akan dilakukan mampu memberi manfaat sebagai bahan informasi dan masukan bagi pihak manajemen PT Sannaga Manggala Utama terkait dengan disiplin kerja, motivasi kerja dan etos kerja.

D. Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

1. Tinjauan Pustaka

a. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) dalam proses manajemen merupakan seluruh individu yang berada di dalam organisasi yang memiliki peran sebagai perencana, pelaksana, serta pengawas berbagai aktivitas organisasi

dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. SDM menjadi unsur penting karena berkontribusi secara langsung dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan fungsi-fungsi manajerial.

Hasibuan, 2019) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

1) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah fungsi manajerial yang memainkan peran penting dalam mendukung keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia tidak hanya dipandang sebagai faktor produksi, tetapi juga sebagai aset strategis yang menentukan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia harus dilakukan secara sistematis melalui berbagai fungsi manajemen yang saling terkait.

Menurut Hasibuan (2019), fungsi manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan ke dalam dua bagian utama, yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional. Fungsi manajerial berkaitan dengan proses perencanaan hingga pengawasan, sedangkan fungsi operasional lebih menitikberatkan pada kegiatan teknis pengelolaan tenaga kerja dalam organisasi.

Menurut Busro dalam (Hamidan & Septiady, 2022), produktivitas tenaga kerja adalah kemampuan individu maupun

kelompok dalam menghasilkan barang maupun jasa pada waktu tertentu sebelum atau sesuai rencana.

Menurut (Ni Kadek & John, 2019) fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia ada 2 (dua) yaitu, sebagai berikut:

a) Fungsi Manajerial

1. Perencanaan

Perencanaan adalah penentuan program pengelolaan sumber daya manusia atau tenaga kerja yang akan dibutuhkan dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan membentuk organisasi untuk mengelola rangkaian dari bermacam hubungan kerja, pembagian pekerjaan, kegiatan personalia serta aspek yang lain.

3. Pengarahan

Pengarahan merupakan kegiatan yang mengarahkan karyawan agar bekerja dengan baik dan efisien lewat perintah, motivasi serta peraturan yang mengikat untuk mencapai tujuan perusahaan

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan pelaksanaan untuk mengendalikan semua pegawai agar mematuhi peraturan-

peraturan yang ada didalam perusahaan dan bekerja sesuai dengan jam operasional kerja. Apabila ada penyimpangan atau kesalahan maka perlu adanya perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

b) Fungsi Operasional

1. Pengadaan

Pengadaan adalah kegiatan dengan melakukan perekrutan, seleksi, penempatan, orientasi untuk memperoleh karyawan yang diperlukan oleh perusahaan.

2. Pengembangan

Pengembangan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan keterampilan, ilmu pengetahuan serta perilaku karyawan dalam bekerja dengan baik melalui pendidikan dan pelatihan.

3. Kompensasi

Kompensasi adalah kegiatan pemberian balas jasa langsung serta tidak langsung berupa uang ataupun barang kepada karyawan yang diberikan oleh perusahaan.

4. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk menjaga atau meningkatkan kondisi mental, loyalitas karyawan dan kemampuan bekerja karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.

5. Memutuskan hubungan kerja

Memutuskan hubungan kerja adalah pemberhentian hubungan kerja karyawan dari suatu perusahaan. Memutuskan hubungan kerja ini biasanya disebabkan oleh keinginan perusahaan, keinginan karyawan, pensiun, dan kontrak kerja yang sudah berakhir.

Setiap organisasi termasuk perusahaan, memiliki tujuan tertentu yang ingin diwujudkan melalui pengelolaan seluruh sumber daya yang dimilikinya, salah satunya sumber daya manusia, agar pelaksanaannya dapat berjalan secara efektif dan terarah. Menurut (Sutrisno, 2021) Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki 3 (tiga) tujuan utama, yaitu:

- 1) Memperbaiki tingkat produktivitas
- 2) Memperbaiki kualitas kehidupan kerja
- 3) Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

b. Produktivitas Karyawan (Y)

1) Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan salah satu indikator utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas mencerminkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan output yang optimal dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien. Menurut pernyataan

Sutrisno (2011:99) produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran dan masukan, ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran dalam ke-satuan fisik, bentuk dan nilai.

Produktivitas dapat dinilai dari kemampuan karyawan atau staf dalam suatu perusahaan dalam menghasilkan keluaran kerja yang optimal dengan mempertimbangkan sumber daya atau masukan yang digunakan selama proses kerja berlangsung. Seorang karyawan pada suatu perusahaan atau instansi dapat dikatakan produktif jika mampu menghasilkan produk dengan jangka waktu yang singkat dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan perusahaan.(Eksan & Dharmawan, 2020)

Menurut Hasibuan dalam Busro (2018) produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Menurut Kusrianto yang dikutip oleh Edy Sutrisno (2017:102) produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta disini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif.

Menurut Sinungan dalam Busro (2018) mengatakan bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam jangka waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana.

Fachrurrozi et al. dalam (Yusro et al., 2023) sikap mental seseorang melihat peluang ke depan dengan optimis yang berpedoman pada keyakinan pada dirinya termasuk dalam produktivitas. Sehingga hal tersebut dapat mendorong seseorang agar bekerja dengan efektif dan produktif.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli, peneliti dapat menyimpulkan bahwa produktivitas merupakan ukuran yang menunjukkan perbandingan antara hasil kerja yang dihasilkan dengan sumber daya yang digunakan sebagai masukan dalam jangka waktu tertentu selama proses pelaksanaan pekerjaan.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas

Perlu diketahui berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (Mardjan Dunggio, 2018) diantaranya adalah:

a) Sikap mental, berupa :

1. Motivasi kerja
2. Disiplin kerja
3. Etika kerja

b) Pendidikan dan pelatihan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal maupun non formal.

c) Keterampilan

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (ability) dan pengalaman (experience) yang cukup.

d) Manajemen

Pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola atau memimpin serta mengendalikan staf atau bawahannya.

e) Hubungan industrial Dengan menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis antara pimpinan dan bawahan dalam organisasi akan menciptakan ketenagan kerja sehingga dapat memberikan motivasi secara produktif, serta dapat menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.

f) Tingkat penghasilan

Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

g) Gizi dan Kesehatan

Apabila pegawai dapat dipenuhi gizi dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat kerja yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

h) Jaminan sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja.

i) Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas.

j) Sarana produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

k) Kesempatan berprestasi

Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Afandi (Laia, 2022) menyebutkan 10 faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, yaitu:

- a. Pekerjaan yang menarik;
- b. Upah yang baik;
- c. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
- d. Etos kerja;
- e. Lingkungan atau sarana kerja yang baik;
- f. Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan organisasi;
- g. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi;
- h. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi;
- i. Kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja;
- j. Disiplin kerja yang keras

3) Indikator Produktivitas Kerja

Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator menurut Edy Sutrisno (2019) sebagai berikut :

a) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

b) Meningkatkan hasil kerja yang dicapai

Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

c) Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d) Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

e) Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu yang lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

f) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan

c. Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap karyawan dalam mematuhi aturan dan kebiasaan kerja yang berlaku di tempat kerja dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Disiplin terlihat dari cara karyawan mengatur waktu, mengikuti prosedur kerja, serta menyelesaikan tugas sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap peraturan, tetapi juga mencerminkan keseriusan dan komitmen karyawan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung bekerja lebih teratur, menghindari pelanggaran, dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif, sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2016), seorang pegawai semakin baik ia dalam disiplin, maka akan menghasilkan kerja (kinerja) yang tinggi untuk ia capai. Tanpa adanya penerapan disiplin yang memadai, perusahaan maupun pihak pengelola akan mengalami kesulitan dalam mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, disiplin kerja karyawan memiliki peranan yang sangat penting dalam manajemen perusahaan. (Sari et al., 2022)

Menurut Hasibun (2018), disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemauan seseorang untuk menaati segala peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku.

Menurut Husain dalam (Hayatun & Ernawati, 2022) disiplin kerja merupakan suatu bentuk upaya pegawai yang berusaha

memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga perilaku karyawan tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara koperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Menurut pernyataan Sutrisno dalam menyatakan disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada pada diri karyawan dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan”.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, penulis menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta menjalankannya secara konsisten. Selain itu, individu yang memiliki disiplin kerja yang baik juga siap menerima konsekuensi atau sanksi apabila terjadi pelanggaran terhadap ketentuan, tugas, maupun tanggung jawab yang telah diberikan.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016), ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, antara lain:

a) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Karyawan cenderung menaati ketentuan yang berlaku ketika mereka merasa bahwa organisasi memberikan balasan yang adil atas kerja keras yang dilakukan. Kompensasi yang memadai dapat

menciptakan semangat kerja, ketekunan, serta dorongan untuk terus memberikan kinerja terbaik.

b) Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin memiliki peran penting dalam penerapan disiplin kerja karyawan. Di lingkungan kerja, karyawan cenderung memperhatikan dan mencontoh sikap pemimpin, baik dalam mengendalikan perkataan, tindakan, maupun perilaku sehari-hari. Oleh karena itu, pemimpin dituntut untuk menunjukkan sikap disiplin yang baik agar dapat menjadi contoh positif bagi bawahannya. Perilaku disiplin yang ditunjukkan oleh karyawan pada dasarnya merupakan cerminan dari sikap dan tindakan pemimpin yang mereka teladani

c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Disiplin kerja dipengaruhi oleh kompensasi yang layak, keteladanan pimpinan, kejelasan peraturan tertulis, serta ketegasan dalam penegakan aturan. Karyawan akan lebih patuh apabila merasa dihargai secara adil dan memiliki pedoman kerja yang jelas. Selain itu, sikap disiplin pimpinan menjadi contoh bagi karyawan, sedangkan ketegasan dalam memberikan sanksi sesuai pelanggaran diperlukan untuk mencegah terulangnya pelanggaran disiplin.

d) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Setiap aktivitas yang dilakukan dalam organisasi memerlukan pengawasan agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan dan arahan yang telah ditetapkan. Pengawasan berfungsi untuk memastikan pekerjaan berjalan dengan benar dan tertib. Di sisi lain, manusia pada dasarnya memiliki keinginan untuk bertindak bebas tanpa terlalu banyak batasan. Oleh karena itu, pengawasan yang dilakukan secara konsisten dapat mendorong karyawan untuk tetap mematuhi aturan dan menjaga disiplin kerja

e) Ada tidaknya perhatian terhadap karyawan

Gaji dan tuntutan pekerjaan yang tinggi tidak selalu menjamin kepuasan karyawan. Selain kompensasi, karyawan juga membutuhkan perhatian dari atasan, terutama dalam mendengarkan keluhan dan mencari solusi. Perhatian pimpinan tersebut dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan.

f) Kurangnya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain :

1. Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan
2. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut

3. Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
4. Memberi tahu bila ingi meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

3) Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Terdapat beberapa dimensi maupun indikator disiplin kerja yang bisa dikerjakan oleh seluruh pegawai pada suatu perusahaan. . Indikator disiplin kerja menurut Afandi (Arief Danial et al., 2022) terbagi menjadi dua dimensi yaitu :

- a. Indikator ketaatan waktu, seperti:
 1. Datang ke tempat kerja tepat waktu.
 2. Menggunakan waktu dengan efektif.
 3. Tidak pernah mangkir atau tidak masuk kerja dengan sengaja.
- b. Indikator tanggung jawab kerja, seperti:
 1. Patuh terhadap semua peraturan organisasi atau perusahaan.
 2. Target pekerjaan.
 3. Pembuatan laporan kerja harian.

d. Motivasi Kerja

1) Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin “*movere*” yang sama dengan “*to move*” (bahasa Inggris) yang artinya mendorong atau menggerakkan. Motivasi merupakan faktor penting yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan penuh semangat agar dapat mencapai hasil kerja yang maksimal. Apabila karyawan memiliki motivasi yang baik, maka produktivitas kerja dapat meningkat sesuai dengan tujuan perusahaan. Sebaliknya, tanpa adanya motivasi, karyawan cenderung kurang bersemangat dalam bekerja sehingga hasil kerja tidak optimal. Oleh karena itu, produktivitas karyawan dapat tercapai apabila terdapat kemauan dari dalam diri sendiri serta dukungan dari pihak lain.

Menurut Hasibuan (1999: 95) menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Afandi mengatakan bahwa: “*Motivasi yaitu keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang atau individu karena orang tersebut terinspirasi, terdorong dan terpacu untuk melaksanakan kegiatan secara ikhlas, gembira serta ikhlas agar hasil darpadai kegiatan yang dilaksanakan mencapai hasil yang baik serta bermutu.*” (Afandi, 2018).

Motivasi kerja menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020 : 161) adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Menurut Danang Sunyoto dalam , motivasi berkaitan dengan upaya mendorong semangat kerja individu agar bersedia melaksanakan pekerjaannya dengan mengerahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki secara maksimal demi tercapainya tujuan organisasi.(Maduningtias, 2020).

Menurut Junita Nurwin & Frianto (2021), memotivasi kerja merupakan rangsangan dan dorongan yang mengakibatkan karyawan memiliki semangat dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi menjadi pendorong karyawan untuk bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan mereka dengan cara terbaik dan tercepat dengan sumber daya optimal.

Berdasarkan berbagai definisi-definisi motivasi yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri individu terkait dengan kebutuhan dan keinginannya, yang berfokus pada pencapaian tujuan tertentu guna memperoleh kepuasan. Dalam upaya memotivasi karyawan, seorang manajer perlu memahami dorongan serta

kebutuhan yang diharapkan oleh karyawan. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan rasa ikhlas dan senang, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Abraham Maslow yang dikutip oleh (Hardiasyah & Mas, 2019), mengatakan:

- a) Kebutuhan fisiologikal, seperti sandang, pangan, dan papan.
- b) Kebutuhan keamanan, yaitu keselamatan serta perlindungan dari gangguan fisik dan mental
- c) Kebutuhan social, termasuk kasih sayang, penerimaan oleh masyarakat, keanggotaan kelompok
- d) Kebutuhan penghargaan, termasuk harga diri, kemandirian, keberhasilan, status, pengakuan, serta perhatian
- e) Kebutuhan untuk berekspresi, yaitu kemampuan berkembang, kemampuan, kemampuan mencapai sesuatu, kemampuan mencukupi diri sendiri.

3) Indikator Motivasi Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, et al (2013:5) terdapat beberapa indikator sebagai berikut :

- a) Tanggung Jawab, Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.
- b) Prestasi Kerja, Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

- c) Peluang Untuk Maju, Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.
- d) Pengakuan Atas Kinerja, Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
- e) Pekerjaan yang menantang, Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

e. Etos Kerja

1) Pengertian Etos Kerja

Etos kerja dapat diartikan sebagai sikap dan nilai yang dimiliki seseorang dalam memandang pekerjaan, yang tercermin melalui kesungguhan, tanggung jawab, kedisiplinan, serta komitmen dalam melaksanakan tugas. Etos kerja yang tinggi terlihat dari penilaian positif terhadap hasil kerja, menempatkan pandangan kerja sebagai suatu hal yang amat luhur, kerja sebagai aktivitas yang bermakna (Sinamo, 2005)

Etos kerja menunjukkan bagaimana individu menghargai pekerjaan dan berupaya memberikan hasil terbaik secara konsisten dalam aktivitas kerjanya. Etos kerja berasal dari Bahasa Yunani *ethos* yakni karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi, atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan.

Etos kerja memiliki peran dalam mendorong individu untuk meningkatkan semangat dalam bekerja, sehingga individu tersebut mampu meningkatkan produktivitas kerja dan mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, semakin tinggi etos kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka semakin baik pula kemampuannya dalam memanfaatkan waktu kerja secara efektif untuk menghasilkan kinerja yang optimal serta meningkatkan produktivitas kerjanya. Etos kerja menghasilkan beberapa poin positif dengan berkesinambungan yang dapat menghasilkan pengetahuan yang bisa berakibat besar untuk meningkatnya kualitas SDM pada penggalan etos kerja yang baik. (Wati & Pradana, 2021).

Menurut Desmon Ginting (2016:7) mengatakan bahwa etos kerja merupakan semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau kelompok yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja.

Menurut Mathis & Jackson dalam etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. (Rusmawati, 2020)

Darodjat, (2015:77), "Etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang

menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah cara pandang dan sikap individu dalam bekerja yang tercermin dari keyakinan, kepatuhan, serta komitmen terhadap pekerjaannya, dengan menjadikan pekerjaan sebagai sarana untuk meraih keberhasilan, baik pada masa kini maupun di masa yang akan datang.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi Etos Kerja

Novliadi dalam (Fitriyani et al., 2019) menyebutkan faktor yang dapat memengaruhi etos kerja yaitu faktor agama, budaya, pendidikan, sosial politik, kondisi lingkungan ataupun geografis, struktur ekonomi serta motivasi internal individu.

3) Indikator Etos Kerja

Adapun indikator etos kerja menurut Sinamo (dalam Lasang 2022) antara lain :

- a) Penuh tanggung jawab, menjalankan pekerjaan dengan tanggung jawab menjadikan karyawan dengan kualitas sumber daya manusia yang baik.
- b) Semangat kerja yang tinggi, dimana semangat kerja dapat membuat pekerjaan yang dijalankan lebih mudah dan merasa tempat bekerja membuat nyaman.

- c) Berdisiplin, karyawan yang disiplin bekerja mencerminkan diri karyawan tersebut.
- d) Tekun dan serius, karyawan yang tekun dan serius terhadap pekerjaan maka akan semakin cepat sampai ke tujuan dan cita-cita perusahaan.
- e) Menjaga martabat dan kehormatan, karyawan yang memiliki pekerjaan yang layak dan baik maka akan dihormati dan karyawan tersebut berusaha untuk menjaga martabatnya.

2. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai pengaruh harga, kualitas produk dan promosi terhadap keputusan pembelian telah banyak dilakukan. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa referensi penelitian terdahulu yang akan digunakan sebagai bahan acuan. Penelitian terdahulu ini sangat penting dan bermanfaat bagi penulis. Berikut ini adalah uraian dari penelitian yang terdahulu :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Mapping Penelitian Terdahulu

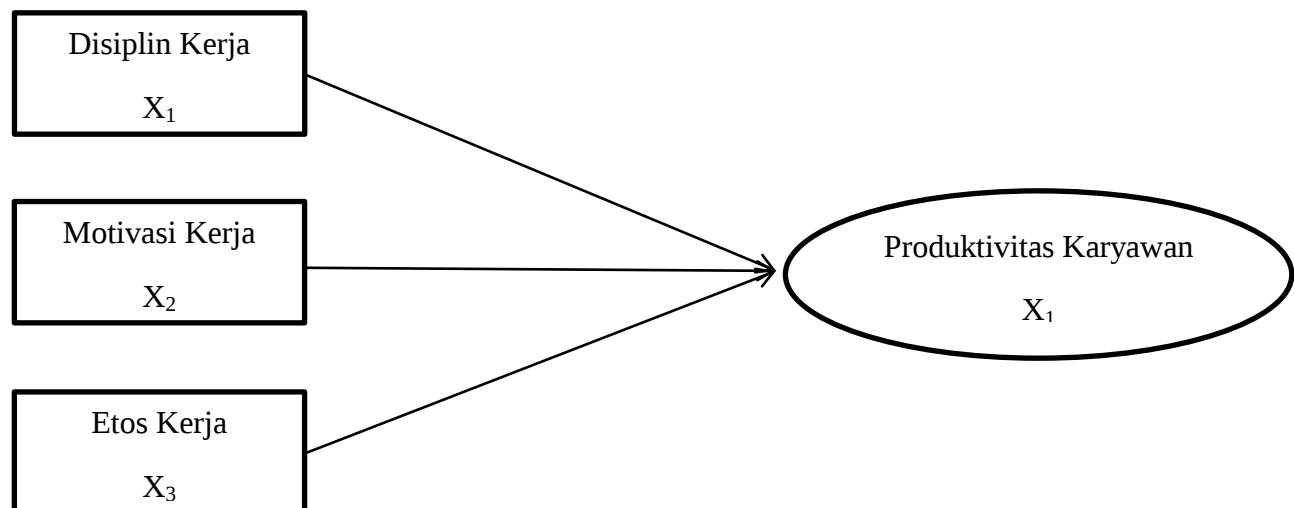
No	Penelitian	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Cristian Carles, Rinintha Parameswari (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Karya Megah Gunungmas	Analisis data menggunakan regresi berganda dengan bantuan software SPSS	Disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

2	Anisa Apriliani, Mahendra Romus (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Asia Forestama Raya (AFR)	Regresi Linear Berganda	Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
3	Mochammad Arief, Alkusani, Nur Cahyadi (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Punishment terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sumber Mas Indah Plywood	Regresi Linear Berganda	Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan punishment tidak berpengaruh signifikan
4	Andini Elvatiana, Laksono Edhi Lukito, Imas Sukaesih (2024)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Duta Abadi Primantara Jakarta	Regresi Linear Berganda, Uji t, Uji F, SPSS	Lingkungan Kerja, beban kerja dan etos kerja berpengaruh signifikan produktivitas kerja
5	Monika Erlina Dakhi, Yahya Tanjung (2024)	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pt. Tjipta Rimba Djaja	Regresi Linear Berganda, Uji t, Uji F, SPSS	Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan, motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja
6	Ahmad Thoriqqoiful Qulub, Susanti Dwi Ilhami (2024)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Karya Mina Putra Divisi Kayu Kota Rembang	Regresi linier berganda	Motivasi Kerja Berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja, lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja dan disiplin kerja erpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas

				kerja
7	Iqlal Muhammad Luthfi, Fanji Wijaya (2024)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Washing pada PT Multi Garmen Jaya Bandung	Regresi Linear Berganda, Uji t, Uji F, SPSS	Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas

3. Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran menggambarkan keterkaitan antara teori dengan faktor-faktor yang dianggap signifikan dalam suatu studi (Sugiyono, 2015). Untuk mempermudah memahami proposal penelitian Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Etos Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT Sannaga Manggala Utama, maka peneliti mengemukakan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

Sumber : Dunggio (2013), Carles, Laia, (2022), Parameswari (2023), Apriliani, Romus (2023), Arief et al. (2023), Elvatiana et al. (2024), Dakhi, Tanjung (2024), Qulub, Ilhami (2024), Luthfi, Wijaya (2024)

4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yaitu jawaban tidak tetap pada perumusan masalah penelitian, yang berarti rumusan masalah penelitian sudah ditampilkan dalam bentuk pernyataan (Sugiyono, 2018). Berdasarkan rumusan masalah, fenomena, landasan teori, tujuan penelitian dan hasil penelitian terdahulu yang relevan yang telah diuraikan dalam latar belakang masalah, dirumuskan Hipotesis penelitian sebagai berikut:

H_1 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT Sannaga Manggala Utama.

H_2 : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT Sannaga Manggala Utama

H_3 : Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT Sannaga Manggala Utama

E. Metode Penelitian

1. Lokasi dan Objek Penelitian

a. Lokasi Penelitian

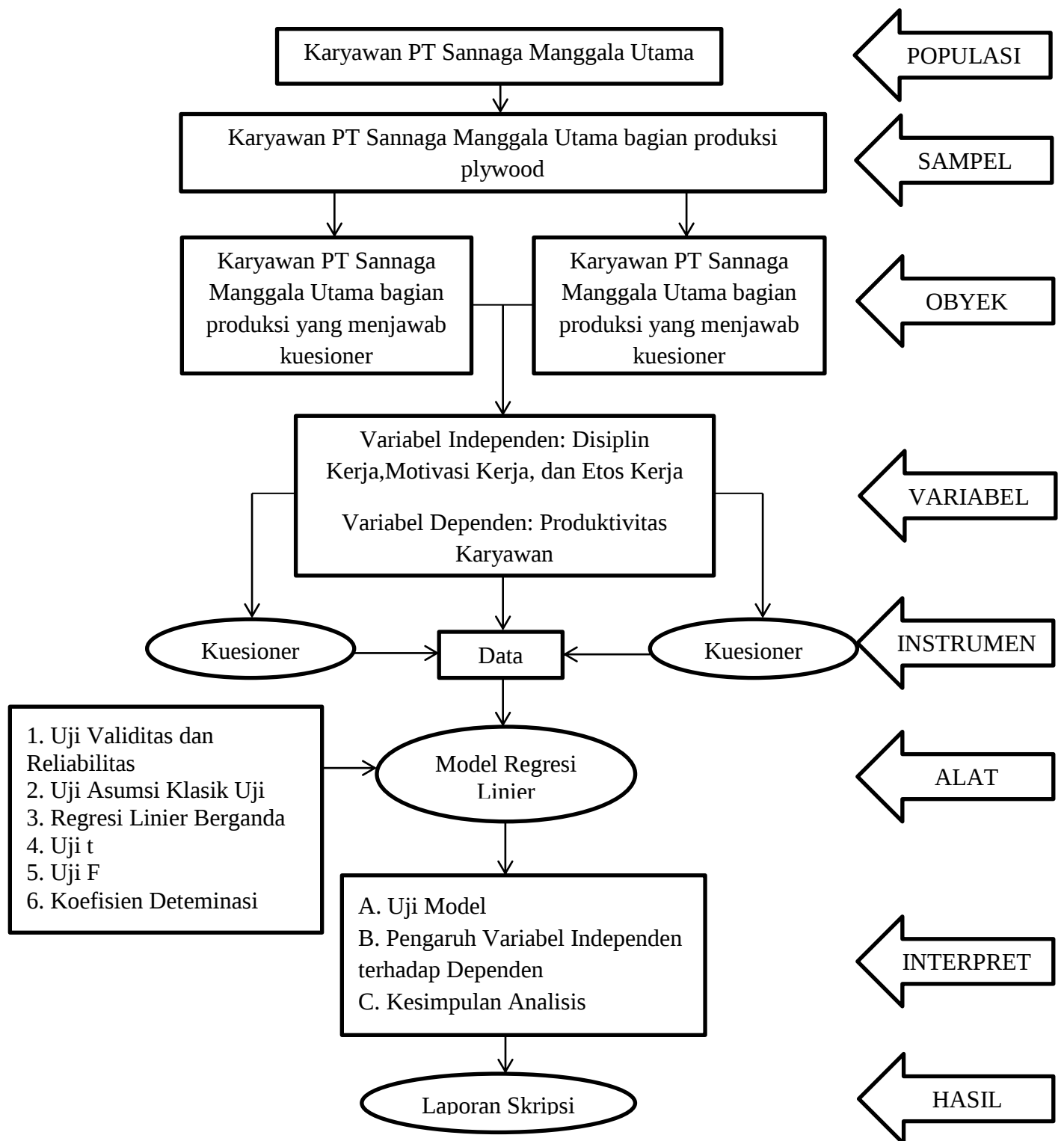
Penelitian ini berlokasi di PT Sannaga Manggala Utama yang beralamat di Jl Raya Jumapolo-Karanganyar No.RT02, RW,05, Jatisari, Sedayu, Kec. Jumantono, Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah 57783

b. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT Sannaga Manggala Utama.

2. Desain Penelitian

Menurut Musianto (2002), penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan pengukuran, perhitungan rumus dan kepastian data numerik dalam perencanaan, proses, membangun hipotesis, teknik, analisis data dan menarik kesimpulan.



Gambar 3.1
Desain Penelitian

3. Variabel dan Definisi Operasional Variabel

a. Variabel Penelitian

1) Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel independen adalah variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (Sugiyono; 2007).

Variabel independen dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja(X_2) dan Etos Kerja(X_3).

2) Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel dependen yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen (Sugiyono; 2007). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Produktivitas Kerja (Y).

b. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional digunakan untuk mengetahui lebih jelas tentang definisi masing-masing variabel. Adapun definisi operasional adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Skala	Sumber
1	Produktivitas Karyawan (Y) Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran dan masukan, ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan PT Sannaga Manggala Utama. Menurut pernyataan Sutrisno (2011:99)	a. Kemampuan b. Meningkatkan hasil yang dicapai c. Semangat Kerja d. Pengembangan diri e. Mutu f. Efisiensi	Likert	Angket
2	Disiplin Kerja (X_1) Disiplin kerja ialah sebuah alat yg dipergunakan manajer buat mengubah sikap dan menjadi sebuah upaya buat menaikkan kesadaran serta kesediaan karyawan PT Sannaga Manggala Utama untuk taat pada seluruh peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. (Afandi, 2018)	a. Indikator ketaatan waktu, seperti: 1. Datang ke tempat kerja tepat waktu. 2. Menggunakan waktu dengan efektif. 3. Tidak pernah mangkir atau tidak masuk kerja dengan sengaja. b. Indikator tanggung jawab kerja, seperti: 1. Patuh terhadap semua peraturan organisasi atau perusahaan. 2. Target pekerjaan. 3. Pembuatan laporan kerja harian.	Likert	Angket

3	Motivasi Kerja (X_2) Motivasi kerja merupakan rangsangan dan dorongan yang mengakibatkan karyawan PT Sannaga Manggala Utama memiliki semangat dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Junita Nurwin & Frianto (2021),	a. Tanggung Jawab b. Prestasi Kerja c. Peluang Untuk Maju d. Pengakuan Atas Kinerja e. Pekerjaan yang menantang	Likert	Angket
4	Etos Kerja (X_3) Etos kerja merupakan semangat kerja yang menjadi ciri khas karyawan PT Sannaga Manggala Utama, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. Menurut Desmon Ginting (2016:7)	a. Penuh tanggung jawab b. Semangat kerja yang tinggi c. Berdisiplin d. Tekun dan serius e. Menjaga martabat dan kehormatan	Likert	Angket

4. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Arikunto (2017:73) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Jika seorang peneliti hendak meneliti seluruh unsur dalam suatu wilayah penelitian, maka penelitian tersebut merupakan penelitian populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT Sannaga Manggala Utama Karanganyar yaitu sebanyak 122 karyawan.

b. Sampel

Menurut (Arikunto; 2019) sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Dasar pengambilan sampel adalah apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Apabila jumlah subjeknya lebih besar dari 100 dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih sesuai dengan kemampuan peneliti (Arikunto; 2010). Berdasarkan pendapat tersebut maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Karyawan pada PT Sannaga Manggala Utama sejumlah 84 responden yang akan dijadikan sampel. Jumlah 84 responden dipilih karena telah mewakili lebih dari setengah populasi, sehingga dianggap cukup untuk menggambarkan kondisi karyawan bagian produksi. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel dilakukan dengan teknik purposive sampling, yang merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

5. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Dalam penulisan penelitian ini, penulis menggunakan gaya penulisan kuantitatif. Kuantitatif adalah metode yang berlandaskan filosofi positivisme, yang mempelajari populasi atau sampel tertentu, menggunakan instrumen penelitian untuk mengumpulkan data, menganalisis data kuantitatif untuk menguji hipotesis tertentu (Sugiyono; 2017). Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang memanfaatkan data dalam bentuk angka serta metode analisis statistik untuk menguji hipotesis, menarik kesimpulan, dan menjelaskan hubungan antara variabel yang diteliti. Metode yang digunakan dalam penulisan ini menggunakan metode kuantitatif karena data penelitiannya berupa angka-angka dan menggunakan statistik untuk analisisnya.

b. Sumber Data

Data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian dengan menggunakan kuisioner kepada karyawan pada PT Sannaga Manggala Utama.

1) Data Primer

Data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian dengan menggunakan kuisioner kepada karyawan PT Sannaga Manggala Utama

2) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dibutuhkan untuk mendukung data primer. Dapat diperoleh dari tinjauan pustaka dan hasil pengolahan statistik atau data primer yang sudah ada.

6. Metode Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi merupakan suatu metode pengumpulan data yang melibatkan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap semua unsur yang ada dalam suatu gejala pada objek penelitian. Dalam konteks ini, observasi merupakan bagian dari proses penelitian yang melibatkan pengamatan situasi dan kondisi tertentu, dengan memiliki karakteristik dan teknik khusus. Sugiyono (2018) (Wani et al., 2024)

b. Kuesioner

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket. Menurut (Ghozali 2016, 2017), angket atau kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Kuesioner akan disebarkan secara langsung kepada karyawan yang berkerj di PT Sannaga Manggala Utama. Dalam kuesioner tersebut, terdapat pernyataan yang diajukan kepada responden,

kemudian responden diminta memberikan tanggapan atas pernyataan yang diajukan dengan pilihan jawaban yang telah disediakan dengan memberikan tanda silang (X) atau tanda *checklist* (✓) dimana jawaban responden dengan mendasarkan skala likert berjenjang dengan bobot nilai sebagai berikut:

SS (sangat setuju)	: skor 5
S (setuju)	: skor 4
N (netral)	: skor 3
TS (tidak setuju)	: skor 2
STS (sangat tidak setuju)	: skor 1

c. Dokumentasi

Menurut (Sugiyono; 2015) dokumentasi digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tertulis dan gambar dalam bentuk laporan serta informasi yang dapat menunjang penelitian. Metode dokumentasi juga merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menelaah data-data yang telah terdokumentasi. Dokumen dapat mencakup berbagai bentuk, seperti teks tertulis, ilustrasi visual, atau karya monumental yang dihasilkan oleh individu. (Putri & Murhayati, 2019)

7. Metode Analisis Data

a. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian adalah menguji kualitas data. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dengan penggunaan instrumen. Prosedur pengujian kualitas data adalah sebagai berikut:

1) Uji Validitas

Pengujian validitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengukur apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian benarbenar mampu mewakili semua aspek yang dianggap sebagai kerangka konsep. Untuk menguji validitas akan digunakan uji korelasi pearson product moment dengan bantuan Program SPSS (*Statistical Packcage and Social Solution*). Apabila nilai r hitung instrument lebih besar dari r tabel maka dinyatakan valid.

Secara manual rumus uji tersebut adalah:

$$r = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{[(n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2)(n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2)]}}$$

Keterangan:

r : korelasi antara x dan y

x = skor nilai x

y = skor nilai total y

n = jumlah sampel

Σ_{xy} = jumlah hasil kali antara x dan y

Σ_{x^2} = jumlah kuadrat skor butir

Σ_{y^2} = jumlah kuadrat skor total

Jika r hitung lebih besar dari r tabel atau nilai positif dan lebih kecil dari 0.05 maka butir atau pertanyaan atau indicator tersebut dinyatakan valid (Imam Ghazali; 2005)

2) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa instrumen penelitian bebas dari kesalahan persepsi sehingga menghasilkan hasil yang konsisten dan dapat digunakan pada kondisi yang berbeda-beda. Untuk menguji reliabilitas akan digunakan *Cronbach alpha* dengan program SPSS (*Statistical Package and Social Solution*). Instrumen dinyatakan reliable apabila nilai alpha lebih besar dari 0,6. Rumus koefisien alpha (Umar; 2008)

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\Sigma \sigma_{\frac{2}{t}}^2}{\sigma_{\frac{2}{t}}^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = realibilitas instrumen

n = banyaknya butir pertanyaan

$\Sigma \sigma_{\frac{2}{t}}^2$ = jumlah variasi butir pertanyaan

$\Sigma_{\frac{2}{t}}^2$ = varian total

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu (e) memiliki distribusi normal atau tidak. Untuk menguji normalitas, dapat digunakan *Kolmogorov Smirnov Test*. Setelah pengujian dilakukan dengan bantuan program SPSS, output dapat dilihat pada baris paling bawah yang berisi Asymp. Sig (2tailed). Interpretasinya adalah jika pada $\alpha = 5\%$ $p > 0,05$, maka distribusi data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas, sebaliknya jika $p < 0,05$ maka diinterpretasikan sebagai tidak normal.

2) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan korelasi yang nyata diantara variabel independen dalam sebuah model. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) atau Tolerance $< 0,1$ maka hal tersebut menunjukkan bahwa multikolinearitas terjadi antar variabel bebas. Sebaliknya, apabila $VIF < 10$ atau tolerance $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah suatu keadaan jika varian dari e tidak konstan. Masalah heteroskedastisitas umum terjadi dalam data cross section (Setiaji; 2006). Hal ini dapat dideteksi dengan menggunakan uji Glejser yang meregresikan nilai absolute residual

terhadap variabel independen yang digunakan dalam suatu model regresi. Jika variabel independen ternyata signifikan ($\text{sig} < 0,05$), berarti bahwa asumsi homoskedastisitas terpenuhi. Model yang baik adalah model yang mempunyai asumsi homoskedastisitasnya terpenuhi.

4) Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah adanya korelasi antar data yang diamati. Dimana data dipengaruhi oleh informasi sebelumnya. Untuk mengetahui apakah suatu model regresi terdapat autokorelasi atau tidak, perhatikan ketentuan berikut: (Ghozali; 2009)

- a) Jika nilai $DW < d_l$ maka ada korelasi positif
- b) Jika nilai DW terletak antara $d_l \leq d \leq d_u$ maka tidak ada kesimpulan $1 \leq d \leq d_u$
- c) Jika nilai DW terletak antara $d_l < dw < 4 - d_u$ maka tidak ada korelasi positif maupun negative
- d) Jika nilai DW terletak antara $4 - d_u \leq$ maka kita tidak dapat mengambil keputusan apa-apa $du \leq d_l$
- e) Jika $DW > 4 - d_l$ maka ada korelasi positif

c. Pengujian Hipotesis

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen (disiplin kerja, motivasi kerja, dan etos kerja) terhadap variabel dependen (produktivitas karyawan).

Hipotesis menyatakan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Analisis ini digunakan untuk memprediksi berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah.

Dikatakan regresi linier berganda, karena jumlah variabel bebas (*independen*) sebagai *predictor* lebih dari satu. Untuk menguji kebenaran hipotesis ini digunakan pengujian koefisien regresi dengan rumus berikut: (Nachrowi; 2006).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

α = Konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien Variabel

Y = Produktivitas

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Motivasi Kerja

X_3 = Etos Kerja

e = Standar Error

2) Uji t

Uji t ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen (variabel disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja) secara parsial terhadap variabel dependen (produktivitas karyawan). Uji t dengan SPSS dilakukan melalui pengamatan

signifikan t pada tingkat α yang digunakan (penelitian ini menggunakan tingkat α sebesar 5%). Analisis didasarkan perbandingan nilai signifikan t dengan nilai signifikan 0,05. Langkah-langkah pengujian uji t menurut (Ghozali; 2013) adalah :

a) Menentukan H_0 dan H_a

$H_0: \beta = 0$, tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a: \beta \neq 0$, terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen.

b) Menentukan level of significant (α) = 0,05

c) Kriteria Pengujian

H_0 diterima apabila signifikansi $> \alpha = 0,05$

H_0 ditolak apabila signifikansi $< \alpha = 0,05$

3) Uji F

Uji F adalah untuk menguji signifikansi pengaruh dari variabel independen (disiplin kerja, motivasi kerja dan etos kerja) terhadap variabel dependen (produktivitas karyawan) secara bersama-sama. (Kuncoro; 2007). Uji ini dilakukan dengan program SPSS. Uji ini digunakan untuk menguji keberartian koefisien regresi secara bersama-sama atau serentak. Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap

variabel dependen. Dengan tingkat signifikansi sebesar 5%, maka kriteria pengujian adalah:

- a) Jika nilai signifikansi $F < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikansi $F > 0,05$ maka H_0 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

4) Koefisien Determinan ($\text{Adjust } R^2$)

Koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang menggambarkan total variasi dari Y (variabel dependen) dari sebuah persamaan regresi. Nilai koefisien determinasi ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Apabila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 maka variasi dari variabel dependen tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi sama dengan 1 maka semua variasi variabel dependen dapat dijelaskan secara sempurna oleh variabel independen.

Rumus Determinasi (R^2) adalah sebagai berikut (Gujarati; 2009):

$$R^2 = \frac{\sum(\bar{y}_i - \bar{y})^2}{\sum(\bar{y}_i - \bar{y})^2} = \frac{ESS}{TSS}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinan

$\bar{y}_i$ = Variabel tak bebas dugaan

$\bar{y}$ = Nilai rata-rata dari variabel tak terbatas

ESS = Explained Sum Squared (jumlah kuadrat yang dijelaskan)

TSS = Total Sum Squared (jumlah total kuadrat)

DAFTAR PUSTAKA

- Arief Danial, Widjajani, S., & Utomo, A. S. (2022). PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. New Paradise Purworejo). *Jurnal Volatilitas*, 16(1), 1–23.
- Eksan, F., & Dharmawan, D. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Pt Astra International Daihatsu , Tbk Cibubur. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 21(2), 8–20.
- Hayatun, M., & Ernawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(2), 182–192. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i2.20>
- Henriani, Razak, R., & Parawu, H. E. (2021). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang. *Journal Unismuh*, 2(4), 1428–1441. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Hikmah, H. (2019). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi kasus Pada Pusat Penelitian Kebijakan Pendidikan dan Kebudayaan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan). *JEBI | Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 13(2), 1–9. <https://doi.org/10.36310/jebi.v13i2.98>
- Laia, Y. I. (2022). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan. *Ekonomi Dan Bisnis Nias Selatan*, 6(1), 44–55.
- Maduningtias, L. (2020). Kerja Terhadap Produktivitas Sejahtera Di Jakarta. *Jurnal Ekonomii Dan Bisnis*, 21(1), 21–30.
- Mardjan Dunggio. (2018). Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. *Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara*, 1(4), 523–533. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2726%0Ahttps://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/2726/2279>
- Muhammad Arif, Taufik Maulana, & Muhammad Taufik Lesmana. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 1–14. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/index.php/humaniora/article/download/515/pdf>

- Putri, H. J., & Murhayati, S. (2019). Metode Pengumpulan Data Kualitatif Penelitian. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14.
- Rusmawati, Y. (2020). Pengaruh Keterampilan Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Cv Mandiri Trans Di Surabaya. *Media Mahardhika*, 19(1), 16–20.
- Sari, N. P., Purnama, H., & Elina, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada. *Jurnal Manajemen Dakwah*, 5(1), 60–67. https://www.academia.edu/download/34011671/DISIPLIN_DAN_PRODUKTIFITAS.pdf
- Wani, A. S., Yasmin, F. A., Rizky, S., Syafira, S., & Siregar, D. Y. (2024). Penggunaan Teknik Observasi Fisik dan Observasi Intelektual Untuk Memahami Karakteristik Siswa di Sekolah Menengah Pertama. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 3737–3743.
- Waruwu, M. H. (2023). Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Karyawan Pada Pt. Red Basket Indonesia. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 5(2), 292–316. <https://doi.org/10.47652/metadata.v5i2.385>
- Wati, N., & Pradana, P. A. (2021). PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN PADA MASA PANDEMI. *Journal of Global Business and Management Review*, 3(2), 51–60. <https://journal.uib.ac.id/index.php/jgbmr/>
- Yusro, F. W., Pujiyanto, W. E., Solikhah, A., & Supriyadi. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *EBISMAN EBisnis Manajemen*, 1(3), 40–48. <https://doi.org/10.59603/ebisman.v1i3.84>

Pernyataan Kuesioner Karyawan PT. Sannaga Manggala Utama

Kepada YTH Bapak/Ibu/Saudara/I responden,

Dengan Hormat

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir atau skripsi pada jurusan Manajemen di Universitas Dharma AUB Surakarta, saya:

Nama : Dezania Mersifah Anggi

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Dalam rangka melaksanakan penelitian skripsi dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Sannaga Manggala Utama Karanganyar”**. Saya meminta ketersediaan bapak untuk mengisi kuesioner penelitian saya.

Adapun informasi yang Bapak berikan nantinya tidak akan disalahgunakan. Saya ucapkan terima kasih kepada Bapak yang berkenan mengisi kuesioner penelitian ini.

Peneliti

Dezania Mersifah Anggi

NIM 20225151210

KUESIONER

I. IDENTITAS DIRI

Istilah deangan tanda (✓) pada jawaban yang anda pilih!

Nama :

Jenis Kelamin : Laki-laki ☐ Perempuan ☐

Usia : <20 tahun ☐ 30-39 tahun ☐

20-29 tahun ☐ >40 tahun ☐

Lama Bekerja : <1 tahun ☐ >2 tahun ☐

1-2 tahun ☐

II. PETUNJUK PENGISIAN

Silahkan memberikan tanda (✓) pada kolom yang sesuai penilaian Anda.

Tidak ada jawaban benar atau salah. Pemilihan kolom mencerminkan penilaian Anda dengan kriteria sebagai berikut:

III. KETERANGAN JAWABAN

Sangat Setuju (SS) : Skor 5

Setuju (S) : Skor 4

Netral (N) : Skor 3

Tidak Setuju (TS) : Skor 2

Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1

A. PRODUKTIVITAS KARYAWAN

No	Butir Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya memiliki kemampuan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya					
2	Saya bekerja semaksimal mungkin sehingga mampu meningkatkan hasil yang dicapai					
3	Saya selalu berusaha bekerja lebih baik dibandingkan hari sebelumnya.					
4	Saya melihat tantangan pekerjaan sebagai kesempatan untuk mengembangkan diri.					
3	Kualitas hasil kerja saya selalu sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.					
4	Saya berpotensi untuk meningkatkan hasil kerja sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh perusahaan.					

B. DISIPLIN KERJA

No	Butir Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu datang ke tempat kerja tepat waktu.					
2	Saya dalam bekerja selalu menggunakan waktu secara efektif.					
3	Saya tidak pernah mangkir/tidak kerja					
4	Saya mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan.					
5	Saya selalu memiliki target dalam bekerja.					
6	Saya dalam bekerja selalu membuat laporan kerja harian dengan baik.					

C. MOTIVASI KERJA

No	Butir Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.					
2	Saya selalu terdorong untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik terhadap pekerjaan.					
3	Saya termotivasi bekerja lebih baik untuk memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaan.					
4	Saya merasa lebih semangat dalam menjalankan tugas agar mendapatkan upah yang lebih tinggi yang sesuai dengan pekerjaan.					
5	Saya tertarik untuk terus belajar dan menguasai pekerjaan sesuai bidang pekerjaan.					

D. ETOS KERJA

No	Butir Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya melaksanakan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab sesuai dengan tugas yang diberikan.					
2	Saya memiliki semangat kerja yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari.					
3	Saya selalu mematuhi aturan dan ketentuan kerja yang berlaku di tempat kerja.					
4	Ketekunan dan keseriusan dalam bekerja membantu saya mencapai target kerja yang telah ditentukan.					
5	Saya menjaga sikap dan perilaku, martabat dan kehormatan di tempat kerja agar tetap mencerminkan pribadi yang baik.					