

No. Dok: 5868

Copy : 1.

D
658.31
Bad
A

TUGAS AKHIR

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT LIMUS INDO PERSADA

Diajukan

Untuk memenuhi Persyaratan Tugas Akhir

Program Studi D-IV Administrasi bisnis Otomotif

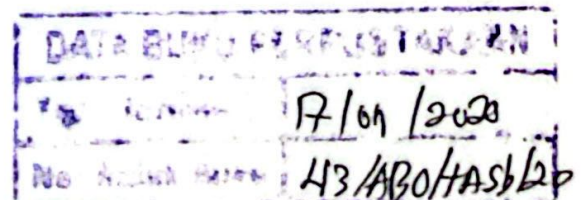
Politeknik STMI Jakarta



NAMA : Wildan Badruttaman

NIM : 1715082

POLITEKNIK STMI JAKARTA
KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN REPUBLIK INDONESIA
JAKARTA
2019



LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

Nama : Wildan Badruttaman
NIM : 1715082
Jurusan : Administrasi Bisnis Otomotif
Bidang Tugas Akhir : Sumberdaya Manusia
Judul Tugas Akhir : Analisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin
Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Limus Indo Persada

Jakarta, 12 Agustus 2019

Menyetujui

Dosen Pembimbing

Tugas Akhir



Pasti Immanuel Bangun, SE, MM

NIP : 195806111987031002

**KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN RI
POLITEKNIK STMI JAKARTA**

LEMBAR PENGESAHAN

JUDUL TUGAS AKHIR :

**“ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT LIMUS INDO PERSADA”**

DISUSUN OLEH :

Nama : Wildan Badruttaman
Nim : 1715082
Program Studi : Administrasi Bisnis Otomotif

Telah diuji oleh Tim Penguji Sidang Tugas Akhir Program Studi Administrasi
Bisnis Otomotif Politeknik STMI Jakarta pada hari Senin tanggal 2 September
2019.

Jakarta, 16 September 2019

Penguji 1,



(Drs. Pasti Immanuel Bangun, MM)

Penguji 2,



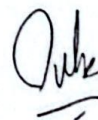
(Drs. Ubaldus Upa, Msc)

Penguji 3



(Bambang Gunadi, SH, M.SI)

Penguji 4,



(Yulius Jatmiko Nuryatno, SE, MM)



LEMBAR BIMBINGAN PENYUSUNAN LAPORAN TA

Nama : Wildan BadrotHamon
 NIM : 1715002
 Judul TA : Analisis Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap Produktivitas
Karyawan Pada PT Limus Indo Persada.

Pembimbing : Rosati Immanuel Bangun, SE, MM

Tanggal	Bab	Keterangan	Paraf
27-6-19	I	Revisi Bab I	
1-7-19	I	acc Bab I	
5-7-19	II dan III	Revisi Bab II dan III	
12-7-19	II dan III	acc Bab II dan III	
26-7-19	IV	Revisi Bab IV	
1-8-19	IV	acc Bab IV	
7-8-19	V	Revisi Bab V	
9-8-19	V dan VI	acc Bab V dan Revisi Bab VI	
12-8-19	VI	acc Bab VI	
13-8-19	I s.d VI	Finishing	

Mengetahui,

a.n Ka Prodi Administrasi Bisnis Otomotif

NIP :

Pembimbing

13.20
18-
Immanuel Bangun
NIP : 195066198703102

**POLITEKNIK STMI JAKARTA
KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN RI**

LEMBAR PERNYATAAN PLAGIARISME

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : WILDAN BADRUTTAMAN

NIM : 1715082

Program Studi : Administrasi Bisnis Otomotif

Dengan ini menyatakan bahwa hasil karya Tugas Akhir yang saya buat dengan judul :

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA PADA PT LIMUS INDO PERSADA**

Dibuat dan diselesaikan sendiri, dengan menggunakan literatur hasil kuliah, survey lapangan, diskusi dengan Dosen Pembimbing serta buku – buku atau jurnal acuan yang tertera dalam referensi pada karya tugas akhir ini.

- Bukan merupakan duplikasi karya tulis yang sudah dipublikasikan atau yang pernah dipakai untuk mendapatkan gelar Sarjana di Universitas atau Perguruan Tinggi lain, kecuali pada bagian – bagian tertentu digunakan sebagai referensi pendukung untuk melengkapi informasi dan sumber informasi dengan dicantumkan melalui referensi yang semestinya.
- Bukan merupakan karya tulis terjemahan dari kumpulan buku atau jurnal acuan yang tertera dalam referensi pada Karya Tugas Akhir saya.

Jika saya terbukti tidak memenuhi apa yang telah dinyatakan seperti diatas, maka karya Tugas Akhir saya ini dibatalkan.

Jakarta, 12 Agustus 2019

Yang Membuat Pernyataan



1715082

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Wildan Badruttaman
NIM : 1715082
Program Studi : Administrasi Bisnis Otomotif
Jenis Karya : Tugas Akhir

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Politeknik STMI Jakarta **Hak Bebas Royalti Noneklusif (Non Exclusive Royalty- Free Right)**, Atas karya ilmiah saya berjudul :

*“Analisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT
Limus Indo Persada”*

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas Royalti Noneklusif ini Politeknik STMI Jakarta berhak menyimpan , mengalih media atau formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data, merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis atau pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 12 Agustus 2019
Yang Membuat Pernyataan

Wildan Badruttaman

1715082

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja di PT Limus Indo Persada. Dalam penelitian ini menggunakan motivasi (X_1) dan disiplin (X_2) sebagai variabel produktivitas kerja (Y) sebagai variabel dependen. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan teknik pengambilan sampel bagian total nonprobability sampling. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini memindahkan 78 responden yang merupakan karyawan ke produk trailer dari PT Limus Indo Persada. Pemrosesan dan analisis data penelitian dilakukan dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas, dan uji heterokedacity), koefisien determinasi dan pengujian hipotesis yang terdiri dari analisis regresi linier sederhana dan berganda, uji t dan uji F secara manual dan SPSS versi 24.0. Penelitian ini menghasilkan persamaan regresi berikut $= 7,283 + 0,251 X_1 + 0,594 X_2$. Nilai ini menunjukkan, jika tidak ada variabel independen (motivasi dan disiplin), variabel dependen (produktivitas kerja) adalah 7.283. Berdasarkan hasil pengujian dalam penelitian ini dihasilkan variabel motivasi tidak berperan dalam produktivitas kerja, tetapi penerapan variabel disiplin secara signifikan mempengaruhi produktivitas kerja. Dari hasil uji F dihasilkan motivasi dan disiplin yang memiliki signifikansi simultan terhadap produktivitas kerja. Dalam uji koefisien determinasi (R^2) terdapat pengaruh disiplin 53,6% (motivasi dan disiplin) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja). Sedangkan 46,4% disetujui oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata kunci: Motivasi, disiplin, produktivitas kerja, Regresi Linier Sederhana dan Berganda.

Daftar Isi

TUGAS AKHIR	i
ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT LIMUS INDO PERSADA	i
LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR	i
LEMBAR PERNYATAAN PLAGIARISME	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
ABSTRAK	v
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL.....	xi
KATA PENGANTAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 RUMUSAN MASALAH	3
1.3 TUJUAN PENELITIAN	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.5 Batasan Masalah	4
1.6 Sistematika Penulisan.....	5
BAB II LANDASAN TEORI	6
2.1 Sumber Daya Manusia	6
2.2 Motivasi.....	13
2.2.4 Tujuan Motivasi	15
2.2.5 Indikator Motivasi	17
2.3 Disiplin.....	18
2.3.3 Tujuan Disiplin.....	20
2.3.5 Hubungan Disiplin dengan produktivitas kerja	22
2.4 Produktivitas kerja	23
2.4.2 Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja	24
2.4.3 Indikator Produktivitas	24
2.4.4 Upaya peningkatan produktivitas	25
2.5 Kerangka berpikir	27

BAB III METODE PENELITIAN	28
3.1 Pengertian Penelitian.....	28
3.2 Pendekatan Penelitian	28
3.3 Sumber Data	28
3.3.1 Data Primer	28
3.3.2 Data Sekunder	29
3.4 Populasi dan Sample	29
3.6.1 Populasi.....	29
3.6.2 Sampling.....	29
3.5 Tempat dan Waktu Penelitian.....	30
3.6 Definisi Operasional Variabel	30
3.6.1 Variabel Independen/Bebas	30
3.6.2 Variabel Dependen/Terikat.....	31
3.7 Hipotesis Penelitian.....	31
3.8 Teknik Pengumpulan Data	32
3.9 Teknik Pengambilan Sampling.....	32
3.10 Instrumen Penelitian.....	33
3.10.1 Penyusunan Instrumen.....	35
3.11 Uji Instrumen	35
3.11.1 Uji Validitas	35
3.11.2 Uji Reabilitas.....	36
3.11.1 Teknik Analisis Data	37
3.11.2 Uji Hipotesis	41
BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA.....	44
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	44
4.1.1 Profil Perusahaan.....	44
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	45
4.1.3 Sejarah Umum Perusahaan	45
4.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan	46
4.2 Gambaran Umum Responden	47
4.2.1 Menurut Jenis Kelamin.....	47
4.2.2 Menurut Pekerjaan	48

4.3	Penentuan Range.....	48
4.4	Deskripsi Variabel Penelitian	49
4.4.1	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian Motivasi (X1)	49
4.4.2	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin (X2).....	50
4.4.3	Tanggapan Responden Terhadap Produktivitas kerja (Y)	50
4.5	Uji Validitas Data	51
4.5.1	Uji Validitas Motivasi (X1)	51
4.5.2	Uji Validitas Displin (X2).....	56
4.5.3	Uji Validitas Keputusan Produktivitas Kerja (Y).....	59
4.6	Uji Reliabilitas Data.....	61
4.7	Uji Asumsi Klasik.....	63
4.7.1	Uji Normalitas Data.....	63
4.7.2	Uji Multikolonieritas	63
4.7.3	Uji Heteroskedastisitas	64
4.8	Analisis Korelasi dan Berganda.....	65
4.8.1	Analisis Korelasi Sederhana dan Berganda	65
4.8.2	Analisis Regresi Sederhana dan Berganda.....	69
4.9	Koefisien Determinasi.....	73
4.10	Uji Hipotesis	73
4.10.1	Uji t (Parsial).....	73
4.10.2	Uji F (Simultan)	76
BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN		79
5.1	Uji Validitas Data	79
5.2	Uji Reliabilitas Data.....	80
5.3	Uji Asumsi Klasik.....	81
5.3.1	Uji Normalitas Data.....	81
5.3.2	Uji Multikolonieritas	82
5.3.3	Uji Heteroskedastisitas	83
5.4	Analisis Korelasi dan Regresi.....	84
5.4.1	Analisa Korelasi Berganda	84
5.4.2	Analisis Regresi Berganda.....	85
5.5	Konstelasi Penelitian.....	86

5.6	Koefisien Determinasi.....	87
5.7	Uji Hipotesis	87
5.7.1	Uji t (Parsial).....	87
5.7.2	Uji F (Simultan)	89
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN		90
6.1	Kesimpulan.....	90
6.2	Saran.....	91
DAFTAR PUSTAKA.....		93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Grafik Kehadiran Karyawan	2
Gambar 2. 1 Perputaran Sumber Daya Manusia	12
Gambar 2. 2 Kerangka Berpikir.....	27
Gambar 3. 1 Hipotesis Penelitian	31
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi	46
Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas P-Plot	63
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	65
Gambar 4. 4 Diagram Uji t Motivasi (X1).....	76
Gambar 4. 5 Diagram Uji t Disiplin (X2).....	76
Gambar 4. 6 Diagram Uji F	78
Gambar 5. 1 Hasil Uji Normalitas P-Plot	81
Gambar 5. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	83
Gambar 5. 3 Konstelasi Penelitian.....	86

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Produksi Jok Mobil Per Tahun 2015 - 2019.....	3
Tabel 3. 1 Instrumen Penelitian	33
Tabel 3. 2 Keterangan Skala Likert	35
Tabel 3. 3 Cronbach's Alpha.....	37
Tabel 3. 4 Koefisien Korelasi	40
Tabel 4. 1 Data Jenis Kelamin Responden	47
Tabel 4. 2 Data Pekerjaan Responden	48
Tabel 4. 3 Hasil Tanggapan Responden Motivasi (X1)	49
Tabel 4. 4 Tanggapan Hasil Responden Disiplin (X2).....	50
Tabel 4. 5 Hasil Tanggapan Responden Produktivitas Kerja (Y)	51
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Motivasi (X1)	51
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Disiplin (X2).....	56
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Keputusan Produktivitas Kerja (Y)	59
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas	62
Tabel 4. 10 Tabulasi Data	66
Tabel 5. 1 Hasil Rangkuman Uji Validitas Motivasi, Disiplin, Produktivitas Kerja.....	79
Tabel 5. 2 Hasil Uji Reabilitas Motivasi, Disiplin, Produktivitas Kerja	80
Tabel 5. 3 Hasil Uji Multikolonieritas	82
Tabel 5. 4 Hasil Uji Korelasi Motivasi, Disiplin, Produktivitas Kerja.....	84
Tabel 5. 5 Hasil Uji Regresi Berganda Motivasi (X1), Disiplin (X2), Produktivitas Kerja (Y) ..	85
Tabel 5. 6 Hasil Koefisien Determinasi.....	87
Tabel 5. 7 Hasil Uji T	88
Tabel 5. 8 Hasil Uji F.....	89

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karuniaNya, Penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tugas Akhir sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan. Tugas Akhir berjudul :

“ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT LIMUS INDO PERSADA”

Penyusunan Tugas Akhir adalah salah satu persyaratan yang harus diselesaikan oleh Mahasiswa Jurusan Administrasi Bisnis Otomotif (ABO) program D-4 di Politeknik STMI Jakarta. Penulis menyadari bahwa terlaksananya penulisan Tugas Akhir ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan ini dengan baik.

Penulis menyadari bahwa terlaksananya penulisan Tugas Akhir ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

- Bapak Dr. Mustofa, ST, MT, selaku Direktur Politeknik STMI Jakarta d.h. Sekolah Tinggi Manajemen Industri Kementerian Perindustrian RI.
- Bapak Yulius Jatmiko Nuryatno,SE.,MM, selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif (ABO). Terima kasih untuk bantuan, bimbingan dan informasi dalam proses penulisan laporan ini.
- Ibu Angelia Merdiyanti,S.TP, MM, selaku Sekretaris Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif (ABO). Terima kasih untuk bantuan, informasi dan motivasi dalam proses penulisan laporan ini.
- Bapak Drs. Pasti Immanuel Bangun, SE, MM selaku Dosen Pembimbing. Terima kasih untuk bantuan, dorongan, bimbingan, motivasi, dan waktu yang telah diluangkan untuk penulis dalam proses penulisan tugas akhir ini.
- Seluruh Dosen Pengajar Politeknik STMI Jakarta, khususnya dosen – dosen jurusan Administrasi Bisnis Otomotif, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat sehingga menjadi amal kebaikan bagi kita semua.

- Kedua orang tua tercinta yakni Bapak Tobari Abdurahman Rahayu dan Ibu Tita Walyah serta kaka saya yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan moril maupun materil kepada penulis.
- Semua Teman – Teman SMAN 103 Jakarta Angkatan 2015 yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang turut memberikan saran, masukan, informasi, motivasi, serta dukungan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan laporan ini.
- Semua Teman – Teman SMPN 213 Jakarta Angkatan 2012 yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang turut memberikan saran, masukan, informasi, motivasi, serta dukungan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan laporan ini.
- Semua Teman – Teman Rekan Kerja PT Kereta Api Indonesia yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang turut memberikan saran, masukan, informasi, motivasi, serta dukungan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan laporan ini.
- Seluruh responden penelitian yang telah meluangkan waktunya dan memberikan informasi untuk membantu penyelesaian tugas akhir ini.
- Semua teman-teman seperjuangan Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif (ABO) 2015 serta semua pihak-pihak terkait yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang turut memberikan saran, masukan, informasi, motivasi, serta dukungan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan laporan ini.
- Untuk semua pihak yang telah mendukung dan membantu Penulis baik moril, materil, tenaga, dan lain sebagainya yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu

Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini masih jauh dari kesempurnaan dengan segala kekurangannya. Untuk itu penulis mengharapkan adanya kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan dari Tugas Akhir ini. Penulis berharap, semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi rekan – rekan mahasiswa dan pembaca.

Jakarta, Agustus 2019

Penulis



Wildan Badruttaman

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

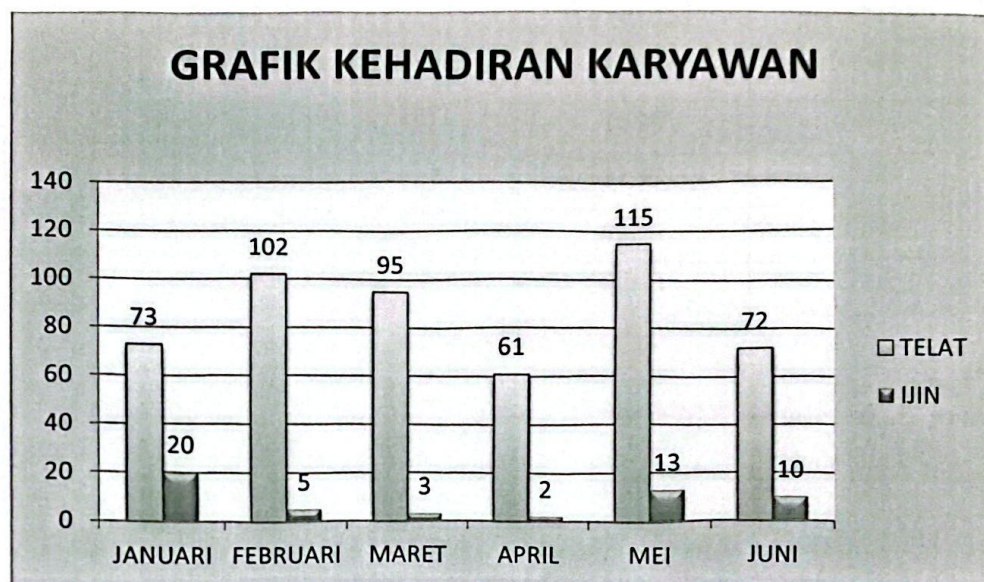
Persaingan antara perusahaan produksi bidang otomotif semakin meningkat, hal ini menuntut untuk setiap perusahaan produksi bidang otomotif untuk selalu memperhatikan kebutuhan dan juga keinginan pelanggannya dengan cara memberikan hasil produksi yang terbaik dan memuaskan. Agar perusahaan produksi bidang otomotif mampu terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang SDM yang optimal.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang maksimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Untuk mencapai kinerja yang memuaskan diperlukan kemampuan profesional yaitu melalui beberapa tahapan atau kondisi. menurut (Ravianto, 1991) Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si. (dalam manajemen sumber daya manusia, 2017) hal ini meliputi pendidikan, keterampilan, disiplin, etika kerja, motivasi, kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi. Produktivitas kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Peningkatan produktivitas kerja karyawan akan mendorong peningkatan di berbagai faktor-faktor lain dari seluruh produktivitas usaha atau perusahaan

Produktivitas kerja karyawan dalam aktifitas proses produksi dipengaruhi oleh faktor-faktor diantaranya adalah motivasi dan disiplin. Pada perusahaan, umumnya banyak terjadi kendala terutama di bagian SDM, antara lain perusahaan kurang memberikan motivasi kepada sumber daya yang dimiliki, hal ini menunjukkan bahwa termotivasi atau tidaknya seorang karyawan akan berpengaruh dalam melaksanakan pekerjaannya. Begitu pula perannya disiplin merupakan proses latihan pada karyawan untuk mengembangkan kontrol diri dan efektif dalam bekerja. Hal tersebut perlu dilakukan oleh manajer sumber daya manusia karena usaha ini sangat mendukung bagi keberhasilan perusahaan melalui

pencapaian produktivitas kerja yang optimal. Produktivitas kerja yang tinggi merupakan salah satu keunggulan kompetitif perusahaan dan sangat tergantung pada sumberdaya manusia yang berkualitas.

Gambar 1. 1 Grafik Kehadiran Karyawan



Dari gambar diatas menjelaskan dalam berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya perusahaan selalu memperhatikan karyawannya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda. Ketidakhadiran seorang karyawan akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga perusahaan tidak bisa mencapai tujuan secara optimal. Tingkat kehadiran yang baik maka dapat meningkatkan disiplin karyawan. Tingginya tingkat ketidakhadiran akan mempengaruhi produktivitas karyawan dan ada kemungkinan dapat menurunkan produktivitas kerja, sehingga target yang diharapkan perusahaan tidak terpenuhi. Sebaliknya dengan tingginya tingkat kehadiran akan mengakibatkan kinerja karyawan dapat meningkat dan target yang diharapkan bisa terpenuhi.

PT Limus Indo Persada sebagai penyedia interior dan aksesoris menghadirkan standar mutu, untuk mendukung pertumbuhan industri otomotif khususnya ikut berkomitmen dan selalu berinovasi yang berkesinambungan dalam jangka panjang, Kegiatan perusahaan yang ada di PT Limus Indo Persada yaitu kegiatan perusahaan yang bergerak dibidang industri otomotif yang memproduksi jok mobil. PT Limus Indo Persada memproduksi jok mobil terbanyak di tahun 2019. Data mencatat bahwa produksi jok mobil tersebut mencapai 4200

unit dalam 5 tahun terakhir. Berikut ini adalah produksi jok mobil PT Limus Indo Persada dari tahun 2015 - 2019.

Tabel 1.1 Produksi Jok Mobil Per Tahun 2015 - 2019

Tahun	Keterangan	Target Produksi	Pencapaian Produksi
2015	Aksesoris Mobil	4060	1844
2016	Aksesoris Mobil	4080	1482
2017	Aksesoris Mobil	4100	1589
2018	Aksesoris Mobil	4150	1309
2019	Aksesoris Mobil	4200	718

(Sumber PT Limus Indo Persada)

Berdasarkan latar belakang yang di paparkan diatas maka penulis akan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja terhadap PT Limus Indo Persada.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada tugas akhir adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT Limus Indo Persada?
2. Apakah disiplin mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT Limus Indo Persada ?
3. Apakah motivasi dan disiplin mempengaruhi produktivitas kerja pada PT Limus Indo Persada?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan permasalahan yang terjadi, maka tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui motivasi terhadap produktivitas kerja Pada PT Limus Indo Persada
2. Untuk mengetahui disiplin terhadap produktivitas kerja Pada PT Limus Indo Persada
3. Untuk mengetahui motivasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja Pada PT Limus Indo Persada

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Pihak Perusahaan

Hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan sebuah bahan untuk dilakukan pertimbangan yang berkaitan dengan motivasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja pada PT Limus Indo Persada.

2. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengevaluasi produktivitas kerja melalui motivasi dan disiplin.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman mengenai manajemen SDM secara nyata yang menyangkut dengan motivasi, disiplin terhadap produktivitas kerja.

4. Bagi Politeknik STMI Jakarta

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan untuk pembelajaran dan memperbanyak bahan pembelajaran dan dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya di bidang manajemen SDM

1.5 Batasan Masalah

Agar penelitian ini mempunyai alur yang jelas dan tidak menyimpang dari pembahasan dan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan, maka dibuatlah beberapa pembatasan masalah yaitu :

1. Penelitian dilakukan di karyawan PT Limus Indo Persada
2. Data yang digunakan merupakan data dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2018.
3. Metode analisis yang digunakan adalah *Regresi Berganda*

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pengkajian, penulisan, pembahasan dan penyusunan laporan tugas akhir ini, maka penulis membuat sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang masalah, pokok permasalahan, tujuan penulisan, batasan masalah, manfaat tugas akhir, serta sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Bab ini merupakan bagian yang berisi dasar-dasar teori atau konsep yang digunakan sebagai dasar pemikiran ilmiah untuk membahas dan menganalisa permasalahan yang ada.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini meliputi jenis data yang dibutuhkan, sumber data, cara mengumpulkan sebuah data, cara pengolahan data dan teknik analisis.

BAB IV: PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Berisikan pengumpulan data-data yang dibutuhkan untuk pengolahan data sesuai dengan metode yang dipilih, pengolahan tersebut akan digunakan dalam analisis data.

BAB V: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Berisikan analisa serta pembahasan terhadap hasil yang diperoleh dari data pengolahan data melalui metode yang diterapkan.

BAB VI: KESIMPULAN DAN SARAN

Berisikan kesimpulan dari penelitian yang di lakukan, serta saran-saran yang diperlukan perusahaan dan peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, 2017 : 5) manajemen sumber daya manusia adalah sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbangan, dan penilaian.

Menurut Werther dan Davis (Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, 2017 : 4) juga mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah “pengawai siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan – tujuan organisasi”. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas kehidupan.

Menurut Dr. Hotner Tampubolon (Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, 2015 : 1) juga mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah upaya, keterampilan atau kemampuan semua orang yang bekerja dalam suatu organisasi. dapat disimpulkan bahwa Manajemen SDM adalah pengelolaan individu – individu yang bekerja dalam organisasi (perusahaan) berupa hubungan antara pekerjaan dengan pekerja (*employer-employee*), terutama untuk menciptakan pemanfaatan individu secara produktif sebagai usaha mencapai tujuan organisasi dan dalam rangka perwujudan kepuasan kebutuhan individu – individu tersebut.

Dari berbagai pengertian manajemen sumber daya manusia tersebut diatas, MSDM dapat pula dipahami sebagai suatu proses dalam perusahaan serta dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan, yang mana dalam organisasi tersebut terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang memengaruhi efektivitas karyawan dan perusahaan, sehingga dalam perusahaan tersebut terjadi aktifitas yang dilaksanakan agar sumber manajemen personalia. Oleh karena itu, Menurut Nanang Tegar (Dalam Manajemen SDM Dan Kinerja Karyawan, 2019 : 4) perlu diketahui persamaan dan perbedaan MSDM dengan Manajemen Personalia.

2.1.1 Persamaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dengan Personalia

Manajemen Sumber Daya Manusia Dengan Personalia keduanya merupakan ilmu yang mengatur unsur manusia dalam suatu organisasi, agar mendukung terwujudnya tujuan tertentu.

2.1.2 Perbedaan MSDM dan Manajemen Personalia

MSDM dikaji secara makro, MSDM menganggap manusia adalah hal terpenting/faktor utama bagi kemajuan perusahaan, sehingga karyawan dianggap sebagai aset, karyawan harus dipelihara dengan baik, dan pendekatan MSDM adalah secara moderen. Sedangkan Manajemen Personalia dikaji secara mikro, manajemen personalia menganggap bahwa karyawan/manusia adalah faktor produksi. Oleh sebab itu, harus dimanfaatkan secara produktif. Bila karyawan tersebut dianggap sudah tidak produktif, pimpinan akan memberhentikannya.

Jadi Manajemen Personalia memfokuskan perhatian mereka pada "input" yaitu "kegiatan/program" sedangkan Manajemen Sumber Daya Manusia memfokuskan perhatiannya pada "output" yaitu "sumber daya" atau kekuatan yang dihasilkan oleh manusia/karyawan/pekerja. Fokus perhatian Manajemen Personalia adalah personel atau orang-orang yang bekerja pada sebuah organisasi. Sedangkan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah merencanakan, meningkatkan kualitas, memelihara, dan mendayagunakan kekuatan yang berasal dari orang-orang tersebut.

2.1.3 Tujuan Manajemen SDM

Menurut DR. Ir. Harsuko Riniwati (Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, 2016 : 37) Tujuan Manajemen SDM ialah meningkatkan kontribusi produktif orang – orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial.

Faktor manusia dalam perusahaan sangat penting, karena maju atau tidaknya perusahaan tergantung dari kreativitas manusianya. Perusahaan memiliki sumberdaya alam (SDA) melimpah namun tidak mempunyai sumberdaya manusia (SDM) yang kreatif maka SDA yang dimiliki tidak akan memberikan manfaat banyak. Oleh karena itu meningkatkan peran aktif dari SDM sangat penting demi kemajuan perusahaan

tersebut

Dalam rangka mendukung manajer pengelola sekaligus pemimpin dalam menjalankan tugas – tugas terkait yang dilakukan juga oleh bagian dalam perusahaan, maka bagian yang mengelola SDM haruslah mempunyai tujuan dan sasaran yaitu :

1. Sasaran perusahaan

Departemen SDM diciptakan untuk dapat membantu para manajer dalam mencapai sasaran perusahaan yaitu memberikan kontribusi terhadap efektivitas perusahaan dan membantu manajer meningkatkan produktivitas kerja yang berkaitan dengan masalah SDM. Sasaran perusahaan antara lain meliputi Perencanaan SDM, Seleksi, Pelatihan, Pengembangan, Pengangkatan, Penempatan, Penilaian, Hubungan Kerja

2. Fungsional

Kontribusi Departemen SDM pada kesuksesan perusahaan perlu dipertahankan, agar perusahaan tidak memandang Departemen SDM sebagai beban di perusahaan. Maka perlu nya sasaran fungsional antara lain meliputi pengangkatan, penempatan, dan penilaian terhadap SDM yang benar sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sehingga memberikan hasil yang optimal kepada perusahaan

3. Sosial

Departemen SDM membantu perusahaan mencapai sasaran untuk selalu tanggap secara etis maupun sosial terhadap berbagai kebutuhan dan tuntutan masyarakat dengan terus meminimalkan dampak negatif atas tuntutan tersebut terhadap perusahaan. Kegagalan perusahaan dalam menggunakan sumber daya karyawan bagi kepentingan masyarakat yang tidak melalui cara – cara yang etis bisa menimbulkan sejumlah kendala

4. Pribadi karyawan

Perusahaan akan selalu membantu para karyawan mencapai tujuan pribadi pengawai yang dapat meningkatkan kontribusi individu atas perusahaan. Jika pengawai meningkatkan kinerja maka perlu dikembangkan dan dimotivasi. Kinerja SDM (*Motivation x Opportunity x ability*). Sasaran pribadi karyawan meliputi pelatihan, pengembangan, penilaian, penempatan, dan penugasa.

2.1.4 Fungsi Sumber Daya Manusia

Menurut DR.Ir. Harsuko Riniwati (Dalam manajemen Sumberdaya Manusia, 2016 : 44) Fungsi SDM dibagi 2 yaitu fungsi manajerial dan operasional. Tugas pokok dan fungsi (TUPOKSI) manajemen perusahaan adalah mengatur SDM menumbuhkan sikap saling memuaskan dalam hal tugasnya yang telah tertuang dalam tugas pokok dan fungsi masing – masing individu dalam perusahaan sesuai posisinya. Fungsi SDM menurut Dr. Suparno Eko Widodo (dalam pengembangan sumber daya manusia, 2014 : 6) yaitu fungsi manajerial meliputi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*) dan pengendalian (*controlling*). Berikut penjelasan masing – masing setiap fungsi manajerial :

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan (*Planning*) adalah penetapan program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan. Kegiatannya meliputi pemahaman tujuan dan sasaran organisasi, analisis pekerjaan/jabatan, penentuan kebutuhan SDM bagi organisasi yang bersangkutan, dan perencanaan untuk pemenuhannya serta pengendaliannya

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian (*organizing*) adalah penyusunan dan pembentukan suatu perusahaan dengan mendesain struktur dan hubungan antar para pekerja dan tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab. Kegiatannya meliputi rekrutmen, penyeleksian dan orientasi.

3. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

Fungsi operasional menurut Dr. Suparno Eko Widodo (Manajemen Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, 2014 : 7) meliputi pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, pemutusan hubungan kerja, perencanaan, kedisiplinan. Berikut penjelasan masing – masing dari setiap fungsi operasional :

1. Pengadaan Tenaga Kerja (*procurement*)

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan Meliputi :

- Mengumumkan dan menerima surat lamaran
- Melakukan seleksi
- Melakukan orientasi dan pelatihan
- Pengangkatan SDM
- Penempatan SDM

2. Pengembangan (*development*)

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

Pengembangan meliputi :

- Penilaian prestasi kerja
- Perencanaan karir
- Pendidikan dan pelatihan
- Pemberian tugas
- Mutasi dan rekomendasi
- Motivasi dan disiplin kerja

3. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*undirect*). Uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Fungsi kompensasi meliputi :

- Penggajian dan pengupahan
- Pemberian tunjangan
- Pangkat dan jabatan
- Pemberian penghargaan

4. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

5. Pemeliharaan (*Maintance*)

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Fungsi pemeliharaan meliputi :

- Pemeliharaan kebugaran fisik dan jiwa raga
- Pemeliharaan keamanan dan keselamatan kerja
- Pemberian jaminan perumahan
- Pemeliharaan kesehatan
- Pemeliharaan kesejahteraan SDM
- Pemeliharaan hubungan kerja dan hak asasi SDM

6. Disiplin

Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan perusahaan dan norma sosial.

7. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan (*Planning*) adalah proses penentuan langkah yang akan dilakukan dimasa mendatang. Fungsi perencanaan meliputi :

- Menganalisis pekerjaan yang ada
- Menyusun uraian pekerjaan
- Menyusun persyaratan pekerjaan
- Menentukan sumber – sumber penarikan SDM

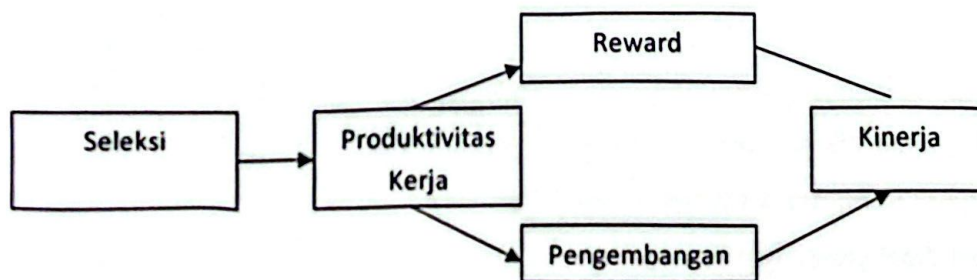
8. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian (*Separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Fungsi Pemberhentian meliputi :

- Mengatur hak – hak para pensiun yang dapat diberikan kepada mereka yang telah berjasa besar terhadap perusahaan

Pelaksanaan berbagai fungsi manajemen SDM sebenarnya bukan hanya dapat menciptakan SDM yang produktif mendukung tujuan perusahaan, akan tetapi menciptakan suatu kondisi yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan disiplin dan motivasi SDM dalam berkarya. Pelaksanaan *job analysis*, perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, penempatan dan pembinaan karir serta pendidikan dan pelatihan yang baik akan meningkatkan potensi SDM untuk optimal dalam bekerja karena telah mendapatkan bekal pengetahuan dan keterampilan ditempatkan pada kedudukan yang tepat (*the right man on the right place*). Sedangkan pelaksanaan fungsi SDM lainnya seperti kompensasi, kesejahteraan, hubungan kerja yang baik akan dapat menimbulkan dorongan meningkatnya motivasi serta disiplin SDM. Jadi uraian diatas dapat disimpulkan menurut Dr.Ir. Harsuko Riniwati (dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, 2016 : 40) sebagai perputaran manajemen SDM dari aktivitas SDM yang kompleks tersebut seperti tampak pada gambar berikut :

Gambar 2. 1 Perputaran Sumber Daya Manusia



Sumber : Michael Armstrong, 2006

Dalam perputaran sumber daya manusia yang ada didalamnya yaitu aktivitas SDM akan dipengaruhi oleh faktor internal organisasi maupun eksternal organisasi. Faktor internal organisasi terdiri dari hal – hal yang terkait dengan misi, budaya, ukuran dan operasional dari organisasi. Sedangkan faktor eksternal organisasi adalah terkait

lingkungan, global, teknologi, hukum, ekonomi, sosial, politik, geografi.

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Menurut Dr. Hotner Tampubolon (Dalam Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia, 2015 : 5) motivasi adalah upaya untuk mendorong karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan. Semakin baik motivasi yang ada dalam suatu perusahaan akan mengakibatkan peningkatan produktivitas kerja karyawan. Motivasi dapat dilakukan oleh tiap departemen yang berkaitan dengan motivasi seperti pemberian intensif, memberikan kesejahteraan karyawan (asuransi), memberikan pendidikan dan pelatihan, memberikan fasilitas yang cukup, atau hal lainnya yang berkaitan dengan motivasi.

Menurut Drs. Daryanto & Drs. Bintoro (Dalam Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, 2017 : 75) motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendakki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat, karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Dari batasan tersebut telah diutarakan secara sederhana dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan dimaksud.

Karyawan dengan motivasi berprestasi tinggi sangat menyukai tantangan, berani mengambil risiko, sanggup mengambil alih tanggung jawab, senang bekerja keras. Dorongan ini akan menimbulkan kebutuhan berprestasi karyawan yang membedakan dengan yang lain, karena selalu ingin mengerjakan sesuatu yang lebih baik. Tetapi jika karyawan telah dihukum karena mengalami kegagalan, maka perasaan takut terhadap kegagalan akan berkembang dan menimbulkan dorongan untuk menghindarkan diri dari kegagalan.

2.2.2 Fungsi Motivasi

Menurut Dr.Ir. Harsuko Riniwati (Dalam Manajemen Sumberdaya Manusia, 2016 : 193) motivasi adalah untuk menggambarkan hubungan antara harapan dan tujuan. Dari uraian diatas dapat disimpulkan menurut Dr. Hadaro Nawawi (Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, 2018 : 359) bahwa fungsi motivasi bagi karyawan adalah sebagai berikut :

1. Motivasi sebagai energi atau motor penggerak bagi manusia, ibarat bahan bakar pada kendaraan.
2. Motivasi merupakan pengatur dalam memilih alternatif diantara dua atau lebih kegiatan yang bertentangan. Dengan memperkuat suatu motivasi, akan memperlemah motivasi yang lain, maka seseorang hanya akan melakukan satu aktivitas dan meninggalkan aktivitas yang lain.
3. Motivasi merupakan pengatur arah atau tujuan dalam melakukan aktivitas, dengan kata lain setiap orang hanya akan memilih dan berusaha untuk mencapai tujuan, motivasi yang tinggi dan bukan mewujudkan tujuan yang lemah motivasinya.

2.2.3 Jenis Motivasi

Sehubungan dengan uraian diatas, secara sederhana dibedakan 2 bentuk motivasi kerja. Kedua bentuk tersebut adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri perkerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dikerjakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan, atau memungkinkan mencapai suatu tujuan, maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif dimasa depan.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan

secara maksimal. Misalnya berdedikasi tinggi dalam bekerja karena upah/gaji yang tinggi, jabatan/posisi memiliki kekuasaan yang besar, pujian dan lainnya yang berhubungan dengan motivasi ekstrinsik. Dilingkungan suatu perusahaan terlihat kecenderungan penggunaan motivasi ekstrinsik lebih dominan daripada motivasi intrinsik. Kondisi itu terutama disebabkan tidak mudah untuk menumbuhkan kesadaran dari dalam diri pekerja.

2.2.4 Tujuan Motivasi

Menurut DR. Hotner Tampubolon (Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, 2015 : 5) motivasi sebuah upaya untuk mendorong karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan. Semakin baik motivasi yang ada dalam suatu perusahaan akan mengakibatkan peningkatan produktivitas kerja karyawan. Motivasi bertujuan sebagai pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Motivasi bertujuan:

1. Memberi semangat dan mengaktifkan individu agar tetap berminat dan siaga.
2. Memusatkan perhatian seseorang pada tugas-tugas tertentu yang berhubungan dengan pencapaian tujuannya.
3. Membantu memenuhi kebutuhan akan hasil jangka pendek dan hasil jangka panjang.

Apabila tujuan tersebut telah dicapai, maka akan merasa puas. Tingkah laku yang telah memberikan kepuasan terhadap suatu kebutuhan cenderung untuk diulang kembali, sehingga menjadi lebih kuat dan lebih mantap. Pemberian motivasi kepada karyawan merupakan kewajiban para pimpinan, agar para karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Untuk itu, menurut Dr. Edy Sutrisno, M,Si (dalam pengembangan manajemen sumberdaya manusia, 2017 : 144) seorang pimpinan perlu memerhatikan hal-hal berikut agar pemberian motivasi dapat berhasil seperti yang diharapkan, yaitu :

1. Memahami perilaku karyawan

Pimpinan harus dapat memahami perilaku karyawan, artinya pimpinan dalam tugas keseluruhan hendaknya dapat memerhatikan, mengamati perilaku para bawahan masing – masing.

2. Harus melakukan dan berperilaku kritis

Seorang pimpinan mengetahui bahwa kemampuan para bawahan tidak sama, sehingga dapat memberikan tugas yang kira – kira sama dengan kemampuan mereka masing - masing

3. Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda

Tingkat kebutuhan setiap orang tidak sama disebabkan karena adanya kecenderungan, keinginan, perasaan, dan harapan yang berbeda antara satu orang dengan orang lain pada waktu yang sama

4. Mampu menggunakan keahlian

Seorang pimpinan yang dikehendaki dapat menjadi pelopor dalam setiap hal. Diharapkan lebih menguasai seluk – beluk pekerjaan, mempunyai kiat sendiri dalam menyelesaikan masalah, apa lagi masalah yang dihadapi bawahan dalam melaksanakan tugas

5. Pemberian motivasi harus mengacu pada orang

Pemberian motivasi adalah untuk orang atau karyawan secara pribadi dan bukan untuk pimpinan sendiri. Seorang pimpinan harus memperlakukan seorang bawahan sebagai bawahan, bukan sebagai diri sendiri yang sedang mempunyai kesadaran tinggi untuk melakukan pekerjaan dengan baik

6. Harus dapat memberi keteladanan

Keteladanan seorang pimpinan, bawahan akan dapat termotivasi bagaimana cara bekerja dengan baik, berkata dan berbuat yang baik.

Untuk itu, mereka dituntut dapat menggunakan keahliannya :

- Menciptakan iklim kerja yang menyenangkan
- Memberikan penghargaan dan pujian bagi yang berprestasi dan membimbing yang belum berprestasi
- Membagi tugas sesuai dengan kemampuan para bawahan
- Memberi umpan balik tentang hasil pekerjaan

- Memberi kesempatan bawahan untuk maju dan berkeaktivitas

2.2.5 Indikator Motivasi

Tidak ada organisasi yang dapat berhasil tanpa tingkat komitmen dan usaha tertentu dari para anggotanya. menurut Abraham H. Maslow (dalam manajemen sumber daya manusia, 2017 : 122) bahwa kebutuhan karyawan diklasifikasikan kedalam lima indikator motivasi, yaitu:

A. Kebutuhan Fisiologis (*physiological*)

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup ini disebut juga dengan kebutuhan psikologis (*physiological needs*), yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian. Kebutuhan paling dasar ini berupa kebutuhan sehari – hari seperti makan, minum, perumahan, pakaian yang harus dipenuhi seseorang dalam upayanya untuk mempertahankan diri dari kelaparan, kehausan, kedinginan, dan sebagainya

B. Kebutuhan rasa aman (*Safety*)

Menurut Maslow, setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, maka seseorang berusaha memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan. Kebutuhan ini akan dirasakan mendesak setelah kebutuhan pertama terpenuhi. Upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk memenuhi kebutuhan dan keamanan ini dapat melalui :

- Selalu memberikan informasi agar para karyawan dalam kerja bersikap hati-hati
- Menyediakan tempat kerja aman dari keruntuhan, kebakaran, dan sebagainya
- Memberikan perlindungan asuransi jiwa, terutama bagi karyawan yang bekerja pada rawan kecelakaan kerja
- Memberi jaminan kepastian kerja, bahwa selama mereka bekerja dengan baik, maka tidak akan di PHK, dan adanya jaminan kepastian pembinaan karier

C. Kebutuhan hubungan sosial (*affiliation*)

Kebutuhan sosial yang sering pula disebut dengan sosial *needs*, atau *affiliation needs*, merupakan kebutuhan ini untuk hidup bersama dengan orang lain. Kebutuhan ini merupakan hanya dapat terpenuhi bersama masyarakat, karena memang orang lainlah yang dapat memenuhinya, bukan diri sendiri.

D. Kebutuhan Pengakuan (*esteem*)

Setiap orang yang normal membutuhkan adanya penghargaan diri dan penghargaan prestise diri dari lingkungannya. Semakin tinggi status dan kedudukan seseorang dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula kebutuhan akan pengakuan yang bersangkutan.

E. Kebutuhan Aktualisasi diri (*self actualization*)

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan atas dasar orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri.

2.3 Disiplin

2.3.1 Pengertian Disiplin

Menurut Dr. Edy Sutrisno, M.Si. (dalam manajemen sumber daya manusia, 2017 : 87) disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi para karyawan.

Menurut Drs. Bintoro, M.T (dalam manajemen penilaian kinerja karyawan, 2017 : 95) juga berpendapat bahawa disiplin kerja adalah suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditujukan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja.

Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun

bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan perusahaan.

2.3.2. Faktor disiplin

Menurut Dr. Edy Sutrisno, M, Si (dalam manajemen sumber daya manusia, 2017 : 89) disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan tersebut ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun contoh diri pribadi. Karena itu, untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula. Faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai yaitu :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila karyawan mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Pemimpin sangat penting diperhatikan, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana dapat mengendalikan dirinya dari ucapan. Peran pemimpin sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang memengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan harus menjadi panutan para karyawan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak

mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinan

7. Diciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan tersebut antara lain :

- Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan
- Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut
- Sering mengikutsertakan karyawan dalam agenda pertemuan

Seorang pemimpin dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan penegakkan disiplin sebagai proses yang wajar, karena para karyawan akan menerima serta mematuhi peraturan – peraturan dan kebijaksanaan sebagai pelindung bagi keberhasilan pekerjaan dan kesejahteraan karyawan.

2.3.3 Tujuan Disiplin

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering

melanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan karyawan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Maka dari itu menurut Dr. Edy Sutrisno (dalam manajemen sumber daya manusia, 2017 : 86) tujuan disiplin akan tercermin suasana :

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif pada karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

2.3.4 Indikator Disiplin

Menurut Robbins (Dalam Perilaku Organisasi, 2005), terdapat tiga aspek disiplin kerja, yaitu:

- **Disiplin waktu**
Disiplin waktu di sini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.
- **Disiplin peraturan**
Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan di sini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.
- **Disiplin tanggung jawab**
Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan

dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

2.3.5 Hubungan Disiplin dengan produktivitas kerja

Menurut Dr. Edy Sutrisno (dalam manajemen sumberdaya manusia, 2017 : 95) bahwa disiplin pegawai memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja para pegawai. Disiplin kerja para pegawai sangat penting. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya.

Disiplin sebuah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku diorganisasi. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Peraturan disiplin dibuat untuk mengatur tata hubungan kerja yang berlaku tidak saja dalam perusahaan – perusahaan besar atau kecil. Pembuatan suatu peraturan disiplin dimaksudkan agar para karyawan dapat melakukan pekerjaan tersebut sesuai dengan apa yang diharapkan. Oleh karena itu peraturan disiplin perusahaan tidak akan banyak berbeda dengan perusahaan lainnya.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin karyawan. Apabila diantara pegawai sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun. Untuk mendapatkan produktivitas kerja sangat diperlukan kedisiplinan dari para pegawai.

2.4 Produktivitas kerja

2.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Singodimenjo (dalam pengembangan sumberdaya manusia, 2017 : 101) produktivitas kerja adalah perubahan sikap mental yang di landasi kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan cara kerja hari esok lebih baik dari hari ini. Peningkatan produktivitas, dilakukan oleh pribadi yang dinamis dan kreatif.

Menurut Uraneck dan Geoller (dalam pengembangan sumberdaya manusia, 2017 : 101) memberikan tiga belas langkah membina pribadi yang dinamis dan kreatif yaitu :

1. Kemampuan otak untuk menghasilkan gagasan yang tak terbatas jumlahnya
2. Memperoleh gairah hidup untuk menunjang pribadi yang dinamis
3. Memecahkan masalah hidup dengan baik dan penuh dengan daya cipta
4. Memanfaatkan waktu lebih baik, sehingga dapat menambah penghasilan
5. Melontarkan gagasan kepada orang lain sehingga bisa mendatangkan hasil pelaksanaan yang memuaskan
6. Mengembangkan suatu kepribadian yang dinamis sepanjang hari
7. Memperbanyak penghasilan
8. Bisa berhasil dalam bidang pekerjaan yang telah dipilih
9. Membuat gagasan dapat diterima oleh orang lain dengan cara yang lebih efektif
10. Membimbing orang lain dengan cara yang lebih efektif
11. Membina hidup berumah tangga dan pribadi yang lebih dinamis
12. Menikmati hidup dan memanfaatkan sebanyak mungkin unsur – unsur dalam kehidupan
13. Menjadi manusia yang lebih baik

2.4.2 Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi.

Ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu :

1. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara – cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar – dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar dan tepat.

2. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan seorang atasan dan bawahan akan memengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari – hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin – menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.

3. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan

2.4.3 Indikator Produktivitas

Menurut Dr. Edy Sutrisno. M.Si (dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, 2017 : 104) bahwa produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan

pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan semua indikator, sebagai berikut :

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki sert professionalism mereka dalam bekerja.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3. 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.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.

5. Mutu

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

2.4.4 Upaya peningkatan produktivitas

Bahwa peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah berperilaku, tetapi juga dapat mengandung aspek – aspek teknis. Untuk mengetahui hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor penentu keberhasilan meningkatkan

produktivitas kerja, sebagian diantaranya berupa etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua karyawan dalam organisasi.

Menurut Dr. Edy Sutrisno dikembangkan oleh Siagian (2002) (dalam manajemen sumber daya manusia, 2017 : 105) upaya peningkatan produktivitas yaitu:

1. Perbaikan terus menerus

Dalam upaya peningkatan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus – menerus. Pandangan ini bukan hanya merupakan salah satu etos kerja yang penting sebagai bagian dari manajemen kerja. Pentingnya etos kerja ini terlihat dengan lebih jelas apalagi diingat bahwa suatu organisasi selalu dihadapkan kepada tuntutan yang terus berubah – ubah, baik secara internal maupun eksternal.

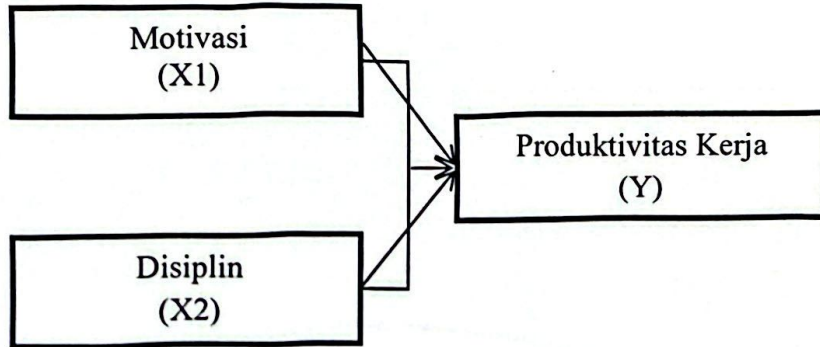
2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Mutu menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksana tugas pokok maupun pelaksana tugas penunjang, dalam organisasi. Peningkatan mutu tersebut tidak hanya akan di internal, tetapi juga secara eksternal karena akan tercermin dalam interaksi organisasi dengan lingkungannya yang pada gilirannya turut membentuk citra organisasi dimata berbagai pihak diluar organisasi.

3. Pemberdayaan SDM

Hal ini merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua manajemen perusahaan

2.5 Kerangka berpikir



Gambar 2. 2 Kerangka Berpikir

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pengertian Penelitian

Menurut Prof. Dr. Sugiyono (dalam metode penelitian, 2017 : 2) bahwa penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri – ciri keilmuan yaitu rasional, empiris, dan sistematis.

Setiap penelitian mempunyai tujuan dan kegunaan tertentu. Secara umum tujuan penelitian ada 3 macam yaitu penemuan, pembuktian, dan pengembangan.

3.2 Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat Kuantitatif. Prof. Dr. Sugiyono (dalam metode penelitian, 2017 : 7) mengungkapkan penelitian Kuantitatif merupakan metode tradisional sebagai metode ilmiah karena memenuhi kaidah – kaidah ilmiah yaitu empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis karena data penelitian berupa angka – angka dan analisis menggunakan statistik.

Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.3 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, adalah menggunakan sumber data primer dan data sekunder.

3.3.1 Data Prime

Menurut Prof. Dr. Sugiyono (dalam metode penelitian bisnis, 2012 : 402) mendefinisikan data primer diartikan sebagai asli atau utama atau secara langsung dari sumbernya. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa data primer sendiri merupakan data yang asli dan dikumpulkan oleh penulis untuk menjawab atau melakukan penelitian secara khusus.

Dalam penelitian ini, data primer yang dikumpulkan melalui hasil pengisian kuesioner oleh responden yang dibuat oleh penulis pada respon seluruh karyawan PT Limus Indo Persada melalui kuesioner yang akan dikirimkan kepada 78 (delapan puluh) responden.

3.3.2 Data Sekunder

Menurut Prof. Dr. Sugiyono (dalam metode penelitian bisnis, 2012 : 402) data sekunder sendiri adalah salah satu data utama yang mana dilakukan oleh para peneliti atau penulis sendiri. data sekunder sendiri, merupakan data pendukung yang mana untuk menambah daya dukung atas penelitian dengan data-data lainnya yang akan membantu atau mendukung penelitian.

Penulis menggunakan riset keperpustakaan yang diperoleh dari jurnal-jurnal, buku-buku, artikel dari media cetak dan internet.

3.4 Populasi dan Sample

3.6.1 Populasi

Menurut Prof. Dr. Sugiyono (dalam metode penelitian, 2017 : 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kuantitas dan juga karakteristik tertentu yang dapat diterapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi juga bukan hanya ditunjukkan dalam bentuk orang, melainkan juga dapat menjadi benda-benda alam lainnya. Populasi yang digunakan dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Limus Indo Persada.

3.6.2 Sampling

Menurut Prof. Dr. Sugiyono (dalam metode penelitian, 2017 : 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul – betul representative (mewakili). Prof. Dr. Sugiyono (dalam metode penelitian, 2017 : 82) juga menjelaskan bahwa metode sampling terdiri dari 2 bagian yaitu metode *probability sampling* dan *non*

probability sampling. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampling. Sedangkan *Non probability sampling* yaitu teknik sampling yang tidak memberikan peluang atau kesempatan bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

3.5 Tempat dan Waktu Penelitian

Penulis akan melakukan penelitian di PT Limus Indo Persada, waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Juni – Agustus 2019.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini, terdiri dari dua variabel bebas (*Independent variable*) dan satu variabel terikat (*Dependent Variable*). Variabel bebas tersebut adalah Motivasi (X1) dan Disiplin (X2), sedangkan variabel terikatnya adalah Produktivitas kerja (Y).

3.6.1 Variabel Independen/Bebas

Menurut Prof. Dr. Sugiyono (dalam metode penelitian, 2017 : 39) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya suatu variabel terikat. Dalam hal ini, variabel bebas adalah variabel yang menjelaskan atau memberikan pengaruh terhadap variabel lainnya. Beliau juga menjelaskan, bahwa variabel bebas merupakan variabel yang juga menjadi sebab dari perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

a. Motivasi

Motivasi dalam penelitian ini merupakan variabel bebas. Menurut Dr. Hotner Tampubolon (dalam strategi manajemen sumber daya manusia, 2015 : 5) motivasi adalah upaya untuk mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan.

b. Disiplin

Disiplin dalam penelitian merupakan variabel bebas. Menurut Drs. Bintoro, M.T

dan Drs. Daryanto (dalam manajemen penilaian karyawan, 2017 : 95) disiplin merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya.

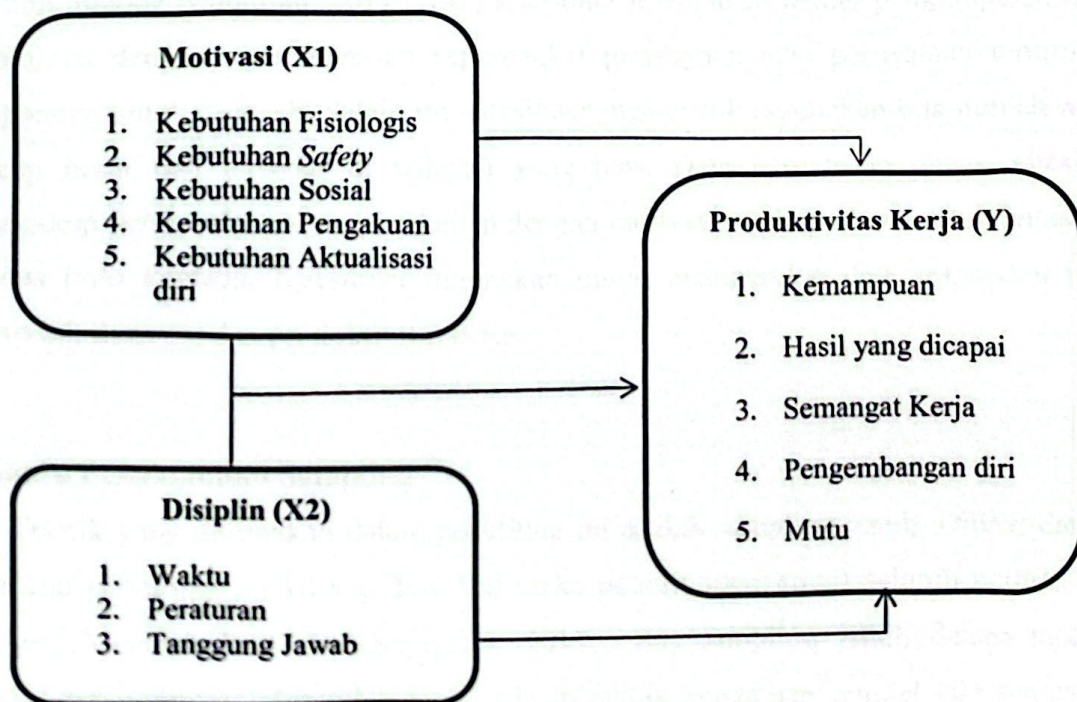
3.6.2 Variabel Dependen/Terikat

Menurut Prof. Dr. Sugiyono (dalam metode penelitian, 2017 : 39) mendefinisikan variable terikat yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variable bebas.

a. Produktivitas kerja

Menurut Prof. DR. Edy Sutrisno, M.Si (dalam manajemen sumberdaya manusia, 2017 : 102) Menurut Dr. Edy Sutrisno, M.Si (dalam pengembangan sumberdaya manusia, 2017 : 102) produktivitas kerja adalah perbandingan dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja

3.7 Hipotesis Penelitian



Gambar 3. 1 Hipotesis Penelitian

1. Ho : (Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja)
Ha : (Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja)
2. Ho : (Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap produktivitas kerja)
Ha : (Terdapat pengaruh yang signifikan antara iklan terhadap produktivitas kerja)
3. Ho : (Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja)
Ha : (Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja)

3.8 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner. Menurut Prof. Dr. Sugiyono (dalam metode penelitian, 2017 : 142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Data pernyataan dalam kuesioner ini mencakup permasalahan yang berkaitan dengan motivasi, disiplin dan produktivitas kerja PT Limus Indo Persada. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data responden mengenai motivasi, disiplin, dan produktivitas kerja.

3.9 Teknik Pengambilan Sampling

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Dilihat data jumlah populasi penelitian ini kurang dari 100 maka penulis mengambil seluruh populasi sebagai sampel. Menurut Prof. Dr. Sugiyono, 2017 : 85) sampling jenuh dalam metode *non probability sampling*. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.10 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa pernyataan yang akan dijawab oleh para responden didalam bentuk kuesioner. Instrumen penelitian ini didasari oleh indikator-indikator yang membentuk variabel-variabel penelitian. Dalam penelitian ini, instrumen penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 1 Instrumen Penelitian

Variabel Penelitian	Indikator	Sub Indikator	Jumlah
Motivasi (X1) (Abraham H. Maslow 2017:122)	Kebutuhan Fisiologis	Lingkungan Kerja fisik perusahaan mendukung saya dalam bekerja (<i>Physiological</i>)	1
	Kebutuhan Safety	Saya tidak merasa khawatir akan hal berbahaya selama bekerja (<i>Safety</i>)	1
	Kebutuhan Sosial	Saya merasa senang karena karyawan perusahaan ini bisa menerima saya menjadi partner yang baik (<i>Social</i>)	1
	Kebutuhan Pengakuan	Saya merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja perusahaan ini diakui oleh atasan (<i>Esteem</i>)	1
	Kebutuhan aktualisasi diri	Saya merasa bertindak bukan atas dasar orang lain (<i>Actualization</i>)	1
Disiplin (X2) (Robinns, 2005)	Disiplin Waktu	Perusahaan memiliki ketaatan terhadap jam kerja	1

	Disiplin Peraturan	Perusahaan mempunyai aturan tertulis maupun tidak tertulis dengan komitmen yang telah ditetapkan	1
	Disiplin Bertanggung Jawab	Saya bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan	1
Produktivitas Kerja (Y) (Edy Sutrisno, 2017 : 104)	Kemampuan	Saya mempunyai kemampuan/skill dalam melaksanakan tugas	1
	Hasil yang dicapai	Saya mempunyai usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai	1
	Semangat kerja	Saya merasa semangat dalam bekerja untuk lebih baik dari hari sebelumnya	1
	Pengembangan diri	Saya sangat menyukai tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi	1
	Mutu	Saya mempunyai usaha untuk meningkatkan hasil pekerjaan yang lebih baik dari yang telah berlalu	1

3.10.1 Penyusunan Instrumen

Penelitian ini juga menggunakan skala likert, yang mana menurut Prof. Dr. Sugiyono (dalam metode penelitian, 2017 : 93) untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Pernyataan dibuat dalam bentuk kuesioner dengan menggunakan skala likert 1-5 yang masing-masing mewakili pendapat dari responden. Skala tersebut sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Keterangan Skala Likert

No	Kode	Keterangan	Skor
1	SS	Sangat setuju	5
2	S	Setuju	4
3	CS	Cukup Setuju	3
4	TS	Tidak setuju	2
5	STS	Sangat tidak setuju	1

Sumber : Data Diolah

3.11 Uji Instrumen

3.11.1 Uji Validitas

Menurut Prof. Dr. Sugiyono (dalam metodologi penelitian, 2017 : 121) uji validitas menunjukkan hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Uji Validitas bisa menggunakan rumus *Product Moment* dari Karl Pearson:

$$r_{hitung} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N\sum x^2 - (\sum x)^2][N\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{hitung} = koefisien korelasi

X = skor item x

Y = skor item Y

- Σx = jumlah skor butir
- Σy = jumlah skor total
- N = jumlah sample

3.11.2 Uji Reabilitas

(Prof, Dr. Sugiyono 2017, 122) menyebutkan bahwa uji reabilitas ini merupakan syarat untuk pengujian validitas instrumen, oleh karena itu walaupun instrumen yang valid umumnya pasti reliabel, tetapi pengujian reabilitas instrument perlu dilakukan, sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Konsep dari reabilitas sendiri yang memiliki kaitan yang erat dengan error dalam pengambilan sample yang mengacu pada konsistensi hasil ukur apabila pengukuran dilakukan ulang oleh kelompok yang berbeda. Rumus yang digunakan adalah Cronbach's Alpha yang skornya antara 1 dan 0. Berikut ini adalah tahapan perhitungan uji reabilitas menggunakan teknik Alpha Cronbach's secara manual:

1. Menentukan nilai varian setiap butir pernyataan

$$\sigma_i = \frac{\Sigma X_i^2 - \frac{(\Sigma X_i)^2}{N}}{N}$$

2. Menentukan nilai varian total

$$\Sigma \sigma_t = \frac{\Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{N}}{N}$$

3. Menentukan reabilitas instrumen

$$R_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\Sigma \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

R_{11} = reabilitas instrument

K = banyaknya butir pernyataan

$\Sigma \sigma_b^2$ = total dari masing-masing pernyataan

σ_t^2 = varian dari total skor

Dalam penelitian tingkat reabilitas suatu instrument penelitian dapat diterima bila kisaran *Cronbach's Alpha* > 0,60 s/d 0,80 dianggap baik atau reliabel serta dalam kisaran > 0,80 s/d 1,00 dianggap sangat baik atau sangat reliabel.

Tabel 3. 3 Cronbach's Alpha

Cronbach's Alpha	Konsistensi
$\alpha > 0,9$	Sangat baik
$0,7 < \alpha < 0,9$	Baik
$0,6 < \alpha < 0,7$	Dapat diterima
$0,5 < \alpha < 0,6$	Buruk
$\alpha < 0,5$	Tidak data diterima

Sumber : Stastika Penelitian

3.11.1 Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas

Prof. Dr. Sugiyono (dalam metodologi penelitian, 2017 : 171) uji normalitas sendiri sering juga disebut dengan uji kesesuaian. Uji ini juga dimaksudkan untuk menguji apakah model yang diusulkan memiliki kesesuaian dengan data atau tidak. Suatu model dapat dikatakan fit apabila matriks korelasi sample tidak jauh berbeda dengan matriks korelasi estimasi.

Nantinya akan ada 2 macam asumsi berdasarkan angka signifikan tersebut, yaitu:

1. Jika $\text{Sig} < \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Jika $\text{Sig} > \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

b. Uji Multikolonieritas

Menyebutkan bahwa uji multikolonieritas adalah terjadinya hubungan linier antara variable bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Hubungan linier antara variable bebas dapat terjadi dalam bentuk hubungan linier yang sempurna dan hubungan linier yang kurang sempurna. Untuk melihat adanya

kasus Multikolinieritas adalah dengan melihat VIF, apabila nilai VIF suatu model kurang dari 10, maka model tersebut dinyatakan bebas dari kasus Multikolinieritas, berdasarkan *rule of thumb* jika tolerance <0,01 atau VIF =1/tolerance >10, maka dianjurkan untuk menyederhanakan model dengan mengeluarkan variable bebas tertentu atau lebih. Berikut ini adalah rumus manual untuk mengetahui terjadinya multikolinieritas.

$$\begin{aligned} \text{VIF} &= \frac{1}{(1-R_j^2)} \\ \text{TOL} &= \frac{1}{\text{VIF}} = 1 - R_j^2 \end{aligned}$$

Keterangan:

VIF = nilai *variance inflation factor*

Tol_j = nilai tolerance variabel bebas-j

R_j = koefisien korelasi antara variabel bebas-j dengan variabel bebas lainnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah variasi dari eror model regresi tidak konstan atau variansi antar error yang satu dengan error yang lain berbeda. bahwa uji heteroskedastisitas memiliki arti sebagai varian variable dalam model tidak sama. Konsekuensi dari Heteroskedastisitas dalam model regres adalah penaksir yang diperoleh tidak efisien, baik dalam sample yang kecil maupun sample besar.

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat adanya kasusu Heteroskedastisitas adalah dengan memperhatikan plot dari sebaran residual (*ZPRED). Jika nanti sebaran titik-titik dalam plot tidak menunjukkan adanya suatu pola tertentu, maka dapat dikatakan bahwa model terbebas dari asumsi Heteroskedastisitas.

2. Analisis Data

a. Korelasi Sederhana

Menurut Prof. Dr. Sugiyono (dalam metodologi penelitian, 2017 : 182) korelasi sederhana adalah hubungan antara satu variabel bebas dengan satu

variabel terikat. menunjukkan seberapa besarnya keeratan hubungan antara variabel x dan variabel y pengujian ini digunakan untuk menguji hubungan antara dua variabel, dengan jenis data keduanya adalah sama yaitu rasio atau interval dan berdistribusi normal. Berikut adalah rumus sederhana dari korelasi *product moment* (Pearson):.

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$

Keterangan:

r_{xy} = korelasi antara variabel x dan y

$x = (x_i - \bar{x})$

$y = (y_i - \bar{y})$

Korelasi juga dapat di hitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{(n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2)(n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2)}}$$

b. Analisis Berganda

Menurut Prof. Dr. Sugiyono (dalam metodologi penelitian, 2017 : 182) korelasi ganda adalah hubungan antara dua variabel independen atau lebih dengan satu atau lebih variabel dependen. Nilai regresi ganda dirumuskan sebagai berikut:

$$(r_{x_1 x_2 y}) = \sqrt{\frac{r^2 x_1 + r^2 x_2 y - 2(r x_1 y)(r x_2 y)(r x_1 x_2)}{1 - r^2 x_1 x_2}}$$

Keterangan:

$r^2 x_1 x_2$ = Korelasi antara variable X_1 dengan X_2 secara bersama-sama dengan variable Y

$r x_1 y$ = Korelasi sederhana X_1 dengan Y

$r x_2 y$ = Korelasi sederhana X_2 dengan Y

$r^2 x_1 x_2$ = Korelasi sederhana X_1 dan X_2

c. Analisis Regresi Berganda

Menurut Prof. Dr. Sugiyono (dalam metodologi penelitian bisnis, 2012 : 277) bahwa analisis regresi ganda merupakan bagaimana pengaruh (naik turunnya) variabel dependen. Bila 2 atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor. Persamaan yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien regresi ganda

X₁ = Variabel motivasi

X₂ = Variabel disiplin

Berikut ini adalah pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Prof. Dr. Sugiyono (dalam metodologi penelitian bisnis, 2012 : 250)

Tabel 3. 4 Koefisien Korelasi

Koefisien Interval	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Metode Penelitian Bisnis

d. Koefisien Determinasi

Menurut Prof. Dr. Sugiyono (dalam metode penelitian bisnis, 2017 : 252) koefisien determinasi adalah pengaruh penghasilan terhadap pengeluaran. angka yang menunjukkan besarnya derajat kemampuan yang menerangkan variabel bebas terhadap variabel terikat dari fungsi tersebut. Dengan cara simultan variabel X dan Y dapat dihitung dengan koefisien determinasi secara simultan. Dalam analisis korelasi terdapat suatu angka yang disebut dengan koefisien determinasi, yang besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi r. Untuk mengetahui

besarnya pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y, maka digunakan rumus KD (Koefisien Determinasi) adalah:

Keterangan:

$$KD = (r_{x_1x_2y})^2 \cdot 100\%$$

KD = Koefisien Determinasi

R^2 = Nilai koefisien determinasi

Kegunaan koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

- Sebagai ukuran ketepatan atau kecocokkan garis regresi yang dibentuk dari hasil pendugaan terhadap sekelompok data hasil observasi. Makin besar nilai R^2 makin tidak tepat garis regresi tersebut dalam mewakili data observasi.
- Mengukur besar proporsi (persentase) dari jumlah variabel dependen (Y) yang diterangkan oleh model regresi atau mengukur besar sumbangan variabel independen (X) terhadap ragam variabel dependen (Y).

3.11.2 Uji Hipotesis

Menurut Prof. Dr. Sugiyono (dalam metode penelitian, 2017 : 159) Pengujian hipotesis adalah jawaban sementara atau dugaan yang harus di lakukan pengujian akan kebenarannya dalam penelitian ilmiah. Pengujian ini juga menyatakan bahwa hipotesis adalah asumsi atau dugaan mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal yang sering dituntut untuk melakukan pengecekannya.

1. Uji T

Uji parsial atau uji statistik T adalah untuk mengetahui satu variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Dalam penelitian ini memiliki dua variabel bebas yakni motivasi dan disiplin. Uji statistik T ini sebagai proses penghitungan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin dalam satu kategorinya secara parsial terhadap produktivitas kerja yang sebagai variabel terikatnya. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi 5% dan kriteria dalam uji ini adalah jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka signifikan atau setiap variabel

independen berpengaruh pada variabel dependen. Uji t dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = Jumlah Data

r = Koefisien Korelasi

b_i = Nilai Konstanta

sb_i = Standar Error

Untuk menghitung *Standar Error* (Sb_i) dapat menggunakan rumus:

$$Sb_1 = \frac{S_{x_1x_2}}{\sqrt{\Sigma X_1^2 - n(\Sigma \bar{x}_1^2) \cdot \{1 - r_{x_1x_2}\}^2}}$$

$$Sb_2 = \frac{S_{x_1x_2}}{\sqrt{\Sigma X_2^2 - n(\Sigma \bar{x}_2^2) \cdot \{1 - r_{x_1x_2}\}^2}}$$

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai t_{hitung} < t_{tabel}, maka H₀ diterima atau H_a ditolak, ini berarti menyatakan bahwa variabel independen atau bebas tidak mempunyai pengaruh secara individual terhadap variabel dependen atau terkait.
- b. Jika nilai t_{hitung} > t_{tabel}, maka H₀ ditolak atau H_a diterima, ini berarti menyatakan bahwa variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara individual terhadap variabel dependen atau terkait.

2. Uji Signifikan/ Uji F

Menyebutkan bahwa uji F ini digunakan untuk menguji dua varian, yaitu apakah varian tersebut sama. Uji F juga digunakan untuk membandingkan secara bersamaan antara dua atau lebih rata-rata pada populasi. Perbandingan simultan antara beberapa rata-rata populasi disebut sebagai analisis varian.

$$\text{Uji F Hitung} = \frac{(r_{x_1x_2y})^{n-m-1}}{m \cdot (1-R^2)}$$

Keterangan:

r^2 = Korelasi ganda ($r_{x_1x_2y}$)

m = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah responden

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai F Hitung < F tabel, maka H_0 diterima atau H_a ditolak, ini berarti menyatakan bahwa semua variabel independen atau bebas tidak mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.
- b. Jika F Hitung > F tabel, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, ini berarti menyatakan bahwa semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.

BAB IV

PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Profil Perusahaan

1. Nama perusahaan : PT. Limus Indo Persada
2. Direktur : Lily Musirin
3. Jenis usaha : Manufaktur Otomotif
4. Jenis Produk : Aksesoris Jok
5. Tahun Beroperasi : 2015
6. Terdaftar Alamat : Jalan Sultan Agung KM 28.5 No. 154-155 RT06 RW001
Kel. Kotabaru Kec. Bekasi Barat 17133
7. Klasifikasi Kelas : Menengah – Keatas
8. Jumlah Karyawan : 80 Karyawan
9. No. Telepon : (021) 8896 9555
10. Fax : (021) 8896 9444
11. NPWP : 72.113.925.1-407.000
12. SIUP : 510/PK/600/BPPT.4
13. TDP : 102614605111
14. Website : www.limusindopersada.com
15. Brand :



MILIK PERPUSTAKAAN STMI
Membaca : Ibadah, Mengambil : Dosa

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi Perusahaan

“Menjadi perusahaan yang terpercaya dan dipercaya”

2. Misi Perusahaan

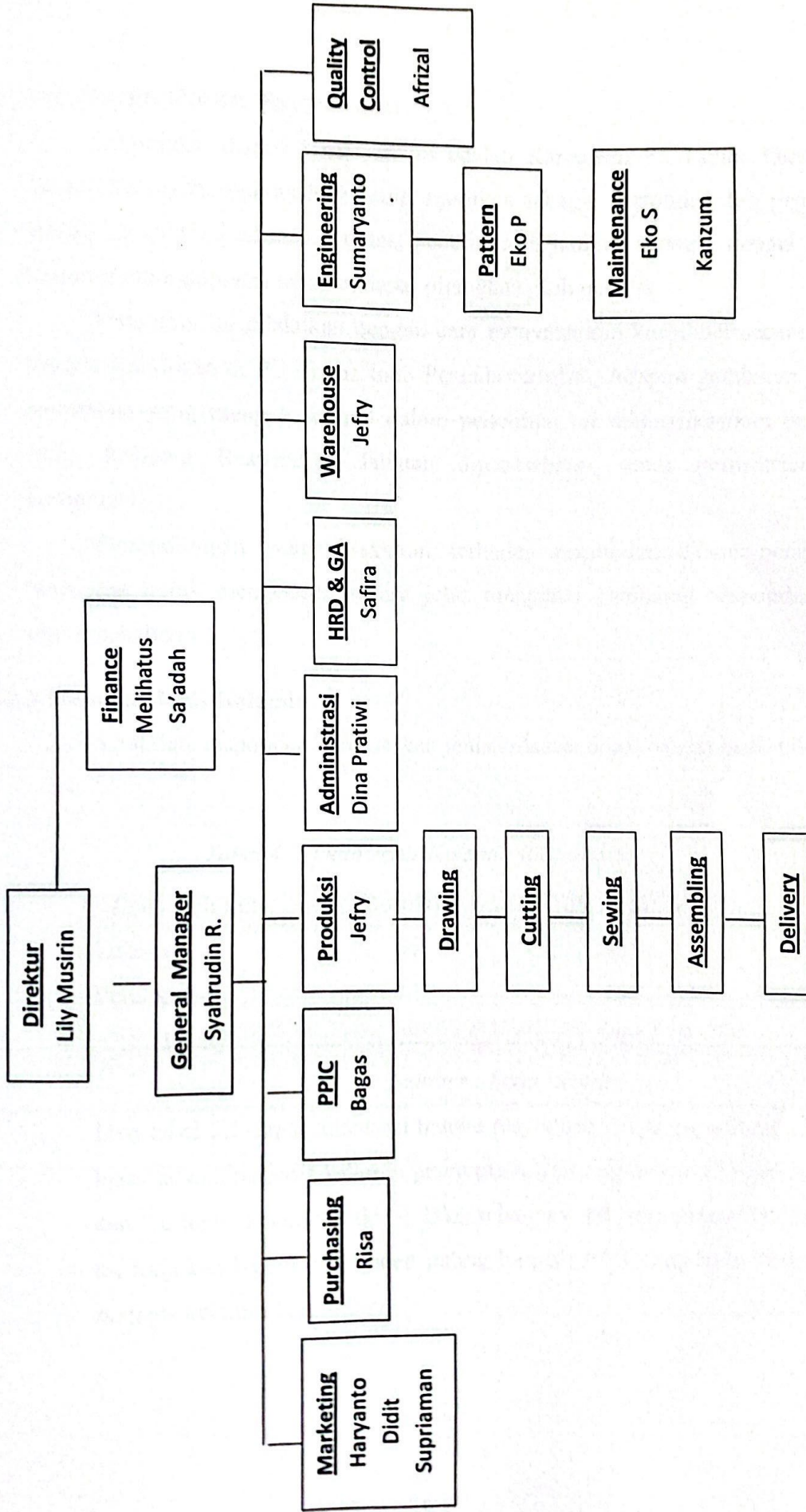
- Berkomitmen pada pelanggan dengan pelayanan yang tepat waktu.
- Berkomitmen menciptakan produk yang sesuai dengan persyaratan pelanggan.
- Berkomitmen selalu berinovasi dalam produk.
- Berkomitmen menciptakan iklim kerja yang aman dan nyaman kepada karyawan.

4.1.3 Sejarah Umum Perusahaan

Perkembangan Industri Otomotif di Indonesia yang sangat luar biasa, dengan dukungan pihak pemerintah dan swasta dan juga melibatkan masyarakat. Oleh karena itu kami PT Limus Indo Persada hadir sebagai penyedia Produk *Interior* dan *Accessories* dengan menghadirkan standar mutu. PT Limus Indo Persada mendukung pertumbuhan industri otomotif khususnya ikut berkomitmen dan selalu berinovasi yang berkesinambungan dalam jangka panjang. Untuk itu, kami selalu memprioritaskan pada kualitas dan juga efisiensi. Kami yakin kehadiran PT Limus Indo Persada dalam perkembangan otomotif khususnya dan industri pada umumnya akan membantu negara juga masyarakat mendukung pertumbuhan yang merata di Indonesia

Berdasarkan keputusan menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia PT Limus Indo Persada terdaftar dengan Nomor: S-144197KT/WPJ.33/KP.0203/2015 Tahun 2015. Kemudian Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP) Kecil untuk PT Limus Indo Persada sendiri keluar pada tahun 2015 dengan Nomor: 510/PK/600/BPPT.4 . Berdirinya PT Limus Indo Persada pada tahun 2015 di Bekasi dan bergerak dalam *Jok Custom* dan pembuatan *Accessories*. Pemilik PT bernama bapak Lily Musirin dan merupakan kepemilikan perseorang. Hingga saat ini PT Limus Indo Persada bekerja sama dengan 23 perusahaan.

4.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi

Sumber : PT Limus Indo Persada

4.2 Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah Karyawan PT Limus Indo persada. Jumlah karyawan diperusahaan yang dijadikan sebagai responden dari penelitian ini adalah 78, dimana seluruh populasi penelitian di jadikan sebagai sampel penelitian karena jumlah populasi tersebut dapat dijangkau oleh penulis.

Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung kepada Karyawan di PT Limus Indo Persada tersebut. Adapun gambaran mengenai responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan Jenis Kelamin Responden, Jabatan diperusahaan, umur perusahaan selama beroperasi, .

Penggolongan yang dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian.

4.2.1 Menurut Jenis Kelamin

Deskripsi data responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 1 Data Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	66	85%
Perempuan	12	15%
Total	78	100%

Sumber : Data Diolah

Dari tabel 5.1 dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 12 responden (15%) dan berjenis kelamin laki – laki sebanyak 66 responden (85%). Hal ini menunjukkan bahwa responden paling banyak PT Limus Indo Persada adalah berjenis kelamin Laki – laki

4.2.2 Menurut Pekerjaan

Tabel 4. 2 Data Pekerjaan Responden

Jabatan	Jumlah	Presentase
Produksi	68	85%
Staff	10	15%
Total	78	100%

Sumber : Data Diolah

Dari tabel 4.3 dapat diketahui bahwa Jabatan responden bagian produksi sebanyak 68 responden (85%), bagian staff sebanyak 78 responden (78%) dan staff administrasi sebanyak 10 responden (15%). Hal ini menunjukkan bahwa responden yang paling banyak di PT Limus Indo Persada yaitu karyawan produksi

4.3 Penentuan Range

Di dalam penelitian ini, perhitungan survey dilakukan dengan menggunakan skala Likert dengan bobot tertinggi di tiap pernyataan adalah 5 dan bobot terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 78 orang, maka:

$$\text{Range} = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}{\text{range skor}}$$

$$\text{Skor Tertinggi} = 78 \times 5 = 390$$

$$\text{Skor Terendah} = 78 \times 1 = 78$$

$$\text{Sehingga range untuk hasil survey yaitu : } \frac{390-78}{5} = 62$$

Range skor:

78 – 140 Sangat rendah

140 - 202 Rendah

202 - 264 Cukup

264 - 326 Tinggi

326 - 388 Sangat tinggi

4.4 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam sub bab ini, akan membahas tanggapan dari responden secara statistik deskriptif mengenai variabel Motivasi, Disiplin, dan Produktivitas kerja. Pembahasan statistik deskriptif ini bertujuan agar penelitian dapat mendeskripsikan dan mengambil kesimpulan mengenai tanggapan dari responden terhadap indikator-indikator yang digunakan dan sekaligus menghitung skor untuk setiap variabel.

4.4.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian Motivasi (X1)

Indikator pada variabel Motivasi (X1) terdiri dari Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Rasa Aman (*Safety*), Kebutuhan Hubungan Sosial (*Affiliation*), Pengakuan (*esteem*), Pengakuan Aktualisasi diri (*self actualization*). Indikator-indikator tersebut di representasikan oleh pernyataan didalam kuesioner. Berdasarkan pengolahan data kuesioner yang telah di sebarakan kepada responden, maka hasil tanggapan pada variabel X1 di sajikan pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Hasil Tanggapan Responden Motivasi (X1)

No.	Pernyataan	SS		S		N		TS		STS		Skor
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	X _{1,1}	115	36,5%	156	50%	36	11%	8	2,5%	0	0%	315
2.	X _{1,2}	210	62%	68	20%	54	17%	2	1%	0	0%	334
3.	X _{1,3}	110	37%	160	54%	19	7%	6	2%	0	0%	295
4.	X _{1,4}	110	35%	160	51%	36	11%	8	3%	0	0%	314
5.	X _{1,5}	170	55%	96	31%	30	10%	14	4%	0	0%	310
Rata-rata												313,6

Berdasarkan hasil data di atas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap indikator-indikator dari variabel motivasi berada pada angka 313,6 yang

berarti *range* hasil dari tanggapan reponden terhadap indikator-indikator dari variabel motivasi adalah tinggi.

4.4.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin (X2)

Indikator pada variabel implementasi Disiplin (X2) terdiri dari disiplin waktu, disiplin peraturan, disiplin tanggung jawab. Indikator-indikator tersebut di representasikan oleh pernyataan didalam kuesioner. Berdasarkan pengolahan data kuesioner yang telah di sebarakan kepada responden, maka hasil tanggapan pada variabel X2 di sajikan pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Tanggapan Hasil Responden Disiplin (X2)

No	Pernyataan	SS		S		R		TS		STS		Skor
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	X _{2.1}	165	51%	124	38%	24	7%	12	4%	0	0%	325
2.	X _{2.2}	125	40%	156	49%	30	9%	8	2%	0	0%	319
3.	X _{2.3}	140	44%	148	46%	12	4%	18	6%	0	0%	318
Rata-rata												320,6

Berdasarkan hasil data di atas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap indikator-indikator dari variabel disiplin berada pada angka 320,6 yang berarti *range* hasil dari tanggapan reponden terhadap indikator-indikator dari variabel disiplin adalah tinggi.

4.4.3 Tanggapan Responden Terhadap Produktivitas kerja (Y)

Indikator pada variabel produktivitas kerja (Y) terdiri dari kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu. Indikator-indikator tersebut di representasikan oleh pernyataan didalam kuesioner. Berdasarkan pengolahan data kuesioner yang telah di sebarakan kepada responden, maka hasil tanggapan pada variabel Y di sajikan pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Hasil Tanggapan Responden Produktivitas Kerja (Y)

No	Pernyataan	SS		S		R		TS		STS		Skor
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Y1	15	6%	140	57%	90	37%	0	0%	0	0%	245
2.	Y2	40	14%	132	47%	102	37%	6	2%	0	0%	280
3.	Y3	125	40%	128	40%	63	20%	0	0%	0	0%	316
4.	Y4	175	55%	76	23%	63	20%	6	2%	0	0%	320
5.	Y5	245	70%	76	22%	24	7%	4	1%	0	0%	349
Rata-rata												302

Berdasarkan hasil data di atas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap indikator-indikator dari variabel produktivitas kerja berada pada angka 302 yang berarti *range* hasil dari tanggapan reponden terhadap indikator-indikator dari variabel produktivitas kerja adalah tinggi.

4.5 Uji Validitas Data

Pada penelitian ini jumlah sampel (n) untuk uji validitas = 78 dengan penentuan r tabel sebesar 0,222. Uji validitas merupakan pengujian yang digunakan untuk mengetahui kelayakkan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Product Moment (Pearson)*, dimana jika diketahui $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif, maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

4.5.1 Uji Validitas Motivasi (X1)

Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Motivasi (X1)

No.	X	Y	XY	X ²	Y ²
1	2	12	24	4	144
2	4	22	88	16	484

3	3	14	42	9	196
4	3	16	48	9	256
5	4	19	76	16	361
6	4	22	88	16	484
7	3	17	51	9	289
8	3	18	54	9	324
9	4	19	76	16	361
10	4	21	84	16	441
11	4	21	84	16	441
12	3	17	51	9	289
13	5	24	120	25	576
14	4	19	76	16	361
15	5	23	115	25	529
16	3	14	42	9	196
17	2	11	22	4	121
18	5	23	115	25	529
19	4	19	76	16	361
20	2	12	24	4	144
21	5	23	115	25	529
22	5	24	120	25	576
23	5	23	115	25	529
24	3	14	42	9	196
25	4	22	88	16	484
26	5	21	105	25	441

No	X	Y	XY	X ²	Y ²
27	4	23	92	16	529
28	3	14	42	9	196
29	4	20	80	16	400
30	4	17	68	16	289
31	4	24	96	16	576
32	4	22	88	16	484
33	5	23	115	25	529
34	4	22	88	16	484
35	4	23	92	16	529
36	3	15	45	9	225
37	3	15	45	9	225
38	4	23	92	16	529
39	5	21	105	25	441
40	4	23	92	16	529
41	5	23	115	25	529
42	4	23	92	16	529
43	4	23	92	16	529
44	3	16	48	9	256
45	4	20	80	16	400
46	5	22	110	25	484
47	4	22	88	16	484
48	4	24	96	16	576
49	4	16	64	16	256

No	X	Y	XY	X ²	Y ²
50	4	20	80	16	400
51	4	18	72	16	324
52	4	23	92	16	529
53	5	23	115	25	529
54	5	24	120	25	576
55	5	23	115	25	529
56	5	23	115	25	529
57	5	23	115	25	529
58	4	24	96	16	576
59	5	24	120	25	576
60	4	24	96	16	576
61	5	23	115	25	529
62	4	23	92	16	529
63	4	20	80	16	400
64	4	21	84	16	441
65	2	11	22	4	121
66	4	24	96	16	576
67	5	23	115	25	529
68	4	21	84	16	441
69	4	22	88	16	484
70	4	23	92	16	529
71	5	23	115	25	529
72	4	23	92	16	529

No	X	Y	XY	X ²	Y ²
73	4	23	92	16	529
74	5	24	120	25	576
75	5	24	120	25	576
76	4	23	92	16	529
77	3	14	42	9	196
78	5	22	110	25	484
Σ	315	1600	6653	1323	33850

Sumber: Data Diolah

- Menghitung nilai r_{hitung} :
(Instrumen penelitian pernyataan 1 pada variabel *Motivasi X1*)

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

$$r = \frac{78(6653) - (315)(1600)}{\sqrt{(78(1323) - (315)^2)(78(33850) - (1600)^2)}}$$

$$r = \frac{518.934 - 504.000}{\sqrt{(103.194 - 99.225)(2.640.300 - 2.560.000)}}$$

$$r = \frac{14.934}{\sqrt{(3.969)(80.300)}}$$

$$r = \frac{14.934}{17852,47}$$

$$r = 0,837$$

Keputusan:

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas diatas, dapat diketahui bahwa *item* pernyataan 1 dari variabel *Motivasi (X1)* dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu $0,837 > 0,222$. Hal ini berarti menyatakan bahwa

instrumen penelitian pernyataan 1 pada variabel *Motivasi* (X1) layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini

4.5.2 Uji Validitas Displin (X2)

Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Disiplin (X2)

No.	X	Y	XY	X ²	Y ²
1	2	6	12	4	36
2	4	13	52	16	169
3	3	8	24	9	64
4	5	14	70	25	196
5	5	15	75	25	225
6	4	12	48	16	144
7	5	13	65	25	169
8	4	13	52	16	169
9	5	14	70	25	196
10	5	13	65	25	169
11	4	12	48	16	144
12	5	14	70	25	196
13	3	8	24	9	64
14	5	14	70	25	196
15	5	13	65	25	169
16	2	7	14	4	49
17	4	10	40	16	100
18	4	12	48	16	144
19	4	13	52	16	169
20	2	7	14	4	49
21	5	13	65	25	169
22	4	13	52	16	169
23	4	12	48	16	144
24	4	13	52	16	169
25	5	13	65	25	169
26	4	13	52	16	169
27	5	13	65	25	169
28	2	6	12	4	36
29	4	13	52	16	169
30	3	10	30	9	100
31	5	14	70	25	196

32	5	14	70	25	196
33	5	13	65	25	169
34	5	13	65	25	169
35	3	8	24	9	64
36	4	12	48	16	144
37	3	9	27	9	81
38	3	11	33	9	121
39	5	15	75	25	225
40	5	13	65	25	169
41	4	12	48	16	144
42	4	13	52	16	169
43	4	14	56	16	196
44	5	13	65	25	169
45	5	14	70	25	196
46	4	13	52	16	169
47	5	13	65	25	169
48	4	12	48	16	144
49	4	14	56	16	196
50	5	14	70	25	196
51	5	15	75	25	225
52	5	15	75	25	225
53	5	13	65	25	169
54	5	15	75	25	225
55	5	15	75	25	225
56	4	13	52	16	169
57	4	14	56	16	196
58	5	13	65	25	169
59	4	13	52	16	169
60	5	15	75	25	225
61	4	13	52	16	169
62	4	13	52	16	169
63	5	13	65	25	169
64	3	7	21	9	49
65	2	7	14	4	49
66	4	13	52	16	169
67	4	13	52	16	169
68	4	13	52	16	169
69	4	13	52	16	169

70	5	14	70	25	196
71	4	14	56	16	196
72	5	14	70	25	196
73	3	9	27	9	81
74	4	13	52	16	169
75	4	14	56	16	196
76	5	13	65	25	169
77	2	7	14	4	49
78	5	14	70	25	196
Σ	325	962	4152	1417	12288

Sumber: Data Diolah

➤ Menghitung nilai r_{hitung} :

(Instrumen penelitian pernyataan 1 pada variabel disiplin X2)

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

$$r = \frac{78(4152) - (325)(962)}{\sqrt{(78(1417) - (325)^2)(78(12288) - (962)^2)}}$$

$$r = \frac{323.856 - 312.650}{\sqrt{(110.526 - 105.625)(958.464 - 925.444)}}$$

$$r = \frac{323.856 - 312.650}{\sqrt{(4901)(33.020)}}$$

$$r = \frac{323.856 - 312.650}{\sqrt{161.831.020}}$$

$$r = \frac{11.206}{12721.28}$$

$$r = 0.881$$

Keputusan:

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas diatas, dapat diketahui bahwa *item* pernyataan 1 dari variabel Disiplin (X2) dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu $0,881 > 0,222$. Hal ini berarti menyatakan bahwa instrumen penelitian pernyataan 1 pada variabel Disiplin (X2) layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

4.5.3 Uji Validitas Keputusan Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Keputusan Produktivitas Kerja (Y)

No.	X	Y	XY	X ²	Y ²
1	3	15	45	9	225
2	3	16	48	9	256
3	3	13	39	9	169
4	3	21	63	9	441
5	4	22	88	16	484
6	4	21	84	16	441
7	3	20	60	9	400
8	4	20	80	16	400
9	4	21	84	16	441
10	4	18	72	16	324
11	3	18	54	9	324
12	4	18	72	16	324
13	4	18	72	16	324
14	4	19	76	16	361
15	4	21	84	16	441
16	3	16	48	9	256
17	3	16	48	9	256
18	4	21	84	16	441
19	3	20	60	9	400
20	3	13	39	9	169
21	4	18	72	16	324
22	4	18	72	16	324
23	3	20	60	9	400
24	4	20	80	16	400
25	4	22	88	16	484
26	3	22	66	9	484
27	3	18	54	9	324
28	4	16	64	16	256
29	4	20	80	16	400
30	3	16	48	9	256
31	4	20	80	16	400
32	4	20	80	16	400
33	4	20	80	16	400

34	4	20	80	16	400
35	3	20	60	9	400
36	3	18	54	9	324
37	3	18	54	9	324
38	3	18	54	9	324
39	4	20	80	16	400
40	3	22	66	9	484
41	3	20	60	9	400
42	4	22	88	16	484
43	3	22	66	9	484
44	3	20	60	9	400
45	3	20	60	9	400
46	3	22	66	9	484
47	3	20	60	9	400
48	3	20	60	9	400
49	3	20	60	9	400
50	3	21	63	9	441
51	3	21	63	9	441
52	4	24	96	16	576
53	4	23	92	16	529
54	4	24	96	16	576
55	4	24	96	16	576
56	4	23	92	16	529
57	5	25	125	25	625
58	4	23	92	16	529
59	4	23	92	16	529
60	5	25	125	25	625
61	4	23	92	16	529
62	3	23	69	9	529
63	3	21	63	9	441
64	3	17	51	9	289
65	3	13	39	9	169
66	4	17	68	16	289
67	4	23	92	16	529
68	4	21	84	16	441
69	3	17	51	9	289
70	3	19	57	9	361
71	3	21	63	9	441

72	3	19	57	9	361
73	4	19	76	16	361
74	5	25	125	25	625
75	3	17	51	9	289
76	3	18	54	9	324
77	3	14	42	9	196
78	4	18	72	16	324
Σ	275	1540	5490	995	31000

➤ Menghitung nilai r_{hitung} :

(Instrumen penelitian pernyataan 1 pada variabel Produktivitas kerja Y)

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

$$r = \frac{78(5490) - (275)(1540)}{\sqrt{(78(995) - (275)^2)(78(31000) - (1540)^2)}}$$

$$r = \frac{428.220 - 423.500}{\sqrt{(77.610 - 75.625)(2.418.000 - 2.371.600)}}$$

$$r = \frac{428.220 - 423.500}{\sqrt{(1.985)(46.400)}}$$

$$r = \frac{428.220 - 423.500}{\sqrt{92.104.000}}$$

$$r = \frac{4.720}{9.597} = 0,492$$

Keputusan:

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas diatas, dapat diketahui bahwa *item* pernyataan 1 dari variabel Produktivitas Kerja (Y) dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu $0,492 > 0,222$. Hal ini berarti menyatakan bahwa instrumen penelitian pernyataan 1 pada variabel Produktivitas Kerja (Y) layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

4.6 Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan dan stabil sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun diuji berkali-kali.

Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis *Cronbach's Alpha* dengan bantuan aplikasi SPSS versi 24.0 . Suatu kusioner dikatakan reliabel apabila variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Motivasi (X1)	0,915	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,860	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,774	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

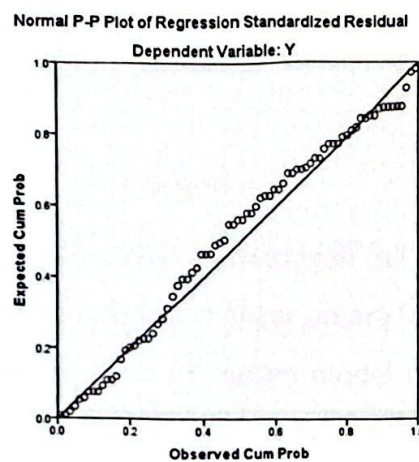
Berdasarkan hasil uji reliabiitas dengan bantuan aplikasi SPSS 24.0 maka dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi (X1), disiplin (X2) dan produktivitas kerja (Y) dapat dikatakan reliable karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 yaitu variabel motivasi (X1) $0,915 > 0,6$ disiplin (X2) $0,860 > 0,6$ dan produktivitas kerja (Y) $0,774 > 0,6$ dan data yang dihasilkan konsisten sehingga variabel dapat digunakan dalam penelitian.

4.7 Uji Asumsi Klasik

4.7.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data variabel pada penelitian berdistribusi normal atau tidak. Dalam menguji normalitas pada penelitian ini digunakan uji normalitas P-Plot dengan menggunakan bantuan SPSS versi 24.0.

Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas P-Plot



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan uji normalitas P-Plot dengan bantuan aplikasi SPSS 24.0 maka dapat dinyatakan bahwa data pada variabel motivasi, disiplin dan produktivitas kerja pada penelitian terdistribusi normal karena titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

4.7.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi linear berganda terdapat korelasi antara variabel independen. Nilai korelasi tersebut dapat dilihat dari VIF (Variance Inflation Factor), yang dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

- Uji Multikolonieritas X1 dengan X2

$$VIF = \frac{1}{(1 - R_j^2)}$$

$$VIF = \frac{1}{(1 - (0,534)^2)}$$

$$VIF = \frac{1}{(1 - 0,285)}$$

$$VIF = 0.715$$

$$Tolerance = \frac{1}{VIF}$$

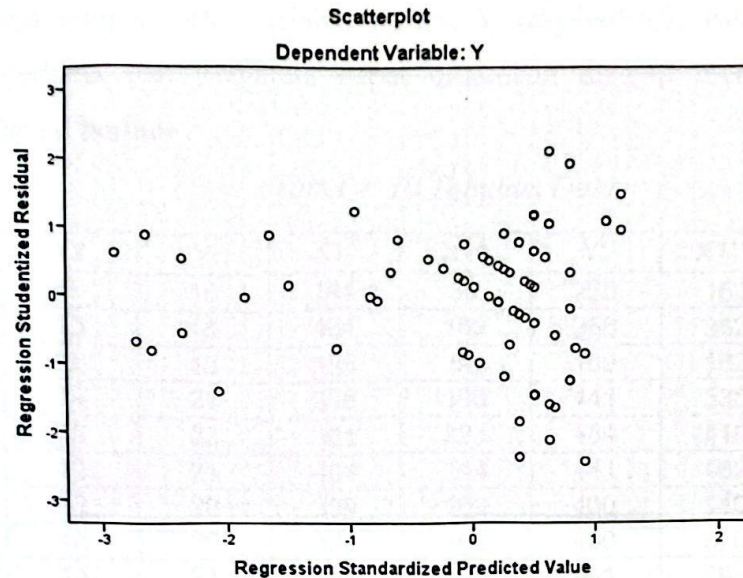
$$Tolerance = \frac{1}{0.715} == 1.399$$

Berdasarkan hasil perhitungan uji multikolonieritas diatas, dapat diketahui adanya hubungan linear antara variabel motivasi (X_1), disiplin (X_2) dan produktivitas kerja (Y) dalam model regresi, karena nilai VIF < 10,00 yaitu 0,715 < 10,00 dan nilai Tolerance > 0,10 yaitu 1,399 > 0,10. Hal ini berarti menyatakan bahwa tidak terjadinya penyimpangan asumsi klasik multikolonieritas.

4.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas menghasilkan grafik pola penyebaran titik (scatterplot) seperti tampak pada gambar berikut.

Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan uji heteroskedastisitas menggunakan uji heteroskedastisitas *scatterplot* dengan bantuan aplikasi SPSS 24.0 bahwa titik-titik pada grafik diatas karena diagram tidak menunjukkan adanya pola mendatar yang dapat ditarik satu garis lurus serta menyebar diatas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada penelitian ini.

4.8 Analisis Korelasi dan Berganda

4.8.1 Analisis Korelasi Sederhana dan Berganda

Korelasi merupakan istilah yang digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antar variabel. Analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antara satu variabel bebas X (*independent*) dengan variabel terikat Y (*dependent*). Sedangkan analisis

korelasi berganda berfungsi untuk mencari besarnya hubungan antara dua variabel bebas X (*independent*) atau lebih secara simultan atau bersama-sama dengan satu variabel terikat Y (*dependent*). Adapun uji korelasi sederhana dan berganda dapat dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

Tabel 4. 10 Tabulasi Data

No.	X1	X2	Y	X1 ²	X2 ²	Y ²	X1*Y	X2*Y	X1*X2
1	12	6	15	144	36	225	180	90	72
2	22	13	16	484	169	256	352	208	286
3	14	8	13	196	64	169	182	104	112
4	16	14	21	256	196	441	336	294	224
5	19	15	22	361	225	484	418	330	285
6	22	12	21	484	144	441	462	252	264
7	17	13	20	289	169	400	340	260	221
8	18	13	20	324	169	400	360	260	234
9	19	14	21	361	196	441	399	294	266
10	21	13	18	441	169	324	378	234	273
11	21	12	18	441	144	324	378	216	252
12	17	14	18	289	196	324	306	252	238
13	24	8	18	576	64	324	432	144	192
14	19	14	19	361	196	361	361	266	266
15	23	13	21	529	169	441	483	273	299
16	14	7	16	196	49	256	224	112	98
17	11	10	16	121	100	256	176	160	110
18	23	12	21	529	144	441	483	252	276
19	19	13	20	361	169	400	380	260	247
20	12	7	13	144	49	169	156	91	84
21	23	13	18	529	169	324	414	234	299
22	24	13	18	576	169	324	432	234	312
23	23	12	20	529	144	400	460	240	276
24	14	13	20	196	169	400	280	260	182
25	22	13	22	484	169	484	484	286	286
26	21	13	22	441	169	484	462	286	273
27	23	13	18	529	169	324	414	234	299
28	14	6	16	196	36	256	224	96	84
29	20	13	20	400	169	400	400	260	260
30	17	10	16	289	100	256	272	160	170
31	24	14	20	576	196	400	480	280	336
32	22	14	20	484	196	400	440	280	308
33	23	13	20	529	169	400	460	260	299
34	22	13	20	484	169	400	440	260	286
35	23	8	20	529	64	400	460	160	184
36	15	12	18	225	144	324	270	216	180

37	15	9	18	225	81	324	270	162	135
38	23	11	18	529	121	324	414	198	253
39	21	15	20	441	225	400	420	300	315
40	23	13	22	529	169	484	506	286	299
41	23	12	20	529	144	400	460	240	276
42	23	13	22	529	169	484	506	286	299
43	23	14	22	529	196	484	506	308	322
44	16	13	20	256	169	400	320	260	208
45	20	14	20	400	196	400	400	280	280
46	22	13	22	484	169	484	484	286	286
47	22	13	20	484	169	400	440	260	286
48	24	12	20	576	144	400	480	240	288
49	16	14	20	256	196	400	320	280	224
50	20	14	21	400	196	441	420	294	280
51	18	15	21	324	225	441	378	315	270
52	23	15	24	529	225	576	552	360	345
53	23	13	23	529	169	529	529	299	299
54	24	15	24	576	225	576	576	360	360
55	23	15	24	529	225	576	552	360	345
56	23	13	23	529	169	529	529	299	299
57	23	14	25	529	196	625	575	350	322
58	24	13	23	576	169	529	552	299	312
59	24	13	23	576	169	529	552	299	312
60	24	15	25	576	225	625	600	375	360
61	23	13	23	529	169	529	529	299	299
62	23	13	23	529	169	529	529	299	299
63	20	13	21	400	169	441	420	273	260
64	21	7	17	441	49	289	357	119	147
65	11	7	13	121	49	169	143	91	77
66	24	13	17	576	169	289	408	221	312
67	23	13	23	529	169	529	529	299	299
68	21	13	21	441	169	441	441	273	273
69	22	13	17	484	169	289	374	221	286
70	23	14	19	529	196	361	437	266	322
71	23	14	21	529	196	441	483	294	322
72	23	14	19	529	196	361	437	266	322
73	23	9	19	529	81	361	437	171	207
74	24	13	25	576	169	625	600	325	312
75	24	14	17	576	196	289	408	238	336
76	23	13	18	529	169	324	414	234	299
77	14	7	14	196	49	196	196	98	98
78	22	14	18	484	196	324	396	252	308
Total	1600	962	1540	33850	12288	31000	32057	19333	20086

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

- Perhitungan Korelasi Sederhana

- a. Nilai Korelasi Sederhana Antara X_1 dengan Y

$$\begin{aligned}
 r_{X_1.Y} &= \frac{n(\sum X_1 Y) - (\sum X_1)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X_1^2) - (\sum X_1)^2\}\{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{78(32.057) - (1600)(1540)}{\sqrt{\{78(33.850) - (1.600)^2\}\{78(31.000) - (1540)^2\}}} \\
 &= \frac{2.500.446 - 2.464.000}{\sqrt{\{2.640.300 - 2.560.000\}\{2.418.000 - 2.371.600\}}} \\
 &= \frac{36.446}{\sqrt{(80.300)(46.400)}} \\
 &= \frac{36.446}{61.040.31} \\
 &= 0,597
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi sederhana antara variabel Motivasi (X_1) dengan variabel Produktivitas Kerja (Y) korelasi antara dua variabel tersebut cukup yaitu 0,597 (dalam range >0,40-0,599: korelasi cukup).

- b. Nilai korelasi sederhana (parsial) antara X_2 dengan Y

$$\begin{aligned}
 r_{X_2.Y} &= \frac{n(\sum X_2 Y) - (\sum X_2)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X_2^2) - (\sum X_2)^2\}\{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{78(19.333) - (962)(1.540)}{\sqrt{\{78(12.288) - (962)^2\}\{78(31.000) - (1.540)^2\}}} \\
 &= \frac{1.507.974 - 1.481.480}{\sqrt{\{958.464 - 925.444\}\{2.418.000 - 2.371.600\}}} \\
 &= \frac{26.494}{\sqrt{(33.020)(46.400)}}
 \end{aligned}$$

$$= \frac{26.494}{39142.40}$$

$$= 0,677$$

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi sederhana antara variabel Disiplin (X_2) dengan variabel Produktivitas Kerja (Y) korelasi antara dua variabel tersebut kuat yaitu 0,542 (dalam range >0,60-0,799: korelasi kuat).

- **Perhitungan Korelasi Berganda**

$$\begin{aligned} (R_{x_1x_2y}) &= \sqrt{\frac{r^2x_1y + r^2x_2y - 2(rx_1y)(rx_2y)(r_{x_1x_2})}{1 - r^2_{x_1x_2}}} \\ &= \sqrt{\frac{(0,597)^2 + (0,677)^2 - 2(0,597)(0,677)(0,534)}{1 - (0,534)^2}} \\ &= \sqrt{\frac{0,356409 + 0,458329 - 0,431652}{1 - 0,285156}} \\ &= \sqrt{\frac{0,383}{0,714}} \\ &= \sqrt{0,536} \\ &= 0,732 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi berganda antara variabel Motivasi (X_1), Disiplin (X_2) dengan variabel Produktivitas Kerja (Y) korelasi antara dua variabel tersebut kuat yaitu 0,732 (dalam range >0,60 - 0,799: korelasi kuat)

4.8.2 Analisis Regresi Sederhana dan Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji pengaruh variabel-variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari Motivasi dan Disiplin terhadap Produktivitas

kerja pada PT Limus Indo Persada. Berikut ini adalah hasil perhitungan dari nilai a, b1, dan b2 untuk menyusun persamaan regresi sederhana dan berganda dari penelitian ini :

- Perhitungan Skor Deviasi

$$1) \Sigma X_1^2 = \Sigma X_1^2 - \frac{(\Sigma X_1)^2}{n}$$

$$\Sigma X_1^2 = \Sigma X_1^2 - \frac{(1.600)^2}{78}$$

$$\Sigma X_1^2 = 33.850 - \frac{2.560.000}{78}$$

$$\Sigma X_1^2 = 33.850 - 32.820$$

$$\Sigma X_1^2 = 1030$$

$$2) \Sigma X_2^2 = \Sigma X_2^2 - \frac{(\Sigma X_2)^2}{n}$$

$$\Sigma X_2^2 = \Sigma X_2^2 - \frac{(962)^2}{78}$$

$$\Sigma X_2^2 = 12.288 - \frac{925.444}{78}$$

$$\Sigma X_2^2 = 12.288 - 11.864$$

$$\Sigma X_2^2 = 424$$

$$3) \Sigma Y^2 = \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n}$$

$$\Sigma Y^2 = 31.000 - \frac{(1.540)^2}{78}$$

$$\Sigma Y^2 = 31.000 - \frac{2.371.600}{78}$$

$$\Sigma Y^2 = 31.000 - 30.405$$

$$\Sigma Y^2 = 595$$

$$4) \Sigma X_1 Y = \Sigma X_1 Y - \frac{(\Sigma X_1)(\Sigma Y)}{n}$$

$$\Sigma X_1 Y = 32.057 - \frac{(1.600)(1.540)}{78}$$

$$\Sigma X_1 Y = 32.057 - \frac{2.464.000}{78}$$

$$\Sigma X_1 Y = 32.057 - 31.590 \text{ (31.589)}$$

$$\Sigma X_1 Y = 468$$

$$5) \Sigma X_2 Y = \Sigma X_2 Y - \frac{(\Sigma X_2)(\Sigma Y)}{n}$$

$$\Sigma X_2 Y = 19.333 - \frac{(962)(1.540)}{78}$$

$$\Sigma X_2 Y = 19.333 - \frac{1.481.480}{78}$$

$$\Sigma X_2 Y = 19.333 - 18.993$$

$$\Sigma X_2 Y = 340$$

$$6) \Sigma X_1 X_2 = \Sigma X_1 X_2 - \frac{(\Sigma X_1)(\Sigma X_2)}{n}$$

$$\Sigma X_1 X_2 = 20.086 - \frac{(1.600)(962)}{78}$$

$$\Sigma X_1 X_2 = 20.086 - \frac{1.539.200}{78}$$

$$\Sigma X_1 X_2 = 20.086 - 19.733$$

$$\Sigma X_1 X_2 = 353$$

$$7) \Sigma \bar{X}_1 = \frac{\Sigma X_1}{n} = \frac{1.600}{78} = 20,51282051$$

$$8) \Sigma \bar{X}_2 = \frac{\Sigma X_2}{n} = \frac{962}{78} = 12,33$$

- Menghitung nilai koefisien (b_1 dan b_2) dan nilai konstanta (a).

$$b_1 = \frac{(\Sigma X_2^2)(\Sigma X_1 Y) - (\Sigma X_1 X_2)(\Sigma X_2 Y)}{(\Sigma X_1^2)(\Sigma X_2^2) - (\Sigma X_1 X_2)^2}$$

$$= \frac{(425)(468) - (353)(340)}{(1030)(425) - (353)^2}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{198.900 - 120.020}{437.750 - 124.609} \\
&= \frac{78.880}{313.141} \\
&= \mathbf{0,251231132} \\
&= \mathbf{0,251}
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
b_2 &= \frac{(\sum X_1^2)(\sum X_2 Y) - (\sum X_1 X_2)(\sum X_1 Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)^2} \\
&= \frac{(1030)(340) - (353)(468)}{(1030)(425) - (353)^2} \\
&= \frac{350.200 - 165.204}{437.750 - 124.609} \\
&= \frac{185.996}{313.141}
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
&= \mathbf{0,593968851} \\
&= \mathbf{0,594}
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
a &= \left(\frac{\sum Y}{n}\right) - b_1 \left(\frac{\sum X_1}{n}\right) - b_2 \left(\frac{\sum X_2}{n}\right) \\
&= \left(\frac{1.540}{78}\right) - 0,251231132 \left(\frac{1.600}{78}\right) - 0,593968851 \left(\frac{962}{78}\right) \\
&= 19,74358974 - 5,153459118 - 7,310275296 \\
&= \mathbf{7.279855326} \\
&= \mathbf{7,280}
\end{aligned}$$

- Perhitungan regresi sederhana antara *Motivasi* (X1) dengan Produktivitas kerja (Y):

$$Y' = a + bX_1$$

$$Y' = 7,280 + 0,251X_1$$

- Perhitungan regresi sederhana antara *Disiplin* (X2) dengan Produktivitas (Y):

$$Y' = a + bX_2$$

$$Y' = 7,280 + 0,594X_2$$

- Perhitungan regresi berganda antara Motivasi (X1) dan Disiplin (X2) terhadap Produktivitas kerja (Y):

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2$$

$$Y = 7,280 + 0,251X_1 + 0,594X_2$$

4.9 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) menyatakan proporsi dari variasi keseluruhan dalam nilai variabel dependen (Y) yang dapat diakibatkan oleh hubungan linear dengan variabel independen (X) adapun hasil uji determinasi nya adalah sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$KD = (0,732)^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,536 \times 100\%$$

$$KD = 53.6\%$$

4.10 Uji Hipotesis

4.10.1 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen/bebas (X) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen/terikat (Y). Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hasilnya signifikan.

- Perhitungan Varians :

$$S_{X_1X_2}^2 = \frac{\sum y^2 - \{(b_1(\sum x_1y) + (b_2(\sum x_2y))\}}{n - m - 1}$$

$$S_{X_1X_2}^2 = \frac{595 - ((0,251(468) + (0,594(340)))}{78 - 2 - 1}$$

$$S_{X_1X_2}^2 = \frac{595 - (117,468 + 201,96)}{75}$$

$$S_{X_1X_2}^2 = \frac{595 - 319,428}{75}$$

$$S_{X_1X_2}^2 = \frac{275.572}{75}$$

$$S_{X_1X_2}^2 = 3.674293333$$

- Perhitungan Standar Deviasi Regresi Ganda

$$S_{X_1X_2} = \sqrt{S_{X_1X_2}^2}$$

$$S_{X_1X_2} = \sqrt{3.678826667}$$

$$S_{X_1X_2} = 1.916844629$$

- Perhitungan Standar Error

$$Sb_1 = \frac{S_{X_1X_2}}{\sqrt{\Sigma X_1^2 - (n(\Sigma \bar{X}_1^2) \cdot (1 - (r_{X_1X_2})^2))}}$$

$$Sb_1 = \frac{1.916844629}{\sqrt{33.850 - 78(20,51282051^2) \cdot (1 - (0,534)^2)}}$$

$$Sb_1 = \frac{1.916844629}{\sqrt{(33.850 - 78(420.7758053) \cdot (1 - 0,285156))}}$$

$$Sb_1 = \frac{1.916844629}{\sqrt{(33850 - 32,82052734)(0,714844)}}$$

$$Sb_1 = \frac{1.916844629}{\sqrt{(33,817.17949) (0,714844)}}$$

$$Sb_1 = \frac{1.916844629}{\sqrt{24,17400785}}$$

$$Sb_1 = \frac{1.916844629}{4.916707013} = 0,389863505$$

$$Sb_2 = \frac{S_{X_1X_2}}{\sqrt{\Sigma X_2^2 - n(\Sigma \bar{X}_2^2) \cdot (1 - (r_{X_1X_2})^2)}}$$

$$Sb_2 = \frac{1.916844629}{\sqrt{12.288 - 78(12,33^2) (1 - (0,534)^2)}}$$

$$Sb_2 = \frac{1.916844629}{\sqrt{(12.288 - 78(152,0289) (1 - 0,285156))}}$$

$$Sb_2 = \frac{1.916844629}{\sqrt{(12.288 - 11.858,2542) \cdot (1 - 0,285156)}}$$

$$Sb_2 = \frac{1.916844629}{\sqrt{(429.7458) \cdot (0,714844)}}$$

$$Sb_2 = \frac{1.916844629}{\sqrt{307.2012067}}$$

$$Sb_2 = \frac{1.916844629}{17.52715626} = 0,109364268$$

- Menentukan nilai t_{hitung}

t_{hitung} untuk b_1

$$t_1 = \frac{b_1}{Sb_1}$$

$$t_1 = \frac{0,251}{0,389863505} = 0,64381507$$

t_{hitung} untuk b_2

$$t_2 = \frac{b_2}{Sb_2}$$

$$t_2 = \frac{0,594}{0,109364268} = 5.431390077$$

- Menentukan nilai t_{tabel}

Untuk α sebesar 5% dan $dk = n-k-1$ atau $dk = 78-2-1 = 75$, maka didapatkan nilai t_{tabel} sebesar:

$$t_{tabel} = t_{(\alpha/2)(n-k)}, \text{ maka } t_{(0,025)(78-3)}$$

$$t_{(0,025)(75)} = 1,99210$$

- Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

Tujuan dari membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} adalah untuk mengetahui apakah H_0 ditolak atau diterima berdasarkan kaidah pengujian.

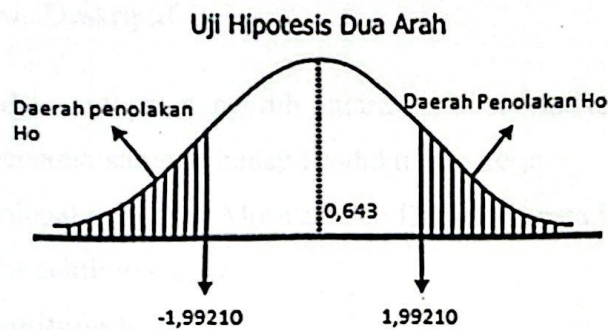
Hasil uji t dalam penelitian ini yaitu:

- a) $-1,99210 < 0,643 < 1,99210$ sehingga H_0 diterima
- b) $-1,99210 < 5,431 > 1,99210$ sehingga H_0 ditolak

- Mengambil Keputusan

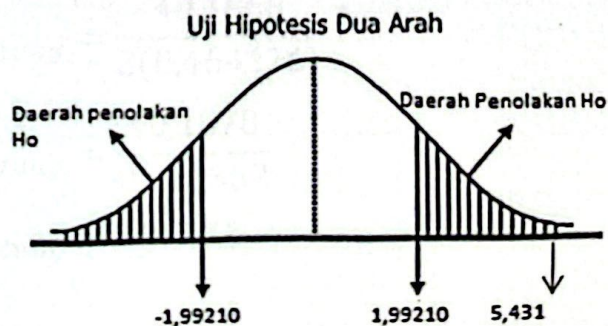
- a. Motivasi (X1) menghasilkan perhitungan nilai t_{hitung} sebesar 0,643. Sehingga diperoleh $t_{hitung} (0,643) < t_{tabel} (1,99210)$, maka H_0 diterima. Dengan demikian tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi dengan produktivitas kerja PT Limus Indo Persada.

Gambar 4. 4 Diagram Uji t Motivasi (X1)



- b. Disiplin (X2) menghasilkan perhitungan nilai t hitung sebesar 5,431. Sehingga diperoleh $t_{hitung} (5,431) > t_{tabel} (1,99210)$, maka H_0 ditolak. Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin dengan produktivitas kerja pada PT Limus Indo Persada.

Gambar 4. 5 Diagram Uji t Disiplin (X2)



4.10.2 Uji F (Simultan)

Uji hipotesis secara simultan ini bertujuan untuk mengukur ada atau

tidaknya pengaruh variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini, peneliti menguji apakah variabel Motivasi dan Disiplin berpengaruh secara simultan terhadap variabel Produktivitas kerja. Adapun kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- Jika probabilitas $>0,05$ dan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima
- Jika probabilitas $<0,05$ dan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- Hipotesis Deskriptif

H_0 = Tidak terdapat pengaruh antara variabel Motivasi dan Disiplin secara bersama-sama terhadap Produktivitas kerja.

H_a = Terdapat pengaruh Motivasi dan Disiplin secara bersama-sama terhadap Produktivitas kerja

a) Menghitung F_{hitung}

$$F_{hitung} = \frac{R^2 (n - m - 1)}{m \cdot (1 - R^2)}$$

$$F_{hitung} = \frac{(0,732)^2 (78 - 2 - 1)}{2(1 - 0,732^2)}$$

$$F_{hitung} = \frac{0,535824(75)}{2(1 - 0,535824)}$$

$$F_{hitung} = \frac{40,1868}{2(1 - 0,535824)}$$

$$F_{hitung} = \frac{40,1868}{2(0,464176)}$$

$$F_{hitung} = \frac{40,1878}{0,928352}$$

$$F_{hitung} = 43.275$$

b) Menghitung F_{tabel}

Nilai F_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan tabel F dengan cara:

$$F_{tabel} = F_{(\alpha)(dk \text{ pembilang} = k, dk \text{ penyebut} = n - k - 1)}$$

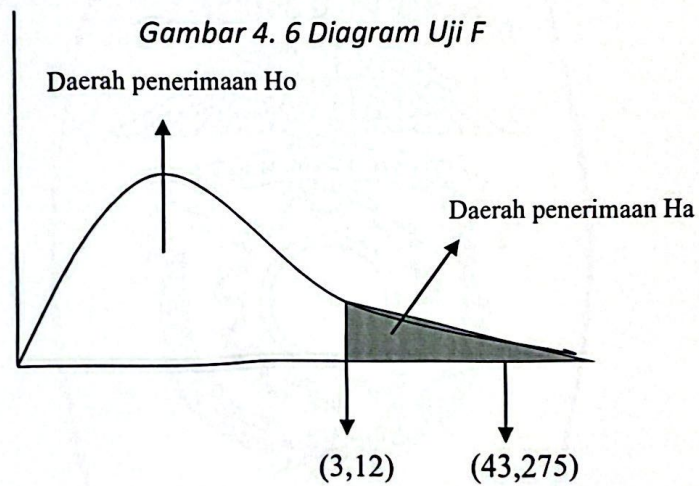
Maka didapat:

$$k = 2, n = 78, \alpha = 0,05$$

$$dk = 78 - 2 - 1 = 75$$

$$F_{tabel} = F_{(0,05)(2,75)} = 3,12$$

Berdasarkan hasil uji simultan didapatkan F_{hitung} sebesar 43,275. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ (43,275 lebih besar dari 3,12) maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen yang meliputi Motivasi (X1) dan Disiplin (X2) secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y).



BAB V

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1 Uji Validitas Data

Instrument penelitian dikatakan valid bila koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3, koefisien *product moment* $> r_{\text{tabel}} (\alpha ; n-2)$ $n =$ jumlah sampel. Pada penelitian ini, jumlah sampel (n) untuk uji validitas = 78 responden, dengan penentuan r_{tabel} sebesar 0,222. Nilai r_{tabel} didapat dari $(df) = n-2$, dimana $(df) = 78-2 = 76$. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ dan bernilai positif, maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Untuk rangkuman hasil uji validitas *Motivasi*, disiplin dan keputusan produktivitas kerja terdapat pada tabel berikut.:

Tabel 5. 1 Hasil Rangkuman Uji Validitas Motivasi, Disiplin, Produktivitas Kerja

Variabel	Butiran	r hitung	r tabel	Status
Motivasi (X1)	1	0.837	0,222	Valid
	2	0.893	0,222	Valid
	3	0.840	0,222	Valid
	4	0.833	0,222	Valid
	5	0.915	0,222	Valid
Disiplin (X2)	1	0.881	0,222	Valid
	2	0.867	0,222	Valid
	3	0.905	0,222	Valid

Produktivitas Kerja (Y)	1	0,492	0,222	Valid
	2	0,672	0,222	Valid
	3	0,776	0,222	Valid
	4	0,866	0,222	Valid
	5	0,765	0,222	Valid

Sumber :Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan pengujian pada tabel uji validitas diatas, diketahui bahwa nilai r_{hitung} dari semua indikator setiap variabel lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam penelitian ini adalah valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian.

5.2 Uji Reliabilitas Data

Tabel 5. 2 Hasil Uji Reabilitas Motivasi, Disiplin, Produktivitas Kerja

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	0,915	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,860	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,774	Reliabel

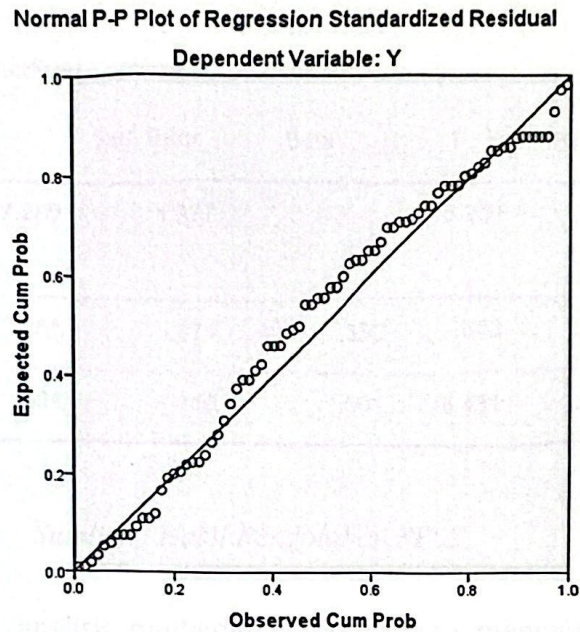
Sumber :Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan bantuan aplikasi SPSS 24.0 maka dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi (X1), disiplin (X2) dan produktivitas kerja (Y) dapat dikatakan reliable karena memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ yaitu variabel motivasi (X1) $0,915 > 0,6$ disiplin (X2) $0,860 > 0,6$ dan produktivitas kerja (Y) $0,774 > 0,6$ dan data yang dihasilkan konsisten sehingga variabel dapat digunakan dalam penelitian.

5.3 Uji Asumsi Klasik

5.3.1 Uji Normalitas Data

Gambar 5. 1 Hasil Uji Normalitas P-Plot



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan uji normalitas P-Plot dengan bantuan aplikasi SPSS 24.0 maka dapat dinyatakan bahwa data pada variabel motivasi, disiplin dan produktivitas kerja pada penelitian terdistribusi normal karena titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

5.3.2 Uji Multikolonieritas

Tabel 5. 3 Hasil Uji Multikolonieritas

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
Model	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	7.280	1.377		5.291	.000		
	X1	.251	.071	.330	.643	.001	.715	1.399
	X2	.594	.110	.501	5.431	.000	.715	1.399

a. Dependent Variable: Y

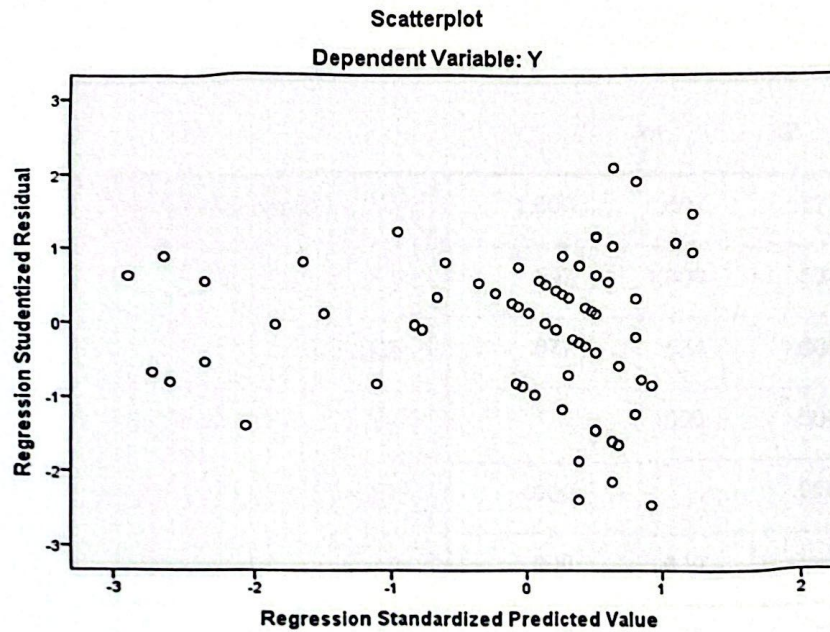
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Hasil pengujian analisis multikolonieritas dengan menggunakan SPSS Ver 24.0 tersebut menunjukkan nilai toleran sebesar $0,715 \geq 0,1$ dan nilai VIF sebesar $1,399 \leq 10$, maka dari itu dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antar variabel bebas yaitu motivasi dan Disiplin

5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas akan menghasilkan grafik pola penyebaran titik-titik (*scatterplot*) seperti pada gambar dibawah ini:

Gambar 5. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dari grafik *scatterplot* di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik diatas membentuk pola yang tidak jelas serta menyebar diatas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada penelitian ini.

5.4 Analisis Korelasi dan Regresi

5.4.1 Analisa Korelasi Berganda

Tabel 5. 4 Hasil Uji Korelasi Motivasi, Disiplin, Produktivitas Kerja

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.597	.677
	X1	.597	1.000	.534
	X2	.677	.534	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000
	X1	.000	.	.000
	X2	.000	.000	.
N	Y	78	78	78
	X1	78	78	78
	X2	78	78	78

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Persamaan uji korelasi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Dalam tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel motivasi (X1) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 0,597 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,01 ($0,005 < 0,01$), yang berarti memiliki hubungan yang rendah. Kontribusi yang diberikan oleh variabel Motivasi (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) adalah $(0,597)^2 \times 100\% = 35,64\%$.
2. Dalam tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Disiplin (X2) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 0,677 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,01 ($0,000 < 0,01$), yang berarti memiliki

hubungan yang kuat. Kontribusi yang diberikan oleh variabel disiplin (X2) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) adalah $(0,677)^2 \times 100\% = 45,83\%$.

3. Berdasarkan perhitungan uji korelasi ganda diketahui nilai R adalah sebesar 0,744, yang artinya variabel motivasi (X1) dan variabel disiplin (X2) memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

5.4.2 Analisis Regresi Berganda

Tabel 5. 5 Hasil Uji Regresi Berganda Motivasi (X1), Disiplin (X2), Produktivitas Kerja (Y)

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	7.280	1.377		5.291	.000		
	X1	.251	.071	.330	.643	.001	.715	1.399
	X2	.594	.110	.501	5.431	.000	.715	1.399

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dari hasil diatas tersebut, persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b1.X_1 + b2.X_2$$

$$Y = 7,280 + 0,251X_1 + 0,594X_2$$

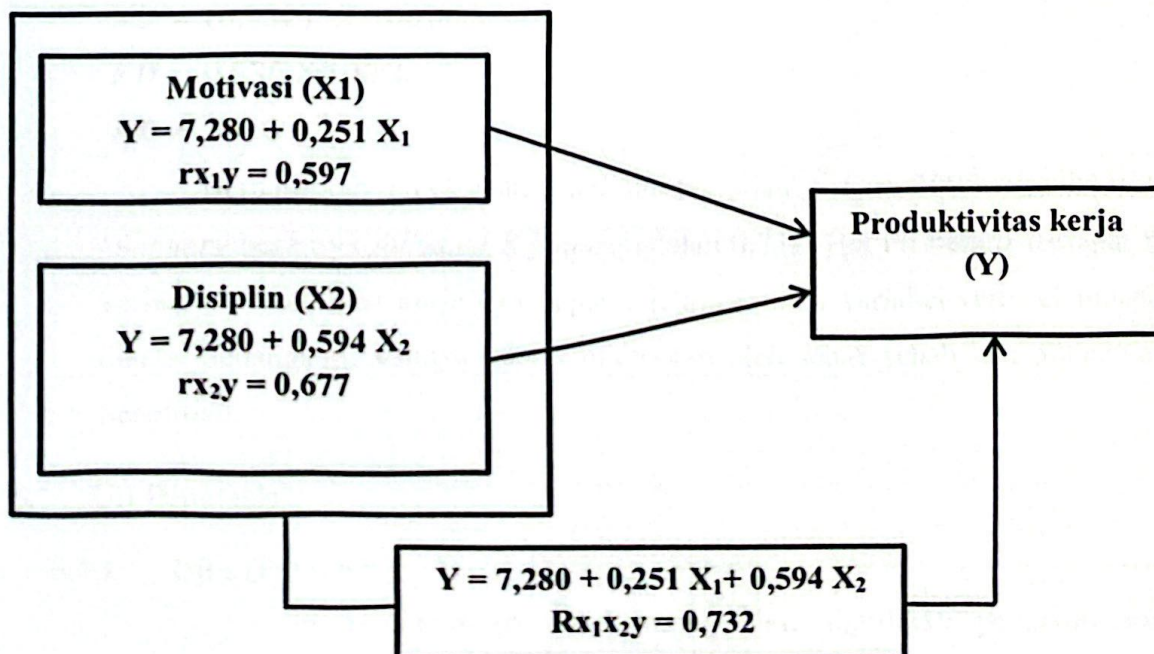
Persamaan uji regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai a menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel bebas (*motivasi dan disiplin*), maka variabel terikat (produktivitas kerja) adalah sebesar 7,280.
- 2) Nilai b_1 pada variabel motivasi sebesar 0,251 yang menyatakan bahwa mempunyai tingkat kenaikan dari variabel motivasi (X_1), maka variabel produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,251 atau 25,1%.
- 3) Nilai b_2 pada variabel nilai disiplin (0,594) yang menyatakan bahwa setiap peningkatan dari variable disiplin (X_2), maka variabel produktivitas kerja (Y) akan bertambah (0,594) atau 59,4%.

Persamaan dari model ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi dan disiplin berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan nilai koefisien regresi pada setiap variabel, jika variabel bebas diurutkan dari pengaruh terbesar sampai pengaruh terkecil, maka pertama adalah motivasi (X_1) dan kedua adalah disiplin (X_2).

5.5 Konstelasi Penelitian Hasil Perhitungan Regresi Sederhana Dan Berganda Antara Variabel Bebas X_1 Dan X_2 Terhadap Variabel Y

Gambar 5. 3 Konstelasi Penelitian



5.6 Koefisien Determinasi

Tabel 5. 6 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.732 ^a	.536	.523	1.919	.536	43.275	2	75	.000	1.363

a. Predictors: (Constant), VAR00002, VAR00001

b. Dependent Variable: VAR00003

Koefisien determinasi (R^2) menyatakan proporsi dari variasi keseluruhan dalam nilai variabel dependen (Y) yang dapat diakibatkan oleh hubungan linear dengan variabel independen (X) adapun hasil uji determinasi nya adalah sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$KD = (0,732)^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,536 \times 100\%$$

$$KD = 53,6\%$$

Berdasarkan tabel diatas terlihat tampilan output SPSS Ver 24.0 *Model Summary* besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,732. Hal ini berarti terdapat 53,6% variasi produktivitas kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen diatas. Sedangkan, sisanya 46,4% dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar variabel penelitian.

5.7 Uji Hipotesis

5.7.1 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel independen (bebas) yang meliputi Motivasi (X1) dan disiplin (X2) secara

individual atau parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen (terikat) yaitu Produktivitas kerja (Y).

Tabel 5. 7 Hasil Uji T

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	7.280	1.377		5.291	.000		
	X1	.251	.071	.330	.643	.001	.715	1.399
	X2	.594	.110	.501	5.431	.000	.715	1.399

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Hasil analisis Uji t adalah sebagai berikut :

1. Nilai t_{hitung} pada variabel Motivasi (X1) adalah sebesar 0,643 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Karena $0,643 < 1,66543$ dan $0,001 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Kesimpulan : Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja.

2. Nilai t_{hitung} pada variabel Disiplin (X2) adalah sebesar 5,431 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena $5,431 > 1,66543$ dan $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kesimpulan : Variabel Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

5.7.2 Uji F (Simultan)

Menyebutkan bahwa uji F ini digunakan untuk menguji dua varian, yaitu apakah varian tersebut sama. Uji T juga digunakan untuk membandingkan secara bersamaan antara dua atau lebih rata-rata pada populasi. Perbandingan simultan antara beberapa rata-rata populasi disebut sebagai analisis varian

Adapun uji F pada penelitian ini menggunakan kriteria sebagai berikut:

- ❖ Jika probabilitas $> 0,05$ dan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima.
- ❖ Jika probabilitas $< 0,05$ dan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Tabel 5. 8 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	318.700	2	159.350	43.275	.000 ^b
	Residual	276.172	75	3.682		
	Total	594.872	77			

a. Dependent Variable: VAR00003

b. Predictors: (Constant), VAR00002, VAR00001

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Hasil Uji F tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil uji ANOVA atau F test pada tabel didapatkan F hitung sebesar 43,275 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($43,275 > 3,12$) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen yang meliputi motivasi (X1) dan Disiplin (X2) secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel Produktivitas kerja (Y).

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis mengenai “Analisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja pada PT Limus Indo Persada ” maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Persamaan uji regresi tersebut dapat dijelaskan $Y = 7,280 + 0,251X_1 + 0,594X_2$ Nilai a menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel bebas (*motivasi dan disiplin*), maka variabel terikat (*produktivitas kerja*) adalah sebesar 7,280. Nilai b_1 pada variabel motivasi sebesar 0,251 yang menyatakan bahwa mempunyai tingkat kenaikan dari variabel motivasi (X_1), maka variabel produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,251 atau 25,1%. Nilai b_2 pada variabel nilai disiplin (0,594) yang menyatakan bahwa setiap peningkatan dari variabel disiplin (X_2), maka variabel produktivitas kerja (Y) akan bertambah (0,594) atau 59,4%.
2. Motivasi (X_1) menghasilkan perhitungan nilai t_{hitung} sebesar 0,643. Sehingga diperoleh $t_{hitung} (0,643) < t_{tabel} (1,66543)$ maka H_0 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi dengan Produktivitas Kerja pada PT Limus Indo Persada
3. Disiplin (X_2) menghasilkan perhitungan nilai t_{hitung} sebesar 5,431 Sehingga $t_{hitung} (5,431) > t_{tabel} (1,66543)$, maka H_0 ditolak. Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin dengan produktivitas kerja pada PT Limus Indo Persada. Sehingga perusahaan PT Limus Indo Persada perlu memperhatikan disiplin dalam produktivitas kerja karena disiplin telah terbukti memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja.
4. Uji statistik pada F_{hitung} menghasilkan nilai $F_{hitung} = 43,275 > F_{tabel} = 3,12$, maka H_0 ditolak. Maka terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja. Koefisien determinasi yang

didapatkan sebesar 53,6 %. Dengan kata lain, 53,6 % Produktivitas kerja yang diambil oleh responden penelitian ini dipengaruhi secara simultan oleh motivasi dan disiplin. Sisanya sebesar 46,4 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka akan diajukan saran-saran untuk melengkapi hasil penelitian yang dapat di berikan kepada PT Muncul Suryaprima sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian dapat dilihat saat ini motivasi (X1) tidak mempengaruhi produktivitas kerja PT Limus Indo Persada. Meskipun pengaruh motivasi terhadap produktivitas PT Limus Indo Persada rendah, perlu mengevaluasi apa saja kekurangan dari segi motivasi dan memposisikan tepat serta mengevaluasi kembali perilaku seorang tenaga kerja dapat berubah karena perubahan yang dialaminya secara pribadi. Jadi kaitan motivasi dengan produktivitas kerja tidak selalu tetap, tetapi akan mengalami perubahan sesuai dengan situasi atau kondisi setempat. Dalam hal ini, peranan motivasi adalah penting bagi para HRD, karena dengan adanya motivasi ini, diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi ketepatan nilai sehingga dapat menanamkan kesan baik dibenak karyawan agar motivasi memberikan sebuah keyakinan atau dorongan pada karyawan atas kemampuan usaha yang sudah dikerjakan karyawan.
2. Dari hasil penelitian mengenai variabel disiplin (X2) menunjukkan pengaruh yang lebih besar. Di lihat dari tanggapan responden bahwa penyampaian kembali menjadi indikator yang cukup kuat bagi karyawan dalam mengukur rasa disiplin hal ini disebabkan oleh karyawan yang merasakan terhadap di perusahaan tersebut. Maka dari itu saran yang dapat diberikan kepada PT Limus Indo Persada adalah lebih ditingkatkan penerapan disiplin yang dilakukan oleh karyawan agar mencerminkan sejauh mana tanggung jawab yang dimiliki seseorang dalam

menjalankan tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya. jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu, melaksanakan perintah atasan, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

3. Jika dilihat dari koefisien determinasi penelitian ini sebesar 53,6%, maka masih tersisa 46,4% variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Oleh karena itu saran yang diberikan untuk penelitian selanjutnya adalah menggunakan variabel lainnya diluar variabel motivasi dan disiplin seperti penilaian kinerja, budaya organisasi, dan faktor lainnya yang dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap keputusan produktivitas kerja. Saran tersebut bertujuan agar penelitian selanjutnya dapat memberikan hasil penelitian yang lebih bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro, Daryanto. 2017. *Manajemen penilaian karyawan*, Yogyakarta: ALFABETA.
- Junaidi, 2010 .*tabel T*. <http://junaidichaniago.wordpress.com>
- Junaidi, 2010 .*tabel F*. <http://junaidichaniago.wordpress.com>
- Junaidi, 2010 .*tabel r*. <http://junaidichaniago.wordpress.com>
- Nawawi, Hadari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Universitas Terbuka
- Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : Unitversitas Brawijaya
- Robbins. Stephen. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pengawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama
- Sugiyono. 2012 .*Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2017 .*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Tampubolon, Hotner. 2015. *Strategi manajemen sumber daya manusia dan perannya dalam pengembangan keunggulan bersaing*. Jakarta : Papas Sinar Sinanti
- Tegar, Nanang. 2019. *Manajemen SDM Dan Karyawan*. Yogyakarta : QUADRANT
- Widodo,Suparno Eko Widodo. 2014. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Jaya media 2014

MILIK PERPUSTAKAAN STMI
Membaca : Ibadah, Mengambil : Desa

LAMPIRAN

MILIK PERPUSTAKAAN STMI
Membaca : Ibadah, Mengambil : Dosa

Lampiran Hasil Kuesioner Variabel X1 (Motivasi)

No.	Butir Item					Y	Y ²
	1	2	3	4	5		
1	2	3	2	2	3	12	144
2	4	5	4	5	4	22	484
3	3	3	3	3	2	14	196
4	3	4	3	3	3	16	256
5	4	4	4	4	3	19	361
6	4	5	5	4	4	22	484
7	3	3	4	4	3	17	289
8	3	4	3	4	4	18	324
9	4	3	4	4	4	19	361
10	4	5	4	4	4	21	441
11	4	4	4	5	4	21	441
12	3	3	3	4	4	17	289
13	5	5	5	4	5	24	576
14	4	3	4	4	4	19	361
15	5	5	4	4	5	23	529
16	3	3	3	3	2	14	196
17	2	3	2	2	2	11	121
18	5	5	4	4	5	23	529
19	4	4	4	3	4	19	361
20	2	2	3	3	2	12	144
21	5	5	4	4	5	23	529
22	5	5	5	5	4	24	576
23	5	5	4	4	5	23	529
24	3	3	3	3	2	14	196
25	4	4	5	5	4	22	484
26	5	4	4	4	4	21	441
27	4	5	5	5	4	23	529

28	3	3	3	3	2	14	196
29	4	4	4	4	4	20	400
30	4	3	4	3	3	17	289
31	4	5	5	5	5	24	576
32	4	5	4	4	5	22	484
33	5	5	4	4	5	23	529
34	4	4	5	5	4	22	484
35	4	5	5	4	5	23	529
36	3	3	3	3	3	15	225
37	3	3	3	3	3	15	225
38	4	5	5	4	5	23	529
39	5	4	4	4	4	21	441
40	4	5	5	4	5	23	529
41	5	5	4	4	5	23	529
42	4	5	5	5	4	23	529
43	4	5	4	5	5	23	529
44	3	3	4	3	3	16	256
45	4	4	4	4	4	20	400
46	5	5	4	4	4	22	484
47	4	5	4	4	5	22	484
48	4	5	5	5	5	24	576
49	4	3	3	3	3	16	256
50	4	4	4	4	4	20	400
51	4	3	3	4	4	18	324
52	4	5	5	4	5	23	529
53	5	5	4	5	4	23	529
54	5	5	4	5	5	24	576
55	5	5	4	4	5	23	529
56	5	4	4	5	5	23	529
57	5	5	4	4	5	23	529
58	4	5	5	5	5	24	576

59	5	5	4	5	5	24	576
60	4	5	5	5	5	24	576
61	5	5	4	4	5	23	529
62	4	5	5	4	5	23	529
63	4	4	4	4	4	20	400
64	4	4	4	5	4	21	441
65	2	3	2	2	2	11	121
66	4	5	5	5	5	24	576
67	5	5	4	5	4	23	529
68	4	5	4	4	4	21	441
69	4	5	4	4	5	22	484
70	4	4	5	5	5	23	529
71	5	5	4	4	5	23	529
72	4	4	5	5	5	23	529
73	4	5	5	4	5	23	529
74	5	5	4	5	5	24	576
75	5	5	5	4	5	24	576
76	4	5	5	4	5	23	529
77	3	3	3	2	3	14	196
78	5	5	4	4	4	22	484

Lampiran Hasil Kuesioner Variabel X2 (Disiplin)

No. Resp.	Butir Item			Y	Y ²
	1	2	3		
1	2	2	2	6	36
2	4	4	5	13	169
3	3	3	2	8	64
4	5	5	4	14	196
5	5	5	5	15	225
6	4	4	4	12	144
7	5	4	4	13	169
8	4	5	4	13	169
9	5	4	5	14	196
10	5	4	4	13	169
11	4	4	4	12	144
12	5	4	5	14	196
13	3	3	2	8	64
14	5	5	4	14	196
15	5	4	4	13	169
16	2	3	2	7	49
17	4	3	3	10	100
18	4	4	4	12	144
19	4	4	5	13	169
20	2	2	3	7	49
21	5	4	4	13	169
22	4	5	4	13	169
23	4	4	4	12	144
24	4	5	4	13	169
25	5	4	4	13	169
26	4	5	4	13	169
27	5	4	4	13	169
28	2	2	2	6	36

29	4	4	5	13	169
30	3	3	4	10	100
31	5	4	5	14	196
32	5	4	5	14	196
33	5	4	4	13	169
34	5	4	4	13	169
35	3	3	2	8	64
36	4	4	4	12	144
37	3	3	3	9	81
38	3	4	4	11	121
39	5	5	5	15	225
40	5	4	4	13	169
41	4	4	4	12	144
42	4	5	4	13	169
43	4	5	5	14	196
44	5	4	4	13	169
45	5	4	5	14	196
46	4	5	4	13	169
47	5	4	4	13	169
48	4	4	4	12	144
49	4	5	5	14	196
50	5	5	4	14	196
51	5	5	5	15	225
52	5	5	5	15	225
53	5	4	4	13	169
54	5	5	5	15	225
55	5	5	5	15	225
56	4	5	4	13	169
57	4	5	5	14	196
58	5	4	4	13	169
59	4	4	5	13	169

60	5	5	5	15	225
61	4	4	5	13	169
62	4	4	5	13	169
63	5	4	4	13	169
64	3	2	2	7	49
65	2	3	2	7	49
66	4	4	5	13	169
67	4	4	5	13	169
68	4	5	4	13	169
69	4	5	4	13	169
70	5	5	4	14	196
71	4	5	5	14	196
72	5	4	5	14	196
73	3	3	3	9	81
74	4	4	5	13	169
75	4	5	5	14	196
76	5	4	4	13	169
77	2	3	2	7	49
78	5	4	5	14	196
ΣX	325	319	318	962	12288

Lampiran Hasi Kuesioner Variabel Y (Produktivitas Kerja)

No. Resp.	Butir Item					Y	Y ²
	1	2	3	4	5		
1	3	3	4	2	3	15	225
2	3	4	3	3	3	16	256
3	3	2	3	2	3	13	169
4	3	4	4	5	5	21	441
5	4	4	5	4	5	22	484
6	4	3	4	5	5	21	441
7	3	4	4	4	5	20	400
8	4	3	4	4	5	20	400
9	4	4	5	4	4	21	441
10	4	3	3	3	5	18	324
11	3	3	3	4	5	18	324
12	4	4	3	3	4	18	324
13	4	4	3	3	4	18	324
14	4	3	4	4	4	19	361
15	4	3	4	5	5	21	441
16	3	3	4	3	3	16	256
17	3	4	3	3	3	16	256
18	4	4	3	5	5	21	441
19	3	4	3	5	5	20	400
20	3	2	3	3	2	13	169
21	4	3	3	3	5	18	324
22	4	3	3	3	5	18	324
23	3	3	4	5	5	20	400
24	4	4	3	4	5	20	400
25	4	3	5	5	5	22	484
26	3	4	5	5	5	22	484
27	3	3	3	4	5	18	324
28	4	3	3	3	3	16	256

MILIK PERPUSTAKAAN STMI
 Membaca : Ibadah, Mengambil : Dosa

29	4	4	4	4	4	20	400
30	3	3	4	3	3	16	256
31	4	4	4	4	4	20	400
32	4	4	4	4	4	20	400
33	4	4	4	4	4	20	400
34	4	3	4	4	5	20	400
35	3	4	4	4	5	20	400
36	3	3	4	3	5	18	324
37	3	4	3	3	5	18	324
38	3	4	3	3	5	18	324
39	4	3	4	4	5	20	400
40	3	4	5	5	5	22	484
41	3	3	4	5	5	20	400
42	4	3	5	5	5	22	484
43	3	4	5	5	5	22	484
44	3	3	4	5	5	20	400
45	3	3	4	5	5	20	400
46	3	4	5	5	5	22	484
47	3	3	4	5	5	20	400
48	3	3	4	5	5	20	400
49	3	3	4	5	5	20	400
50	3	4	5	5	4	21	441
51	3	3	5	5	5	21	441
52	4	5	5	5	5	24	576
53	4	4	5	5	5	23	529
54	4	5	5	5	5	24	576
55	4	5	5	5	5	24	576
56	4	4	5	5	5	23	529
57	5	5	5	5	5	25	625
58	4	4	5	5	5	23	529
59	4	4	5	5	5	23	529

60	5	5	5	5	5	25	625
61	4	4	5	5	5	23	529
62	3	5	5	5	5	23	529
63	3	3	5	5	5	21	441
64	3	4	3	3	4	17	289
65	3	3	3	2	2	13	169
66	4	3	3	3	4	17	289
67	4	5	4	5	5	23	529
68	4	4	5	4	4	21	441
69	3	3	4	3	4	17	289
70	3	4	4	4	4	19	361
71	3	3	5	5	5	21	441
72	3	4	4	4	4	19	361
73	4	3	4	4	4	19	361
74	5	5	5	5	5	25	625
75	3	3	4	3	4	17	289
76	3	4	4	3	4	18	324
77	3	2	3	3	3	14	196
78	4	3	4	3	4	18	324
ΣX	275	280	316	320	349	1540	31000

Lampiran Tabulasi Data

No.	X1	X2	Y	X1 ²	X2 ²	Y ²	X1*Y	X2*Y	X1*X2
1	12	6	15	144	36	225	180	90	72
2	22	13	16	484	169	256	352	208	286
3	14	8	13	196	64	169	182	104	112
4	16	14	21	256	196	441	336	294	224
5	19	15	22	361	225	484	418	330	285
6	22	12	21	484	144	441	462	252	264
7	17	13	20	289	169	400	340	260	221
8	18	13	20	324	169	400	360	260	234
9	19	14	21	361	196	441	399	294	266
10	21	13	18	441	169	324	378	234	273
11	21	12	18	441	144	324	378	216	252
12	17	14	18	289	196	324	306	252	238
13	24	8	18	576	64	324	432	144	192
14	19	14	19	361	196	361	361	266	266
15	23	13	21	529	169	441	483	273	299
16	14	7	16	196	49	256	224	112	98
17	11	10	16	121	100	256	176	160	110
18	23	12	21	529	144	441	483	252	276
19	19	13	20	361	169	400	380	260	247
20	12	7	13	144	49	169	156	91	84
21	23	13	18	529	169	324	414	234	299
22	24	13	18	576	169	324	432	234	312
23	23	12	20	529	144	400	460	240	276
24	14	13	20	196	169	400	280	260	182
25	22	13	22	484	169	484	484	286	286
26	21	13	22	441	169	484	462	286	273
27	23	13	18	529	169	324	414	234	299
28	14	6	16	196	36	256	224	96	84
29	20	13	20	400	169	400	400	260	260
30	17	10	16	289	100	256	272	160	170
31	24	14	20	576	196	400	480	280	336
32	22	14	20	484	196	400	440	280	308
33	23	13	20	529	169	400	460	260	299
34	22	13	20	484	169	400	440	260	286
35	23	8	20	529	64	400	460	160	184
36	15	12	18	225	144	324	270	216	180
37	15	9	18	225	81	324	270	162	135
38	23	11	18	529	121	324	414	198	253
39	21	15	20	441	225	400	420	300	315
40	23	13	22	529	169	484	506	286	299
41	23	12	20	529	144	400	460	240	276
42	23	13	22	529	169	484	506	286	299
43	23	14	22	529	196	484	506	308	322
44	16	13	20	256	169	400	320	260	208

No.	X1	X2	Y	X1 ²	X2 ²	Y ²	X1*Y	X2*Y	X1*X2
45	20	14	20	400	196	400	400	280	280
46	22	13	22	484	169	484	484	286	286
47	22	13	20	484	169	400	440	260	286
48	24	12	20	576	144	400	480	240	288
49	16	14	20	256	196	400	320	280	224
50	20	14	21	400	196	441	420	294	280
51	18	15	21	324	225	441	378	315	270
52	23	15	24	529	225	576	552	360	345
53	23	13	23	529	169	529	529	299	299
54	24	15	24	576	225	576	576	360	360
55	23	15	24	529	225	576	552	360	345
56	23	13	23	529	169	529	529	299	299
57	23	14	25	529	196	625	575	350	322
58	24	13	23	576	169	529	552	299	312
59	24	13	23	576	169	529	552	299	312
60	24	15	25	576	225	625	600	375	360
61	23	13	23	529	169	529	529	299	299
62	23	13	23	529	169	529	529	299	299
63	20	13	21	400	169	441	420	273	260
64	21	7	17	441	49	289	357	119	147
65	11	7	13	121	49	169	143	91	77
66	24	13	17	576	169	289	408	221	312
67	23	13	23	529	169	529	529	299	299
68	21	13	21	441	169	441	441	273	273
69	22	13	17	484	169	289	374	221	286
70	23	14	19	529	196	361	437	266	322
71	23	14	21	529	196	441	483	294	322
72	23	14	19	529	196	361	437	266	322
73	23	9	19	529	81	361	437	171	207
74	24	13	25	576	169	625	600	325	312
75	24	14	17	576	196	289	408	238	336
76	23	13	18	529	169	324	414	234	299
77	14	7	14	196	49	196	196	98	98
78	22	14	18	484	196	324	396	252	308
Total	1600	962	1540	33850	12288	31000	32057	19333	20086

Lampiran Hasil Validitas

Variabel X1 (Motivasi)

Correlations

		X1_1	Y1
X1_1	Pearson Correlation	1	.837**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	78	78
Y1	Pearson Correlation	.837**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	78	78

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Variabel X2 (Disiplin)

Correlations

		X2_1	Y
X2_1	Pearson Correlation	1	.881**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	78	78
Y	Pearson Correlation	.881**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	78	78

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Variabel Y (Produktivitas Kerja)

Correlations

		X3_1	Y_3
X3_1	Pearson Correlation	1	.492**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	78	78
Y_3	Pearson Correlation	.492**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	78	78

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran Tabel T

df	Pr 0.50	0.25 0.20	0.10 0.10	0.05 0.050	0.025 0.02	0.01 0.010	0.005 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Lampiran Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79