

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pada umumnya setiap perusahaan yang didirikan bertujuan untuk kelangsungan hidup dan mencapai keuntungan yang diharapkan dimasa mendatang, mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan berarti juga memperhatikan dan berusaha menjamin serta mempertahankan tenaga kerja yang bekerja.

Salah satu faktor penentu keberhasilan suatu usaha adalah tenaga kerja. Oleh karena itu perlu dilakukan perencanaan sumber daya manusia secara baik. Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem di bidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan. Peningkatan skill, perubahan sikap, perilaku koreksi terhadap kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, diantaranya motivasi dan disiplin kerja.

Tinggi rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan sangat erat hubungannya dengan tinggi rendahnya kualitas sumber daya manusia yang mengelola maupun dikelola, jika pengaruh produktivitas kerja karyawan digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisis dan mendorong efisiensi, maka peningkatan produktivitas akan memberikan kemampuan yang lebih besar bagi perusahaan untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia pada perusahaan tersebut.



## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pimpin. Meningkatkan produktivitas karyawan tidak cukup dengan terus-menerus mendorong mereka bekerja keras. Ada sebuah set strategi yang perlu diterapkan. Menuntut karyawan untuk bekerja keras bukan solusi yang baik, bahkan bisa menjadi bomerang bagi perusahaan atau leader.

PT. Capella Dinamik Nusantara Kecamatan Kandis Kabupaten Siak merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan sepeda motor Honda, pelayanan servis mesin dan sparepart original Honda. Perusahaan ini beralamat di Jl. Lintas Timur KM. 73 Kelurahan Simpang Belutu Kecamatan Kandis Kabupaten Siak. Perusahaan ini merupakan salah satu distributor sepeda motor merek Honda di kecamatan Kandis yang cukup besar dan memiliki pertumbuhan yang cukup pesat. Adapaun jumlah karyawan PT Capella Dinamik Nusantara adalah sebagai berikut. Perusahaan juga berupaya terus meningkatkan kinerja karyawannya secara konsisten untuk mencapai tujuan dan produktivitas perusahaan. Namun tidak mudah untuk mencapai tingkat produktivitas yang sesuai dengan keinginan manajemen perusahaan. Data sehubungan dengan tingkat penjualan dan realisasi penjualan oleh PT. Capella Dinamik Nusantara Kecamatan Kandis adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Data Hasil Penjualan Sepeda Motor pada PT. Capella Dinamik Nusantara Tahun 2013-2017**

Tahun	Jumlah karyawan	Target penjualan (unit)	Realisasi penjualan (unit)	Persentase Penjualan	Tingkat Produktivitas
2013	47	1376	1303	27,72%	94,69 %
2014	45	1482	1352	30,04%	91,22%
2015	43	1627	1404	32,65%	86,29%
2016	41	1786	1413	34,46%	79,11%
2017	40	1902	1627	40,67%	85,54%

*Sumber : bagian umum PT. Capella Dinamik Nusantara 2018*



#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari tabel 1.1 dapat di lihat tingkat produktivitas karyawan dalam kurun waktu 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi dan tidak sesuai target. Pada tahun 2013 jumlah karyawan 47 dengan target 1376 dan realisasinya sebesar 1303. Pada tahun 2014 jumlah karyawan 45 dengan target 1482 dan realisasinya sebesar 1352. Pada tahun 2015 jumlah karyawan 43 dengan target 1627 dan realisasinya sebesar 1404. Pada tahun 2016 jumlah karyawan 41 dengan target 1786 dan realisasinya sebesar 1413. Pada tahun 2017 jumlah karyawan 40 dengan target 1902 dan realisasinya sebesar 1627. Terjadinya penurunan produktivitas secara fluktuasi ini disebabkan oleh faktor tingkat kedisiplinan karyawan menurun serta minimnya motivasi yang dilakukan pimpinnan guna mendongkrak semangat kerja karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan serta target produktivitas yang diinginkan. Hal ini tercermin dari rendahnya semangat kerja karyawan serta efisiensi kerja karyawan yang menurun yang berakibat kepada tidak tercapainya target produktivitas yang diinginkan.

Motivasi pada suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi tercapainya tujuan organisasi. Dengan adanya motivasi yang tepat, para karyawan akan terdorong untuk berupaya semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dan berbagai sasarnya serta kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Motivasi 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 (**Hasibuan, 2013:143**).

Salah satu faktor motivasi yang menjadi permasalahan menurunnya produktivitas kerja karyawan adalah faktor gaji. Berikut data gaji karyawan PT Capella Dinamik Nusantara.

**Tabel 1.2 Data jumlah karyawan dan gaji karyawan PT Capella Dinamik Nusantara**

No	Jenis pekerjaan	Jumlah karyawan	Gaji
1	Administrator head	1	5.675.000
2	sales supervisor	1	5.455.000
3	Workshop head	1	5.375.000
4	Spv	1	2.475.000
5	Ar controller	3	2.225.000
6	Collector	4	1.975.000
7	Invoice	2	2.125.000
8	Deliver man	4	2.075.000
9	Office boy	2	1.175.000
10	Sales man	4	1.575.000
11	Counter sales	3	1.975.000
12	Mechanic	8	2.175.000
13	Partkeeper	3	1.975.000
14	Cashier	3	1.575.000

**Sumber : bagian umum PT. Capella Dinamik Nusantara 2018**

Dari tabel 1.2 dapat dilihat jenis-jenis pekerjaan, jumlah karyawan beserta gaji perbulan karyawan di PT Capella Dinamik Nusantara Kecamatan Kandis, dapat diketahui bahwa gaji karyawan masih banyak yang dibawah upah minimum daerah kabupaten siak.

Dari hasil wawancara dengan Bapak Pandi bagian Sales Supervisor peneliti menemukan bahwasan pemimpin perusahaan kurang komunikatif dengan bawahannya hal ini dapat dilihat dari komunikasi yang kurang baik serta

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

minimnya motivasi yang diberikan kepada bawahan. Adapun faktor gaji dan kompensasi menjadi penyebab dari motivasi karyawan. Menurunnya produktivitas kerja yaitu dikarenakan gaji beberapa karyawan berada dibawah upah minim daerah kabupaten siak berjumlah Rp. 2.600.614 sedangkan gaji karyawan rata-rata antara Rp.1.000.000 – Rp5.000.000. Lalu, untuk kompensasi penjualan serta prestasi yang didapatkan oleh karyawan juga terhitung minim. Adapun permasalahan lainnya seperti lingkungan kerja yang dialami karyawan yaitu, letak kantin/rumah makan yang relatif jauh sehingga karyawan sering kali terlambat kembali ke kantor pada saat jam istirahat.

Selain Motivasi Kerja, produktivitas juga dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan. Dengan adanya disiplin kerja dari pada karyawan maka produktivitas akan meningkat. Namun, apabila disiplin kerja karyawan kurang baik maka produktivitas akan menurun. Berikut adalah gambar absen karyawan pada PT. Capella Dinamik Nusantara dapat dilihat dari tabel berikut :

**Tabel 1.3 Laporan Tingkat Kehadiran Karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara tahun 2013- 2017**

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Absensi Karyawan (tahun)					Rata-rata Absensi	Rata-rata keterlambatan
		Sakit	Izin	Alfa	Jumlah Datang Tepat Waktu	Terlambat dan Pulang Cepat		
2013	47	19	19	30	7.004	820	1.44%	11.70%
2014	45	19	20	29	6.920	1765	1.51%	25.50%
2015	43	21	19	31	6.070	1658	1.65%	27.31%
2016	41	20	22	30	6.987	2076	1.75%	29.71%
2017	40	23	25	37	6.120	2858	2.12%	46.69%

**Sumber : bagian umum PT. Capella Dinamik Nusantara 2018**

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat tingkat absensi tidak hadir mengalami peningkatan setiap tahunnya. Pada tahun 2013 dari jumlah karyawan 47 orang



**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tingkat kehadiran karyawan terbilang tinggi dilihat dari jumlah sakit 19 hari, izin 19 hari, alfa 30 hari dengan total 68 tidak hadir. Pada tahun 2014 dengan jumlah karyawan 45 tingkat kehadiran adalah sakit 19 hari, izin 20 hari , alfa 29 hari dengan total 68 tidak hadir. Pada tahun 2015 dengan jumlah karyawan 43 tingkat kehadiran adalah sakit 21 hari, izin 19 hari, alfa 31 hari dengan total 71 tidak hadir. Pada tahun 2016 dengan jumlah karyawan 41 tingkat kehadiran adalah sakit 20 hari, izin 22 hari , alfa 30 hari dengan total 72 tidak hadir. Pada tahun 2017 dengan jumlah karyawan 40 orang merupakan tingkat ketidakhadiran paling tinggi dengan jumlah sakit 20 hari, izin 22 hari , alfa 37 hari dengan total 85 tidak hadir. Selain tingkat kehadiran, tingkat keterlambatan dalam bekerja karyawan juga meningkat setiap tahunnya. Pada tahun 2013 tercatat ketepatan waktu bekerja sebesar 11.70 %. Pada tahun 2017 penurunan ketepatan waktu bekerja karyawan menurun drastis hingga 46.69%. Hal ini banyak disebabkan oleh tidak mampunya karyawan dalam manajemen waktu.

dapat dilihat juga tingkat absensi tidak hadir karyawan perlu mendapatkan perhatian dari pihak perusahaan karena mengalami peningkatan setiap tahunnya. Sehingga proses pencapaian dari tujuan perusahaan menjadi terhambat. Hal ini disebabkan oleh adanya sebagian karyawan yang tidak hadir pada hari kerja. Disinilah kurangnya kedisiplinan karyawan dan dapat dilihat juga pada hari libur besar seperti hari libur keagamaan banyak yang memperpanjang hari liburnya padahal hari liburnya telah habis dan adanya karyawan yang terlambat masuk dalam pekerjaan atau cepat pulang sebelum waktu kerja pulang. Hal ini menunjukkan kurangnya kesadaran karyawan dan tanggung jawabnya terhadap

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pekerjaannya. Tingginya tingkat absensi tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap jalannya kegiatan operasional perusahaan. Tinggi atau rendahnya tingkat kehadiran karyawan juga akan berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas perusahaan. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja karyawan sehingga terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik agar tercapainya produktivitas kerja karyawan.

(Sutrino, 2015:97), menyatakan bahwa produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh disiplin karyawan. Apabila diantara karyawan sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun. Padahal untuk mendapatkan produktivitas kerja sangat diperlukan kedisiplinan dari karyawan.

Terlihat adanya suatu permasalahan yang di hadapi PT. Capella Dinamik Nusantara Kecamatan Kandis yaitu naik turunnya produktivitas kerja karyawan yang terjadi pada tahun ke tahun yang terlihat pada tahun 2013 hingga tahun 2017. Untuk tetap eksis dan mampu menghadapi persaingan yang semakin berat, maka harus dapat meningkatkan produktivitasnya. Pencapaian produktivitas kerja karyawan dipengaruhi faktor motivasi kerja dan kedisiplinan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah penulis kemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Capella Dinamik Nusantara Kecamatan Kandis Kabupaten Siak”**.



#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas peneliti mengambil perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Kecamatan Kandis?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Kecamatan Kandis?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Kecamatan Kandis?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah yang telah ditetapkan, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh motivasi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Kandis.
2. Untuk mengetahui adakah pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Kandis.
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Kandis.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan dan sumbangan sebagai berikut :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 1. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia khususnya motivasi dan disiplin kerja serta menambah pengalaman penulis dalam melakukan penelitian ilmiah.

### 2. Bagi Pihak Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan dapat menjadi tambahan rujukan bagi peneliti selanjutnya.

### 3. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan informasi kepada Perusahaan dalam merumuskan kebijakan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Kandis

## 1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini yang merupakan laporan dari hasil penelitian, direncanakan terdiri dari enam bab, masing-masing bab berisi:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam penulisan bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan diakhir dengan sistematika penulisan.

### **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Dalam bab ini penulis akan menggunakan beberapa teori yang melandasi penulisan ini, dan berhubungan dengan judul penelitian.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini berisi tentang variabel penelitian dan definisi operasional, menentukan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan dan serta metode analisis.

**BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan gambaran umum objek penelitian yang meliputi sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, dan visi misi perusahaan.

**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini akan menyajikan hasil penelitian dan pembahasan masalah

**BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini menjelaskan tentang rangkuman pembahasan dari bab-bab sebelumnya dalam suatu kesimpulan penelitian dan berisikan saran-saran yang bermanfaat bagi pihak yang terkait.