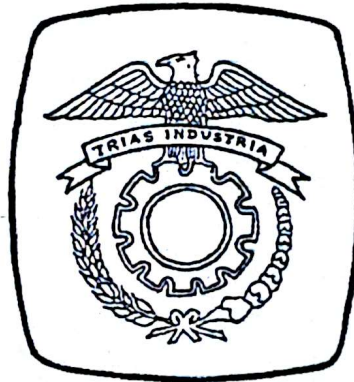


**“PENGARUH FAKTOR DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA  
CV KARYA BHAKTI MULYO”**

**TUGAS AKHIR**

**Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Penyelesaian Program Diploma IV  
Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif pada  
Politeknik STMI Jakarta**



**Disusun Oleh :**

**ROYHAN EKAJATI  
1713014**

**POLITEKNIK STMI**

**KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN REPUBLIK INDONESIA**

**JAKARTA**

**2017**

<b>DATA BUKU PERPUSTAKAAN</b>	
<b>Tgl Terima</b>	17/09/2022
<b>No Induk Buku</b>	742/ABO/SB/TA/22

**SUMBANGAN ALUMNI**

**POLITEKNIK STMI JAKARTA**  
**d.h SEKOLAH TINGGI MANAJEMEN INDUSTRI**  
**KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN RI**  
**JAKARTA**

**LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING**

**JUDUL TUGAS AKHIR:**

**“PENGARUH FAKTOR DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI CV KARYA BHAKTI MULYO”**

**DISUSUN OLEH:**

**NAMA : ROYHAN EKAJATI**

**NIM : 1713014**

**PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI BISNIS OTOMOTIF d.h**

**MANAJEMEN BISNIS INDUSTRI**

**Telah Diperiksa dan Disetujui Untuk Diajukan**

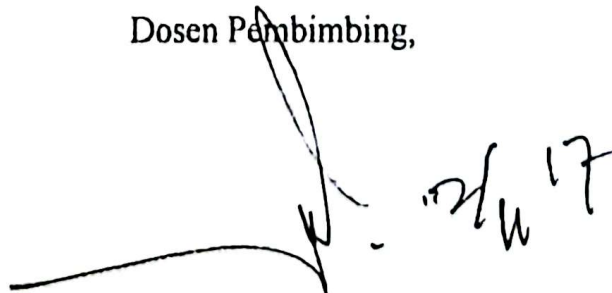
**dan Dipertahankan Dalam Tugas Akhir**

**Politeknik STMI Jakarta**

**d.h SEKOLAH TINGGI MANAJEMEN INDUSTRI**

**Jakarta, 2 November, 2017**

**Dosen Pembimbing,**



**(Drs. Sadar Sukma Adnan, S.E. M.Pd)**

**NIP.195703211984031005**

**KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN RI  
POLITEKNIK STMI JAKARTA  
d.h. SEKOLAH TINGGI MANAJEMEN INDUSTRI**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**JUDUL TUGAS AKHIR :**

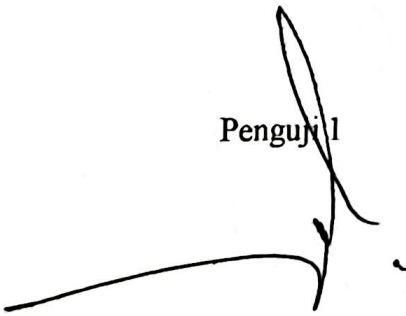
**“ PENGARUH FAKTOR DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA PADA CV KARYA BHAKTI MULYO”.**

**DISUSUN OLEH :**

**NAMA : ROYHAN EKAJATI  
NIM : 1713014  
JURUSAN : ADMINISTRASI BISNIS OTOMOTIF**

Telah diuji oleh Tim Penguji Sidang Tugas Akhir Jurusan Administrasi Bisnis Otomotif Politeknik STMI Jakarta pada hari Senin, tanggal 27 November 2017.

Penguji 1



**Dr. Sadar Sukma Adnan, S.E, M.Pd**

Penguji 3



**Dra. Sri Daryuni, M.M.**

Jakarta, 27 November 2017

Penguji 2



**Drs. Morison Sitorus, M.M.**

Penguji 4



**Drs. Parlindungan Pardosi, M.M.**



LEMBAR BIMBINGAN PENYUSUNAN LAPORAN TA

Nama : ROYHAN EKA JATI  
 NIM : 1713014  
 Judul TA : FAKTOR PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS  
 Pembimbing : Dr. Sadar Sukma Adnan . S . E . M . Pd .

Tanggal	Bab	Keterangan	Paraf
15/09/17		BAB I ( Judul TA )	
22/09/17		Rubah Judul VARIABEL (x2)	
6/10/17		BAB I - BAB V	
10/10/17		Revisi BAB I - BAB II Acc BAB I - BAB II	
12/10/17		Revisi BAB III Acc BAB III	
25/10/17		Revisi BAB IV Acc BAB IV	
28/10/17		Revisi BAB V - VI Acc BAB V - VI	
1/11/17			
3/11/17			

Mengetahui,  
Ka Prodi Administrasi Bisnis Otomotif

Pembimbing

Drs. MULYONO . M . M  
NIP : 1953 010 91983031001

Dr. S. Sadar Sukma Adnan,  
NIP : 1957032119840310

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya mahasiswi Politeknik STMI Jakarta Kementerian Perindustrian RI

Nama : Royhan EkaJati

NIM : 1713014

Jurusan : Manajemen Bisnis Industri

Dengan ini menyatakan bahwa hasil karya Tugas Akhir yang saya buat dengan judul **“FAKTOR PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA”**

- Dibuat dan diselesaikan sendiri dengan menggunakan literatur hasil kuliah, survey lapangan, melalui angket, melalui buku-buku jurnal acuan yang tertera dalam referensi pada Tugas Akhir ini, serta konsultasi dengan dosen pembimbing.
- Bukan merupakan duplikasi karya tulis yang sudah dipublikasikan atau pernah dipakai untuk mendapatkan gelar sarjana sarjana di Universitas atau Perguruan Tinggi lain, kecuali pada bagian-bagian tertentu digunakan sebagai referensi pendukung untuk melengkapi informasi dan sumber informasi dengan dicantumkan dalam sumber referensi yang semestinya.
- Bukan merupakan karya tulis terjemahan dari kumpulan buku atau judul acuan yang tertera dalam referensi pada kara Tugas Akhir saya.

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

Jakarta, 2, November 2017

Yang Membuat Pernyataan

  
METERAI  
TEMPEL  
1.4 20  
KB 43ADF633915454  
6000  
ENAM RUPIAH  
Royhan EkaJati

## ABSTRAK

*CV Karya Bhakti Mulyo merupakan perusahaan di bidang industri otomotif yang memproduksi screen oil. CV Karya Bhakti Mulyo berlokasi di jl pangkalan dua km 19, sumur batu, bantar gebang bekasi . Perusahaan ini didirikan oleh Bapak H.Anto pada tahun 2010. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di CV Karya Bhakti Mulyo. Metode analisis yang dipakai adalah metode kuantitatif yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji korelasi, uji regresi linear berganda dengan menggunakan uji t dan uji f serta koefisien determinasi. Pengujian dilakukan dengan bantuan Microsoft Excel dan SPSS (Statistical Product and Service Solutions) 22.0 for windows. Berdasarkan pada hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka hasil yang dapat ditarik kesimpulan. Pertama, Terdapat hubungan yang sangat kuat serta signifikan antara Disiplin( $X_1$ ) dan Produktivitas ( $Y$ ). Hal ini terbukti dari  $r = 0.816$  serta Disiplin( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas ( $Y$ ), dikarenakan  $H_0$  ditolak terbukti dari  $t_{hitung} = 6.502 > t_{tabel} = 2.048$ . Kedua, Terdapat hubungan yang kuat dan memiliki korelasi yang signifikan antara Motivasi( $X_2$ ) dan produktivitas ( $Y$ ). Hal ini terbukti dari  $r = 0.667$  serta Motivasi( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas ( $Y$ ), dikarenakan  $H_0$  ditolak terbukti dari  $t_{hitung} = 3.225 > t_{tabel} = 2.048$ . Ketiga, Terdapat hubungan yang cukup kuat antara Disiplin( $X_1$ ) dan Motivasi( $X_2$ ) terhadap Produktivitas ( $Y$ ). Hal ini terbukti dari  $r = 0.859$  Serta Disiplin( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas ( $Y$ ), dikarenakan  $H_0$  ditolak terbukti dari  $F_{hitung} = 19.94 > F_{tabel} = 3.35$ .*

*Kata kunci: Disiplin Kerja , Motivasi Kerja, Prouktivitas Kerja*

## KATA PENGANTAR

*Assalamu 'ailkum Wr. Wb*

Alhamdulillah robbil 'alamin, puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas rahmat-Nya yang telah melimpahkan taufik dan hidayahnya serta kekuatan lahir dan bathin kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir dengan judul ***“Pengaruh Faktor Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada CV Karya Bhakti Mulyo”***. Tugas Akhir ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Program Sarjana Fakultas Manajemen Bisnis Industri Politeknik STMI Jakarta.

Proses menuju penyelesaian Tugas Akhir ini secara tuntas tidaklah selalu berjalan mulus, hambatan-hambatan selalu saja menghadang ditengah perjalanan. terselesaikannya penulisan Tugas Akhir ini pada hakekatnya merupakan suatu pekerjaan yang membutuhkan ketekunan, keuletan, dan juga kesabaran dan ketabahan. Dan juga tidak dapat dipisahkan dari jerih payah serta kebaikan hati orang-orang disekitar penulis.

Selama proses penyusunan Tugas Akhir ini penulis mendapatkan bimbingan, arahan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Mustofa, ST, MT. Selaku Direktur Politeknik STMI Jakarta d.h Sekolah Tinggi Manajemen Industri (STMI).
2. Bapak Dr. Sadar Sukma Adnan, SE. M.Pd. Sebagai dosen pembimbing serta sebagai Pembantu Direktur III Politeknik STMI Jakarta d.h Sekolah Tinggi Manajemen Industri yang telah meluangkan waktu dan dengan

penuh kesabaran memberikan bimbingan, arahan teknis, dan nasihat yang sangat bermanfaat dalam penyusunan Tugas Akhir ini.

3. Bapak Drs. Mulyono, MM. Selaku Ketua Administrasi Bisnis Otomotif (ABO).
4. Seluruh dosen dan segenap staf ABO yang telah memberikan ilmu pengetahuannya dan bantuan yang telah diberikan kepada saya.
5. Bapak Ir. Hj. Anto Mulyono, YS, MM. Selaku pemilik CV Karya Bhakti Mulyo yang telah memberikan izin untuk melaksanakan objek penelitian dan karyawan CV. Karya Bhakti Mulyo, yang telah bersedia memberikan data-data perusahaan untuk digunakan sebagai responden dalam penelitian penyusunan Tugas Akhir.
6. Ayah dan ibuku tercinta yang telah memberikan doa, bimbingan, dan semangatnya kepada penulis. Dan dengan sabar mendengar keluh kesah penulis. Kalian tak akan pernah tergantikan oleh siapapun i love you
7. Kepada teman-teman seperjuangan di Manajemen Bisnis Industri angkatan 2013 yang juga memberikan motivasi, semangat, dan atas kesediaannya untuk saling berbagi ilmu, informasi, dan pengetahuan serta kebersamaan, keceriaan, bantuan dan kerjasamanya dalam pengerjaan Tugas Akhir ini. Kalian teman-teman yang menyenangkan.
8. Eyang Jafar dan eyang Tahmid yang selalu mendoakan dan memberi semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini.
9. Adik-adikku yang selalu memberikan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini.
10. Sahabat-sahabat digrup, Billy Karel, Ikhsan Hidayatullah, Ani Aryani, dan Nita Febry, Aris, yang selaku teman seperjuangan dan banyak membantu dan menyemangati, dan bimbingannya serta atas keceriaannya selama ini, kalian bisa mengobati kebosanan dan jenuhku dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.

11. Semua pihak yang telah berjasa memberikan bantuan dan dukungannya kepada Penulis dalam menyusun Tugas Akhir yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Semoga kebaikan kalian di balas oleh Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan Tugas Akhir ini sangat di harapkan. Semoga Tugas Akhir ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi dan wacana bagi semua pihak yang membutuhkan.

Sebagai akhir kata, kepada Allah SWT jualah, penulis serahkan segala-galanya dengan harapan skripsi ini dapat berguna bagi nusa dan bangsa indonesia yang tercinta ini.

*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb*

Jakarta, 2. November 2017

Penulis

(Royhan Eka Jati)

## DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Lembar Persetujuan Dosen Pembimbing Tugas Akhir.....	ii
Lembar Pengesahan Dosen Penguji Tugas Akhir.....	iii
Lembar Bimbingan Tugas Akhir.....	iv
Pernyataan Keaslian.....	v
Abstrak .....	vi
Kata Pengantar .....	vii
Daftar Isi .....	viii
Daftar Gambar .....	ix
Daftar Tabel .....	x
Daftar Lampiran .....	xi

### BAB 1 PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Batasan Masalah.....	3
1.3. Perumusan Masalah.....	3
1.4. Maksud Dan Tujuan Masalah.....	4
1.5. Manfaat Penelitian.....	4
1.6. Sistematika Penulisan.....	5

### BAB II LANDASAN TEORI

2.1. Produktivitas Kerja.....	7
2.1.1. Pengertian Produktivitas Kerja.....	7
2.1.2. Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	9
2.1.3. Pengukuran Produktivitas Kerja.....	12
2.1.4. Manfaat Pengukuran Kerja.....	15
2.1.5. Indikator Produktivitas.....	15

2.2	Disiplin Kerja.....	17
2.2.1.	Pengertian Disiplin Kerja.....	17
2.2.2.	Macam-Macam Disiplin Kerja.....	18
2.2.3.	Peran Lembaga Konseling.....	21
2.2.4.	Indikator Disiplin Kerja.....	21
2.2.5.	Hambatan-Hambatan Disiplin Kerja.....	22
2.2.6.	Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja.....	22
2.3	Motivasi Kerja.....	23
2.3.1.	Pengertian Motivasi Kerja.....	23
2.3.2.	Motivasi dan Produktivitas.....	25
2.3.3.	Bentuk-Bentuk Motivasi.....	25
2.3.4.	Teori Motivasi.....	27
2.3.5.	Kendala Dan Faktor Motivasi Kerja.....	28
2.3.6.	Indikator Motivasi Kerja.....	28
24.	2.4.1. Kerangka Berfikir.....	29
	2.4.2. Hipotesis.....	31

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

3.1.	Metode Pengumpulan Data.....	32
3.2.	Jenis Data.....	33
3.3.	Sumber Data.....	34
3.4.	Teknik Pengambilan Data.....	34
3.5.	Metode Analisis Data.....	35
3.6.	Definisi Operasional Variabel.....	44

### **BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA**

4.1.	Data Perusahaan.....	49
4.1.1.	Sejarah Perusahaan.....	49
4.1.2.	Profil Perusahaan.....	50

4.1.3. Visi dan Misi Perusahaan .....	51
4.1.4. Lokasi Perusahaan.....	51
4.1.5. Struktur Organisasi dan <i>Job Description</i> .....	52
4.1.6. <i>Layout</i> Pabrik.....	57
4.2. Produksi.....	58
4.2.1. Aspek Produksi.....	58
4.2.2. Mesin-Mesin .....	61
4.2.3. Proses Produksi.....	63
4.3. Aspek Personalia.....	67
4.3.1. Ketenagakerjaan.....	67
4.3.2. Rekrutmen Dan Penempatan Karyawan.....	68
4.3.3. Evaluasi Kerja .....	70
4.3.4. Kesejahteraan Karywan.....	70
4.3.5. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja.....	71

## **BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

5.1. Deskripsi Objek Penelitian.....	72
5.2. Deskripsi Variabel Penelitian .....	74
5.2.1. Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja.....	74
5.2.2. Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja.....	75
5.2.3. Tanggapan Responden Variabel Produktiv Kerja.....	76
5.3. Instrumen Penelitian.....	77
5.3.1. Uji Validitas.....	77
5.3.2. Uji Reabilitas.....	82
5.4. Uji Asumsi Dasar.....	91
5.4.1. Uji Multikolinearitas.....	91
5.4.2. Uji Homogenitas.....	92
5.4.3. Uji Normalitas.....	94

5.5.	Uji Analisis Linear Regresi Berganda .....	94
5.5.1.	Uji Persamaan Regresi Linear Berganda.....	94
5.5.2.	Uji Korelasi Sederhana Berganda.....	104
5.5.3.	Uji Koefisien Determinasi.....	107
5.6.	Uji Hipotesis Penelitian .....	107
5.6.1.	Uji Signifikan Simultan(Uji F).....	107
5.6.2.	Uji Sigbifikan Parameter (Uji T).....	110

## **BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN**

6.1.	Kesimpulan.....	116
6.2.	Saran.....	117

**DAFTAR PUSTAKA.....xii**

**LAMPIRAN.....xiii**

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	29
Gambar 4.1. Struktur Organisasi.....	53
Gambar 4.2. Layout Perusahaan.....	57
Gambar 4.3. Tata Letak Screen Oil Motor Matic.....	58
Gambar 4.4. Tata Letak Screen Oil Motor Matic.....	58
Gambar 4.5. Screen Oil.....	58
Gambar 4.6. Mesin Screen Oil.....	59
Gambar 4.7. Whayer Screen.....	60
Gambar 4.8. Power Press/Cut Bend (ACP10-T-1.1KW).....	61
Gambar 4.9. Power Press/Cut Bend (ACP 16 T- 1.5 KW).....	61
Gambar 4.10. Spot Welding SA 300-30 KVA.....	62
Gambar 4.11. Alur Proses Produksi.....	63

## DAFTAR TABEL

Tabel 5.1. Jenis Kelamin.....	72
Tabel 5.2. Menurut Usia.....	73
Tabel 5.3. Menurut Pendidikan.....	73
Tabel 5.4. Hasil Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja X1.....	74
Tabel 5.5. Hasil Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja X <sub>2</sub> .....	75
Tabel 5.6. Hasil Tanggapan Responden Terhadap Produktivitas Kerja Y.....	76

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2. Tabel Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja
- Lampiran 3. Tabel Uji Validitas Motivasi Kerja
- Lampiran 4. Tabel Uji Validitas produktivitas
- Lampiran 5. Jawaban Responden dan Tabel Penolong Uji Reabilitas
- Lampiran 6. Tabel Uji Penolong Homogenitas
- Lampiran 7. Tabel Uji Penolong Nilai Konstanta
- Lampiran 8. Tabel R
- Lampiran 9. Tabel F
- Lampiran 10. Tabel T
- Lampiran 11. Data SPSS

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan didirikan tentunya mempunyai suatu tujuan yang akan dicapai. Tujuan dari perusahaan pada pokoknya adalah mencari laba dan keuntungan semaksimal mungkin dan mempertahankan kesinambungan usahanya. Untuk menjaga kesinambungan tersebut, maka perusahaan harus dapat menjaga dan meningkatkan produktivitas kerja dari faktor-faktor penunjang lain yang ada. Kunci keberhasilan suatu perusahaan didalam mencapai tujuan adalah terletak pada upaya bagaimana perusahaan menggunakan sumber daya yang dimilikinya agar menjadi berdaya guna dan berhasil guna, manusia sebagai tenaga kerja yang menggunakan fisik maupun pikirannya adalah faktor produksi yang paling menentukan tercapainya tujuan dan sasaran perusahaan. Hal ini didekati melalui kenyataan-kenyataan bahwa seseorang yang bekerja pada suatu perusahaan tidak terlepas dari disiplin kerja dan motivasi kerja

Oleh sebab itu perlakuan yang diberikan perusahaan terhadap faktor manusia, haruslah sesuai dengan kriteria dan kemampuan yang mereka miliki. Perlakuan yang paling pokok dan mendasar yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya adalah perlakuan tentang disiplin dan motivasi .dengan adanya disiplin dan motivasi yang perusahaan berikan, maka segala sumber daya manusia yang semula terpendam dapat dikembangkan lebih luas lagi dan selanjutnya akan dimanfaatkan sesuai dengan kepentingan perusahaan dalam

upaya mencapai tujuan yang diharapkan

Disiplin dan motivasi kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya, Produktivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumberdaya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal. Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan pendisiplinan dan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai tujuan dalam meningkatkan produktivitas.

CV. Karya Bhakti Mulyo merupakan Badan Usaha Milik Swasta (BUMS) sebagai tugas pokok untuk Menyerap SDM yang ada disekitarnya yang kegiatan utamanya adalah Memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam memakai produk screen oil Dengan banyaknya faktor tenaga manusia, maka produktivitas kerja harus mendapatkan perhatian khusus dari instansi. Dengan memberikan perlakuan yang tepat, kemampuan manusia dapat ditingkatkan secara optimal, sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat dan dapat lebih baik kepada masyarakat/ konsumen.

Berdasarkan observasi /pengamatan yang dilakukan peneliti pada perusahaan CV. Karya Bhakti Mulyo, terlihat bahwa ketaatan karyawan terhadap jam kerja masih belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari masih Adanya

beberapa karyawan yang datang tidak tepat waktu tanpa alasan yang jelas. Selain itu, penggunaan alat-alat kerja masih belum efisien. Hal-hal semacam ini dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai produktivitas kerja karyawan. Untuk itu judul penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Faktor Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”**.

### **1.2. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan CV. Karya Bhakti Mulyo , maka penelitian ini menfokuskan pada pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prodktivitas kerja CV. Karya Bhakti Mulyo.

### **1.3. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka permasalahan yang akan diteliti dalam tugas akhir ini adalah:

1. Bagaimana Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Karya Bhakti Mulyo?
2. Bagaimana Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Karya Bhakti Mulyo?

3. Bagaimana Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Karya Bhakti Mulyo?

#### **1.4. Maksud dan Tujuan Tugas Akhir**

Maksud dan tujuan dari Tugas Akhir ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh faktor disiplin kerja, motivasi kerja dan terhadap produktivitas kerja yang diharapkan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui beberapahal,yaitu:

1. Menganalisis pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Karya Bhakti Mulyo.
2. Menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Karya Bhakti Mulyo.
3. Menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Karya Bhakti Mulyo.

#### **1.5. Manfaat Tugas Akhir**

Dari hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberi manfaat bagi berbagai pihak, yaitu:

1. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan dan pemahaman peneliti mengenai pengaruh faktor disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Karya Bhakti Mulyo sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah di peroleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

## 2. Bagi Perusahaan

Memberi masukan kepada pihak manajemen CV. Karya Bhakti Mulyo dalam melakukan strategi yang tepat untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Dan diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam mengelola SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

## 3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pengetahuan dan bahan pertimbangan dalam penelitian berikutnya.

### 1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika laporan merupakan garis besar dalam proses penyusunan suatu karya ilmiah yang bertujuan memudahkan jalan pikiran dalam memahami secara keseluruhan isi laporan ini. Maka laporan ini didalam penulisan Tugas Akhir ini, penulis membagi keseluruhan isi tulisan kedalam 6 (enam) bab, yang penulis beri judul **“PENGARUH FAKTOR DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. KARYA BHAKTI MULYO”**.

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan ini adalah sebagai berikut:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

## **BAB II : TINJAUAN UMUM**

Dalam bab ini disinggung tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan masalah bidang usaha perusahaan, serta membahas tentang landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu, hubungan antar variabel, kerangka pemikiran dan hipotesis.

## **BAB III : METODELOGI PENELITIAN**

Pada bab ini akan dibahas variabel penelitian beserta operasionalnya, penentuan jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, alat pengumpulan data, dan teknik pengumpulan data.

## **BAB IV : PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA**

Bab ini berisi hasil pengumpulan data-data yang dibutuhkan untuk proses pengolahan data sesuai dengan metode yang dipilih.

## **BAB V : ANALISA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisikan analisis data yang merupakan tindak lanjut dari pengumpulan serta pengolahan data yang dilakukan pada BAB IV, dan untuk menjawab rumusan masalah yang di utarakan pada BAB I.

## **BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisikan tentang kesimpulan hasil analisis pembahasan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi CV.Karya Bhakti Mulyo.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1. Produktivitas Kerja

##### 2.1.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Sumber daya manusia memegang peranan utama dalam proses meningkatkan produktivitas. Pada umumnya, produktivitas yang semakin tinggi merupakan pendayagunaan sumber daya secara efisien (*Mila Badriah.2015:182*). Suatu perusahaan dalam proses produksinya harus selalu memperhatikan dan mempertimbangkan cara mencapai produktivitas yang tinggi dengan sumber daya atau faktor produksi yang ada. Produktivitas kerja juga mencakup sikap mental karyawan yang memandang ke masa depan secara optimis dengan memegang keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini. Pengertian produktivitas sendiri masih belum ada kesepakatan umum dari para ahli serta kriterianya dalam mengikuti petunjuk-petunjuk produktivitas. Namun ada beberapa menurut ahli tentang produktivitas antara lain: (*Mila Badriah.2015:182*)

Menurut **Malayu S.P.Hasibuan(2005:126)** mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja.

Menurut **Soedarmayanti (1996:142)** dalam buku tata kerja dan produktivitas kerja, produktivitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang.

Menurut George J. Washin(1997: 113) yang di terjemahkan oleh slamet saksono dalam buku *Administrasi Kepegawaian*, “Produktivitas” mengandung dua konsep utama, yaitu efisiensi dan efektivitas. Efisiensi mengukur tingkat sumber daya baik manusia, keuangan, maupun alam yang dibutuhkan untuk memenuhi tingkat pelayanan yang di kehendaki, sedangkan efektivitas mengukur hasil mutu pelayanan yang dicapai

Menurut Gaspersz(2000:18) dalam buku *Manajemen Produktivitas total* adalah berkaitan dengan pembuatan output secara spesifik menunjuk pada hubungan antara output (hasil produksi) dan input (bahan baku) yang digunakan untuk memproduksi output.

Menurut M. Sinungan(2001:17) dalam buku *Produktivitas apa dan bagaimana*, “produktivitas adalah pendekatan intradisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya mutu yang tinggi.

Berdasarkan pengertian pengertian diatas, jelas bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara hasil kerja dengan bahan, waktu, dan tenaga yang di gunakan dalam memproduksi barang atau jasa dengan menggunakan sumber-sumber yang ada secara efektif dan efisien dan efisien, tetapi tetap menjaga mutu barang atau jaa yang dihasilkan. (Mila Badriah.2015:182)

Produktivitas mengikut sertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal, teknologi, manajemen, informasi, dan energi kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat, melalui konsep produktivitas total. Produktivitas mempunyai pengertian lebih luas dari ilmu pengetahuan, teknologi dan teknik manajemen, yaitu sebagai suatu sikap mental yang timbul dari motivasi yang kuat dari orang lain yang secara terus menerus berusaha meningkatkan kualitas kehidupan. (Sinungan, 2005: 18).

### 2.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dalam upaya mengembangkan produktivitas kerja karyawan disuatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Balai pengembangan produktivitas daerah yang dikutip oleh Soedarmayanti bahwa ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, adalah :

1. Sikap kerja, seperti : ksediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*) dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim
2. Tingkat keterampilan yang ditentukan oleh pendidikan latihan dalam manajemen supervise serta keterampilan dalam tehnik industri
3. Hubungan tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*Quality control circles*)
4. Manajemen produktivitas, yaitu : manajemen yang efesien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas
5. Efesiensi tenaga kerja, seperti : perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
6. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada dalam jalur yang benar dalam berusaha'. (*Mila Badriah. 2015:185*)

**Menurut Muchdarsyah (2001: 54)** menyebutkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

Tenaga kerja.

Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas adalah karena adanya tenaga kerja yang lebih sehat, lebih terdidik dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkat karena hari kerja yang lebih pendek. Imbalan dari pengawas dapat mendorong karyawan lebih giat dalam mencapai prestasi. Dengan demikian jelas bahwa tenaga kerja berperan penting dalam produktivitas. Faktor-faktor tenaga kerja meliputi:

- a. Pendidikan.
- b. Disiplin.
- c. Motivasi.
- d. Keterampilan dan Pengalaman.

1. Manajemen.

Pengertian manajemen ini berkaitan dengan sistem yang dikaitkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan staf/bawahannya. Apabila manajemennya tepat akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan yang produktif.

2. Hubungan industrial pancasila.

Dengan penerapan hubungan industrial pancasila, maka akan :

- A. Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga produktifitas meningkat.
- B. Menciptakan hubungan kerja yang serasi dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi dalam usaha meningkatkan produktivitas.
- C. Menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas.

3. **Tingkat penghasilan**  
Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.
4. **Jaminan sosial**  
Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial pegawai mencukupi maka akan dapat menimbulkan kesenangan bekerja. Sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.
5. **Lingkungan dan iklim kerja**  
Lingkungan dan iklim yang kerja yang baik akan mendorong pegawai akan senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas.
6. **Sarana produksi**  
Mutu sarana produksi sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.
7. **Teknologi**  
Apabila teknologi yang dipakai tepat dan tingkatannya maka akan memungkinkan
  - A. Tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi
  - B. Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu
  - C. Memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisaDengan memperhatikan hal termaksud, maka penerapan teknologi dapat mendukung peningkatan produktivitas.
8. **Kesempatan berprestasi**  
Pegawai yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karir atau pengembangan potensi yang pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi organisasi. Apabila terbuka kesempatan

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

### **2.1.3. Pengukuran Produktivitas Kerja**

Pengukuran produktivitas merupakan suatu alat manajemen yang penting di semua tingkatan ekonomi. Pada tingkat perusahaan, pengukuran produktivitas terutama digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisis dan mendorong efisiensi produksi. Secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda, yaitu:

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (peseorangan, tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran /tujuan.

Pengukuran produktivitas dilakukan dengan mengukur perubahan produktivitas sehingga dapat dilakukan penilaian terhadap usaha untuk memperbaiki produktivitas. Dalam mengukur tingkat produktivitas ada dua jenis tingkatan perbandingan rumus, yaitu produktivitas total dan produktivitas parcial.

1. Pengukuran Produktivitas Parsial

Pengukuran produktifitas ini dilakukan untuk setiap masukkan secara terpisah. Pengukuran ini disebut dengan pengukuran produktivitas parsial (*partial productivity measurement*). Salah satu contoh adalah perhitungan produktivitas tenaga kerja adalah sebagai berikut:

$$\text{Produktiritas TK} = \frac{\text{Jumlah Hasil produksi}}{\text{Satuan waktu}}$$

$$\text{Produktivitas Pisial} = \frac{\text{Keluaran}}{\text{Masukan Total}}$$

Keterangan:

Hasil kerja sebenarnya adalah hasil aktual per periode tertentu.

1. Pengukuran Produktivitas Total

$$\text{Produktivitas TK} = \frac{\text{Keluaran}}{\text{Masukan Total}}$$

Berdasarkan rumus diatas, produktivitas perusahaan dapat dinyatakan dalam rumus berikut:

$$P_t = \frac{Q_T}{L+C+R+Q}$$

Dengan ketentuan:

$P_t$  = Produktivitas total

$L$  = Faktor masukan kerja

$C$  = Faktor masukan total

- R = Maasukan bahan mentah dan barang yang dibeli
- Q = Faktor masukan barang yang beraneka ragam
- QT = Hasil total

Produktivitas yang erat kaitannya dengan manajemen SDM adalah produktivitas tenaga kerja. Produktivitas tenaga kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Dengan demikian, indeks hasil yang dicapai akibat penggunaan tenaga kerja yang di gunakan persatuan waktu ,dengan menggunakan rumus berikut:

$$\text{Indeks produktivitas (IP)} = \frac{\text{Keluaran}}{\text{Masukan Total}} = \frac{\text{output}}{\text{input}}$$

Dalam hal ini, *input* lazim digunakan sebagai ukuran adalah tenaga kerja. Hal ini disebabkan selain besarnya biaya yang dikorbankan untuk tenaga kerja merupakan biaya yang tersebar untuk pengadaan produk atau jasa, jug karena masukan pada sumber daya manusia mudah dihitung daripada faktor-faktor lain.

Berdasarkan pengukuran produktivitas tersebut, produktivitas dikatakan meningkat apabila :

- a. Dengan hasil menggunakan sumber daya yang sedikit, diperoleh jumlah hasil yang sama;
- b. Dengan menggunakan sumber daya yang sedikit, diperoleh jumlah hasil yang banyak;
- c. Dengan menggunakan sumber daya yang banyak, diperoleh jumlah hasil yang lebih baik;

Dengan menggunakan sumber daya yang banyak, diperoleh jumlah hasil yang jauh lebih banyak. (*Mila Badriah.2015:187*)

#### 2.1.4. Manfaat Pengukuran Kerja

Total hari kerja sebenarnya adalah merupakan hasil perkalian antara jumlah karyawan pada suatu periode tertentu dengan hari kerja aktif dalam periode yang bersangkutan. (Hasibuan, 2005: 127). Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja

Menurut Muchdarsyah Sinungan(2005:126)manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
- Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi.
- Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
- Untuk perencanaan dan pengembangan gankarier.
- Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*.
- Untuk mengetahui ketidak akuratan informal.
- Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

#### 2.1.5. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Simamora (2004: 612) menyatakan bahwa faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja dibawah ini:

1. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang

ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi *output*.

Indikator yang akan digunakan dalam mengukur produktivitas kerja ini adalah

- (1) sikap optimistis
- (2) efisiensi penggunaan material
- (3) efisiensi proses pelaksanaan pekerjaan
- (4) optimalisasi hasil kerja.

Berangkat dari uraian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja pegawai pada dasarnya dapat dipandang dari dua dimensi, yakni:

(a) dari sudut pandang hasilnya, atau rasio hasil dan input yang digunakan dan,

(b) dari sikap pegawai dalam memandang dan menangani tugas-tugasnya. Mengingat subjek penelitian ini adalah pegawai dari banyak latar belakang pekerjaan, maka dimensi yang akan digunakan dalam penelitian ini dibatasi hanya pada dimensi sikap saja dengan indikator

- (1) sikap optimistis dalam bekerja
- (2) kepedulian

- (3) rasa tanggungjawab
- (4) hemat dalam pemakaian bahan
- (5) hemat dalam penggunaan waktu.

## 2.2. Disiplin Kerja

### 2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus dipenuhi. *Disiplin kerja* sangat penting bagi karyawan maupun bagi organisasi. Karena disiplin kerja akan mempengaruhi produktivitas karyawan. Oleh karena itu karyawan merupakan motor penggerak utama dalam organisasi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. *(Prof.Sondang.P.Siagian.2015:303)* Dengan demikian tindakan pendisiplinan juga hendaknya mempunyai sasaran yang positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan pegawai atau bawahan yang indiscipliner dengan maksud tindakan pendisiplinan untuk memperbaiki efektifitas dalam tugas dan pergaulan sehari-hari di masa yang datang bukan menghukum kegiatan asal-asalan.

Disiplin adalah merupakan istilah yang mudah diucapkan untuk dijadikan semboyan, namun sungguh sulit untuk dilaksanakan dalam kehidupan sehari-hari baik dilingkungan keluarga, sekolah, organisasi dalam masyarakat maupun didalam dunia kerja. Untuk lebih jelasnya dibawah ini akan penulis kutipkan pengertian disiplin menurut beberapa pendapat antara lain sebagai berikut:

Adapun pengertian disiplin kerja menurut **Husin (2000:95)** adalah pegawai patuh dan taat melaksanakan peraturan kerja yang berupa lisan maupun tulisan dari kelompok maupun organisasi.

**Hasibuan (2005:120)** berpendapat disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Selanjutnya menurut **Wursanto (2000)** menyatakan bahwa disiplin adalah suatu ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam perusahaan atas dasar adanya suatu kesadaran atau ke insyafan bukan adanya unsurpaksaan.

Kemudian menurut **Sinungan (2003)** menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok, atau berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan-peraturan atau ditetapkannya pemerintah atau etika, norma, kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Sedangkan menurut **Sutrisno (2009)** disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan.

### **2.2.2. Macam-Macam Disiplin Kerja**

Mangkunegara (2001:129) mengutarakan macam-macam disiplin kerja dalam organisasi, yaitu yang bersifat preventif, bersifat korektif, dan progresif (**Prof.Sondang P.Siagian.201:305.**)

#### **A. Disiplin Preventif**

Pendekatan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para pegawai berperilaku negatif.

Ada tiga hal yang perlu mendapat perhatian manajemen:

1. Para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang merupakan miliknya “perasaan kuat bahwa keberadaan mereka dalam organisasi bukan sekedar mencari nafkah dan bahwa mereka adalah anggota “keluarga besar” organisasi yang bersangkutan.
2. Karyawan perlu dikasih penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib di taati dan standar yang harus dipenuhi.
3. Para karyawan didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi

## **B. Disiplin Korektif**

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Artinya pengenaan sanksi diprakasai oleh atasan langsung karyawan yang bersangkutan, yaitu bahwa pengenaan sanksi dilakukan secara objektif dan bahwa sifat sanksi sesuai dengan bobot pelanggaran yang telah dilakukan. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran bagi pelanggar.

Berbagai tujuan pendisiplinan harus diterapkan secara bertahap. Yang dimaksud secara bertahap adalah dengan mengambil berbagai langkah yang bersifat pendisiplinan, mulai dari yang terendah hingga yang terberat. Misalnya dengan :

1. Peringatan lisan oleh penyelia,
2. Pernyataan tertulis ketidakpuasan oleh atasan langsung,
3. Penundaan kenaikan gaji berkala,

4. Penundaan kenaikan pangkat,
5. Pembebasan dari jabatan,
6. Pemberhentian sementara,
7. Pemberhentian secara tidak hormat,

Pengenaan sanksi korektif diterapkan dengan memperhatikan paling sedikit tiga hal:

1. Karyawan yang dikenakan sanksi harus diberitahu pelanggaran atau kesalahan apa yang telah diperbuatnya.
2. Kepada yang bersangkutan diberi kesempatan membela diri.
3. Hal pengenaan sanksi terberat, yaitu pemberhentian, perlu dilakukan "wawancara keluar (exit interview) pada waktu mana dijelaskan, antara lain, mengapa manager mengambil tindakan sekeras itu.

### **C. Disiplin Progresif**

Suatu kebijakan disiplin yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hierarki. Artinya pengenaan sanksi diprakasai oleh atasan langsung pegawai yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir diambil oleh pejabat pimpinan yang berwenang. Pendisiplinan dilakukan secara bertahap, dengan mengambil berbagai langkah yang bersifat pendisiplinan dimulai dari yang paling ringan hingga yang paling terberat. Misalnya dengan peringatan lisan, pernyataan ketidakpuasan oleh atasan langsung, penundaan kenaikan gaji berkala, penundaan kenaikan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian sementara, pemberhentian atas permintaan sendiri, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri, pemberhentian tidak dengan hormat.

### **2.2.3. Peran Lembaga Konseling Dalam Membangun Semangat Disiplin**

Salah satu pelanggaran kedisiplinan di anggap serius saat ini adalah karyawan yang memakai narkoba. Jia informasi kejahatan penggunaan narkoba begitu tinggi saat ini telah membawa pengaruh besar pada kualitas kerja karyawan tersebut. Kondisi ini telah menyebabkan kualitas dan hasil kerja yang mereka hasilkan menjadi kurang berkualitas. Tidak hanya mempengaruhi perusahaan secara jangka pendek namun memungkinkan mampu mempengaruhi perusahaan secara jangka panjang jika terus di biarkan.

Sehingga untuk mengatasi ini perlu dibentuk mekanisme penyelesaian yang bisa menyelesaikan seperti ini secara mendasar, ada dua umum pendekatan anantara lain:

1. merekomendasikan agar pergi ke lembaga konseling
2. memberikan teguran keras dan sanksi tegas jika masaih mengulang perbuatannya

### **2.2.4. Indikator-Indikator Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Terdapat beberapa indikator disiplin kerja. Untuk mengetahui lebih jelas tentang disiplin kerja, lebih lanjut menurut **Hasibuan (2000)** perlu dipahami indikator-indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu perusahaan, yaitu sebagai berikut:

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Teladan pimpinan
- c. Balas jasa
- d. Keadilan
- e. Pengawasan melekat
- f. Sanksi hukum
- g. Ketegasan
- h. Hubungan kemanusiaan

### **2.2.5. Hambatan–Hambatan Yang Dihadapi Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja**

Pada dasarnya pegawai dapat digolongkan dalam kriteria sebagai berikut :

1. Pegawai yang berprestasi dan memiliki potensi, tidak terdapat masalah yang berarti untuk meningkatkan disiplin kerja karena pegawai yang bersangkutan memiliki motivasi yang baik untuk berprestasi.
2. Pegawai yang berpotensi tetapi mempunyai masalah, pegawai jenis ini memiliki potensi untuk digali dari dalam dirinya tetapi mempunyai masalah yang cukup berarti misalnya kurang disiplin terhadap jam kerja.
3. Pegawai yang biasa–biasa saja dan sulit untuk mengembangkan diri, pegawai jenis ini cenderung pasif

Hambatan–hambatan yang dihadapi oleh Pimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya motivasi kerja sehingga kedisiplinan akan waktu tidak begitu diperhatikan.
2. Kurangnya pemberian insentif terhadap pegawai yang memiliki kedisiplinan tinggi dalam bekerja.

### **2.2.6. Prinsip-Prinsip Disiplin kerja.**

Husein (2000:39) berpendapat bahwa seorang pegawai yang dianggap melaksanakan prinsip-prinsip disiplin kerja apabila ia melaksanakan hal-hal sebagai berikut :

1. Hadir di tempat kerja sebelum waktu mulai bekerja.
2. Bekerja sesuai dengan prosedur maupun aturan kerja dan peraturan organisasi.
3. Patuh dan taat kepada saran maupun perintah atasan.

4. Ruang kerja dan perlengkapan selalu dijaga dengan bersih dan rapih.
5. Menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien.
6. Menggunakan jam istirahat tepat waktu dan meninggalkan tempat setelah lewat jam kerja.
7. Tidak pernah menunjukkan sikap malas kerja.
8. Selama kerja tidak pernah absen/tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak tepat, dan hampir tidak pernah absen karena sakit
9. Peraturan jam masuk, pulang kerja dan istirahat
10. Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
11. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit-unit kerja.
12. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam melakukan pekerjaannya.

### **2.3. Motivasi Kerja**

#### **2.3.1. Pengertian Motivasi Kerja**

Masalah motif dan motivasi merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan, namun dapat dibedakan karena motivasi merupakan penjelmaan akan berhasilnya motif. Sebagaimana pendapat Hilgard yang dikutip dan disalin oleh Pasaribu dan Simanjuntak “menyatakan bahwa motivasi adalah suatu keadaan dalam individu yang menyebabkan seseorang melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan tertentu pula”<sup>1</sup>. Sedangkan pendapat Mc Donald yang dikutip oleh Pasaribu dan Simanjuntak menyatakan bahwa “motivasi adalah tenaga dari dalam diri manusia yang mendorong bertindak untuk mencapai suatu tujuan”<sup>2</sup>.

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi mempersoalkan bagaimana dapat memberikan dorongan kepada pengikutnya atau bawahan, agar dapat bekerja semaksimal mungkin atau bekerja bersungguh-sungguh. Atas dasar pengertian di atas

---

nampaknya kebutuhan dan tujuan terkandung didalamnya, dimana kebutuhan mendasari motivasi, sementara tujuan memberikan arah terhadap motivasi tersebut. Peranan dari motivasi memberikan dorongan untuk bertingkah laku, serta mempertahankan tingkah lakunya tersebut dengan berorientasi pada pencapaian suatu tujuan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kondisi psikologi yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan. Pada dasarnya kebutuhan manusia selalu berkembang sesuai dengan pribadi yang bersangkutan dan kondisi lingkungannya. Bila tercapai suatu tujuan, maka kebutuhan akan hal tersebut berhenti, sementara jenis kebutuhan yang lain akan timbul atau kebutuhan yang sama dengan tingkat yang lebih tinggi. Menurut Maslow (1970) ada lima kebutuhan dasar manusia sebagai sumber motivasi, yaitu : “1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan kesejahteraan 3. Kebutuhan disayangi dan dipunyai, 4. Kebutuhan ingin dihargai, 5. Kebutuhan untuk aktualisasi diri.

Menurut Rivai dalam Kadarisman (2012: 276) menyatakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Sedangkan menurut Stoker dalam Kadarisman (2012: 278) dalam konsepnya mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

### **2.3.2. Motivasi dan produktivitas**

Adalah suatu bagian yang saling terkait satu sama lainnya , peningkatan motivasi kerja akan mempengaruhi peningkatan produktivitas dan begitu pula sebaliknya.

Setiap manager menginginkan hasil produktivitas yang berkualitas dan harga yang terjangkau. Dengan tujuan produk yang dihasilkan mampu terserap pada pasar dengan cepat. Namun yang perlu di ingat adalah suatu produktivitas yang baik tidak akan mungkin terbentuk tanpa di pengaruhi oleh faktor-faktor yang menjadi pendukung nya . menurut faustiso cordoso gomes bahwa banyak hasil penelitian yang memperlihatkan bahwa produktivitas sangat dipegaruhi oleh:

1. knowledge( pengetahuan)
2. skill( keahlian)
3. abilities(kemampuan)
- 4.attitudes (etika)
- 5.behaviors (tingkah laku)

### **2.3.3. Bentuk- Bentuk Motivasi**

Bagi setiap individu memiliki motivasi yang mampu menjadi spirit dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja. Spirit yang dimiliki oleh seseorang tersebut dapat bersumber dari dirinya maupun dari luar, dimana kedua bentuk tersebut akan lebih baik jika dua-duanya menjadi pendorong motivasi seseorang.

Motivasi muncul dalam dua bentuk dasar yaitu:

1. motivasi ekstrinsik (dari luar)

Adalah mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimilikinya menjadi lebih baik

2. motivasi intrinsik ( dari dalam diri seseorang ?kelompok)

Adalah motivasi yang muncul dn tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan secara bernilai dan berarti

Motivasi kerja merupakan komponen psikologis yang dapat dilihat melalui tingkah laku. Tingkah laku tersebut akan muncul kalau dikenai suatu stimulus yang menarik maupun yang bersifat konfrontatif dengan dirinya, baik yang ada kaitannya dengan cita-cita, tujuan maupun hal-hal yang dirasakan atau dipikirkannya.

“Ditinjau dari prosesnya, motivasi kerja itu akan dapat terbentuk melalui hubungan terus menerus”, (Brouwer, 1983 : 11-12) sehingga dalam hubungan itu terjadi timbal balik dengan lingkungan hidupnya, dengan alam sekelilingnya. Dalam hubungan timbal balik itu karyawan dipengaruhi dan mempengaruhi, bisa dirangsang dan bisa merangsang.

Dengan proses yang demikian itu akhirnya karyawan itu berkembang motivasi berprestasinya, cita-citanya, perasaannya, pola berpikirnya dan sebagainya. Dengan berkembangnya motivasi kerja, cita-cita, perasaan, pola berpikir dan sebagainya itu ada kalanya karyawan bisa berbuat membentuk dirinya sesuai dengan cita-citanya. Tetapi juga bisa bertindak sewenang-wenang terhadap sesuatu yang terdapat di lingkungannya demi kebutuhan pribadinya.

Sehubungan dengan uraian di atas, maka motivasi kerja karyawan mengalami suatu proses yang sama. Yaitu terjadinya hubungan timbal balik antara karyawan dengan guru, karyawan dengan karyawan, karyawan dengan materi, karyawan dengan orang tua, karyawan dengan lingkungannya dan karyawan dengan tokoh masyarakat, karyawan dengan atasan. Dalam hubungan timbal balik antara atasan dengan karyawan khususnya dalam proses meningkatkan produktivitas maka kemudian terbentuklah motivasi kerja itu sendiri.

Untuk dapat membentuk motivasi kerja, atasan mempunyai pengaruh yang kuat. Sebab munculnya motivasi kerja erat kaitannya dengan efektif tidaknya atasan di dalam menyampaikan materi itu sendiri. Jika atasan di dalam menyampaikan materi sangat menarik dan efektif, karyawan akan tumbuh motivasi kerja dan lebih mengarah kepada suatu tujuan yang dicita-citakan.

Ber macam-macam tingkah laku yang akan membawa seorang karyawan pada kepuasan dan kepuasan tersebut tidak dapat terlepas dari lingkungan dan pengalaman termasuk atasan dan pergaulan sosial. Motivasi-motivasi yang dibentuk oleh pengalaman-pengalaman yang mengarahkan karyawan untuk berbuat dan bertindak kemudian lama kelamaan akan menjadi motivasi kerja dan sikap<sup>3</sup> serta perhatian yang semakin kuat. Jadi motivasi-motivasi dan tingkah laku tadinya relatif sederhana akhirnya bertambah jumlahnya dan menjadi kompleks pada waktu karyawan memasuki masa kedewasaannya. Kemudian dengan bertambahnya masa kedewasaannya itu bertambahlah pengalaman-pengalamannya akhirnya mereka mengerti akan pengalaman yang berguna bagi dirinya maupun pengalaman yang tidak berguna.

#### 2.3.4. Teori Motivasi

Teori motivasi dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu:

a. Teori Kepuasan (*ContentTheory*)

Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan bertindak (bersemangat bekerja) untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan dan kepuasannya.

b. Teori Proses (*ProcessTheory*)

Teori motivasi proses pada dasarnya berusaha untuk menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu, agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan pimpinan. (Hasibuan,2005:103)

### 2.3.5. Kendala dan Faktor Pendukung Motivasi

1. Kendala-kendala Motivasi adalah sebagai berikut:
  - A. Untuk menentukan alat motivasi yang paling tepat, sulit karena keinginan setiap individu karyawan tidak sama.
  - B. Kemampuan perusahaan terbatas dalam menyediakan fasilitas dan insentif.
  - C. Pimpinan sulit mengetahui motivasi kerja setiap individu karyawan.
  - D. Pimpinan sulit memberikan insentif yang adil dan layak.  
(Hasibuan,2005:102)
2. Faktor Pendukung Motivasi

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*Needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*) dan pekerjaan itu sendiri (*job it self*).

### 2.3.6.Indikator Motivasi Kerja

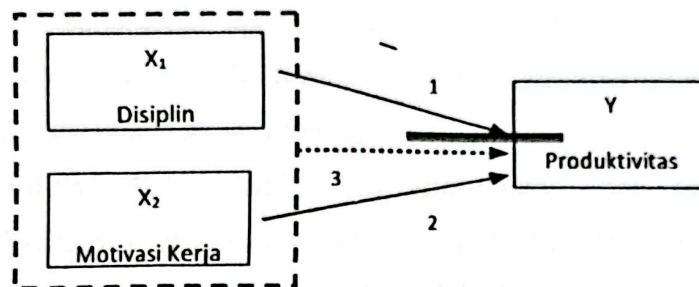
Terdapat beberapa indikator motivasi kerja. Untuk mengetahui lebih jelas tentang motivasi kerja, lebih lanjut perlu dipahami indikator-indikator yang memengaruhi tingkat motivasi karyawan pada suatu perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. mempunyai perhatian,
2. memperlihatkan minat dan ingin ikut serta,

3. bekerja keras serta memberi waktu kepada usaha tersebut, dan
4. terus bekerja sampai tugas terselesaikan, dan
5. tanggung jawab dalam mencapai penyelesaian pekerjaan.

#### 2.4.1. Kerangka Berfikir

Berdasarkan kajian teoritis dan kajian penelitian terdahulu, maka paradigma digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma

Keterangan:

- 1 = Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja
- 2 = Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja
- 3 = Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja.

Berikut ini adalah rincian kerangka berfikir dari gambar di atas:

#### ➤ Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Disiplin adalah Disiplin kerja dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan.

Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. Dengan demikian tindakan pendisiplinan juga hendaknya mempunyai sasaran yang positif, bersifatnya mendidik dan

mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan pegawai atau bawahan yang indisipliner dengan maksud tindakan pendisiplinan untuk memperbaiki efektifitas dalam tugas dan pergaulan sehari-hari di masa yang datang bukan menghukum kegiatan masalalu.

➤ Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Apabila motivasi kerja tinggi maka produktivitas kerja akan optimal, sedangkan apabila motivasi kerja rendah maka produktivitas kerja tidak optimal. Hal tersebut dikarenakan, apabila karyawan disiplin, maka karyawan akan mendapatkan dorongan mental untuk bekerja. Kebutuhan akan disiplin ini merupakan hal yang harus juga diperhatikan. Kebutuhan karyawan seperti keselamatan, pengakuan atau pujian atas pekerjaan, dan gaji haruslah disesuaikan dengan pengeluaran dari karyawan, karena jika pengeluaran dari karyawan tidak terpenuhi maka motivasi kerja dari karyawan akan menurun sehingga produktivitas kerja akan menurun.

➤ Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara Bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja.

Produktivitas adalah perbandingan antara hasil (*output*) dengan masukan (*input*). disiplin dan motivasi akan membuat kualitas karyawan menjadi semakin baik. Hal tersebut dikarenakan, karyawan mendapatkan dorongan dalam disiplin dan mendapatkan pengawasan pekerjaan yang ditetapkan oleh suatu organisasi , sehingga apabila disiplin kerja dan motivasi kerja tinggi, maka produktivitas kerja akan semakin tinggi.

**(Ir.Syofyan.Siegar.2015:262)**

#### **2.4.2 Hipotesis**

- Diduga Terdapat Pengaruh Positif Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Karya Bhakti Mulyo.
- Diduga Terdapat Pengaruh Positif Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Karya Bhakti Mulyo.
- Diduga Terdapat Pengaruh Positif Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Karya Bhakti Mulyo.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini meliputi hal-hal sebagai berikut :

#### 3.1. METODE PENGUMPULAN DATA

Data yang diperoleh bersumber dari :

**a. Wawancara :**

Merupakan proses tatap muka dan tanya jawab secara langsung untuk mengumpulkan informasi dan keterangan-keterangan yang dibutuhkan yang dilakukan baik dengan pemilik perusahaan maupun dengan karyawan.

**b. Observasi :**

Merupakan proses pengamatan yang dilakukan untuk mendapatkan informasi dan gambaran dari CV Karya Bhakti Mulyo dalam kegiatannya sehari-hari dalam berbagai aspek baik aspek pasar, aspek teknis, aspek manajemen dan organisasi, serta aspek pemasaran.

**c. Kuesioner :**

Teknik pengumpulan data ini dengan cara memberikan daftar pertanyaan terhadap responden yaitu pihak pemilik perusahaan dan karyawan yang memiliki keterkaitan dengan tujuan penelitian.

Contoh sebagai berikut:

Alat Untuk Mengukur Disiplin Kerja

A. Menurut Alfred R. Lateiner seperti yang dikutip oleh Imam Soejono (1983: 72) dalam Tety Asmiarsih (2006: 46), umumnya disiplin kerja karyawan dapat diukur dari:

1. Para pegawai datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu dan teratur. Dengan datang ke kantor secara tertib, tepat waktu dan teratur maka disiplin kerja dapat dikatakan baik.

2. Berpakaian rapi di tempat kerja.

Berpakaian rapi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi.

3. Menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati.

Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik karena apabila dalam menggunakan perlengkapan kantor tidak secara hati-hati, maka akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian.

4. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi.

Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, juga menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap organisasi.

5. Memiliki tanggung jawab.

Tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin kerja karyawan tinggi.

### **3.2. Jenis data**

Untuk memperoleh data yang akurat penelitian ini menggunakan dua macam data yaitu data primer dan data sekunder.

#### **1. Data Primer**

Data primer merupakan data pertama dan hasil tabulasi dari jawaban responden. Datatersebut dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti

yang diperoleh langsung dari responden. Data primer didapatkan dengan menggunakan instrument kuesioner.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tersusun dalam bentuk dokumentasi dan referensi yang telah di kumpulkan oleh pihak-pihak lain bukan oleh peneliti sendiri untuk tujuan yang lain. Peneliti sekedar mencatat, mengakses atau meminta data yang sudah ada untuk penelitian.

### 3.3. Sumber data

Sumber data yang digunakan diperoleh dari CV Karya Bhakti Mulyo dengan melakukan penelitian langsung, wawancara dan *study* pustaka.

## 3.4. TEKNIK PENGAMBILAN DATA

### 3.4.1 NONPROBABILITY SAMPLING

Nonprobability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atas anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini meliputi, *sampling sistematis, kuota, aksidental, purposive, jenuh, snowball*. Dari beberapa sampel diatas metode yang digunakan adalah *sampling kuota*.

### 3.4.2 SAMPLING KUOTA

Sampling kuota adalah teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan. Sebagai contoh, akan melakukan penelitian tentang pendapat masyarakat terhadap pelayanan masyarakat dalam urusan ijin mendirikan bangunan.

Jumlah sampel yang ditentukan 500 orang . kalau pengumpulan data belum didasarkan pada 500 orang tersebut. Maka penelitian dipandang belum selesai, karena belum memenuhi kuota yang ditentukan.

Bila pengumpulan data dilakukan secara kelompok yang terdiri atas 5 orang pengumpul data, maka setiap anggota kelompok harus dapat menghubungi 100 orang anggota sampel, atau 5 orang tersebut harus dapat mencari data dari 500 anggota sampel.

### 3.4.3 MENENTUKAN UKURAN SAMPEL

Roscoe dalam buku *Research methods for business (1982:253)* memberikan saran-saran tentang ukuran sampel untuk penelitian seperti berikut ini.

- a. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500.
- b. Bila sampel dibagi dalam kategori (misalnya : pria-wanita, pegawai negeri swasta dan lain-lain) maka jumlah anggota sampel setiap kategori minimal 30.
- c. Bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (korelasi atau regresi ganda misalnya), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Misalnya variabel penelitiannya ada 5 (independen + dependen), maka jumlah anggota sampel =  $10 \times 5 = 50$ .
- d. Untuk penelitian eksperimen yang sederhana, yang menggunakan kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, maka jumlah anggota sampel masing-masing antara 10 s/d 20.

Jadi berdasarkan ukuran sample =  $3 \times 10 = 30$  sample.

### 3.5. METODE ANALISIS DATA

Dalam penelitian ini penulis mengolah data hasil survei menggunakan metode perhitungan manual dan menggunakan aplikasi SPSS untuk mendapatkan kesimpulan dari permasalahan yang dibahas.

## 1. Teknik Analisis

Hasil survei dari kuesioner akan diolah menggunakan teknik analisis yaitu :

- a. Deskripsi responden
- b. Uji Validitas dan Reliabilitas
- c. Uji Asumsi Klasik ( Uji Normalitas dan multikolinearitas )
- d. Uji Hipotesa :
  - Analisis Regresi Linier sederhana dan berganda
  - Uji signifikan(Uji T & Uji F)

### 3.5.1 DESKRIPSI RESPONDEN

Responden dalam penelitian ini adalah terdiri dari populasi para karyawan Cv.Karya Bhakti Mulyo, Penulis lebih mengarahkan kepada para karyawan cv.karya bhakti mulyo.

Mayoritas responden penelitian berumur 35 tahun yaitu sebanyak 16 orang yang mengambil peran sebanyak 16% dalam sampel penelitian, sedangkan responden paling sedikit adalah berumur 18-25 tahun dan 46 tahun keatas tahun yaitu sebanyak 4 orang dengan 4% proporsi 3 orang yang mengambil 3% proporsi responden.

Adapun responden laki-laki berjumlah 26 orang atau 87% dari total responden dan responden perempuan berjumlah 4 orang atau 13% dari total responden penelitian.

Responden memiliki latar belakang pendidikan kebanyakan SMA/SMK yaitu 16 orang atau 54% dan responden paling sedikit adalah Diploma dan S1 yang masing-masing 14 orang atau 46%.

### 3.5.2 UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

#### A. Uji Validitas

Sebuah instrumen/alat ukur yang baik haruslah memiliki validitas dan reliabilitas yang juga sama baiknya. Sebelum dilakukan analisis statistik, butir-butir pertanyaan mutlak perlu diuji reliabilitas dan validitasnya. Reliabilitas terkait dengan keandalan alat ukur, seberapa jauh alat ukur dapat menghasilkan hasil yang kurang lebih sama ketika diterapkan pada sampel yang sama. Validitas terkait dengan keabsahan, apakah butir-butir pertanyaan alat ukur secara tepat mengukur apa yang hendak kita ukur.

Semua butir pertanyaan pada buku ini memiliki nilai korelasi butir dengan total butir dengan total butir 0,2. Maka butir-butir pertanyaan ini dapat digunakan untuk pengukuran selanjutnya atau dapat dilakukan analisis statistik selanjutnya. Alat ukur ini juga dikatakan telah valid.

Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Suatu instrument penelitian dikatakan valid, bila:

1. koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3 (Azwar, 1992: Soegiyono, 1999).
2. Koefisien korelasi *product moment* > r-tabel ( $\alpha : n-2$ )  $n$  = jumlah sampel.
3. Nilai  $sig \leq \alpha$

Rumus yang bisa digunakan untuk uji validitas konstruk dengan teknik korelasi *product moment*, (Syofian Siregar, 2012:48) yaitu:

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

Keterangan:

$r_{hitung}$  = Koefisien korelasi

$n$  = Jumlah responden

$X$  = Skor variabel (jawaban responden)

$Y$  = Skor total dari variabel untuk responden ke- $n$

## B. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan *test-retest (stability)*, *equivalent*, dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrumen dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu.

Teknik pengukuran reliabilitas, sebagai berikut:

### ➤ Teknik *Alpha Cronbach*

Kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas ( $r_{11}$ ) > 0,6.

Tahapan perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan teknik *alpha Cronbach*, yaitu:

- Mementukan nilai varian setiap butir pertanyaan (Syofian Siregar, 2012:58)

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

- Menentukan nilai varian total

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

c. Menentukan reliabilitas instrumen

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

Keterangan:

n = Jumlah responden

X<sub>i</sub> = Jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan

∑x = Total jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan

σ<sub>t</sub><sup>2</sup> = varians total

∑ σ<sub>b</sub><sup>2</sup> = jumlah varians butir/item

k = banyaknya butir pertanyaan

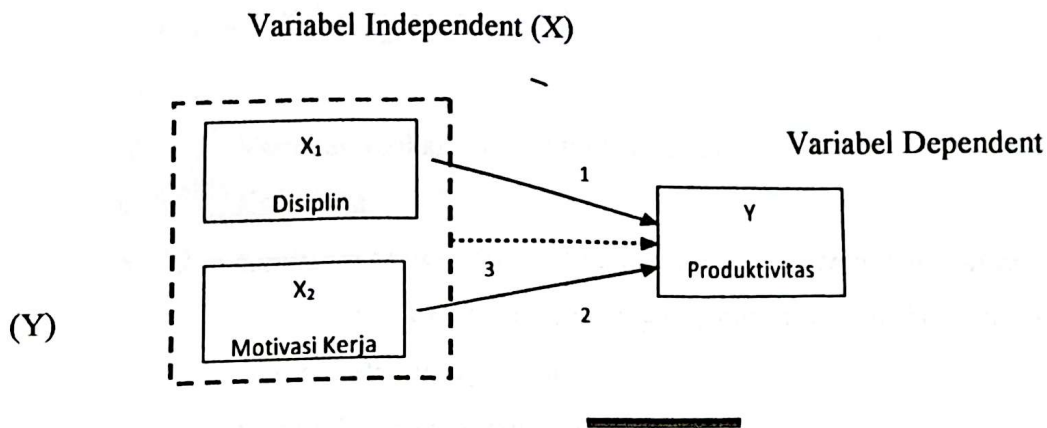
r<sub>11</sub> = Reabilitas instrument

### 3.5.3 Analisis Regresi Linier Sederhana dan Berganda

#### 1. Regresi lienar sederhana

Salah satu alat yang dapat digunakan dalam memprediksikan permintaan di masa yang akan datang berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu variabel bebas (independent) terhadap satu variabel tak bebas (dependent) adalah menggunakan regresi linear. Regresi dibagi kedalam dua katagori, yaitu linear sederhana dan regresi linear berganda.

Regresi linear sederhana digunakannya untuk satu variabel bebas (independent) dan stu variabel tak bebas (dependent) dan dua atau lebih varibel bebas (independent). Tujuan penerapan kedua metode ini adalah untuk meramalkan atau memprediksikan besaran nilai variabel tak bebas (dependent) yang dipengaruhi oleh variabel bebas (independent). Berikut adalh gambaran berupa kerangka pemikiran untuk mewujudkan arah dari pemecahan dan penganalisisan masalah yang di hadapi:



Gambar 3.1 Kerangka Pemikiran  
(Sofyan Siregar,2013)

#### Rumus Regresi Linear Sederhana

$$Y=a+b.X$$

Dimana: Y= Variabel terikat

X= Variabel bebas

a dan b= konstanta

## 2. Uji Persamaan Regresi Linear berganda

analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua.

Bentuk umum persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut (Syofian Siregar, 2012: 301):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y : Variabel terikat (produktivitas kerja)

a : Konstanta

b1-b2 : Koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada hubungan nilai variabel independen.

X1 : Variabel bebas pertama (disiplin kerja)

X2 : Variabel bebas kedua (motivasi kerja)

Penelitian koefisien korelasi (r) dalam penelitian ini menggunakan korelasi pearson (*Pearson's Product Moment Coefficient of Correlation*), (Syofian Siregar, 2012) yaitu:

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

Keterangan:

r = Koefisien Validitas item yang dicari

X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

Y = Skortotal

$\sum X$  = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$  = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

n = Banyaknya responden

Analisis korelasi berganda berfungsi untuk mencari besarnya hubungan antara dua variabel bebas (X) atau lebih secara simultan dengan variabel terikat (Y). Apabila dua variabel X dan Y mempunyai hubungan, maka nilai variabel X yang sudah diketahui dapat dipergunakan untuk memperkirakan Y. Suatu hubungan X dan Y dapat dikatakan positif apabila kenaikan (penurunan) X pada umumnya diikuti oleh kenaikan (penurunan) Y. Kuat atau tidaknya suatu hubungan korelasi dapat dilihat pada tabel berikut (Syofian Siregar, 2012).

$$(r_{x_1x_2y}) = \sqrt{\frac{b_1 \cdot \sum x_1y + b_2 \cdot \sum x_2y}{\sum y^2}}$$

TABEL PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRESTASI 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

Menurut Sugiyono (2013:287)

### 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y, maka digunakan runus KD (Koefisien Determinasi)(Syofian Siregar, 2012) adalah:

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

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

$r^2$  = Nilai Koefisien Determinasi

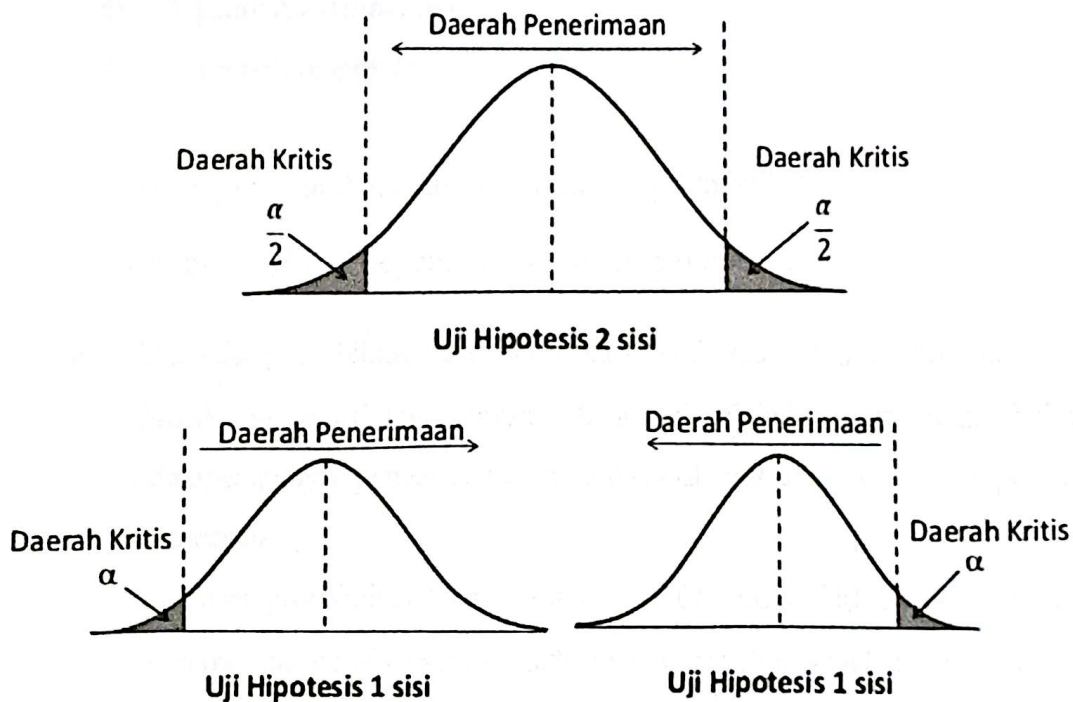
Untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh antar variabel, maka Guilford yang dikutip oleh (Sugiyono, 2008; dalam Rura Nurhadian 2012), untuk menjelaskan interpretasi koefisien regresi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Determinasi (GUILFORD)

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

(Sumber: Sugiyono, 2013:287)

### 3.5.4 Uji Hipotesis Penelitian



#### 1. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika nilai probabilitas lebih besar dari 0.05, 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 terkait.
- Jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0.05, 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 terkait. (Syofian Siregar, 2012:304)

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

Dimana:

$R^2$  = korelasi ganda ( $R_{x_1x_2y}$ )

m = jumlah variabel bebas

n = jumlah responden

## 2. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik T)

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika nilai probabilitas lebih besar dari 0.05, maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak, ini berarti menyatakan bahwa variabel independen atau bebas tidak mempunyai pengaruh secara individual terhadap variabel dependen atau terikat.
- Jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0.05, maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, ini berarti menyatakan bahwa variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara individual terhadap variabel dependen atau terikat.

Menghitung nilai Korelasi antara  $X_1$  dan  $X_2$  ( $r_{x_1x_2}$ ), Varians ( $S_{X_1X_2}^2$ ), Standar Deviasi Regresi Ganda ( $S_{X_1X_2}$ )

- $$r_{x_1x_2} = \frac{n\sum X_1X_2 - (\sum X_1)(\sum X_2)}{\sqrt{\{n\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \cdot \{n\sum X_2^2 - (\sum X)^2\}}}$$
- $$S_{X_1X_2}^2 = \frac{\sum y^2 - \{(b_1(\sum x_1y) + (b_2(\sum x_2y)\}}{n - m - 1}$$
- $$S_{X_1X_2} = \sqrt{S_{X_1X_2}^2}$$

Keterangan :

$S_{X_1X_2}$  = standar deviasi regresi ganda

n = jumlah data

m = jumlah variabel bebas

1. Menghitung Standar Error ( $Sb_i$ ) dengan rumus(Syofian Siregar, 2012:305) :

$$\bullet \quad Sb_1 = \frac{S_{X_1 X_2}}{\sqrt{(\sum X_1^2 - n \cdot \bar{X}_1^2) \cdot \{1 - (r_{X_1 X_2})^2\}}}$$

$$\bullet \quad Sb_2 = \frac{S_{X_1 X_2}}{\sqrt{(\sum X_2^2 - n \cdot \bar{X}_2^2) \cdot \{1 - (r_{X_1 X_2})^2\}}}$$

2. Mencari  $t_{hitung}$  dengan rumus (Syofian Siregar, 2012:313)

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{Sb_i}$$

Keterangan :

$b_i$  = Nilai konstanta

$Sb_i$  = Standar error

### 3.6. Devinisi Operasional Variabel

Variabel	Penjelasan	Indikator penelitian	Cara Pengukuran
<b>Independen</b> <b>Disiplin kerja</b>	<b>Disiplin kerja</b> adalah sikap mental yang tercermin perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok, atau berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan-peraturan atau ditetapiakan pemerintah atau etika, norma, kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hadir di tempat kerja sebelum waktu mulai bekerja.</li> <li>2. Bekerja sesuai dengan prosedur maupun aturan kerja dan peraturan organisasi.</li> <li>3. Patuh dan taat kepada saran maupun perintah atasan.</li> <li>4. Ruang kerja dan perlengkapan selalu dijaga dengan bersih dan rapih.</li> <li>5. Menggunakan peralatan kerja dengan</li> </ol>	<b>Kuesioner</b>

		<p>efektif dan efisien.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>6. Menggunakan jam istirahat tepat waktu dan meninggalkan tempat setelah lewat jam kerja.</li> <li>7. Tidak pernah menunjukkan sikap malas kerja.</li> <li>8. Selama kerja tidak pernah absen/tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak tepat, dan hampir tidak pernah absen karena sakit</li> <li>9. Peraturan jam masuk, pulang kerja dan istirahat</li> <li>10. Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.</li> </ol>	<p>dengan menggunakan lima skala likert</p>
<p><b>Motivasi kerja</b></p>	<p><b>Motivasi kerja</b> adalah kondisi psikologi yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan. Misal nya "1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan kesejahteraan 3. Kebutuhan disayangi dan dipunyai, 4. Kebutuhan ingin dihargai, 5. Kebutuhan untuk aktualisasi diri.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. mempunyai perhatian,</li> <li>2. memperlihatkan minat dan ingin ikut serta,</li> <li>3. bekerja keras serta memberi waktu kepada usaha tersebut, dan</li> <li>4. terus bekerja sampai tugas terselesaikan, dan</li> <li>5. tanggung jawab dalam mencapai penyelesaian pekerjaan.</li> </ol>	

			<b>Kuesio ner dengan mengg unakan lima skala likert</b>
<b><u>Dependen</u></b>  <b><u>Produktivitas</u></b> <b><u>kerja</u></b>	<b>Produktivitas kerja adalah</b> perbandingan antara output (hasil dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. sikap optimistis</li> <li>2. efisiensi penggunaan material</li> <li>3. efisiensi proses pelaksanaan pekerjaan</li> <li>4. optimalisasi hasil kerja.</li> <li>5. sikap optimistis dalam bekerja</li> <li>6. kepedulian</li> <li>7. rasa tanggungjawab</li> <li>8. hemat dalam pemakaian bahan</li> <li>9. hemat dalam penggunaan waktu.</li> </ol>	<b>Kuesio ner dengan mengg unakan lima skala likert</b>

## BAB IV

### PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

#### 4.1. Data Perusahaan

##### 4.1.1. Sejarah Perusahaan

###### Sejarah Perusahaan

CV. Karya Bhakti Mulyo merupakan perusahaan dengan jenis usaha perdagangan pembuatan komponen roda 2 dan roda 4 dan dengan seiring kebutuhan para kosumen. Bahan industri berbahan baku metal, logam besi, dan plat, misal: Spare Part Otomotive. Usaha ini mulai dirintis sejak Februari 2005 dengan jumlah pekerja awal berjumlah 30 orang serta status bangunan adalah kontrak..

CV. Karya Bhakti Mulyo melakukan pengembangan usaha untuk melengkapinya sesuai dengan kebutuhan konsumen. Seiring dengan perkembangan zaman yang saat ini terjadi, dengan peralatan yang memadai dengan produksi sebagai berikut:

A. Peralatan yang dimiliki CV. Karya Bhakti Mulyo antara lain:

1. Power pres/ cut bend
2. Spot join

B. Hasil Produksi yang terdapat di CV. Karya Bhakti Mulyo antara lain:

➤ Screen Oil Topi

CV. Karya Bhakti Mulyo berkomitmen meningkatkan kreatifitas yang tinggi, untuk dapat mendeliveri produk dengan tepat kualitas, kuantitas, dengan tepat waktu dan, tepat harga, sesuai dengan persyaratan customer dengan menjaga keuntungan yang layak dan berkelanjutan untuk kesejahteraan stake holder dan pengembangan perusahaan, memberikan mengembangkan pelatihan karyawan, meningkatkan pemasaran produk olahan dan meningkatkan taraf hidup masyarakat sekitar ke jenjang yang lebih baik dengan memberikan pelatihan tentang pengolahan produk baja.

Program pelatihan terhadap karyawan diharapkan dapat meningkatkan taraf hidup masyarakat sekitar dan karyawan ke jenjang yang lebih baik. Hal ini dibuat dengan cara memberikan informasi dalam pelatihan pengolahan metal, dalam pelatihan ini karyawan akan mengetahui bagaimana cara atau proses pengolahan untuk menghasilkan produk olahan yang baik, tentunya sesuai dengan standar. Selain itu karyawan juga akan mengetahui bagaimana cara pemasaran produk dan analisa usaha. Perusahaan CV. Karya Bhakti Mulyo merupakan perusahaan yang termasuk kategori usaha menengah karena memiliki tenaga kerja sebanyak 30 orang.

#### 4.1.2. Profil Perusahaan

- Nama Perusahaan : CV. Karya bhakti Mulyo
- Nama Pemilik IKM : Ir. H. Anto Mulyono, MM
- Jabatan : Pemilik usaha (Owner)
- Jenis Produk : Pengolahan barang- barang logam, non logam
- Alamat Usaha : Jl. Pangkalan Dua, KM2 (Jl. Cangkoy KBM), Ds. Ciketing, Sumur Batu, Bantar Gebang, Bekasi, Indonesia
- Luas Perusahaan : + 1.100 m<sup>2</sup>
- Telepon : 021- 29566989
- Mulai Berdiri : Tahun 2005
- Jumlah Tenaga Kerja : 30 karyawan
- No. SIUP : 510/276-BPPT/PM/II/2012
- No.TDP : 503/28-KI.Sb/VHI/2014
- No.NPWP : 02.664.971.5-407.000
- Email : [market.kbm@gmail.com](mailto:market.kbm@gmail.com)

#### 4.1.3. Visi dan Misi Perusahaan

Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, CV. Karya Bhakti Mulyo memiliki dasar-dasar nilai yang terkandung dalam visi dan misi perusahaan. Visi dan misi perusahaan ini berguna untuk membantu karyawan dalam bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan dan memotivasi karyawan untuk dapat terus meningkatkan kinerjanya baik secara kualitas maupun secara kuantitas, selain itu dengan adanya visi dan misi tercipta sebuah produktivitas yang tinggi baik perusahaan, adapun visi dan misi dari CV. Karya Bhakti Mulyo:

a. Visi

Mencetak dan mengembangkan Sumber Daya Manusia yang produktif, kreatif, inovatif yang berwawasan global dalam rangka kemandirian pangan, nilai tambah dan kesejahteraan hidup.

b. Misi

(KBM) Adalah perusahaan manufakturing produk baja yang masih kecil, tetapi dengan kreatifitas yang tinggi kami dapat mendeliveri produk dengan tepat kualitas, kuantitas, tepat waktu dan tepat harga, sesuai dengan persyaratan customer dengan tetap menjaga keuntungan yang layak dan berkelanjutan untuk kesejahteraan stake holder dan pengembangan perusahaan.

c. Motto

3T (tepat kualitas, tepar kuantitas, tepat *delivery*)

#### 4.1.4. Lokasi Perusahaan

CV. Karya Bhakti Mulyo berlokasi di Jl. Pangkalan Dua, KM2 (Jl Cangkoy KBM), Ds. Ciketing, Sumur Batu, Bantar Gebang, Bekasi, Indonesia . Lokasi ini dipilih karena lokasinya yang memiliki banyak akses ke beberapa daerah sehingga memudahkan dalam pemasokan bahan baku, pemasaran dan melakukan pembelian beberapa bahan produksi.

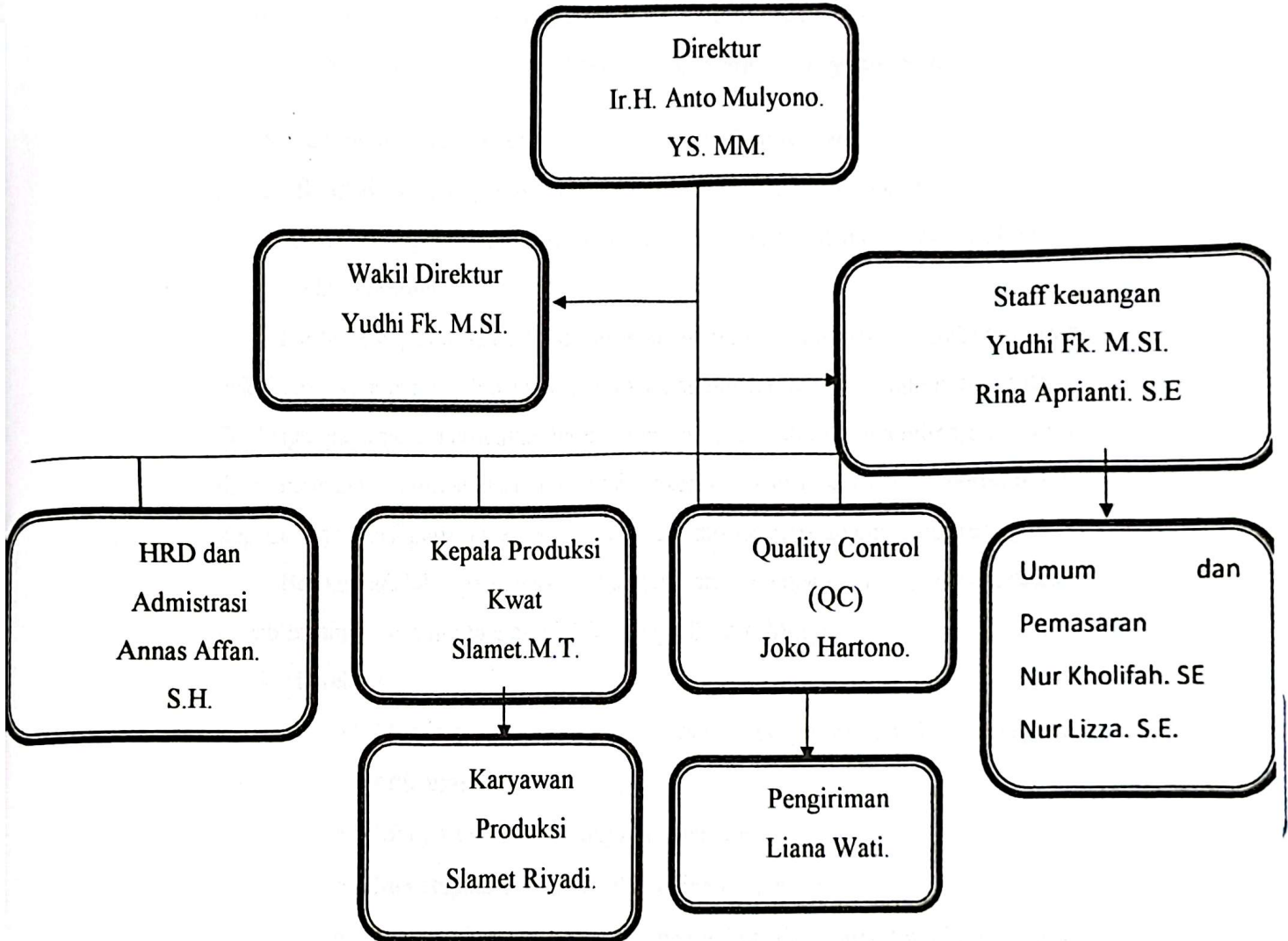
Perusahaan menempati lokasi dengan luas bangunan +1.100 m<sup>2</sup> yang terbagi menjadi beberapa ruang, antara lain ruang penerimaan bahan baku, ruang preparasi dan ruang perakitan, ruang pengemasan dan ruang pengiriman, ruang pencetakan, ruang pengepakan, ruang penyimpanan produk jadi (*storage*), dan kantor.

#### **4.1.5. Struktur Organisasi dan Deskripsi Pekerjaan**

Struktur Organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan. Struktur Organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan dapat digunakan sebagai alat komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan.

Menurut James D. Mooney pengertian organisasi adalah bentuk setiap perserikatan manusia untuk mencapai suatu tujuan bersama.

**STRUKTUR ORGANISASI**  
**CV. Karya Bhakti Mulyo**



**Gambar 4.1. Struktur Organisasi**

Gambar di atas merupakan jabatan struktural yang di miliki perusahaan dengan menggunakan bentuk organisasi garis staff. Kerena merupakan industri kecil menengah CV. Karya Bhakti Mulyo . memiliki struktur organisasi kecil. Perusahaan ini ada sekitar 30 orang karyawan namun khusus untuk screen oil ada sekitar 19 orang karyawan, yang terdiri dari 10 pejabat struktural, 1 orang pemilik dan 5 terbagi lagi baik admin serta produksi 19 orang di bagian produksi kusus unntuk (screen oil).

Kelebihan struktur organisasi garis dan staff antara lain:

- a. Dengan staff ahli keputusan yang diambil akan lebih baik
- b. Penempatan karyawan dapat dilakukan lebih cepat
- c. Bentuk struktur ini dapat dilakukan oleh organisasi yang lebih besar

Kekurangan struktur organisasi garis dan staff antara lain:

- a. Solidaritas antar karyawan relatif sangat sulit di realisasikan
- b. Koordinasi pekerjaan agak sulit diadakan karena susunan organisasi yang lebih kompleks

Deskripsi pekerjaan adalah pernyataan tertulis mengenai gambaran suatu pekerjaan, kondisinya, dan hubungannya dengan bagian lain dalam organisasi. Deskripsi pekerjaan merupakan bagian penting dari sistem pengembangan sumber daya manusia. Manfaat dari deskripsi pekerjaan yaitu untuk memberikan arah kepada organisasi perusahaan agar tujuan organisasi perusahaan dapat tercapai.

Berikut adalah penjelasan atau gambaran mengenai tugas dan tanggung jawab masing – masing bagian di CV. Karya Bhakti Mulyo:

#### 1. Direktur

- Memimpin, mengelola dan mengkoordinasikan kegiatan organisasi.
- Menyusun rencana kerja perusahaan.
- Menetapkan kebijakan dan arahan organisasi.
- Mengesahkan, merevisi, menunda, dan membatalkan program kerja.
- Menandatangani kontrak dengan klien.

#### 2. HRD dan Administrasi

- Melaksanakan *recruitment* ( seleksi ), mengkoordinasikan masa percobaan karyawan dan pengusulan penetapan status karyawan sesuai dengan peraturan perusahaan.
- Mengeluarkan teguran dan membuat surat peringatan.

- Menandatangani surat yang bersifat administrasi kepada pihak eksternal.
- Menyiapkan dokumen kontrak termasuk dokumen pendukungnya.
- Mengevaluasi absensi karyawan.
- Mengelola hak cuti karyawan.
- Mengelola hak gaji dan upah karyawan.
- Menyiapkan dokumentasi administrasi hubungan kerja.
- Melaporkan kinerja sistem manajemen mutu dan kebutuhan untuk pengembangannya kepada direktur.
- Mengumpulkan data - data keuangan.

### 3. Produksi

- Mengontrol dan bertanggung jawab atas jalannya proses produksi.
- Merencanakan alokasi fasilitas dan proses produksi atas order yang masuk.
- Mengkoordinasikan proses produksi yang berjalan dengan pesanan/order baru.
- Menyiapkan kebutuhan sumber daya untuk pelaksanaan produksi.
- Menyiapkan jadwal pelaksanaan produksi dan alokasi tenaga kerja.
- Melanjutkan atau menghentikan kegiatan proses produksi yang diakibatkan oleh situasi yang tidak terkendali di lokasi atas persetujuan Direktur.
- Menetapkan kebutuhan material dan pendukung untuk keperluan proses produksi.
- Menambah atau mengurangi alokasi beban kerja operator sesuai dengan perkembangan situasi di lapangan.

### 4. Quality Control ,Packing.

- Bertanggung jawab dalam keluar dan masuknya olahan dalam *storage*.
- Bertanggung jawab menyortir barang dengan memilih kualitas dan kuantitas bagus dan untuk di kemas dan disimpan kedalam *srotage*.

- Beranggung jawab memastikan barang tersebut baik sebelum dikirim kepada konsumen.

#### 5. Pengiriman

- Melakukan penjualan di Jabodetabek.
- Bertanggung jawab dalam pengiriman produk.
- Bertanggung jawab sampainya barang kepada customer.

#### 6. Umum dan Pemasaran

- Mempromosikan produk direkan bisnis perusahaan.
- Memasarkan produk sesuai dengan rute dan jadwal yang sudah ditentukan.
- Mengikuti pameran-pameran atau mengadakan pertemuan dengan klien..
- Menetapkan strategi penawaran terhadap konsumen.
- Bertanggung jawab atas seluruh kegiatan pemasaran.

#### 7. Staff Keuangan

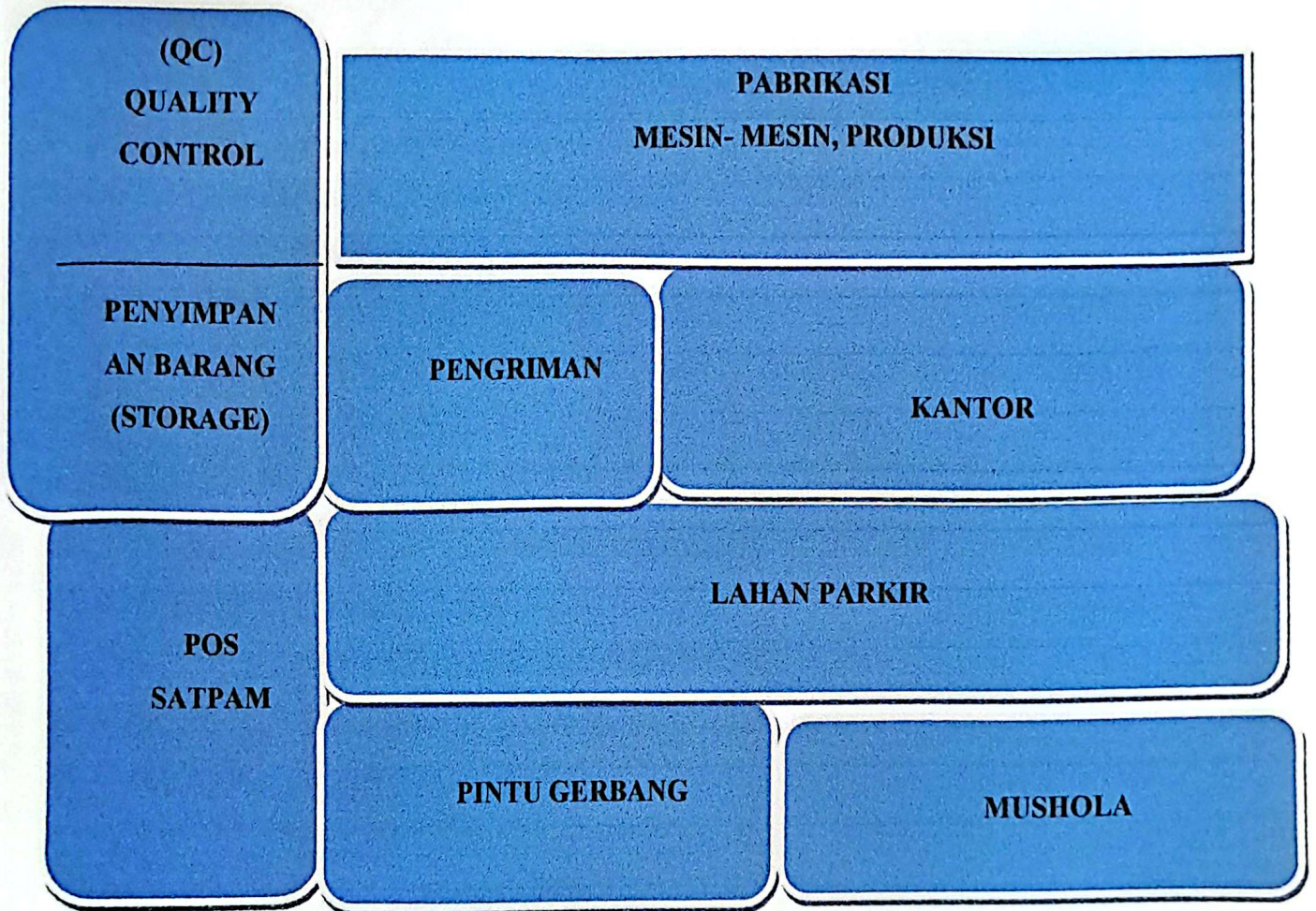
- Menuliskan pengeluaran perusahaan.
- Mengumpulkan catatan keuangan.
- Membuat laporan keuangan harian.

#### 8. Karyawan Produksi

- Melaksanakan kegiatan proses produksi sesuai bagian masing-masing.
- Menjaga kebersihan pabrik.
- Menjaga perawatan mesin dan peralatan produksi.

#### 4.1.6. Layout Perusahaan CV. Karya Bhakti Mulyo

Sumber : CV Karya Bhakti Mulyo



Gambar 4.1.6 Layout Perusahaan

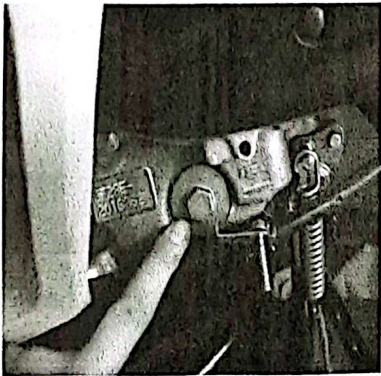
## 4.2. Aspek Produksi

### 4.2.1. Produksi

#### Screen oil / filter oli

Screen oil / ( filter oli ) pada kendaraan bermotor merupakan saringan pembersih kotoran oli mesin sebelum di alirkan kepada keseluruhan bagian mesin motor , hal ini merupakan yang harus di perhatikan oleh setiap yang memiliki kendaraan bermotor Seperti yamaha matic.

Gambar 4.3.tata letak screen oil motor matic



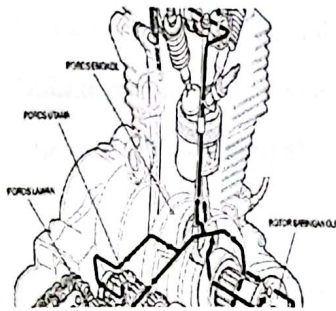
Gambar 4.4. tata letak screen oil motor matic



Gambar 4.5. screen oil



Gambar 4.6. mesin screen oil



Berdasarkan gambar diatas bisa kita lihat bahwa tata letak screen oil pada motor matic ada di bagian bawah mesin motor . memudahkan kita untuk mengganti oli serta jalannya sistem pada penyaringan screen oil motor .

filter oli jelas tidak bisa dilepaskan dengan keberadaan oli atau pelumas mesin itu sendiri. Pelumas mesin di motor mempunyai peran sangat kritis, bahkan dalam kondisi yang sangat ekstrim. Multi peran oli di mesin motor adalah sebagai berikut:

- Melumasi semua komponen-komponen dalam mesin
- Mendinginkan suhu mesin hasil pembakaran dengan cara transfer panas
- Melapisi atau pembatas antara ring piston dengan dinding silinder
- Menyerap kontaminan / kotoran dalam mesin
- Menjadi perangkap partikel-partikel logam hasil keausan part mesin
- Menjadi Perangkap soot atau kotoran hasil pembakaran
- Melumasi komponen crankshaft dan gearbox
- Melumasi kampas kopling untuk motor kopling basah

Pemasangan filter oli di mesin motor memang banyak keuntungannya, khususnya untuk long term condition sebuah mesin motor. Namun keberadaan filter oli bisa jadi malah menjadi bumerang, senjata makan tuan jika tidak diikuti oleh pemeliharaan dan replacing filter oli. Yang namanya saringan, maka fungsinya menyaring dari kotoran. Sedangkan kotoran tersebut bukan berarti hilang, namun terkumpul di saringan tersebut.

Kelebihan pada screen oil sebagai berikut :

- Screen oil yang sangat tahan lama max 5 tahun
- Bahan yang di gunakan aman / safety
- Sparepart yang banyak sehingga memudahkan para konsumen

Kekurangan pada screen oil sebagai berikut:

- Jika kita tidak rutin melihat screen oil/ mengganti filter oil min 6 bulan sekali pada motor maka oli mesin kurang lancar atau kurang sempurna kinerjanya keseluruh komponen mesin motor.
- Saluran oli bisa jadi buntu.
- Seluruh alat mesin yang ada dikepala silinder seperti noken as dan pelatukan mudah haus.
- Suara mesin jdi kasar.
- Bisa terjadinya turun mesin .

Gambar 4.7 whayer screen



- Whayer screen

Triplek adalah bahan baku yang digunakan untuk membuat screen oil brentuk kotak-kotak manun mirip seperti jaring nyamuk

#### 4.3.2. Mesin-Mesin

*Tabel 4.3.2.1. Daftar Mesin CV.Karya Bhakti Mulyo*

No	Mesin	Jumlah Unit
1	Power press/cut bend (ACP10 T- 1.1. KW)	2
2	Power Press/cut bend (ACP 16 T- 1.5 KW)	2
3	Spot welding SA 300-30 KVA	2

- A. Power press/cut bend (ACP10 T- 1.1. KW)



*Gambar 4.3.2.1. power press/cut bend (ACP10-T-1.1KW)*

- B. Power Press/cut bend (ACP 16 T- 1.5 KW)



Gambar 4.3.2.2. *Power Press/cut bend (ACP 16 T- 1.5 KW)*

C. Spot welding SA 300-30 KVA

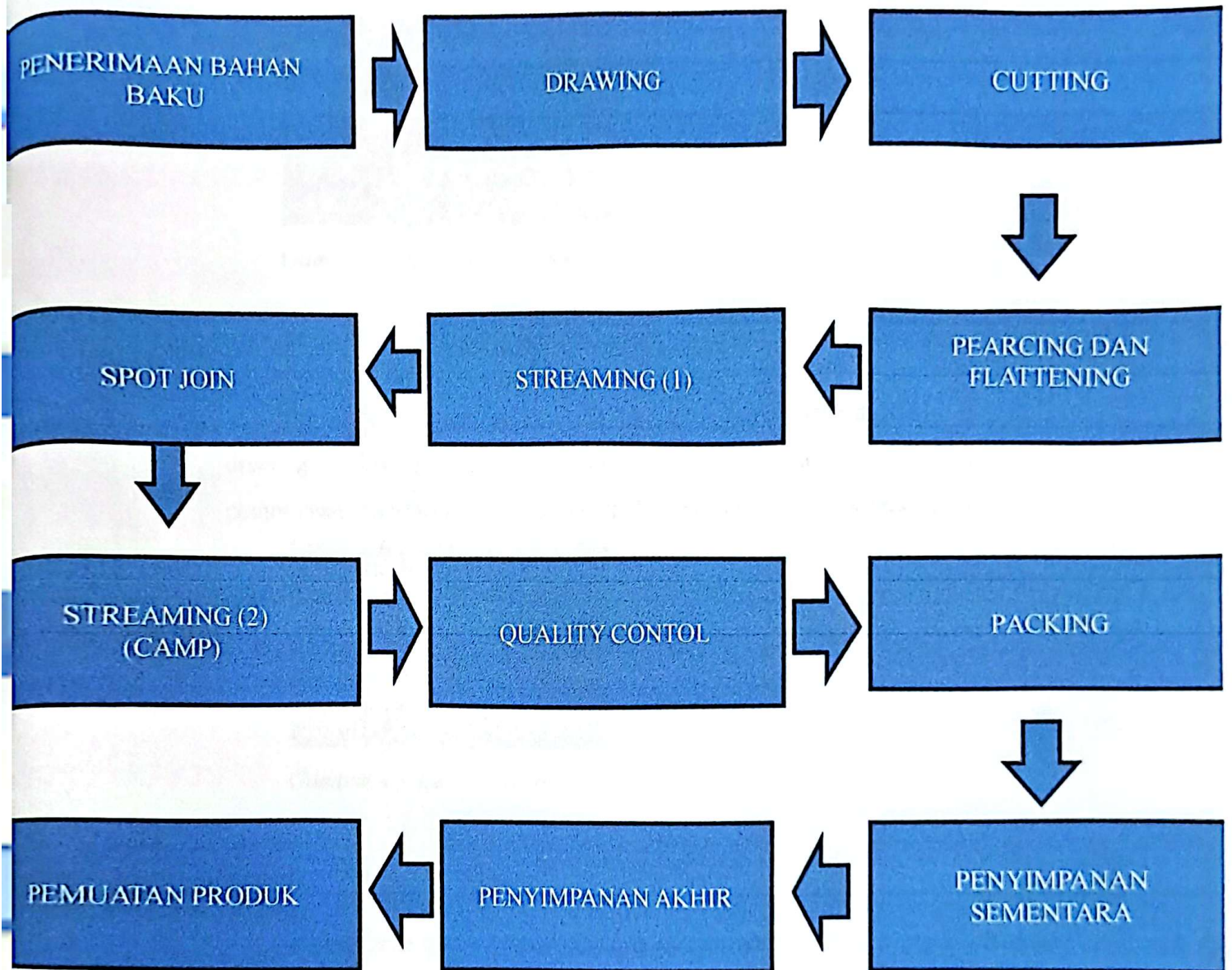


Gambar 4.3.2.3 Spot welding SA 300-30 KVA

### 4.3.3. Proses Produksi

Proses Produksi adalah proses perubahan masukan menjadi keluaran.

#### DIAGRAM ALUR PROSES PRODUKSI SCREEN OIL



Gambar 4.3.3. Alur proses produksi

Berdasarkan gambar alur produksi diatas, dapat di jelaskan alur produksi tersebut antara lain adalah sebagai berikut :

1. Penerimaan bahan baku.

Proses pengolahan bahan baku whayer screen berdasarkan ketersediaan bahan baku di bagian gudang dan sesuai dengan jumlah permintaan yang ada di dalam bagian pemasara



*Gambar4.3.3.1. whyer screen*

2. Cuting.

Proses selanjutnya adalah cutting yaitu whayer screen yang sudah di drwaing (diukur) menjadi beberapa bagian kemudian mulai di lakukan pemotongan berbentuk topi atas dan topi bawah yang berbentuk seperti bunga.



*Gambar 4.3.3.2. screen Oil*

3. Pearcing dan flattening.

Proses selanjutnya adalah peacring dan flaatening . Pada tahap ini barang yang sudah berbentuk bunga di potong atas nya dan bawahnya serta di potong pinggirinannya yang berbentuk bunga menjadi bentuk bulat.



*Gambar 4.3.3.3. screen Oil*

#### 4. Streaming (1).

Proses selanjutnya adalah streaming (1). Dalam proses streaming yaitu pembentukan lingkaran pada bahan whayer screen yang nanti akan di sambungkan dengan lingkaran atas dan lingkaran bawah .



*Gambar 4.3.3.4 screen Oil*

#### 5. Spot join.

Spot join adalah proses dilakukan dalam dua tahap. Hal ini bertujuan agar sceen oil yang dihasilkan baik dan tidak lepas akibat spot weld yang terlalu cepat, tahap pertama bagian kepala atas akan di masukan mesin spot join dan bagian kepala bawah di masukan ke mesin spot join untuk menggabungkan ke duanya menjadi satu , dengan seperti itu mesin spot join secara otomatis kan menggabungkanya seperti penegelasan pada umumnya namun ini lebih kecil, yang kemudian di masukan kedalam kaerdus besar.



*Gambar 4.3.3.5. screen Oil*

#### 6. Quality control.

Quality control, ini sebagai proses terakhir sebelum screen oil dikemas, disimpan dan dikirim dengan cara menyortir barang yang rjeck dan idak yaitu dengan pemilihan secara teliti dengan dipisah namun, setelah tahap quality control dan lain-lain setela selesai maka screen oil oil tsb akan dimasukkan kedalam plastik besar untk melakukan pengemasan dan pelebelaan degan kapasitas isi 100/pack dan disimpan didalam rak besi sebelum pengiriman.



*Gambar 4.3.3.6 screen Oil*

#### 7. Penyimpanan akhir.

Proses penyimpanan akhir adalah proses penyimpanan ketersediaan stock produksi agar dapat memenuhi kebutuhan permintaan pasar. Pemuatan produk. Produk yang sudah jadi dan dikemas sudah siap untuk dipasarkan.



Gambar 4.3.3.7 screen Oil

### 4.3. Aspek Personalia

#### 4.3.1 Ketenagakerjaan

Dalam pelaksanaannya CV. Karya Bhakti Mulyo dikelola langsung oleh pemilik perusahaan. Dalam hal ini, pemilik mampu melakukan proses analisis jabatan, kinerja karyawan, penempatan posisi, pemberian kompensasi untuk meningkatkan produktivitas karyawan, hingga pemutusan hubungan kerja.

Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pasal 77 ayat (1) yaitu *“setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja”* dan ayat (2) yaitu *“waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi : a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu; atau b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu”*. CV. Karya Bhakti Mulyo menerapkan jam kerja bagi karyawannya yaitu 7 jam kerja selama satu hari dan enam hari kerja dalam satu minggu yaitu dari hari senin sampai dengan hari sabtu dan libur pada hari minggu.

#### A. Perekrutan

Perekrutan merupakan kegiatan untuk mencari calon tenaga kerja yang sesuai dengan kriteria yang di butuhkan perusahaan. dalam merekrut pegawai baru yang diutamakan adalah kemaun kerja yang sangat tinggi supaya dalam bekerja tidak ada yang bermalas-malasan. Dalam merekrut karyawan, pemilik perusahaan lebih mengutamakan warga sekitar untuk menjadi karyawannya karena supaya lebih dekat dalam bekerja, walaupun ada beberapa karyawan yang bukan warga sekitar perusahaan Menurut pemilik perusahaan latar belakang pendidikan tidaklah begitu penting, yang terpenting karyawan tersebut memiliki tekad, keyakinan, tanggung jawab dan mau

walaupun ada beberapa karyawan yang bukan warga sekitar perusahaan Menurut pemilik perusahaan latar belakang pendidikan tidaklah begitu penting, yang terpenting karyawan tersebut memiliki tekad, keyakinan, tanggung jawab dan mau bekerja keras, karena kunci kesuksesan perusahaan tidak terlepas dari hasil kinerja karyawannya.

#### B. Waktu Kerja dan Jumlah Karyawan.

Waktu kerja di CV. Karya Bhakti Mulyo sebagai berikut:

Senin – Jumat : 08.00 – 17.00

Sabtu dan Minggu : Libur

Jumlah karyawan di “CV. Karya Bhakti Mulyo” yang ada hingga saat ini sebanyak 30 orang.

*Tabel 4.4.1.1*

*Data Tenaga Kerja*

<b>Keterangan</b>	<b>Laki-laki</b>	<b>Perempuan</b>	<b>Total</b>
Pekerja	26 orang	4 orang	30 orang

*Sumber : CV. Karya Bhakti Mulyo*

*Tabel 4.4.1.2*

*Data Tenaga Kerja Setiap Bagian*

<b>Data Jumlah Karyawan</b>	
<b>Keterangan</b>	<b>jumlah orang</b>
Pemimpin Perusahaan	1
Manager Operasional	2
Manager Personalia	2
Bagian Administrasi & keuangan	2
Bagian Pemasaran	4
Bagian Produksi	
- Pemotongan	8

- Perakitan	6
- Quality Contol	3
- Finishing	2
<b>Jumlah</b>	<b>30</b>

*Sumber : CV. Karya Bhakti Mulyo*

*Tabel 4.4.1.3*

*Data Usia Tenaga Kerja*

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>
18-24	4 orang
25-30	16 orang
31-35	7 orang
36-50	3 orang

*Sumber : CV. Karya Bhakti Mulyo*

*Tabel 4.4.1.4*

*Data Tingkat Pendidikan Tenaga Kerja*

<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>
D3/S1	14 orang
SMA	16 orang
SMP	0 orang

*Sumber : CV. Karya Bhakti Mulyo*

#### **4.3.2. Rekrutmen dan Penempatan Karyawan**

Perekrutan karyawan biasanya dilakukan oleh pimpinan (pemilik). Dalam melakukan perekrutan biasanya CV. Karya Bhakti Mulyo melakukan percobaan dalam masa kerja dengan waktu tertentu, dan melihat hasil kerjanya diawal-awal, serta berdasarkan pengalaman yang telah dimiliki oleh calon karyawan tersebut.

*Tabel 4.4.2.1*  
*Data Tenaga Kerja Setiap Bagian*

<b>Data Jumlah Karyawan</b>	
<b>Keterangan</b>	<b>jumlah orang</b>
Pemimpin Perusahaan	1
Manager Operasional	2
Manager Personalia	2
Bagian Administrasi & keuangan	2
Bagian Pemasaran	4
Bagian Produksi	
- Pemotongan	8
- Perakitan	6
- Quality Control	3
- Finishing	2
<b>Jumlah</b>	<b>30</b>

*Sumber : CV. Karya Bhakti Mulyo*

#### **4.3.3. Evaluasi Kerja**

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk menjamin pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan dan juga untuk mengetahui tingkat pencapaian sasaran perusahaan, terutama untuk mengetahui bila terjadi kesalahan, atau penyimpangan yang menghambat pencapaian tujuan perusahaan supaya segera diperbaiki.

#### **4.3.4. Kesejahteraan Karyawan**

Agar mencapai kesejahteraan karyawannya, perusahaan ini melakukan pemberian gaji yang berbeda masing-masing bidang, sesuai dengan tingkat kesulitan untuk bagian karyawan produksi, dan sesuai tingkat pendidikan serta pengalaman kerja untuk karyawan bagian kantor.

CV.Karya Bhakti Mulyo juga dalam mensejahterakan karyawannya memberikan jenis-jenis insentif yang diberikan perusahaan kepada para

karyawannya guna meningkatkan motivasi dalam bekerja, berikut ini adalah metode CV. Karya Bhakti Mulyo dalam mensejahterakan karyawannya:

1. Menjelang hari raya Idul Fitri perusahaan memberikan insentif berupa uang sebesar 1 bulan gaji untuk karyawan yang telah bekerja minimal 1 tahun.
2. Memberikan santunan berupa dana untuk biaya berobat bila karyawan ada yang sakit.
3. Memberikan cash bon atau pinjaman uang kepada karyawannya dengan syarat pinjaman uang tersebut tidak lebih besar dari gajinya per bulan.

Walaupun perusahaan ini baru akan mendaftarkan karyawannya Mengikuti Jaminan kesehatan berupa BPJS kesehatan untuk menanggung segala biaya pengobatan baik karyawan maupun keluarga karyawan.

#### **4.3.5. Pemutusan Hubungan Kerja**

Pada CV. Karya Bhakti Mulyo , Pemberhentian kerja biasanya terjadi karena permintaan dari karyawannya sendiri (dengan alasan yang lebih sering yaitu ingin kembali ke kampung halaman) ataupun karyawan yang pulang ke kampung halamannya dan tidak kembali lagi ke CV. Karya Bhakti Mulyo (maka minimal 3 hari dan maksimal setelah kurang lebih 1 minggu tidak ada kabar , karyawan tersebut dianggap telah keluar). Dan bila ada karyawan yang melakukan kesalahan kerja, melalaikan tugas dan sering melanggar perjanjian yang telah disepakati antara karyawan dengan perusahaan selama masa kerja berlangsung. Pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui beberapa tahap sebelumnya, Tahapan-tahapan tersebut berupa surat peringatan pertama , surat peringatan kedua dan surat peringatan ketiga

## BAB V

### ANALISA DAN PEMBAHASAN

#### 5.1. Deskripsi Objek Penelitian

Jumlah responden yang di analisis dalam penelitian ini berjumlah 30 orang. Penentuan sampel dilakukan dengan terlebih dahulu memastikan bahwa responden adalah karyawan CV. Karya Bhakti Mulyo. Penyajian data mengenai identitas respondendisini, yaitu untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri pada responden. Adapun gambaran tentang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pekerjaan, dan pendidikan. Berikut ini akan dibahas mengenai kondisi dari masing-masing klasifikasi demografis responden tersebut.

##### 5.1.1 Menurut Jenis Kelamin

Tabel 5.1

Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	26 orang	87%
Perempuan	4 orang	13%
Jumlah	30 rang	100%

Sumber: Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel 5.1 dapat diketahui bahwa jumlah responden terbanyak adalah perempuan yaitu sebanyak laki-laki atau sebesar 87 %, sedangkan sisanya sebanyak 4 orang atau 13 %.

### 5.1.2 Menurut Usia

Tabel 5.2

Jumlah Responden Menurut Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
18-25 tahun	4 orang	13%
26-35 tahun	16 orang	53%
36-45 tahun	7 orang	24%
>46 tahun	3 orang	10%
Jumlah	30 orang	100%

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 5.2 dapat diketahui untuk usia responden yang terbanyak adalah yang berusia 26-35 tahun yaitu sebanyak 16 orang (53%), di ikuti dengan usia responden 36-45 tahun sebanyak 7 orang (24%), dan usia responden >46 tahun sebanyak 3 orang (10%).

### 5.1.3 Menurut Pendidikan

Tabel 5.3

Jumlah Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SMP	0 orang	0%
SMA	16 orang	54%
Diploma	0 orang	%
S1	14 orang	46%
Jumlah	30 orang	100%

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 5.4 dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir tersebar pada pendidikan SMP sebanyak 0 orang atau sebesar 0%. Responden yang berpendidikan terakhir dengan kategori SMA sebanyak 16 orang atau sebesar 54%. Responden yang berpendidikan terakhir dengan kategori Diploma sebanyak 0 orang atau sebesar 0%, kemudian responden yang berpendidikan terakhir dengan kategori S1 sebanyak 14 orang atau sebesar 46%.

## 5.2 Deskripsi Variabel Penelitian

### 5.2.1 Tanggapan Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ )

Berdasarkan pengolahan data kuesioner yang telah di sebar kepada responden maka hasil tanggapan pada variabel  $X_1$  di sajikan pada tabel 5.4:

Tabel 5.4  
Hasil Tanggapan Responden terhadap disiplin kerja  $X_1$

NO		Pilih Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai	5	15	8	1	1
2	Sebelum bekerja saya selalu melakukan pemeriksaan terhadap peralatan yang akan digunakan.	8	22			
3	Datang terlambat ke tempat kerja akan merugikan diri sendiri	6	21	3		
4	Saya selalu mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan	4	21	5		
5	Saya selalu bekerja sesuai dengan prosedur atau metode kerja yang telah ditetapkan	8	17	5		
6	Datang lebih awal ke tempat kerja memberikan ketenangan dalam bekerja.	6	21	3		
7	Saya selalu merapikan peralatan kerja setelah pekerjaan saya selesai.	10	20			
8	Peraturan yang ada di perusahaan menghambat kerja saya.	5	14	6	5	
9	Prosedur kerja yang ditetapkan	2	11	5	11	1

	oleh perusahaan tidak menghambat saya dalam bekerja.					
10	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	4	16	10		

Sumber: Data diolah

Pada variabel X1 (disiplin kerja) diperoleh hasil bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan tentang disiplin kerja.

### 5.2.2. Tanggapan Responden terhadap Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

Berdasarkan pengolahan data kuesioner yang telah di sebar kepada responden maka hasil tanggapan pada variabel X<sub>2</sub> di sajikan pada tabel 5.5:

Tabel 5.5

Hasil Tanggapan Responden terhadap Motivasi Kerja X<sub>1</sub>

No	Pertanyaan	Pilih Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan saya.	5	15	7	3	
2	Sebelum melaksanakan suatu pekerjaan, saya terlebih dahulu menentukan target pelaksanaannya.	2	12	9	7	
3	Dalam bekerja saya selalu berusaha mengungguli rekan-rekan.	2	5	13	7	3
4	Saya menciptakan hal-hal yang baru untuk meningkatkan keberhasilan tugas.	2	8	10	9	1
5	Saya berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik dalam bekerja.	3	25	1	1	
6	Saya merasa bangga dengan bekerja di perusahaan ini.	7	20	2	1	
7	Dengan adanya pujian dari atasan maka saya termotivasi untuk bekerja lebih rajin lagi.	7	13	5	5	
8	Saya selalu berusaha keras agar produktivitas kerja saya melebihi teman kerja saya.		12	7	8	3
9	Gaji yang saya terima sesuai dengan keinginan.	1	23	3	2	1
10	Bagi saya, keberhasilan dalam pekerjaan merupakan hal yang utama.	1	13	10	6	
11	Melihat hasil pekerjaan saya memperoleh pujian dari orang lain, saya bekerja lebih baik lagi.	6	14	5	3	2

12	Untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, saya bersedia mengerjakan tugas tambahan.	2	13	13	1	1
13	Saya merasa senang dengan pekerjaan saya hadapi sekarang.	3	21	5		1
14	Dalam bekerja saya selalu mencapai target.	1	18	9	2	

Sumber: Data diolah

Pada variabel X2 (motivasi kerja) diperoleh hasil bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan tentang motivasi kerja.

### 5.2.3 Tanggapan Responden terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan pengolahan data kuesioner yang telah di sebar kepada responden maka hasil tanggapan pada variabel Y di sajikan pada tabel 5.6:

Tabel 5.6

Hasil Tanggapan Responden Terhadap Produktivitas Kerja Y

No	Pertanyaan	Pilih Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Dalam melaksanakan pekerjaan saya selalu berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.	17	10	1	2	
2	Saya merasa bahwa pekerjaan saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan.	2	25	2	1	
3	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.	10	17	1	1	1
4	Saya akan tetap melaksanakan pekerjaan dengan segera walaupun tidak dituntut diselesaikan secepatnya.	5	24		1	
5	dalam bekerja saya kurang memperhatikan kualitas produk yang saya hasilkan	13	14	1	2	
6	Pekerjaan saya meningkatkan keuntungan perusahaan.	1	15	6	8	
7	Kerja lembur diperlukan untuk meningkatkan produktivitas	4	24	1	1	

	kerja.					
8	dalam menyelesaikan suatu pekerjaan saya saya harus mendapatkan hasil yang baik	13	15			2
9	Target kerja tidak penting, yang penting pekerjaan selesai	9	10	5	5	1
10	Saya selalu melebihi batas waktu dalam menjalankan pekerjaan	1	22	5	1	1
11	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja.	13	15		2	
12	saya selalu berusaha meningkakan untuk hasil kerja	16	13			1

Sumber: Data diolah

Pada variabel Y (Produktivitas Kerja) diperoleh hasil bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan tentang Produktivitas Kerja.

### 5.3 Instrumen Penelitian

Menurut Syofian Siregar (2015). Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama. Untuk dapat dikatakan instrument penelitian yang baik, paling tidak memenuhi 5 kriteria, yaitu validitas, reliabilitas, sensitifitas, objektivitas, dan fisibilitas.

#### 5.3.1 Uji Validitas

validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin di ukur (*a valid measure if it successfully measure the phenomenon* ). Misalkan seseorang ingin mengukur berat suatu benda, maka alat ukur yang digunakan adalah timbangan. Timbangan merupakan alat yang valid digunakan untuk mengukur berat, karena timbangan memang untuk mengukur berat. Jika panjang suatu benda yang ingin diukur, maka alat yang digunakan adalah meteran. Meteran merupakan alat yang valid digunakan untuk mengukur panjang suatu benda. Ir. Syofian Siregar (2015),

## 1. Instrument Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)

➤ Menghitung nilai  $r_{hitung}$

$$\begin{aligned}r_{hitung} &= \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2] \cdot [n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}} \\&= \frac{30(5181) - (123) \cdot (1229)}{\sqrt{[30(537) - (123)^2] \cdot [30(51695) - (1229)^2]}} \\&= \frac{155430 - 151167}{\sqrt{(16110 - 15129)(155085 - 151044)}} \\&= \frac{426}{\sqrt{(981)(4041)}} \\&= \frac{426}{\sqrt{396422}} \\&= \frac{426}{629.62} \\&= 0.676\end{aligned}$$

➤ Keputusan

Hasil pengujian validitas item kuesioner diatas menunjukkan bahwa item pertanyaan 1 dari variabel disiplin kerja dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  yaitu  $0.676 > 0.361$  berarti instrumen penelitian pertanyaan 1 pada variabel kualitas produk layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian.

## 2. Instrument Validitas Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

➤ Menghitung nilai  $r_{hitung}$

$$\begin{aligned} r_{hitung} &= \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2] \cdot [n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}} \\ &= \frac{30(6077) - (112) \cdot (1594)}{\sqrt{[30(450) - (112)^2] \cdot [30(86144) - (1594)^2]}} \\ &= \frac{182310 - 178528}{\sqrt{(13500 - 12544)(258432 - 254083)}} \\ &= \frac{378}{\sqrt{(956)(4349)}} \\ &= \frac{378}{\sqrt{415764}} \\ &= \frac{378}{644.79} \\ &= 0.586 \end{aligned}$$

➤ Keputusan

Hasil pengujian validitas item kuesioner diatas menunjukkan bahwa item pertanyaan 1 dari variabel motivasi kerja dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  yaitu  $0.586 > 0.361$  berarti instrumen penelitian pertanyaan 1 pada variabel harga layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian.

### 3. Instrument Produktivitas kerja (Y)

➤ Menghitung nilai  $r_{hitung}$

$$\begin{aligned} r_{hitung} &= \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2] \cdot [n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}} \\ &= \frac{30(6530) - (132) \cdot (1459)}{\sqrt{[30(602) - (132)^2] \cdot [30(72165) - (1459)^2]}} \\ &= \frac{195900 - 192588}{\sqrt{(18060 - 17424)(216495 - 212868)}} \\ &= \frac{331}{\sqrt{(636)(3627)}} \\ &= \frac{331}{\sqrt{230677}} \\ &= \frac{331}{480,28} \end{aligned}$$

$$= 0.689$$

➤ Keputusan

Hasil pengujian validitas item kuesioner diatas menunjukkan bahwa item pertanyaan 1 dari variabel produktivitas kerja dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  yaitu  $0.689 > 0.361$  berarti instrumen penelitian pertanyaan 1 pada variabel keputusan pembelian layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian.

Setelah perhitungan manual dilakukan maka hasil uji validitas dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 5.7 Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin kerja (X1)	Pertanyaan 1	0.676	0.361	VALID
	Pertanyaan 2	0.883	0.361	VALID
	Pertanyaan 3	0.704	0.361	VALID
	Pertanyaan 4	0.807	0.361	VALID
	Pertanyaan 5	0.807	0.361	VALID
	Pertanyaan 6	0.835	0.361	VALID
	Pertanyaan 7	0.781	0.361	VALID
	Pertanyaan 8	0.749	0.361	VALID
	Pertanyaan 9	0.736	0.361	VALID
	Pertanyaan 10	0.818	0.361	VALID
Motivasi Kerja (X2)	Pertanyaan 1	0.586	0.361	VALID
	Pertanyaan 2	0.434	0.361	VALID
	Pertanyaan 3	0.395	0.361	VALID
	Pertanyaan 4	0.462	0.361	VALID
	Pertanyaan 5	0.393	0.361	VALID
	Pertanyaan 6	0.453	0.361	VALID
	Pertanyaan 7	0.522	0.361	VALID
	Pertanyaan 8	0.421	0.361	VALID
	Pertanyaan 9	0.641	0.361	VALID
	Pertanyaan 10	0.521	0.361	VALID
	Pertanyaan 11	0.640	0.361	VALID
	Pertanyaan 12	0.390	0.361	VALID
	Pertanyaan 13	0.557	0.361	VALID
	Pertanyaan 14	0.415	0.361	VALID
Produktivitas Kerja (Y)	Pertanyaan 1	0.689	0.361	VALID
	Pertanyaan 2	0.597	0.361	VALID
	Pertanyaan 3	0.864	0.361	VALID
	Pertanyaan 4	0.693	0.361	VALID
	Pertanyaan 5	0.789	0.361	VALID
	Pertanyaan 6	0.397	0.361	VALID
	Pertanyaan 7	0.608	0.361	VALID
	Pertanyaan 8	0.666	0.361	VALID
	Pertanyaan 9	0.696	0.361	VALID
	Pertanyaan 10	0.372	0.361	VALID
	Pertanyaan 11	0.815	0.361	VALID
	Pertanyaan 12	0.848	0.361	VALID

Sumber: Datadiolah

Dari hasil pengujian validitas pada tabel 5.11 dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada taraf signifikan 5% ( $\alpha=0,05$ ) dan  $n = 30$  diperoleh  $r_{tabel} = 0,361$  maka dapat diketahui  $r$  hasil tiap-tiap item pertanyaan  $> 0,361$  sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid dan dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

### 5.3.2 Uji Reliabilitas

reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Ujian reliabilitas alat ukur dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal, pengujian dapat dilakukan *test retest*, *equivalent*, dan gabungan keduanya. Secara internal, reliabilitas alat ukur dapat di uji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu. Kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas ( $r_{11}$ )  $> 0,6$ . Ir. Syofian Siregar (2015).

1. Perhitungan Data Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja melalui Perhitungan Manual.

- a. Mementukan nilai varian setiap butir pertanyaan

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

$$\sigma_1 = \frac{537 - \frac{(123)^2}{30}}{30} = \frac{537 - \frac{15129}{30}}{30} = \frac{537 - 504.3}{30} = \frac{32.7}{30} = 1.09$$

$$\sigma_2 = \frac{614 - \frac{(134)^2}{30}}{30} = \frac{614 - \frac{17956}{30}}{30} = \frac{614 - 598.53}{30} = \frac{15.47}{30} = 0.5156$$

$$\sigma_3 = \frac{566 - \frac{(128)^2}{30}}{30} = \frac{566 - \frac{16384}{30}}{30} = \frac{566 - 546.13}{30} = \frac{9.87}{30} = 0.329$$

$$\sigma_4 = \frac{516 - \frac{(122)^2}{30}}{30} = \frac{516 - \frac{14884}{30}}{30} = \frac{516 - 496.13}{30} = \frac{1.040}{30} = 0.0346$$

$$\sigma_5 = \frac{516 - \frac{(122)^2}{30}}{30} = \frac{516 - \frac{14884}{30}}{30} = \frac{516 - 496.13}{30} = \frac{1.040}{30} = 0.0346$$

$$\sigma_6 = \frac{492 - \frac{(118)^2}{30}}{30} = \frac{492 - \frac{13924}{30}}{30} = \frac{492 - 464.13}{30} = \frac{27.87}{30} = 0.929$$

$$\sigma_7 = \frac{584 - \frac{(130)^2}{30}}{30} = \frac{584 - \frac{16900}{30}}{30} = \frac{584 - 563.33}{30} = \frac{20.67}{30} = 0.689$$

$$\sigma_8 = \frac{475 - \frac{(117)^2}{30}}{30} = \frac{475 - \frac{13689}{30}}{30} = \frac{475 - 456.3}{30} = \frac{18.7}{30} = 0.6233$$

$$\sigma_9 = \frac{406 - \frac{(106)^2}{30}}{30} = \frac{406 - \frac{11236}{30}}{30} = \frac{406 - 374.53}{30} = \frac{31.47}{30} = 1.049$$

$$\sigma_{10} = \frac{575 - \frac{(129)^2}{30}}{30} = \frac{575 - \frac{16641}{30}}{30} = \frac{575 - 554.7}{30} = \frac{20.3}{30} = 0.6766$$

b. Menghitung total nilai varian

$$\Sigma\sigma_i^2 = 1.09 + 0.5156 + 0.329 + 0.0346 + 1.049 + 0.0346 + 0.6766 + 0.929 + 0.689 +$$

$$0.6233$$

$$= 5.97$$

c. Menghitung nilai varian total

$$\sigma_t = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{N}}{N}$$
$$= \frac{51695 - \frac{(1229)^2}{30}}{30} = \frac{51695 - \frac{151044}{30}}{30} = \frac{51695 - 50348.0}{30} = \frac{1.347}{30} = 44.9$$

d. Menghitung nilai reliable instrument variabel disiplin kerja (X1)

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \cdot \left( 1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right)$$
$$= \left( \frac{10}{10-1} \right) \cdot \left( 1 - \frac{5,97}{44.9} \right)$$
$$= \left( \frac{10}{9} \right) \cdot (1 - 0.132)$$
$$= (1.111) \cdot (0.868) = 0.964$$

Hasil pengujian reliabilitas item kuesioner diatas menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel disiplin kerja dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

2. Perhitungan Data Uji Reliabilitas Variabel motivasi kerja melalui Perhitungan Manual

a. Mementukan nilai varian setiap butir pertanyaan

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

$$\sigma_1 = \frac{450 - \frac{(112)^2}{30}}{30} = \frac{450 - \frac{12544}{30}}{30} = \frac{450 - 418.13}{30} = \frac{31.87}{30} = 1.0623$$

$$\sigma_2 = \frac{484 - \frac{(116)^2}{30}}{30} = \frac{484 - \frac{13456}{30}}{30} = \frac{484 - 448.53}{30} = \frac{35.47}{30} = 1.1823$$

$$\sigma_3 = \frac{477 - \frac{(115)^2}{30}}{30} = \frac{477 - \frac{13225}{30}}{30} = \frac{477 - 440.83}{30} = \frac{6.17}{30} = 0.2056$$

$$\sigma_4 = \frac{372 - \frac{(102)^2}{30}}{30} = \frac{372 - \frac{10404}{30}}{30} = \frac{372 - 346.8}{30} = \frac{25.2}{30} = 0.84$$

$$\sigma_5 = \frac{563 - \frac{(125)^2}{30}}{30} = \frac{563 - \frac{15625}{30}}{30} = \frac{563 - 520.83}{30} = \frac{42.17}{30} = 1.4056$$

$$\sigma_6 = \frac{551 - \frac{(127)^2}{30}}{30} = \frac{551 - \frac{16129}{30}}{30} = \frac{551 - 537.63}{30} = \frac{13.37}{30} = 0.4456$$

$$\sigma_7 = \frac{505 - \frac{(119)^2}{30}}{30} = \frac{505 - \frac{14161}{30}}{30} = \frac{505 - 472.03}{30} = \frac{32.97}{30} = 1.099$$

$$\sigma_8 = \frac{394 - \frac{(106)^2}{30}}{30} = \frac{394 - \frac{11236}{30}}{30} = \frac{394 - 374.53}{30} = \frac{19.47}{30} = 0.649$$

$$\sigma_9 = \frac{466 - \frac{(114)^2}{30}}{30} = \frac{466 - \frac{12996}{30}}{30} = \frac{466 - 433.2}{30} = \frac{12.8}{30} = 0.426$$

$$\sigma_{10} = \frac{391 - \frac{(103)^2}{30}}{30} = \frac{391 - \frac{10609}{30}}{30} = \frac{391 - 353.63}{30} = \frac{37.37}{30} = 1.2456$$

$$\sigma_{11} = \frac{430 - \frac{(108)^2}{30}}{30} = \frac{430 - \frac{11664}{30}}{30} = \frac{430 - 388.8}{30} = \frac{41.2}{30} = 1.373$$

$$\sigma_{12} = \frac{459 - \frac{(113)^2}{30}}{30} = \frac{459 - \frac{13225}{30}}{30} = \frac{459 - 440.83}{30} = \frac{18.17}{30} = 0.605$$

$$\sigma_{13} = \frac{408 - \frac{(106)^2}{30}}{30} = \frac{408 - \frac{11236}{30}}{30} = \frac{408 - 374.53}{30} = \frac{33.47}{30} = 1.1156$$

$$\sigma_{14} = \frac{568 - \frac{(128)^2}{30}}{30} = \frac{568 - \frac{16384}{30}}{30} = \frac{568 - 546.13}{30} = \frac{21.87}{30} = 0.729$$

b. Menghitung total nilai varian

$$\Sigma\sigma_t^2$$

$$= 1.0623 + 1.1823 + 0.2056 + 0.84 + 1.4056 + 0.4456 + 1.099 + 0.649 + 0.426 + 1.2456 +$$

$$1.373 + 0.605 + 1.1156 + 0.729$$

$$= 12.38$$

c. Menghitung nilai varian total

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

$$\begin{aligned}
&= \frac{86144 - \frac{(1549)^2}{30}}{30} = \frac{86144 - \frac{239940}{30}}{30} = \frac{86144 - 79980.0}{30} \\
&= \frac{6.164}{30} = 20.54
\end{aligned}$$

d. Menghitung nilai reliable instrument variabel motivasi kerja (X2)

$$\begin{aligned}
r_{11} &= \left( \frac{k}{k-1} \right) \cdot \left( 1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right) \\
&= \left( \frac{14}{14-1} \right) \cdot \left( 1 - \frac{12.38}{20.54} \right) \\
&= \left( \frac{14}{13} \right) \cdot (1 - 0.302) \\
&= (1.076) \cdot (0.698) \\
&= 0.776
\end{aligned}$$

Hasil pengujian reliabilitas item kuesioner diatas menunjukkan bahwa variable motivasi kerja dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel motivasi kerja dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

3. Perhitungan Data Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja melalui Perhitungan Manual

a. Menentukan nilai varian setiap butir pertanyaan

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

$$\sigma_1 = \frac{602 - \frac{(132)^2}{30}}{30} = \frac{602 - \frac{17424}{30}}{30} = \frac{602 - 580.8}{30} = \frac{21.2}{30} = 0.706$$

$$\sigma_2 = \frac{472 - \frac{(118)^2}{30}}{30} = \frac{472 - \frac{13924}{30}}{30} = \frac{472 - 464.13}{30} = \frac{7.87}{30} = 0.262$$

$$\sigma_3 = \frac{545 - \frac{(125)^2}{30}}{30} = \frac{545 - \frac{15625}{30}}{30} = \frac{545 - 520.83}{30} = \frac{24.17}{30} = 0.805$$

$$\sigma_4 = \frac{513 - \frac{(123)^2}{30}}{30} = \frac{513 - \frac{15129}{30}}{30} = \frac{513 - 504.3}{30} = \frac{8.7}{30} = 0.29$$

$$\sigma_5 = \frac{550 - \frac{(126)^2}{30}}{30} = \frac{550 - \frac{15876}{30}}{30} = \frac{550 - 529.2}{30} = \frac{20.8}{30} = 0.693$$

$$\sigma_6 = \frac{358 - \frac{(100)^2}{30}}{30} = \frac{358 - \frac{10000}{30}}{30} = \frac{358 - 333.33}{30} = \frac{24.67}{30} = 0.822$$

$$\sigma_7 = \frac{497 - \frac{(121)^2}{30}}{30} = \frac{497 - \frac{14641}{30}}{30} = \frac{497 - 488.03}{30} = \frac{8.97}{30} = 0.299$$

$$\sigma_8 = \frac{567 - \frac{(127)^2}{30}}{30} = \frac{567 - \frac{16129}{30}}{30} = \frac{567 - 537.63}{30} = \frac{29.37}{30} = 0.979$$

$$\sigma_9 = \frac{451 - \frac{(111)^2}{30}}{30} = \frac{451 - \frac{12321}{30}}{30} = \frac{451 - 410.7}{30} = \frac{40.3}{30} = 1.343$$

$$\sigma_{10} = \frac{440 - \frac{(114)^2}{30}}{30} = \frac{440 - \frac{12996}{30}}{30} = \frac{440 - 433.2}{30} = \frac{6.8}{30} = 0.226$$

$$\sigma_{11} = \frac{573 - \frac{(129)^2}{30}}{30} = \frac{573 - \frac{16641}{30}}{30} = \frac{573 - 554.7}{30} = \frac{18.3}{30} = 0.61$$

$$\sigma_{12} = \frac{609 - \frac{(133)^2}{30}}{30} = \frac{609 - \frac{17689}{30}}{30} = \frac{609 - 589.63}{30} = \frac{19.377}{30} = 0.645$$

b. Menghitung total nilai varian

$$\Sigma\sigma_t^2 =$$

$$0.706 + 0.262 + 0.805 + 0.29 + 0.693 + 0.822 + 0.299 + 0.979 + 1.343 + 0.226 + 0.61 + 0.6$$

45

$$= 7.68$$

c. Menghitung nilai varian total

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

$$= \frac{72165 - \frac{(1459)^2}{30}}{30} = \frac{72165 - \frac{2128681}{30}}{30} = \frac{72165 - 70956}{30}$$

$$= \frac{1.209}{30} = 40.29$$

d. Menghitung nilai reliable instrument variabel produktivitas kerja (Y)

$$\begin{aligned}
 r_{11} &= \left( \frac{k}{k-1} \right) \cdot \left( 1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right) \\
 &= \left( \frac{12}{12-1} \right) \cdot \left( 1 - \frac{7.68}{40.29} \right) \\
 &= \left( \frac{12}{11} \right) \cdot (1 - 0.190) \\
 &= (1.090) \cdot (0.809) \\
 &= \mathbf{0.882}
 \end{aligned}$$

Hasil pengujian reliabilitas item kuesioner diatas menunjukkan bahwa variabel produktivitas kerja dinyatakan reliable karena nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel produktivitas kerja dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

Tabel 5.8. Hasil Uji Reabilitas Seluruh Variabel

Variabel	R11	Keterangan
Disiplin Kerja	<b>0.964</b>	Realibel
Motivasi Kerja	<b>0.776</b>	Realibe
Produksi Kerja	<b>0.882</b>	Realibel

Sumber data diolah

Berdasarkan hasil pengujian seluruh variabel diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel pada kuesioner yang diajukan realibel, sehingga seluruh data data dapat diolah untuk perhitungan selanjutnya .

#### 5.4. Uji Asumsi Dasar

Uji asumsi dasar digunakan untuk mengetahui pola dan varian serta kelinearitas dari suatu populasi (data). Apakah populasi atau data berdistribusi normal atau tidak, atau juga uji dapat digunakan untuk mengetahui apakah populasi mempunyai beberapa varian yang sama, serta untuk menguji kelinearitas data. Ir. Syofian Siregar (2015).

##### 5.4.1 Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui terjadi kolinearitas atau multikolinearitas diantara variabel bebas dalam suatu model regresi dilakukan dengan melihat atau menguji nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) atau nilai *Tol* (*Tolerance*). Rumus untuk menentukan nilai *VIF* dan *Tol* seperti berikut :

$$\begin{aligned} VIF &= \frac{1}{(1 - R_j^2)} \\ &= \frac{1}{(1 - 0.290^2)} \\ &= \frac{1}{(1 - 0.0841)} \\ &= \frac{1}{0.915} = 1.092 \end{aligned}$$

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

$$= 1 - 0.290^2$$

$$= 1 - 0.081$$

$$= 0.919$$

Berdasarkan uji diatasterlihat bahwa nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,10 dan nilai *Varian Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10, analisis ini dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda terbebas dari asumsi klasik statistik dan dapat digunakan dalam penelitian

#### 5.4.2 Uji Homogenitas

Menurut Syofian Siregar (2015:167). Pengujian homogenitas bertujuan untuk mengetahui apakah objek (tiga sampel atau lebih) yang diteliti mempunyai varian yang sama. Bila objek yang diteliti tidak mempunyai varian yang sama, maka uji annova tidak dapat dilakukan. Metode yang dogunakan dalam melakukan uji homogenitas ini adalah metode varian terbesar dibandingkan dengan varian terkecil. Tahapan uji homogenitas sebagai berikut:

- a. Menghitung nilai rata-rata kelompok sampel

$$\begin{aligned}\bar{X}_1 &= \frac{\sum X_1}{n} \\ &= \frac{1229}{30} = 40.96\end{aligned}$$

- b. Menghitung nilai varian kelompok sampel

$$\begin{aligned}S_1^2 &= \Sigma \frac{(X_1 - \bar{X}_1)^2}{n - 1} \\ &= \frac{44.89}{30 - 1} = \frac{44.89}{29} \\ &= 1.548\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}S_2^2 &= \Sigma \frac{(X_2 - \bar{X}_2)^2}{n - 1} \\ &= \frac{48.31}{30 - 1} = \frac{48.31}{29} \\ &= 1.666\end{aligned}$$

1.  $\frac{1}{x^2} = x^{-2}$

$\frac{d}{dx} x^{-2} = -2x^{-3}$

$= -\frac{2}{x^3}$

2.  $\frac{1}{x^3} = x^{-3}$

$\frac{d}{dx} x^{-3} = -3x^{-4}$

$= -\frac{3}{x^4}$

3.  $\frac{1}{x^4} = x^{-4}$

$\frac{d}{dx} x^{-4} = -4x^{-5}$

$= -\frac{4}{x^5}$

4.  $\frac{1}{x^5} = x^{-5}$

$\frac{d}{dx} x^{-5} = -5x^{-6}$

$= -\frac{5}{x^6}$

5.  $\frac{1}{x^6} = x^{-6}$

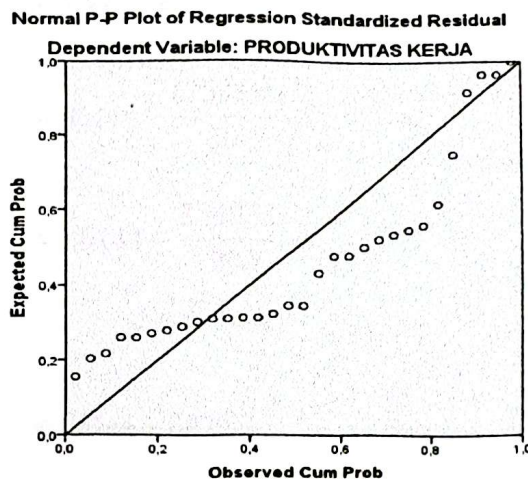
$\frac{d}{dx} x^{-6} = -6x^{-7}$

$= -\frac{6}{x^7}$

These results can be verified by differentiating the corresponding powers of  $x$ .

### 5.4.3 Uji Normalitas

Ir.Syofyan.Siegar (2015). Uji distribusi normal atau uji normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik( statistik inferensial). Dengan grafik yang normal,pola menunjukkan penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal mengindikasikan model regresi memenuhi asumsi normalitas (Tonny Wijaya.2011) :



## 5.5 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

### 5.5.1 Uji Persamaan Regresi Linear Berganda

Adapun hasil regresi linier berganda pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja adalah sebagai berikut: (Ir.Syofyan.Siegar.2013.H.301)

a. Menerapkan skor deviasi

$$1. \sum x_1^2 = \sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{n}$$

$$= 51695 - \frac{(1129)^2}{30}$$

$$= 51659 - \frac{127464}{30}$$

$$= 51659 - 42.488$$

$$= \mathbf{51.616}$$

$$2. \sum x_2^2 = \sum X_2^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{n}$$

$$= 86144 - \frac{(1594)^2}{30}$$

$$= 86144 - \frac{254083}{30}$$

$$= 86144 - 84.694$$

$$= \mathbf{86.069}$$

$$3. \sum y^2 = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

$$= 72165 - \frac{(1459)^2}{30}$$

$$= 72165 - \frac{212868}{30}$$

$$= 72165 - 70.956$$

$$= \mathbf{72.094}$$

$$\begin{aligned}
4. \quad \sum x_1 y &= \sum X_1 Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{n} \\
&= 60812 - \frac{(1229)(1459)}{30} \\
&= 60812 - \frac{179311}{30} \\
&= 60812 - 59.770 \\
&= \mathbf{60.752}
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
5. \quad \sum x_2 y &= \sum X_2 Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{n} \\
&= 78404 - \frac{(1594)(1459)}{30} \\
&= 78404 - \frac{22599}{30} \\
&= 78404 - 75.333 \\
&= \mathbf{78.328}
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
6. \quad \sum x_1 x_2 &= \sum X_1 X_2 - \frac{(\sum X_1)(\sum X_2)}{n} \\
&= 66054 - \frac{(1229)(1594)}{30}
\end{aligned}$$

$$= 66054 - \frac{195902}{30}$$

$$= 66054 - 65.300$$

$$= 65.988$$

$$\begin{aligned} 7. \bar{X}_1 &= \frac{\Sigma X_1}{n} \\ &= \frac{1229}{30} \\ &= 40.9 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 8. \bar{X}_2 &= \frac{\Sigma X_2}{n} \\ &= \frac{1594}{30} \\ &= 53.1 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 9. \bar{Y} &= \frac{\Sigma Y}{n} \\ &= \frac{1459}{30} \\ &= 48.6 \end{aligned}$$

b. Mencari nilai konstanta

1. Konstanta  $b_1$

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 \cdot x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 \cdot x_2)^2}$$
$$= \frac{(86.069)(60.752) - (65.988)(78.328)}{(51.616)(86.069) - (65.988)^2}$$
$$= \frac{5228.86 - 5168.70}{4442.53 - 4354.41}$$
$$= \frac{60.16}{88.12}$$
$$= 0.610$$

2. Konstanta  $b_2$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 \cdot x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 \cdot x_2)^2}$$
$$= \frac{(51.616)(78.328) - (65.988)(60.752)}{(51.616)((86.069)) - (65.988)^2}$$

$$= \frac{4042.97 - 4008.90}{4442.53 - 4354.41}$$

$$= \frac{34.07}{88.12}$$

$$= 0.292$$

3. *Konstanta a*

$$a = \frac{Y}{n} - b_1 \left( \frac{\sum X_1}{n} \right) - b_2 \left( \frac{\sum X_2}{n} \right)$$

$$= \frac{1459}{30} - (0.610) \left( \frac{1229}{30} \right) - (0.292) \left( \frac{1594}{30} \right)$$

$$= 48.63 - (0.610)(40.9) - (0.292)(53.1)$$

$$= 48.63 - 24.949 - 15.505$$

$$= 8.133$$

c. *Persamaan regresi dengan 2 variabel bebas*

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

$$Y = 8.133 + 0,610 X_1 + 0.292 X_2$$

Dari model regresi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

- 1) Nilai a : menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel independen (disiplin kerja dan motivasi kerja) maka variabel dependen (produktivitas kerja) adalah sebesar 8.133 yang menandakan bahwa dalam skala likert pada karyawan puas.
- 2) Nilai  $b_1$  : pada variabel disiplin kerja sebesar 0.610 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 unit skala likert dari disiplin kerja ( $X_1$ ), maka produktivitas kerja (Y) akan bertambah sebesar 0,610 dalam skala likert atau 61%.
- 3) Nilai  $b_2$  : pada variabel motivasi kerja sebesar 0,292 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 unit skala likert dari motivasi ( $X_2$ ), produktivitas kerja (Y) akan bertambah sebesar 0,292 dalam skala likert atau 29%.

Persamaan model ini, menunjukkan bahwa pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja 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 disiplin kerja ( $X_1$ ), kedua motivasi kerja ( $X_2$ ).

- ✓ Penghitungan Regresi Sederhana Antara Disiplin Kerja (X1) dengan Produktivitas Kerja (Y):

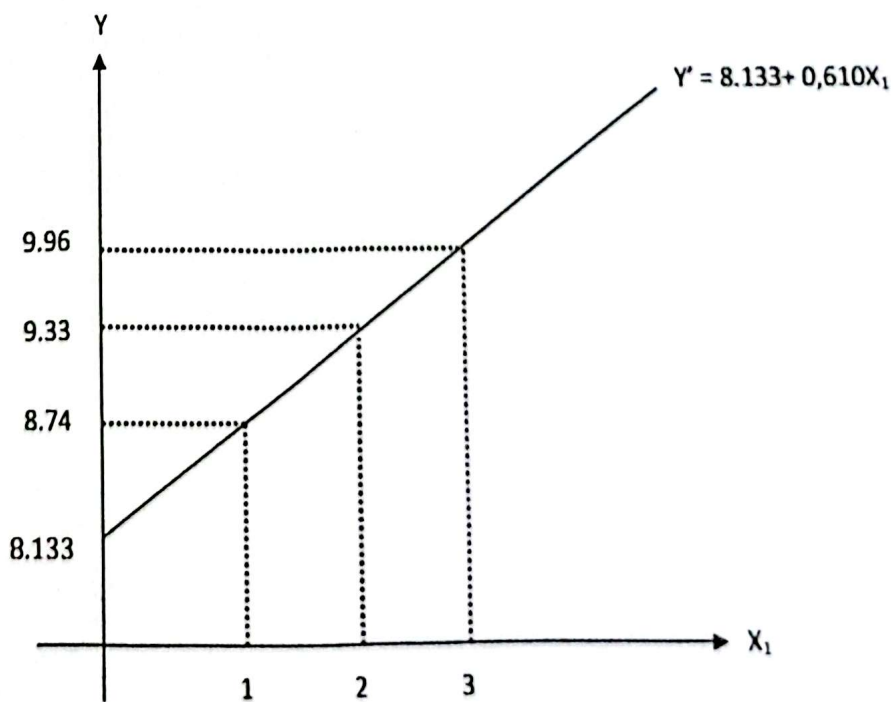
$$Y' = a + bX_1$$

$$Y = 8.133 + 0,610X_1$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diartikan bahwa, setiap peningkatan 1 skor variabel Y (produktivitas kerja) pada konstanta 8.133 akan di berikan kontribusinya oleh variabel X1 (disiplin kerja) sebesar 0.610

Gambar 5.9

Diagram Regresi Sederhana Antara Disiplin Kerja (X1) dengan Produktivitas Kerja (Y)



Hubungan positif artinya hubungan satu arah antara X1 dengan Y dimana X1 naik sebesar 1 maka Y naik sebesar 0.610

- ✓ Penghitungan Regresi Sederhana Antara Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) dengan Produktivitas Kerja (Y):

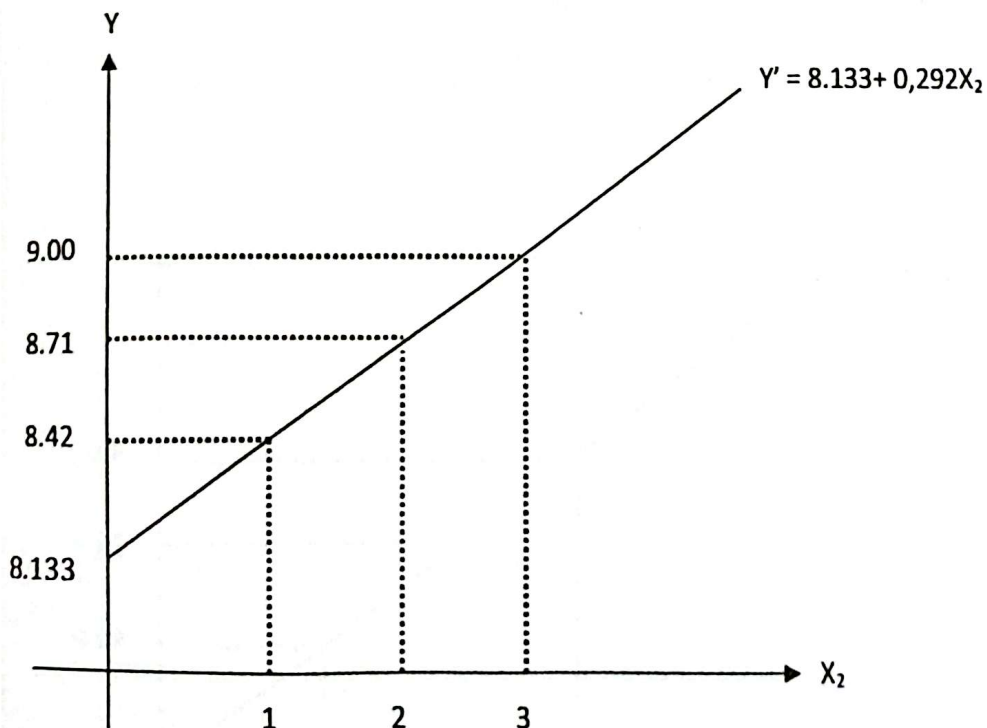
$$Y' = a + bX_2$$

$$Y = 8.133 + 0.292X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diartikan bahwa, setiap peningkatan 1 skor variabel Y (Produktivitas Kerja) pada konstanta 8.133 akan di berikan kontribusinya oleh variabel X<sub>2</sub> (Motivasi Kerja) sebesar 0,292

Gambar 5.10

Diagram Regresi Sederhana Antara Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) dengan Produktivitas Kerja (Y)



Hubungan positif artinya hubungan satu arah antara X<sub>1</sub> dengan Y dimana X<sub>1</sub> naik sebesar 1 maka Y naik sebesar 0.292

- ✓ **Penghitungan Regresi Berganda Antara Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dengan Produktivitas Kerja (Y):**

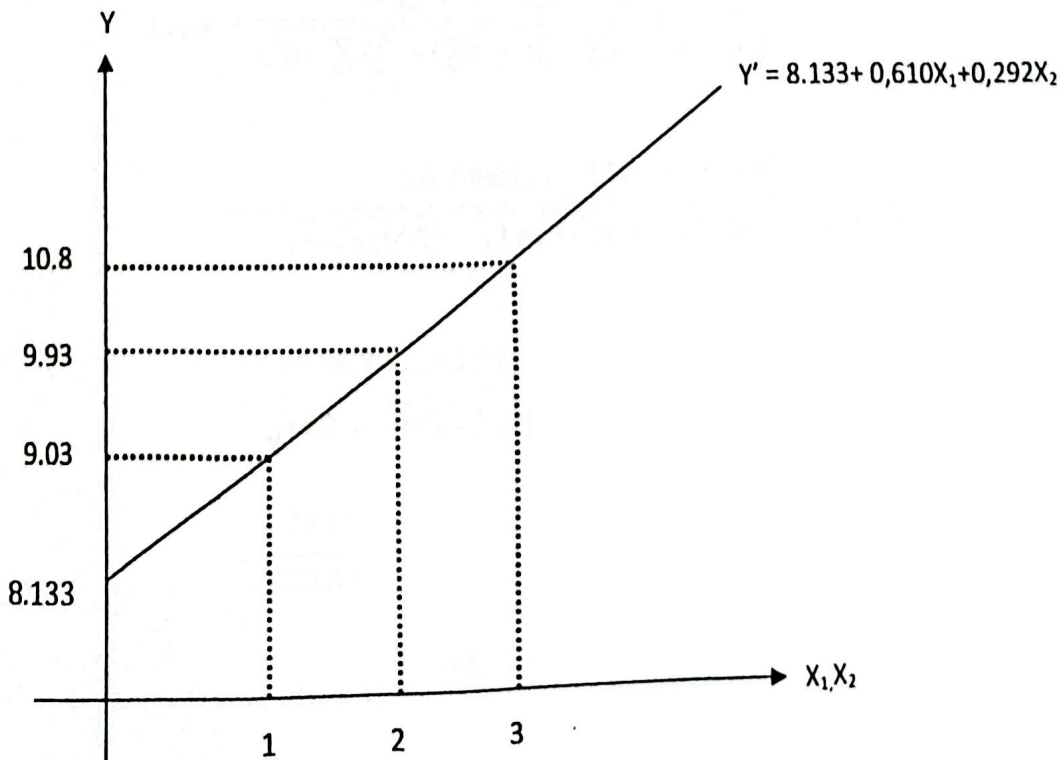
$$Y' = a + bX_1 + bX_2$$

$$Y = 8.133 + 0,610X_1 + 0,292X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diartikan bahwa, setiap peningkatan 1 skor variabel Y (Produktivitas Kerja) pada konstanta 8.133 akan di berikan kontribusinya oleh variabel X1 (disiplin kerja) sebesar 0,610 dan variabel X2 (motivasi kerja) sebesar 0.292

**Gambar 5.11**

**Diagram Regresi Berganda Antara Disiplin Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) dengan Produktivitas Kerja(Y)**



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

### 5.5.2 Uji Korelasi Sederhana dan Berganda

Analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas  $X$  (*independent*) dengan variabel terikat  $Y$  (*dependent*). Analisis korelasi berganda berfungsi untuk mencari besarnya hubungan antara dua variabel bebas ( $X$ ) atau lebih secara simultan dengan variabel terikat ( $Y$ ), adapun uji korelasi sederhana dan berganda adalah sebagai berikut :

1. Nilai korelasi parsial antara  $X_1$  dengan  $Y$ , bila  $X_2$  konstan

$$\begin{aligned}
 r_{X_1, Y} &= \frac{n(\sum X_1 Y) - (\sum X_1)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{30 \cdot (60812) - (1229)(1459)}{\sqrt{\{30(51695) - (1229)^2\} \{30(72165) - (1459)^2\}}} \\
 &= \frac{1824.36 - 1647.21}{\sqrt{(40.409)(36.269)}} \\
 &= \frac{177.15}{230.33} \\
 &= 0.816
 \end{aligned}$$

2. Nilai korelasi parsial antara  $X_2$  dengan  $Y$ , bila  $X_1$  konstan

$$\begin{aligned}r_{X_2.Y} &= \frac{n(\sum X_2 Y) - (\sum X_2)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\} \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\&= \frac{30 \cdot (78404) - (1594)(1459)}{\sqrt{\{30(86144) - (1594)^2\} \{30(72165) - (1459)^2\}}} \\&= \frac{2352.12 - 2325.64}{\sqrt{(43.484)(36.269)}} \\&= \frac{26.48}{239.16} \\&= 0.667\end{aligned}$$

3. Nilai korelasi parsial antara  $X_1$  dengan  $X_2$

$$\begin{aligned}r_{X_1.X_2} &= \frac{n(\sum X_1 X_2) - (\sum X_1)(\sum X_2)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \{n \cdot \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\}}} \\&= \frac{30 \cdot (66054) - (1229)(1594)}{\sqrt{\{30(51695) - (1229)^2\} \{30(86144) - (1594)^2\}}} \\&= \frac{1981.62 - 1959.02}{\sqrt{(40.409)(43.484)}} \\&= \frac{22.6}{276.41} \\&= 0.081\end{aligned}$$

4. Korelasi secara simultan  $X_1$  dan  $X_2$  dengan ( $Y$ )

$$R_{X_1.X_2.Y} = \sqrt{\frac{b_1 \cdot \sum x_1 y + b_2 \cdot \sum x_2 y}{\sum y^2}}$$

$$= \sqrt{\frac{(0.610)(60.752) + (0.292)(78.328)}{72.094}}$$

$$= \sqrt{\frac{37.058 + 22.871}{72.094}}$$

$$= \sqrt{37.375}$$

$$= 0.859$$

Dari hasil perhitungan pada bab sebelumnya, diperoleh hasil korelasi sederhana dan berganda sebagai berikut :

- Disiplin kerja dan produktivitas kerja memiliki korelasi sebesar 0.816, artinya disiplin kerja dan produktivitas kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dengan produktivitas kerja. Artinya bila  $X_1$  naik, maka variabel  $Y$  naik Kontribusi yang diberikan oleh variabel  $X_1$  terhadap variabel  $Y$  adalah  $(0,816)^2 \times 100\% = 67\%$
- Motivasi kerja dan produktivitas kerja memiliki nilai korelasi sebesar 0.667 artinya motivasi dan produktivitas kerja memiliki hubungan yang kuat dengan produktivitas kerja. Artinya bila  $X_2$  naik, maka variabel  $Y$  naik Kontribusi yang diberikan oleh variabel  $X_2$  terhadap variabel  $Y$  adalah  $(0.667^2 \times 100\% = 44\%$

- Dapat dilihat pada perhitungan sebelumnya bahwa nilai R (Korelasi Ganda) adalah sebesar 0.859 yang artinya disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap produktivitas kerja.

### 5.5.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen (disiplin kerja dan motivasi kerja) menjelaskan variabel dependen (produktivitas kerja), adapun hasil uji determinasi adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\ &= 0.859^2 \times 100\% \\ &= 0.7386 \times 100\% \\ &= 74\% \\ &= 74\% \end{aligned}$$

Nilai R square (Koefisien Determinasi) adalah sebesar 0.7386(74%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang s besar 74% terhadap produktivitas kerja. Sedangkan sisanya, yaitu sebanyak 26% adalah pengaruh dari variabel lain selain disiplin kerja dan motivasi kerja.

## 5.6 Uji Hipotesis Penelitian

### 5.6.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap (Y) produktivitas kerja. Langkah-langkahnya sebagai berikut :

a. *Membuat hipotesis dalam bentuk uraian kalimat*

Ho : Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

Ha : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

b. *Membuat hipotesis dalam bentuk statistik*

Ho :  $\beta = 0$

Ha :  $\beta \neq 0$

c. *Menentukan taraf signifikan  $\alpha$*

Dalam kasus ini nilai  $\alpha = 5\%$

d. *Kaidah pengujian*

Jika,  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka terima Ho

Jika,  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka tolak Ho

e. *Menghitung  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$*

1) *Menentukan nilai  $F_{hitung}$*

$$F_{hitung} = \frac{R^2(n - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$
$$= \frac{(0.859)^2(30 - 2 - 1)}{2(1 - 0.859)}$$
$$= \frac{(0.859)(27)}{(2)(0.859)}$$

$$= \frac{23.193}{1.718}$$

$$= 38.165$$

2) Menentukan nilai  $F_{tabel}$

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

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

$$\text{Dimana: } m = 2, n = 30, \alpha = 0,05$$

$$dk = 30 - 2 - 1 = 27$$

$$F_{tabel} = F_{(0,05)(27,2)} = 3.35$$

f. Membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$

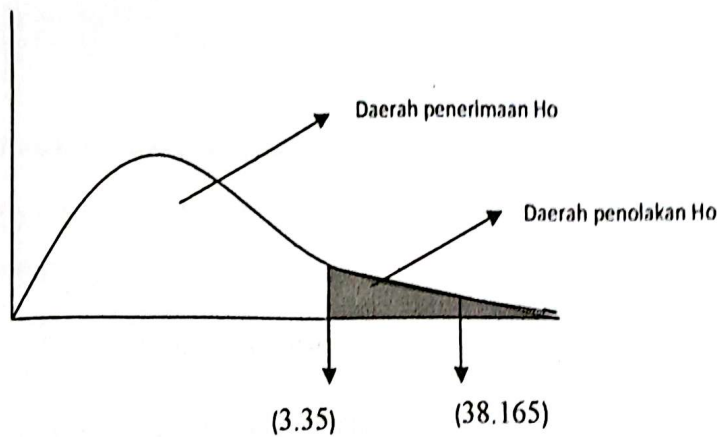
Tujuan membandingkan  $F_{tabel}$  dan  $F_{hitung}$  adalah untuk mengetahui apakah  $H_0$  ditolak atau diterima berdasarkan kaidah pengujian.

Ternyata:  $F_{hitung} = 38.165 > F_{tabel} = 3.35$ , maka tolak  $H_0$ .

g. Mengambil keputusan

Keputusannya adalah menyatakan  $H_0$  ditolak, maka hipotesisnya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

Gambar 5.12 Diagram Uji F Disiplin dan Motivasi Terhadap Produktivitas



Sumber : Data diolah

### 5.6.2 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik *t*)

Apakah ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ); antara motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ). Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

#### a. Membuat hipotesis dalam bentuk uraian kalimat

1)  $H_0$  : Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ).

$H_a$  : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ).

2)  $H_0$  : Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ).

$H_a$  : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ).

#### b. Membuat hipotesis dalam bentuk model statistik

1)  $H_0 : \beta_{j1} = 0$

$H_a : \beta_{j1} \neq 0$

2)  $H_0 : \beta_{j2} = 0$

$H_a : \beta_{j2} \neq 0$

c. *Menentukan taraf signifikan  $\alpha$*

Dalam kasus ini nilai  $\alpha = 5\%$

d. *Kaidah pengujian*

Jika,  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima.

Jika,  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak.

e. *Menghitung  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$*

- Tahapan menentukan  $t_{hitung}$

1. *Menghitung nilai variasi regresi berganda*

$$S_{x_1.x_2}^2 = \frac{\sum y^2 - [b_1(\sum x_1 y) + b_2(x_2 y)]}{n - m - 1}$$

$$= \frac{72.094 - [(0.816)(60.752) + (0.667)(78.328)]}{30 - 2 - 1}$$

$$= \frac{72.094 - (49.573 + 42.244)}{27}$$

$$= \frac{72.094 - 10.181}{27}$$

$$= \frac{61.913}{27}$$

$$= 2.293$$

2. Menghitung nilai standar deviasi regresi berganda

$$S_{X_1.X_2} = \sqrt{S_{X_1.X_2}^2}$$

$$= \sqrt{2.293}$$

$$= 1.5142$$

3. Menentukan nilai standar error

$$S_{b1} = \frac{S_{X_1.X_2}}{\sqrt{[\sum X_1^2 - n \cdot \bar{X}_1^2][1 - (r_{X_1.X_2})^2]}}$$

$$= \frac{1.5142}{\sqrt{[(51695 - 30(40.9)^2)][1 - (0.081)^2]}}$$

$$= \frac{1.5142}{\sqrt{(45.116)(23.713)}}$$

$$= \frac{117.68}{107.34}$$

$$= 0.093$$

$$S_{b2} = \frac{S_{X_1 X_2}}{\sqrt{[\sum X_2^2 - n \cdot \sum X_2^2][1 - (r_{X_1 X_2})^2]}}$$

$$= \frac{1.5142}{\sqrt{[(86.069 - 30(53.1)][1 - (0.081)^2]}}$$

$$= \frac{1.5142}{\sqrt{(86.069)(0.919)}}$$

$$= \frac{11.768}{32.707}$$

$$= 0.090$$

#### 4. Menghitung nilai $t_{hitung}$

$$t_{hitung} = \frac{b_1}{S_{b1}}$$

$$= \frac{0.610}{0.093}$$

$$= 6.502$$

$$t_{hitung} = \frac{b_2}{s_{b_2}}$$

$$= \frac{0.291}{0.090}$$

$$= 3.225$$

- *Menentukan nilai  $t_{tabel}$*

Nilai  $t_{tabel}$  dapat dicari dengan menggunakan tabel *t-student*. Bila pengujian dua sisi, maka nilai  $\alpha$  dibagi 2.

$$t_{tabel} = t_{(\alpha/2)(n-2)} = t_{(0,05/2)(30-2)}$$

$$t_{(0,025, 28)} = \mathbf{2.048}$$

f. *Membandingkan  $t_{tabel}$  dan  $t_{hitung}$*

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

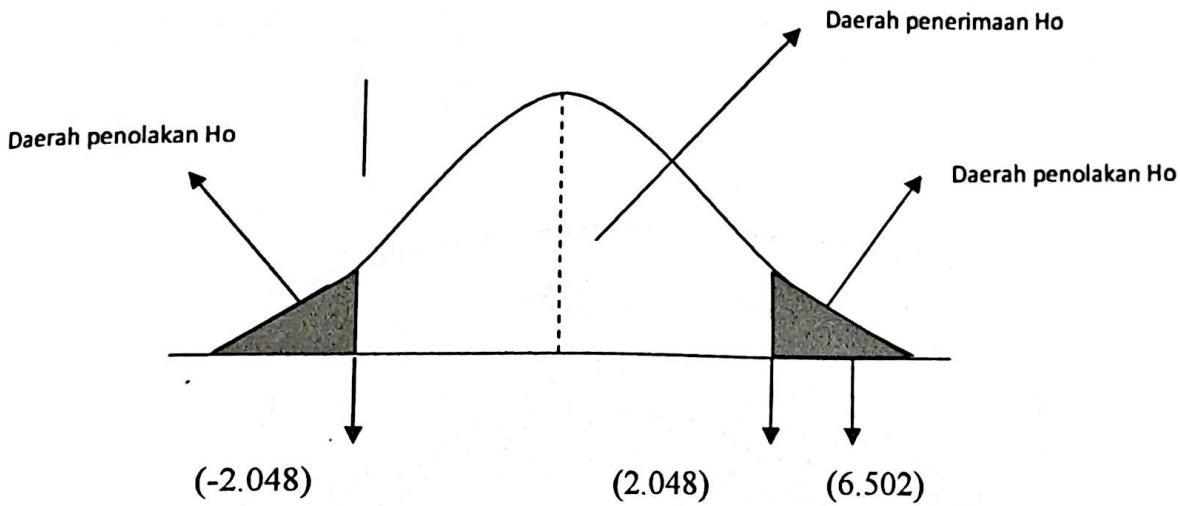
Ternyata: 1)  $-2.048 < 6.502 > 2.048$  sehingga tolak  $H_0$ .

2)  $-2.048 < 3.225 > 2.048$  sehingga tolak  $H_0$ .

g. *Mengambil keputusan*

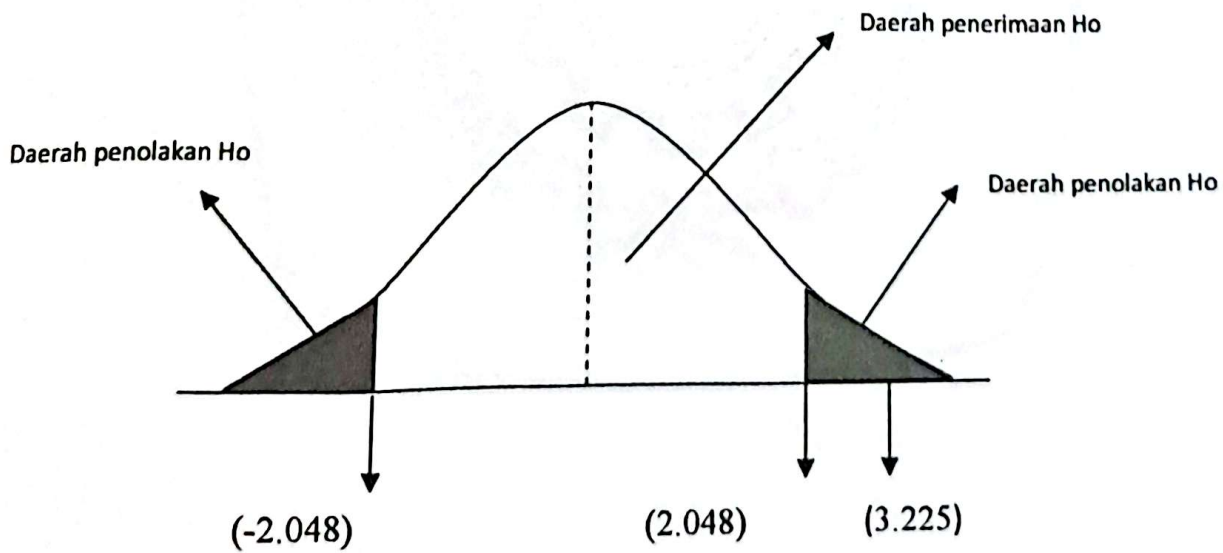
- 1) Karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka tolak  $H_0$ . Dengan demikian, terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.
- 2) Karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka tolak  $H_0$ . Dengan demikian, terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

Gambar 5.13 Diagram Uji t Disipin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja



Sumber : Data diolah

Gambar 5.14 Diagram Uji t Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja



Sumber : Data diolah

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan dijabarkan beberapa kesimpulan yang dibuat berdasarkan tujuan penelitian pada bab I dan menjadi masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan optimalisasi pada produksi screen oil disertai dengan beberapa saran untuk membantu dalam mengambil atau melanjutkan penelitian mengenai peningkatan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, yaitu sebagai berikut:

#### 6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis memberikan kesimpulan dari hasil analisis secara keseluruhan yaitu sebagai berikut :

- Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja. Karena memiliki korelasi sebesar 0.816, artinya disiplin kerja dan produktivitas kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dengan produktivitas kerja. Artinya bila  $X_1$  naik, maka variabel Y naik. Kontribusi yang diberikan oleh variabel  $X_1$  terhadap variabel Y adalah  $(0,816)^2 \times 100\% = 67\%$
- Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja. Karena memiliki nilai korelasi sebesar 0.667 artinya motivasi dan produktivitas kerja memiliki hubungan yang kuat dengan produktivitas kerja. Artinya bila  $X_2$  naik, maka variabel Y naik Kontribusi yang diberikan oleh variabel  $X_2$  terhadap variabel Y adalah  $(0.667)^2 \times 100\% = 44\%$

- Dapat dilihat pada perhitungan sebelumnya bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, dapat dilihat pada perhitungan nilai R (Korelasi Ganda) adalah sebesar 0.859 yang artinya disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap produktivitas kerja di CV Karya Bhakti Mulyo.

## 6.2. Saran

Sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan yang berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan diatas, maka disarankan agar:

1. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan masih sering terlambat dan kurang baik dalam pengumpulan dan menyelesaikan pekerjaan yang dikerjakan. Seharusnya pemimpin CV.Karya Bhakti Muyo bekasi, harus lebih memperhatikan karyawannya mengapa sebagian besar karyawan masih sering terlambat dalam hal disiplin. Salah satu cara agar tidak terjadi lagi keterlambatan dalam melaksanakan tugas-tugas adalah melakukan pengawasan langsung pada saat para pegawai mengerjakan pekerjaan yang mereka emban. Selain melakukan pengawasan sebaiknya seorang pemimpin memberikan pengarahan dan sosialisasi singkat mengenai pentingnya disiplin kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa pemimpin masih kurang dalam memberikan perhatian terhadap keluarganya. Perhatian yang dimaksud adalah pemberian dorongan moral dari pemimpin yang berupa materi atau non materi untuk keluarga keryawan, karena salah satu semangat karyawan dalam bekerja itu timbul dari masalah intern kehidupan mereka bersama keluarga. Jika keluarganya tercukupi akan kebutuhan hidup karena bekerja di instansi tersebut maka secara tidak langsung hal yang diharapkan adalah mempengaruhi dirinya untuk lebih bersemangat lagi dalam bekerja.

3. **Sebaiknya perusahaan memperbaiki analisis jabatan dan spesifikasi jabatan yang telah ada, agar dapat terwujud the right man on the right place dan jalur karir harus lebih jelas tahapannya.**
  
4. **Sebaiknya mulai melakukan analisa atas tiap-tiap karyawan dari berbagai level dan lakukanlah identifikasi akan hal-hal yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.**
  
5. **Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan dengan disiplin kerja, oleh karena itu hendaknya setiap karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Dalam penelitian ini juga hubungan motivasi kerja dengan disiplin kerja termasuk dalam tingkat hubungan kuat, untuk itu sudah selayaknya dilakukan penelitian menggunakan variabel lain diluar motivasi kerja di CV Karya Bhakti Mulyo.**

## DAFTAR PUSTAKA

- Dr. H. Hamzah. M.P.D. 2014. Teori Motivasi .Jakarta:PT Bumi Aksara
- Prof. Dr. P.Siagian, Sondang.M.P.A.2015.Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta: PT Bumi Aksara
- Badriyah Mila.SE.M.M,2015.Manajemen Sumber Daya Manusia.Bandung: CV Pustaka Setia
- Budiarta, Kustoro. 2010. Pengantar Bisnis. Jakarta;Mitra Wacana Media.
- Prasetyawan, Yudha., dan Hakim ,Nasution, Ahmad. 2008. Perencanaan dan Pengendalian Produksi . Yogyakarta;Graha Ilmu.:
- Dr. Manulang, Marihot. M.M. 2008. Manajemen Personalialia. Yogyakarta; Gadjah Mada University Press.
- Amirullah. 2004. Pengantar Manajemen. Yogyakarta;Graha Ilmu..
- Soemohadiwidjojo, Arini. ST. 2017. (KPI) Key Performance Indeks Untuk Perusahaan Jasa. Jakarta;Raih Asa Sukses.
- Sofyandi, Herman. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta;Graha Ilmu.
- Ir. Siregar, Syofian.M.M. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Kencana
- Fahmi, Irham.S.E.M.Si. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi. Bandung; ALFABETA,cv.
- Dr.Anwar.A.A. Drs.M.Si.Psi. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung; PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Dr. Swastha Basu.S.E.MBA.2002. Pengantar Bisnis Modern.Yogyakarta; Liberty Yogyakarta.
- Prof.Dr.Sugiono.2012. Metode Penelitian Bisnis.Bandung;ALFABETA,cv.