

**PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada UD. Barokah Tulungagung)**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna
memperoleh gelar sarjana manajemen
pada Program Studi Manajemen



OLEH :

LISNA OKTAVIANA

NPM: 19.1.02.02.0003

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

2023

Skripsi oleh :

LISNA OKTAVIANA

NPM: 19.1.02.02.0003

Judul :

**PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus Pada UD. Barokah Tulungagung)

Telah disetujui untuk diajukan

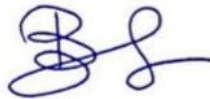
Kepada Panitia Ujian/Sidang Skripsi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Nusantara PGRI Kediri

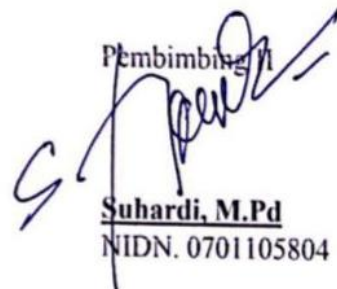
Tanggal: 27 Juni 2023

Pembimbing I



Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M
NIDN. 0730088001

Pembimbing II



Suhardi, M.Pd
NIDN. 0701105804

Skripsi oleh :

LISNA OKTAVIANA

NPM: 19.1.02.02.0003

Judul :

**PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada UD. Barokah Tulungagung)**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri
Pada tanggal : 17 Juli 2023

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji :

1. Ketua Penguji : Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M.
2. Penguji I : Dr. Samari, M.M.
3. Penguji II : Suhardi, M.Pd.



Dr. Subagyo, M.M
NIDN. 0717066601

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Lisna Oktaviana
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/tgl. lahir : Tulungagung, 29 Mei 2000
NPM : 19.1.02.02.0003
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 17 Juli 2023

Yang Menyatakan



LISNA OKTAVIANA

NPM: 19.1.02.02.0003

Motto :

Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras.

Tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan.

Tidak ada kemudahan tanpa doa.”

(Ridwan Kamil)

Persembahan :

“Tiada lembar yang paling indah dalam laporan skripsi ini kecuali lembar pengesahan. Skripsi ini saya persembahkan sebagai tanda bukti kepada orang tua tercinta, sahabat, pasangan, dan teman-teman yang selalu memberi support untuk menyelesaikan skripsi ini”

ABSTRAK

Lisna Oktaviana: “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD. Barokah Tulungagung”, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2023.

Kata Kunci: Motivasi, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Barokah Tulungagung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis asosiatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan tetap di UD. Barokah Tulungagung sebanyak 40 orang. Sampel ditentukan 40 orang dari jumlah populasi. Pengambilan sampel menggunakan metode *non probability* sampling yaitu teknik sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Temuan penelitian mengungkapkan secara parsial (uji-t) motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan secara simultan (uji-f) variabel motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Barokah Tulungagung.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan kehadiran Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir berupa skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada UD. Barokah Tulungagung)”**

Penyusunan skripsi ini merupakan bagian rencana penelitian guna sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan dukungan dari berbagai pihak, pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Dr. Zainal Afandi, M.Pd. selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
2. Bapak Dr. Subagyo, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Ibu Restin Meilina, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Bapak Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Suhardi, M.Pd. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Keluarga terutama kedua orang tua serta kakak dan adek saya yang telah memberikan semangat, dukungan dan dorongan selama penyusunan skripsi.

7. Ibu Siti Wasitoh selaku pemilik UD. Barokah Tulungagung, yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
8. Seluruh karyawan UD. Barokah Tulungagung yang bersedia membantu, memberikan pengarahan serta memberikan kritik maupun saran kepada penulis selama melakukan penelitian.
9. Teruntuk pacar saya yang bernama Muhamad Adi Saputra terimakasih sudah memberikan bantuan baik motivasi dan semangat untuk penulisan skripsi ini.
10. Kepada sahabat, teman satu angkatan saya dan semua pihak yang telah membantu dalam proses pembuatan penelitian ini sehingga dapat selesai secara tepat waktu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka kritik dan saran dari berbagai pihak sangat diharapkan. Disertai harapan semoga skripsi ini mempunyai manfaat bagi kita semua.

Kediri, 17 Juli 2023

LISNA OKTAVIANA

NPM: 19.1.02.02.0003

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Pembatasan Masalah	10
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian.....	11
F. Manfaat Penelitian.....	12
BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS	13
A. Kajian Teori.....	13
1. Produktivitas Kerja	13
2. Motivasi Kerja	18
3. Kepuasan Kerja.....	21
4. Disiplin Kerja.....	23
B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu	28
C. Kerangka Berpikir	30
1. Hubungan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	31
2. Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	31
3. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.....	32

4. Hubungan Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	33
D. Kerangka Konseptual	33
E. Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN.....	36
A. Variabel Penelitian	36
1. Identifikasi Variabel Penelitian	36
2. Definisi Operasional Variabel	36
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian.....	40
1. Pendekatan Penelitian	40
2. Teknik Penelitian	41
C. Tempat dan Waktu Penelitian	41
1. Tempat Penelitian	41
2. Waktu Penelitian	42
D. Populasi dan Sampel	42
1. Populasi.....	42
2. Sampel	42
3. Teknik Sampling	43
E. Instrumen Penelitian.....	43
1. Pengembangan Instrumen.....	44
2. Validitas dan Reliabilitas Instrumen	47
F. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	50
1. Sumber Data	50
2. Teknik Pengumpulan Data.....	51
G. Teknik Analisis Data	52
1. Uji Asumsi Klasik.....	52
2. Analisis Regresi Linier Berganda	55
3. Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	55
4. Uji Hipotesis	56
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	57
A. Gambaran Umum Penelitian	57
1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	57

2. Gambaran Umum Subjek Penelitian.....	61
B. Deskripsi Data Variabel	65
1. Deskripsi Variabel Terikat (Produktivitas Kerja Karyawan)	65
2. Deskripsi Variabel Bebas	66
C. Hasil Analisis Data	69
1. Pengujian Asumsi Klasik	69
2. Analisis Regresi Linier Berganda	71
3. Pengujian Hipotesis	73
4. Koefisien Determinasi Uji R^2	75
D. Pembahasan	76
1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).....	76
2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).....	77
3. Variabel disiplin kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).....	78
4. Variabel Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).....	79
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	80
A. Kesimpulan.....	80
B. Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN.....	87

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Produktivitas	7
Tabel 1.2	Data Pendapatan	7
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	29
Tabel 3.1	Skor Skala Likert.....	45
Tabel 3.2	Kisi - Kisi Instrumen Penelitian	45
Tabel 3.3	Uji Validitas.....	48
Tabel 3.4	Hasil Uji Reliabilitas	50
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden.....	61
Tabel 4.2	Usia Responden	62
Tabel 4.3	Lama Bekerja Responden.....	63
Tabel 4.4	Pendidikan Responden	64
Tabel 4.5	Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja.....	65
Tabel 4.6	Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja.....	66
Tabel 4.7	Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja	67
Tabel 4.8	Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja.....	68
Tabel 4.9	Hasil Uji Normalitas.....	69
Tabel 4.10	Hasil Uji Multikolinieritas.....	70
Tabel 4.11	Hasil Uji Linier Berganda	72
Tabel 4.12	Hasil Uji T	73
Tabel 4.13	Hasil Uji F	74
Tabel 4.14	Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	34
Gambar 4.1	Struktur Kelembagaan UD. Barokah Tulungagung	59
Gambar 4.2	Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas	71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner.....	87
Lampiran 2	Tabulasi Data.....	89
Lampiran 3	Uji Validitas dan Reabilitas X1	90
Lampiran 4	Uji Validitas dan Reabilitas X2.....	91
Lampiran 5	Uji Validitas dan Reabilitas X3	92
Lampiran 6	Uji Validitas dan Reabilitas Y	93
Lampiran 7	Uji Normalitas	94
Lampiran 8	Uji Koefisien Determinasi	94
Lampiran 9	Uji F.....	94
Lampiran 10	Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji T dan Uji Multikolinieritas.....	95
Lampiran 11	Uji Heteroskedastisitas	95
Lampiran 12	Surat Keterangan Penelitian	96
Lampiran 13	Surat Balasan Penelitian	97
Lampiran 14	Berita Acara Bimbingan Skripsi.....	98
Lampiran 15	Dokumentasi.....	100

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu elemen yang harus mendapatkan perhatian khusus oleh perusahaan. Organisasi harus memiliki pilihan untuk memahami pentingnya memiliki keadaan organisasi yang kondusif yang dapat memberikan dukungan kepada SDM yang bekerja di asosiasi untuk menemukan kekuatan dalam mencapai tujuan utama organisasi, sasaran dan kondisi organisasi yang bermanfaat (Juliawan, dkk, 2021). Sumber daya manusia berperan sebagai penentu dan memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan di perusahaan yang efektif, efisien, serta produktif. Tingkat kompetisi yang semakin tinggi akan memacu perusahaan agar dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian lebih pada aspek sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berupa tenaga kerja pada suatu perusahaan dapat dipandang sebagai faktor penentu karena dari tangan merekalah berbagai inovasi dan kreasi akan terealisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan faktor pendukung, pendorong, dan penggerak dari berkembangnya suatu organisasi atau suatu perusahaan.

Sesuai dengan kondisi – kondisi di lapangan pada era industri 4.0 saat ini, perusahaan harus mampu menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan secara langsung maupun tidak langsung yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Organisasi harus memahami pentingnya

memiliki kondisi organisasi yang kondusif yang dapat memberikan penghiburan bagi SDM yang bekerja di organisasi untuk berusaha mencapai tujuan, sasaran, dan kondisi utama organisasi. organisasi yang menguntungkan (Juliawan, dkk, 2021). Tenaga kerja yang berkomitmen, kompeten, dan produktif dapat membantu organisasi tersebut untuk terus berkembang dan maju. Untuk mencapai kemampuan tenaga kerja tersebut, maka perlu pengelolaan sumber daya manusia secara profesional supaya tercapainya keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Sangat disayangkan, bahwa saat ini banyak karyawan di suatu perusahaan yang mempunyai kemampuan dan potensi yang tinggi namun tidak mampu berprestasi dalam kerja dan tidak mampu bekerja secara produktif.

Sebagai upaya untuk meningkatkan kemampuan dan peran UMKM, maka dirumuskannya Undang-Undang Nomor 20 tahun 2008 tentang Usaha Mikro Kecil dan Menengah. Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) dengan Usaha Dagang (UD) bisa saja menjadi sesuatu hal yang sama. Mengacu pada PP Nomor 7 Tahun 2021, besaran modal UMKM paling besar adalah Rp 1 miliar, tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha. Sehingga, Usaha Dagang (UD) bisa tergolong dalam UMKM jika memiliki besaran modal di bawah Rp 1 miliar. Usaha Mikro Kecil Menengah merupakan organisasi bisnis di Indonesia yang memiliki peran dalam beragam sektor ekonomi seperti penyedia lapangan pekerjaan, pembangunan ekonomi lokal serta pemberdayaan masyarakat, menciptakan pasar dan pusat informasi dan sebagai bukti pada masa krisis tahun 1998

UMKM mampu mengamankan perekonomian Indonesia (Luthfia, dkk, 2021). Pada suatu bidang usaha, selain untuk mendapatkan keuntungan dari hasil kegiatan yang dilaksanakan tujuan lainnya untuk menjadi yang terbaik dalam memenuhi kebutuhan konsumen. Perusahaan juga dituntut untuk terus produktif menghasilkan produk dengan kualitas terbaik dalam jangka waktu yang berkelanjutan. Maka dari itu, produktivitas karyawan dianggap penting karena dengan produktivitas yang baik maka perusahaan akan mampu menyediakan produk terbaik yang dibutuhkan oleh konsumen.

Pengertian dari Produktivitas menurut Ernie Tisnawati. S dan Kurniawan (2020:36) yaitu ukuran seberapa jauh suatu kegiatan mampu mencapai target kuantitas yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut ahli ekonomi yaitu Sinungan (2018:344), produktivitas adalah kemampuan seseorang maupun kelompok orang untuk menghasilkan barang atau jasa dalam jangka waktu yang telah ditentukan sesuai rencana awal suatu organisasi atau perusahaan. Karyawan suatu perusahaan tersebut dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai target perusahaannya.

Karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan pada waktu yang tepat. Produktivitas merupakan faktor yang penting dalam menentukan keberhasilan pada suatu perusahaan. Hal ini dapat dilihat jika produktivitas kerja para karyawan selalu mengalami peningkatan yang signifikan dari waktu ke waktu, maka perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Apalagi pada era industri 4.0 seperti sekarang ini yang semua

perusahaan berlomba-lomba untuk memaksimalkan kinerja para karyawannya dengan terus meningkatkan produktivitasnya, sehingga perusahaan mampu bertahan di tengah persaingan usaha yang semakin memanas.

Produktifitas karyawan di Indonesia masih bisa dikatakan jauh tertinggal dengan negara – negara tetangga seperti Malaysia, Singapura, dan Thailand. Padahal Negara Indonesia memiliki penduduk terbanyak di Asia Tenggara, sehingga hal tersebut bisa menjadi acuan Indonesia untuk memanfaatkannya sebagai kekuatan dalam bidang pembangunan. Cara yang harus dilakukan yaitu dengan memperbaiki kualitas sumber daya manusia yang dimiliki dan memanfaatkan sumber daya alamnya yang begitu kaya. Tidak hanya itu, peran pemerintah juga sangat penting untuk mendampingi usaha-usaha kecil masyarakatnya, sehingga akan bisa memenuhi kebutuhan hidup masyarakat dan negara mampu bersaing dengan negara-negara tetangga.

Peneliti telah mengumpulkan sejumlah penelitian terdahulu terkait tentang motivasi, seperti yang dikatakan oleh Sunarsi (2018) yang menyatakan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian terdahulu terkait kepuasan kerja menurut penelitian dari Sulaiman dan Talli (2020) yang menyatakan bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian terdahulu terkait tentang disiplin kerja menurut penelitian dari Usman (2016) yang menyatakan bahwa hasil analisis dengan menggunakan persamaan regresi linier sederhana menunjukkan adanya hubungan yang rendah antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Gap Research pengaruh simultan atau bersama-sama yang didapatkan peneliti dari penelitian terdahulu oleh Saleh (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan (Sururin, dkk, 2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pada penelitian ini akan membahas tentang hal-hal yang mempengaruhi produktivitas pada UD. Barokah Tulungagung yang diantaranya adalah motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja. Faktor-faktor tersebut merupakan sebagian dari banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Produktivitas karyawan disini sangat diperlukan demi menjaga stabilitas usaha dimana banyak bermunculan pesaing-pesaing baru dari produk sejenis berupa jenang manten atau jenang ketan dan produk-produk jajanan tradisional lainnya. Hal tersebut didukung dengan adanya fakta bahwa para konsumen tidak mau menunggu terlalu lama untuk produk jenang manten atau jenang ketan yang diinginkan, walaupun produk jenang manten atau jenang ketan tersebut mengalami kehabisan stok atau kelangkaan bahan baku. Karena faktor kebutuhanlah yang

mempengaruhinya meskipun konsumen tersebut sudah pelanggan lama dan selalu membelinya di situ, mereka akan memilih perusahaan lain yang sudah siap untuk dibeli.

Dengan nama usaha yang sudah dikenal berbagai kalangan mulai Kabupaten Tulungagung hingga sekitarnya, produktivitas kerja karyawan UD. Barokah harus dijaga kestabilannya. Tak terkecuali dengan berbagai rintangan yang dihadapi, mulai dari kelangkaan bahan baku, munculnya persaingan usaha baru, konsistensi karyawan yang kurang, dan masih banyak lagi. Dengan berbagai macam rintangan tersebut, UD. Barokah harus menemukan cara untuk menyelesaikannya serta mempertahankan produktifitas karyawannya inilah yang menjadi alasan saya mengangkat judul pada penelitian kali ini.

Guna meningkatkan pendapatan dan kemakmuran karyawan suatu perusahaan maka harus diraih melalui perbaikan dan peningkatan produktivitas kerja. Maka dari itu, UD. Barokah Tulungagung melakukan perbaikan dan peningkatan mutu dari faktor-faktor produktivitas kerja karyawan terutama sumber daya manusia dan faktor lain yang mempengaruhinya. UD. Barokah Tulungagung merupakan usaha bidang jajanan tradisional yang memiliki karyawan dari berbagai usia dan beraneka ragam latar belakang yang dimiliki. Berikut tabel 1.1 pemaparan informasi mengenai jumlah produktivitas jenang UD. Barokah Tulungagung lima tahun terakhir.

Tabel 1.1
Data Produktivitas Jenang pada
UD. Barokah Tulungagung Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Produktivitas (kg)
2018	92.400
2019	54.000
2020	72.000
2021	95.300
2022	98.600

Sumber: UD. Barokah Tulungagung

Dari pemaparan tabel 1.1 terlihat dalam lima tahun terakhir terdapat peningkatan dan penurunan produktivitas. Dari hasil produktivitas tersebut, berikut jumlah pendapatan yang diperoleh UD. Barokah Tulungagung.

Tabel 1. 2
Data Pendapatan dari Jenang pada
UD. Barokah Tulungagung Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Pendapatan (Rp)
2018	2.956.800.000
2019	1.728.000.000
2020	2.304.000.000
2021	3.049.600.000
2022	3.155.200.000

Sumber: UD. Barokah Tulungagung

Terlihat dari table 1.2 bahwa pendapatan yang diterima UD. Barokah Tulungagung mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, meskipun pada tahun 2019 menurun namun mulai meningkat kembali hingga tahun 2022. Hal ini karena penguatan mental pada sumber daya manusia dan

lingkungan sekitar perusahaan yang dapat mempertahankan dan meningkatkan produktivitas perusahaan tersebut.

Untuk mengukur produktivitas kerja karyawan diperlukan beberapa indikator seperti berikut: kemampuan seorang karyawan yang bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme dalam bekerja, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja yang dapat dilihat dari etos kerja karyawan dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan hari sebelumnya, pengembangan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja, mutu yang merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai untuk memberikan hasil yang terbaik guna meraih manfaat untuk perusahaan dan dirinya sendiri, serta efisiensi yang berupa perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber yang digunakan.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, antara lain adalah motivasi kerja. Motivasi kerja mengandung pengertian suatu kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah tujuan tertentu dengan batasan suatu proses dimana tingkah laku tersebut dipupuk dan diarahkan. Menurut Robbins dan Judge (2018:222) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Cassino (2014:219), motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya.

Selain motivasi kerja, faktor selanjutnya yang akan saya bahas adalah kepuasan kerja karyawan. Arti dari kepuasan kerja merupakan hasil dari

persepsi karyawan tentang sejauh mana pekerjaan mereka dapat memberikan keadaan emosi. Menurut Handoko (2016:193), kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau sebaliknya yang tidak menyenangkan ketika karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja juga merupakan cerminan dari perasaan para pekerja terhadap pekerjaannya yang telah dilakukan. Hal tersebut tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungan sekitarnya. Bagi perusahaan, kepuasan kerja karyawan bermanfaat dalam usaha meningkatkan produktifitas, perbaikan sikap, dan tingkah laku karyawan dalam suatu perusahaan.

Faktor yang selanjutnya adalah disiplin kerja, yang merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan pada suatu organisasi dan norma sosial yang berlaku. Maka dari itu disiplin merupakan sarana yang penting untuk mencapai tujuan, sehingga pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Menurut Singodimejo dalam (Sutrisno, 2019:86) berpendapat bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma - norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Karyawan yang memiliki kedisiplinan akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan tingkat kedisiplinan yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan suatu perusahaan.

Dari penjelasan teori - teori dan paparan latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di UD. Barokah Tulungagung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar

pengaruh motivasi, kepuasan kerja karyawan, dan disiplin kerja terhadap produktifitas karyawan pada UD. Barokah Tulungagung. Judul yang diambil peneliti adalah **“Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap produktifitas kerja karyawan. (Studi kasus pada UD. Barokah Tulungagung)”**

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang yang telah disampaikan di atas, peneliti akan mengidentifikasi masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
4. Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah digunakan agar penelitian ini tidak menyimpang dari rumusan masalah yang sudah ditentukan, maka untuk menghindari adanya suatu penyimbangan tersebut, peneliti membuat batasan masalah sebagai berikut :

1. Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada UD. Barokah Kabupaten Tulungagung ditinjau dari motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja.
2. Subjek yang diteliti adalah seluruh karyawan pada UD. Barokah Kabupaten Tulungagung.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah ini sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Barokah Tulungagung?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Barokah Tulungagung?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Barokah Tulungagung?
4. Apakah motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Barokah Tulungagung?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Barokah Tulungagung.
2. Untuk menganalisis pengaruh antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Barokah Tulungagung.
3. Untuk menganalisis pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Barokah Tulungagung.
4. Untuk menganalisis pengaruh antara motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Barokah Tulungagung.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan lebih meningkatkan baik secara teoritis maupun secara praktis diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Secara teoritis

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat secara teoritis, yakni dapat menjadi pengembangan ilmu jurusan manajemen dan juga dapat memperbanyak referensi sebagai acuan untuk melakukan penulisan yang sejenis selanjutnya, serta pemahaman mengenai pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di lembaga penelitian ini.

2. Secara Praktis

a. Bagi Instansi UD. Barokah Kabupaten Tulungagung

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi bahan informasi dan mampu memberikan solusi alternatif terhadap permasalahan yang ada. Dengan mengetahui permasalahan yang ada, dapat melihat faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada UD. Barokah Kabupaten Tulungagung.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dari penelitian ini dapat dijadikan referensi dan juga sumber untuk sekedar bahan pertimbangan bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian tentang sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Baron, Robert, A. 2016. *Psikologi Sosial Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Blocher, Chen dan Lin. 2013. *Manajemen Biaya Buku I*. Jakarta: Salemba Empat.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Djuwita, Tita Meirina. 2011. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja Pegawai*, Jurnal Manajerial, Vol. 10, No. 19.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Progam IBM SPSS 21Edisi 7*.Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.Hani. 2017. *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Management Dasar, Pengertian Dan Masalah Refisi F. D*. Jakarta: Rajawali.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Juliawan, Reffo Andre, Bambang Agus Sumantri, dan Rony Kurniawan. 2021. *Pengukuran Kinerja Karyawan Pada Pt Indoprima Gemilang Nganjuk Ditinjau Dari Kompensasi, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan*. dalam Jurnal Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi, Vol. 6, No. 1
- Mauludi, Ali. 2016. *Teknik Belajar Statistik 2*. Jakarta Timur: Alim's Publishing.

- Nogi Hessel dan Tangkilisan. 2017. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Ridwan dan Sunarto. 2016. *Pengantar Statistika untuk Penelitian: Pendidikan Sosial, Komunikasi, Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Robert, Kreitner dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi, edisi ke 9 buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P, Timothy A. Judge. 2018. *Perilaku Organisasi, edisi ke 12 buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saleh, Abdul Rachman. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang*, dalam jurnal Among Makarti, Vol. 11, No. 21.
- Santoso, Singgih. 2015. *Menguasai Statistik Parametrik: Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindi.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas*. Jakarta: BumiAksara.
- Siregar, Sofyan. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Fajar Interpretama Mandiri.
- Subagiyo, Rokhmat. 2017. *Metode Penelitian Ekonomi Islam: Konsep dan Penerapan*. Jakarta: Alim's Publishing.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna V. 2014. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sujianto, Agus Eko. 2015. *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*. Jakarta: Pranada Media.
- Sunarsi, Denok. 2018. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Nadi Suwarna Bumi*, Dalam Jurnal Semarak, Vol. 1, No. 1.
- Sururin, A, K.K Heryanda, dan R. Atidira. 2020. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Singaraja Hotel*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 2(1), 12.
- Sutrisno, Edi. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana PrenadaMedia Group.
- Tisnawati, Ernie. S dan Kurniawan. 2020. *Pengantar Manajemen Cet. IX*. Jakarta:Kencana.
- Ulfa, Yunita Maria, Bambang Agus Sumantri, dan Dhiyan Septa Wihara. 2022. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (Kpri) Karya Utama Kecamatan Tarokan*. dalam Jurnal Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi, Vol. 6, No. 1
- Umar, Husein. 2019. *Rencana Kerja Perusahaan yang baik*. Jakarta: Rajawali.
- Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.

Usman, Ismail. 2016. *Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada singlaraja hotel*, dalam Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 4, No. 3.

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja, edisi ke 3*. Jakarta: Rajawali.

Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Cet. II*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Wulandari, Luthfia, Bambang Agus Sumantri, dan Rony Kurniawan. 2021. *Analisis Kinerja Karyawan Berkaitan Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Di "Jago Bahasa" Pare*. dalam Jurnal Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi, Vol. 6, No. 1.