



**PENGARUH KEDISIPLINAN, KOMPENSASI DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
CV.TIRTA MAKMUR UNGARAN
(Studi Kasus Karyawan Produksi CV.Tirta Makmur Ungaran)**

Skripsi

**Disusun Sebagai Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Akademik Sarjana Ekonomi**

Oleh :

Silvia Viriana

NPM 15.51.0020

Dosen Pembimbing :

Hj. Tjiptowati Endang I, SE,M.Si (NIDN : 0609066401)

Dr. Eka Handriani, SE.MM (NIDN : 0607047601)

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN (GUPPI)
UNDARIS UNGARAN**

2020



**PENGARUH KEDISIPLINAN, KOMPENSASI DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
CV.TIRTA MAKMUR UNGARAN
(Studi Kasus Karyawan Produksi CV.Tirta Makmur Ungaran)**

Skripsi

**Disusun Sebagai Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Akademik Sarjana Ekonomi**

Oleh :

Silvia Viriana

NPM 15.51.0020

Dosen Pembimbing :

Hj. Tjiptowati Endang I, SE,M.Si (NIDN : 0609066401)

Dr. Eka Handriani, SE.MM (NIDN : 0607047601)

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN (GUPPI)
UNDARIS UNGARAN**

2020

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Silvia Viriana
NPM : 15.51.0020
Mahasiswa Program : Ekonomi dan Bisnis
Tahun Akademik : 2015 - 2020

Menyatakan bahwa saya tidak melakukan kegiatan plagiat dalam penulisan skripsi saya yang berjudul : “PENGARUH KEDISIPLINAN, KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. CV. TIRTA MAKMUR UNGARAN (Studi kasus karyawan produksi CV. Tirta Makmur Ungaran)”

Apabila suatu saat nanti terbukti saya melakukan plagiat maka saya akan menerima sanksi pembatalan ijazah dan pencabutan gelar akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Ungaran, 23 Oktober 2020

Silvia Viriana

PERSETUJUAN SKRIPSI

HUBUNGAN KEDISIPLINAN, KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN CV. TIRTA MAKMUR UNGARAN

(Studi Kasus Karyawan Produksi CV. Tirta Makmur Ungaran)

Oleh :

Silvia Viriana

NPM : 15.51.0020

Bahwa skripsi ini layak diujikan. Telah mendapatkan persetujuan pada
tanggal 7 - 10 - 2020

Dosen Pembimbing Utama



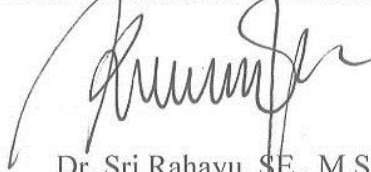
Hj. Tjiptowati Endang Irianti, SE., M.Si
NIDN : 0609066401

Dosen Pembimbing Pendamping



Dr. Eka Handriani, SE.MM
NIDN : 0607047601

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si
NIDN : 06060556901

PENGESAHAN SKRIPSI

HUBUNGAN KEDISIPLINAN, KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN CV. TIRTA MAKMUR UNGARAN

(Studi Kasus Karyawan Produksi CV. Tirta Makmur Ungaran)

Oleh :

Silvia Viriana

NPM : 15.51.0020

Skripsi ini telah diujikan dan mendapatkan pengesahan pada tanggal 23 - 10 - 2020

Dosen Penguji



Nunuk Supraptini, SE., MM

NIDN : 0614086601

Dosen Pembimbing Utama



Hj. Tjiptowati Endang Irianti, SE., M.Si

NIDN : 0609066401

Dosen Pembimbing Pendamping



Dr. Eka Handriani, SE.MM

NIDN : 0607047601

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Silvia Viriana

NIM : 15.51.0020

Jurusan : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul : “PENGARUH KEDISIPLINAN, KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. CV. TIRTA MAKMUR UNGARAN (Studi kasus karyawan produksi CV. Tirta Makmur Ungaran)” adalah hasil karya sesungguhnya dari penulis dan bebas dari plagiat dan apabila pernyataan tidak terbukti dengan benar maka penulis siap menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ungaran, 23 Oktober 2020

Silvia Viriana

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya”.

(QS. Al-Baqarah:286)

Kegagalan bukan berarti kehancuran, tetapi sebagai batu loncatan menuju sukses.

(Phytagoras)

Hasil penelitian ini saya persembahkan untuk :

Kedua orang tua saya yang saya cintai yaitu Bapak Ahmad Taufik dan Ibu Sri Handayani yang telah memberi dorongan apapun untuk saya. Kepada kakak saya Desy Novita Sari, yang telah memotivasi dan memberi semangat kepada saya.

ABSTRAK

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, menurut Anoraga (2004) yaitu kedisiplinan, kompensasi dan motivasi kerja. Hal ini dimaksudkan agar dapat mengukur tingkat perbaikan produktivitas kerja karyawan dari waktu ke waktu dengan cara membandingkan dengan produktivitas standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pada CV. Tirta Makmur Ungaran terjadi penurunan dikarenakan karyawan sering datang terlambat tidak tepat waktu sesuai yang ditentukan oleh perusahaan, kurang transparannya perhitungan uang lembur yang menyebabkan kecemburuan antara karyawan, karyawan kurang termotivasi karena gaji yang diberikan perusahaan belum sesuai UMR. Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut : 1) Menguji dan menganalisa kedisiplinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV.Tirta Makmur Ungaran. 2) Menguji dan menganalisa kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV.Tirta Makmur Ungaran. 3) Menguji dan menganalisa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV.Tirta Makmur Ungaran . 4) Menguji dan menganalisa kedisiplinan, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV.Tirta Makmur Ungaran.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Tirta Makmur Ungaran bagian produksi sejumlah 100 orang. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variable bebas (independen) dan variable terikat (dependen). Metode yang digunakan yaitu korelasi, analisis regresi linier, uji t, uji F dan determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) secara parsial, kedisiplinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,462 > 1,98498$) dan nilai sig. 0,016 lebih kecil dari nilai sig. 0,05, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. 2) Secara parsial, pemberian kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,657 > 1,98498$) dan nilai sig. 0,009 lebih kecil dari nilai sig. 0,05, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. 3) secara parsial, motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,822 > 1,98498$) dan nilai sig. 0,000 lebih kecil dari nilai sig. 0,05, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. 4) secara simultan kedisiplinan, kompensasi, dan motivasi kerja secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang ditunjukkan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($21,156 > 2,70$) dengan taraf sig. 0,000 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kata kunci : kedisiplinan, kompensasi, motivasi kerja, produktivitas karyawan.

ABSTRACT

One of the factors that affect employee work productivity, according to Anoraga (2004) is discipline, compensation and work motivation. This is intended to measure the level of improvement in employee work productivity from time to time by comparing it with the standard productivity set by the company. At CV. Tirta Makmur Ungaran has decreased because employees often come late, not on time as determined by the company, lack of transparency in the calculation of overtime pay which causes jealousy among employees, employees are less motivated because the salary given by the company does not match the UMR. The objectives of this study are as follows: 1) Testing and analyzing discipline affects the work productivity of employees of CV. Tirta Makmur Ungaran ?. 2) Testing and analyzing compensation affects the work productivity of employees of CV. Tirta Makmur Ungaran ?. 3) Testing and analyzing work motivation affects the work productivity of employees of CV. Tirta Makmur Ungaran? 4) Testing and analyzing discipline, compensation and work motivation have an effect on the work productivity of employees of CV. Tirta Makmur Ungaran.

The population in this study were employees of CV. Tirta Makmur Ungaran is part of the production of 100 people. The variables used in this study are the independent variable (independent) and the dependent variable (dependent). The method used is correlation, linear regression analysis, t test, F test and determination.

The results of this study indicate that 1) partially, discipline affects work productivity as indicated by the value of $t_{count} > t_{table}$ ($2.462 > 1.98498$) and the value of sig. 0.016 is smaller than the sig value. 0.05, thus H_0 is rejected and H_a is accepted. 2) Partially, compensation has an effect on work productivity as indicated by the value of $t_{count} > t_{table}$ ($2.657 > 1.98498$) and the sig value. 0.009 is less than the sig value. 0.05, thus H_0 is rejected and H_a is accepted. 3) partially, work motivation has an effect on work productivity as indicated by the value of $t_{count} > t_{table}$ ($3.822 > 1.98498$) and the sig value. 0,000 is less than the sig value. 0.05, thus H_0 is rejected and H_a is accepted. 4) Simultaneously discipline, compensation, and work motivation have a significant effect on work productivity as indicated by $F_{count} > F_{table}$ ($21.156 > 2.70$) with a sig level. 0,000 thus H_0 is rejected and H_a is accepted.

Keywords: discipline, compensation, work motivation, employee productivity.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya penyusunan skripsi yang berjudul “PENGARUH KEDISIPLINAN, KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. CV. TIRTA MAKMUR (Studi kasus karyawan produksi CV. Tirta Makmur)” ini dapat diselesaikan guna memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan pada Jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Center Sudirman (GUPPI) UNDARIS Ungaran.

Perjalanan panjang telah penulis lalui dalam rangka perampunganpenulisan skripsi ini. Banyak hambatan yang dihadapi dalam penyusunan, namun berkat kehendak-Nyalah sehingga penulis berhasil menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati, pada kesempatan ini patutlah kiranya penulis mengucapkan terima kasi kepada :

1. Bapak Dr. Drs. Hono Sejati, S.H., M.Hum. selaku Rektor UNDARIS yang telah memberikan kesempatan untuk menimba ilmu di UNDARIS.
2. Ibu Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
3. Kepada Ibu Hj. Tjiptowati Endang Irianti, SE., M.Si selaku pembimbing I dan Ibu Dr. Eka Handriani, SE.MM selaku pembimbing II. Terima kasi atas segala bimbingan, ajaran, dan ilmu-ilmu baru yang penulis dapatkan dari selama penyusunan skripsi ini. Dengan segala kesibukan masing-masing dalam

pekerjaan maupun pendidikan, masih bersedia untuk membimbing dan menuntun penulis dalam penyusunan skripsi ini. Terima kasih dan mohon maaf bila ada kesalahan yang penulis telah lakukan.

4. Kepada seluruh karyawan CV. Tirta Makmur. Terima kasih telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian dan membantu penulisan selama penelitian.
5. Segenap dosen pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Darul Ulum Islamic Center Sudirman (GUPPI) UNDARIS Ungaran atas ilmu, pendidikan dan pengetahuan yang telah diberikan kepada penulis selama duduk dibangku kuliah.
6. Seluruh teman-teman angkatan 2015 Ekonomi, terima kasih atas dukungan moral dari kalian semua.

Akhir kata, penulis mengharapkan skripsi ini dapat memberikan manfaat. Penulis pun berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan Allah SWT memberi perlindungan bagi kita semua.

Ungaran, 23 Oktober 2020

Silvia Viriana

Daftar Isi

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	v
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	vi
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
ABSTRAK.....	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian.....	11
E. Definisi Operasional.....	12
F. Sistematika Penulisan.....	13

BAB II : LANDASAN TEORI.....	15
A. KAJIAN PUSTAKA.....	15
1. Produktivitas Kerja.....	15
a. Pengertian Produktivitas Kerja	15
b. Aspek Utama Produktivitas Kerja	16
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja	17
d. Indikator Produktivitas Kerja.....	20
2. Kedisiplinan.....	21
a. Pengertian Kedisiplinan.....	21
b. Faktor-faktor Kedisiplinan.....	22
c. Jenis-jenis Kedisiplinan	23
d. Indikator Kedisiplinan	25
3. Kompensasi	26
a. Pengertian Kompensasi.....	26
b. Tujuan Pemberian Kompensasi	27
c. Jenis Kompensasi.....	29
d. Indikator Kompensasi	30
4. Motivasi Kerja	31
a. Pengertian Motivasi Kerja	31
b. Faktor-faktor Motivasi Kerja	32
c. Teori-teori Motivasi Kerja.....	33
d. Indikator Motivasi Kerja.....	36
B. Penelitian Terdahulu	37
C. Kerangka Pikir	38
D. Hipotesis.....	40
BAB III : METODE PENELITIAN	41
A. Jenis Penelitian.....	41
B. Lokasi Penelitian	41

C. Variabel Penelitian	41
1. Variabel Bebas (Independen)	42
2. Variabel Terikat (Dependen)	42
D. Populasi, Sample dan Teknik Sampling.....	43
E. Teknik Pengambilan Data	44
1. Sumber Data	44
a. Sumber Data Primer.....	44
b. Sumber Data Sekunder	44
F. Metode Pengambilan Data	45
1. Kuesioner.....	45
2. Dokumentasi.....	45
G. Teknik Analisis Data.....	46
1. Uji Instrumen Penelitian.....	46
a. Uji Validitas	46
b. Uji Reliabilitas	49
H. Analisis Data	51
1. Analisis Korelasi Sederhana.....	51
2. Analisis Korelasi Berganda	52
3. Analisis Regresi Linier Sederhana	52
4. Analisis Regresi Linier Berganda.....	54
5. Uji R^2 (Koefisien Determinasi).....	54
6. Pengujian Hipotesis	56
a. Uji t (Parsial).....	56
b. Uji f (Simultan).....	58
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	61
A. Karakteristik Responden	61
1. Jenis Kelamin Responden.....	61
2. Umur Responden	62
3. Pendidikan Responden	63

B. Deskripsi Tanggapan Responden.....	64
1. Deskripsi tentang Variabel Kedisiplinan (X1)	64
2. Deskripsi tentang Variabel Kompensasi (X2).....	65
3. Deskripsi tentang Variabel Motivasi Kerja (X3).....	66
4. Deskripsi tentang Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	67
C. Analisis Data Penelitian	68
1. Analisis Korelasi	68
a. Korelasi Sederhana	68
b. Korelasi Berganda.....	70
2. Analisis Regresi.....	71
a. Regresi Linier Sederhana.....	71
b. Regresi Linier Berganda	75
c. Koefisiensi Determinasi (R^2).....	77
3. Uji Hipotesis	78
a. Uji t (Parsial).....	78
b. Uji f (Simultan).....	81
4. Pembahasan	82
a. Pengaruh Kedisiplinana Terhadap Produktivitas Kerja.....	82
b. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja	83
c. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	84
d. Pengaruh Kedisiplinan, Kompensasi, Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	85
 BAB V : PENUTUP	 86
A. Kesimpulan	86
B. Saran.....	87
 DAFTAR PUSTAKA	 89
 LAMPIRAN	 91

Daftar Tabel

Nomor	Keterangan	Halaman
1.1	Penurunan Produktivitas.....	3
1.2	Daftar Absensi Karyawan.....	5
2.1	Rekapitulasi Penelitian Terdahulu.....	37
3.1	Indikator Penelitian	42
3.2	Uji Validitas.....	48
3.3	Uji Reliabilitas.....	50
3.4	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	51
4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	62
4.3	Karakteristik Pendidikan Responden	63
4.4	Jawaban Responden Terhadap Variabel Kedisiplinan (X1).....	64
4.5	Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X2)	65
4.6	Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X3) .	66
4.7	Jawaban Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	67
4.8	Hasil Uji Korelasi Sederhana	68
4.9	Hasil Uji Korelasi Berganda.....	70
4.10	Hasil Uji Regresi Linier Sederhana X1 Terhadap Y	71
4.11	Hasil Uji Regresi Linier Sederhana X2 Terhadap Y	72
4.12	Hasil Uji Regresi Linier Sederhana X3 Terhadap Y	73
4.13	Nilai Koefisien Korelasi Sederhana	74
4.14	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	75
4.15	Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	77
4.16	Uji t (Uji Parsial).....	78
4.17	Uji F (Uji Simultan)	81

Daftar Gambar

Nomor	Keterangan	Halaman
2.1	Kerangka Pikir	39
3.1	Uji t	58
3.2	Uji F	60
4.1	Uji Variabel Kedisiplinan (X1).....	79
4.2	Uji Variabel Kompensasi (X2).....	80
4.3	Uji Variabel Motivasi Kerja (X3)	80
4.4	Uji F (Simultan)	82

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Keterangan	Halaman
1.	Kuesioner Penelitian.....	92
2.	Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	97
3.	Hasil Korelasi	106
4.	Hasil Uji Regresi Linier.....	107
5.	Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	108
6.	Hasil Hipotesis.....	109
7.	Tabel r.....	110
8.	Tabel t.....	111
9.	Tabel F.....	113

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak ada habis-habisnya untuk dibahas. Permasalahan yang terkait dalam produktifitas juga merupakan isu strategis bagi perusahaan yang memprogram masalah sumber daya manusia. Banyak aspek internal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan. Apalagi bila dikaitkan dengan masalah globalisasi yang melanda saat ini yang dampaknya sangat kita rasakan.

Pada era globalisasi sekarang ini persaingan perusahaan baik perusahaan kecil, menengah, maupun besar harus mempunyai strategi dalam bersaing karena setiap perusahaan mempunyai tujuan dan target masing-masing yang harus dicapai perusahaan. Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu diperhatikan secara khusus oleh perusahaan. Kenyataan bahwa manusia sebagai aset utama dalam organisasi atau perusahaan, harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan sebaik mungkin. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana dan efisien. Hal yang krusial yang dapat dianggap sebagai tolak ukur dari keberhasilan manajemen sumber daya manusia adalah dalam hal produktivitas kerja karyawan. Menurut Retno (2014) mendefinisikan bahwa produktivitas kerja sebagai perbandingan hasil – hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (output) dengan sumber daya yang digunakan (input). Karyawan yang memiliki perilaku demikian terdorong untuk menjadi dinamis, kreatif, inovatif, terbuka, responsif dan adaptif terhadap perubahan, namun tetap konsisten dengan jati dirinya dan bersikap hati-hati terhadap dampak perubahan tersebut. Setiap organisasi perlu mengetahui tingkat produktivitas pegawainya. Hal ini dimaksudkan agar dapat mengukur tingkat perbaikan produktivitas kerja karyawan dari waktu ke waktu dengan cara membandingkan dengan produktivitas standar yang telah ditetapkan oleh pimpinan.

Ukuran produktivitas pada setiap perusahaan berbeda-beda tergantung pada konsep yang diterapkan. Seperti halnya pada CV. Tirta Makmur untuk karyawan produksi, produktivitas kerja diukur atau dilihat berdasarkan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Apabila karyawan tidak dapat memenuhi target yang ditetapkan maka produktivitas kerjanya rendah dan sebaliknya apabila karyawan dapat memenuhi target yang ditetapkan maka produktivitas kerjanya tinggi. Pada perusahaan CV. Tirta Makmur tahun 2018 produktivitas kerja karyawan mengalami fluktuasi yang disajikan dalam data berikut ini:

Tabel 1.1
 Penurunan Produktivitas CV. Tirta Makmur Ungaran

Bulan	Output Yang Diharapkan Perusahaan / pcs	Raelisasi Input Perusahaan / pcs	Persentase Pencapaian (%)
Januari	450000	361000	80%
Februari	450000	372000	83%
Maret	450000	381200	85%
April	450000	362800	81%
Mei	450000	372900	83%
Juni	450000	412800	92%
Juli	450000	391800	87%
Agustus	450000	371600	83%
September	450000	388000	86%
Oktober	450000	422000	94%
November	450000	372000	83%
Desember	450000	381000	85%
Rata - Rata =	5400000	4589100	85%

Sumber : Data internal perusahaan, 2018

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa target perusahaan tidak selalu dapat tercapai dalam periode tahun 2018 hanya mencapai 85 persen, sehingga hal ini menjelaskan produktivitas karyawan selalu mengalami naik turun, sehingga upaya yang harus dilakukan perusahaan adalah meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar bisa menjadi optimal.

Menurut Anoraga (2004), ada faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut: 1) Motivasi 2) Pendidikan 3) Disiplin Kerja 4) Keterampilan 5) Sikap dan etika kerja 6) Gizi dan Kesehatan 7) Kompensasi 8) Lingkungan kerja dan Iklim kerja 9) Teknologi 10) Sarana Produksi 11) Jaminan Sosial 12) Manajemen 13) Kesempatan Berprestasi. Dan disini penulis memilih untuk meneliti tentang Kedisiplinan, Kompensasi, dan Motivasi kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan.

Berikut ini beberapa hal yang mendasari dipilihnya beberapa variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu adanya kedisiplinan yang kurang, kompensasi yang diberikan perusahaan kurang bagi karyawan dan adanya motivasi kerja karyawan yang semakin menurun.

Faktor pertama adalah Kedisiplinan, menurut Siagian (2014) Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut, dengan kata lain pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Seseorang akan bersedia menaati semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

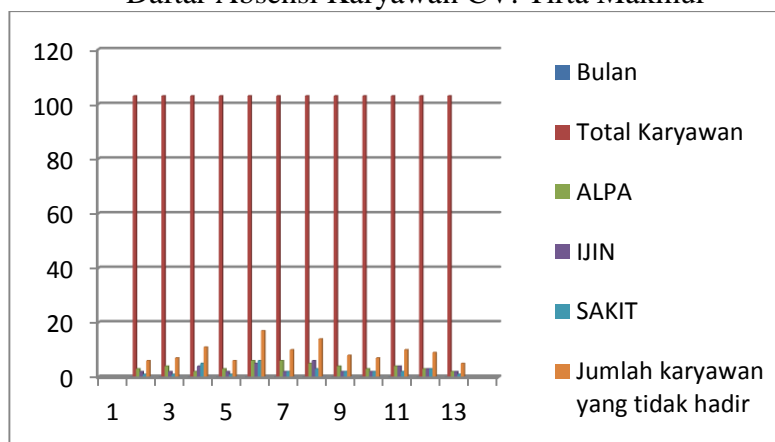
Penelitian empiris Alfatory dan Ayu (2016), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t hitung regresi disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Peningkatan disiplin kerja karyawan sebesar satu satuan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang.

Masalah kedisiplinan dari karyawan merupakan hal yang sangat mempengaruhi produktivitas karyawan. Apabila persentase jumlah absensi

karyawan tinggi, akan mengurangi hasil kerja karyawan. Penurunan kedisiplinan biasanya seperti adanya tingkat absensi tinggi, jam masuk melebihi batas jam masuk yang ditetapkan perusahaan dalam kedisiplinan karyawan diperlukan peraturan dan hukuman. Peraturan itu sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan, dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Hal ini akan mendukung karyawan, Perusahaan sulit mencapai tujuannya, jika karyawan tidak mematuhi kedisiplinan. Suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan mematuhi peraturan-peraturan yang ada.

Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis pada saat pra penelitian ditemukan gap yang berkaitan dengan kedisiplinan. Adapun gap kedisiplinan karyawan dari CV. Tirta Makmur yaitu karyawan sering datang terlambat tidak tepat waktu sesuai yang ditentukan oleh perusahaan, apabila tidak masuk kerja beberapa karyawan tidak menggunakan surat ijin. Untuk absensi karyawan bisa dilihat ditabel berikut ini.

Tabel 1.2
Daftar Absensi Karyawan CV. Tirta Makmur



Sumber : Data internal perusahaan, 2018

Agar karyawan tidak telat lagi maka perusahaan akan memberi teguran, apabila teguran tidak didengarkan dan karyawan masih melanggar maka akan diberi SP.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan : 2016). Pemberian kompensasi bisa berbentuk kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung, kompensasi langsung terdiri dari bayaran yang diperoleh bawahan dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi. Kompensasi tidak langsung disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan kompensasi yang tidak terdapat dalam kompensasi langsung. Pengertian tersebut diatas dapat dikatakan bahwa, kompensasi merupakan balas jasa yang diterima oleh bawahan atas hasil kerja mereka sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan memberikan kompensasi, maka diharapkan loyalitas, disiplin kerja dan sebagainya dari bawahan akan meningkat.

Pada umumnya perusahaan dalam memberikan kompensasi ini berbeda-beda sesuai dengan kemampuan perusahaan yang bersangkutan dan tingkat keberhasilan kerja dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Pada dasarnya tujuan pemberian kompensasi adalah untuk membantu menciptakan kesadaran bersama antar individu untuk bersedia bekerja sama dengan organisasi dan perusahaan. Sedangkan bagi perusahaan pemberian kompensasi tersebut terkait dengan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Penelitian Ira dan Mattalatta, (2017) bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Soppeng. kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak oleh perusahaan kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi di bayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan, kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barang.

Kompensasi yang diberikan perusahaan berupa adanya pemeberian gaji secara tepat waktu sesuai dengan hasil kerja dan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan menjadikan karyawan akan lebih termotivasi dalam bekerja dan karyawan akan merasa dihargai karena apa yang diharapkan dalam bekerja sesuai dengan hasil gaji yang ditreima. Pemberian kompensasi kepada karyawan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Adapun jenis kompensasi yang diberikan terbagi menjadi dua, yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan penghargaan yang diterima karyawan dalam bentuk uang. Sedangkan kompensasi tidak langsung merupakan pemberian keuntungan bagi pekerja di luar gaji atau upah tetap, berupa tunjangan kesehatan dan fasilitas-fasilitas seperti mushola, kantin dan tempat parker yang layak agar karyawan lebih semangat untuk bekerja giat lagi dan secara tidak langsung itu akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis saat pra penelitian ditemukan gap yang berkaitan dengan kompensasi di CV. Tirta Makmur

diantaranya kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung yaitu meliputi gaji, karyawan kurang termotivasi karena pada kenyataannya pemberian kompensasi tidak sesuai harapan, setiap bekerja ekstra (lembur) perhitungan uang lembur kurang transparan jadi akan menimbulkan kecemburuan antara karyawan. Sedangkan kompensasi tidak langsung meliputi fasilitas-fasilitas seperti belum adanya mushola yang mengharuskan karyawan sholat diloker, tidak adanya kantin yang membuat karyawan harus keluar area perusahaan untuk makan.

Faktor ketiga adalah Motivasi Kerja, Produktivitas karyawan yang tinggi tercipta karena adanya motivasi dari setiap karyawan. Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Menurut Wibowo (2014) Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Penelitian dari Retno, (2014) menjelaskan bahwa ada pengaruh produktivitas kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung. Menurut Hasibuan mendefinisikan motivasi kerja sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya daya upaya untuk mencapai kepuasan sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja dari karyawan.

Motivasi kerja karyawan merupakan hal yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Motivasi biasanya berasal dari dalam diri karyawan berupa adanya suatu hal yang membuat karyawan untuk terus bekerja dengan baik, adanya kerjasama yang baik dengan rekan kerja juga mampu meningkatkan motivasi kerja. Motivasi kerja yang tinggi dari karyawan menjadikan karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga akan mampu meningkatkan produktivitas kerja dari karyawan. Pemberian motivasi kepada karyawan dapat mempengaruhi aktivitas bagi perusahaan dalam peningkatan produktivitas kerja. Motivasi merupakan daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Seperti mendapatkan penghargaan dari perusahaan, karena dengan begitu karyawan merasa dihargai dan mendapatkan perhatian dari pimpinan. Selain dari pimpinan, motivasi dari rekan kerja sangat penting, karena dengan memiliki hubungan yang baik antar rekan kerja dan saling mendukung akan menimbulkan semangat didalam diri setiap karyawan dan akan meningkatkan produktivitas kerja di perusahaan. Apabila seseorang termotivasi maka ia akan berusaha dengan sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Agar karyawan dapat bertindak sesuai dengan aturan yang berlaku dan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu maka motivasi kerja sangat penting untuk diterapkan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis saat pra penelitian ditemukan gap yang berkaitan dengan motivasi kerja karyawan CV. Tirta Makmur, yaitu beberapa karyawan bekerja bermalas-malasan karena gaji yang

diterima rendah, gaji yang diberikan perusahaan ke karyawan belum sesuai UMR, rata-rata karyawan menerima gaji Rp. 1.800.000 Untuk memotivasi agar karyawan betah bekerja di CV. Tirta Makmur dan bisa mencapai target yang ditentukan perusahaan maka pimpinan akan memberi hadiah berupa bingkisan untuk memacu karyawan bekerja lebih giat lagi dan diberi promosi kenaikan jabatan.

Berdasarkan uraian mengenai kedisiplinan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, maka penulis tertarik mengadakan penelitian yang kemudian akan dituangkan dalam bentuk tulisan ilmiah (skripsi) yang berjudul **“Pengaruh Kedisiplinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (studi kasus karyawan produksi CV. Tirta Makmur Ungaran)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV.Tirta Makmur Ungaran?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV.Tirta Makmur Ungaran?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV.Tirta Makmur Ungaran ?

4. Apakah kedisiplinan, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV.Tirta Makmur Ungaran?

C. Tujuan penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kedisiplinan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan CV.Tirta Makmur Ungaran.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan CV.Tirta Makmur Ungaran.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV.Tirta Makmur Ungaran.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh kedisiplinan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV.Tirta Makmur Ungaran.

D. Manfaat Penelitian

Melalui pengujian empiris yang telah dilakukan, maka hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan

Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi pimpinan CV.Tirta Makmur Ungaran sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan secara lebih optimal.

2. Bagi akademisi

Sebagai bahan referensi atau kepustakaan bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumberdaya manusia khususnya mengenai kedisiplinan, kompensasi dan motivasi kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebagai dasar perbandingan dan di jadikan evaluasi.

3. Bagi peneliti

Dapat mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan sampai seberapa jauh teori-teori yang sudah di tetapkan pada kasus dilapangan sehingga hal-hal yang masih di rasa kurang diperbaiki.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah bagian dari penelitian yang mendefinisikan sebuah konsep atau variabel agar dapat diukur dengan cara melihat pada dimensi atau indikator dari sebuah konsep atau variabel. Definisi operasional dari tiap-tiap variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kedisiplinan

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut, dengan kata lain pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha

memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Menurut Mangkunegara (2015)

2. Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan : 2016).

3. Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2015) mendefinisikan motivasi adalah Kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

4. Produktivitas Kerja Karyawan

Retno (2014) mendefinisikan bahwa produktivitas kerja sebagai perbandingan hasil – hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (*output*) dengan sumber daya yang digunakan (*input*).

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan adalah untuk mempermudah dan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai proposal penelitian ini, pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematis meliputi :

Bab I : Pendahuluan

Bagian ini berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, sistematika penulisan.

Bab II : Landasan teori

Bagian ini berisi kajian pustaka, penelitian terdahulu, kerangka pikir, hipotesis.

Bab III : Metode penelitian

Bagian ini berisi jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian, populasi sampel dan teknik sampling, teknik pengambilan data, teknik analisis data.

Bab IV : Pembahasan

Pada bab ini berisi karakteristik responden, deskripsi data, analisis data, dan penelitian.

Bab V : Penutup

Pada bab ini berisi gambaran umum hasil kesimpulan dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Retno, (2014) mendefinisikan bahwa produktivitas kerja sebagai perbandingan hasil – hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (output) dengan sumber daya yang digunakan (input). Produktivitas kerja berasal dari bahasa inggris, *product*: result, *outcome* berkembang menjadi kata *productive*, yang berarti menghasilkan, dan *productivity*: *having the ability make or kreate, creative*. Perkataan itu dipergunakan di bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu, karena dalam organisasi kerja yang akan dihasilkan adalah perwujudan tujuannya. Dilihat dari segi Psikologi produktivitas menunjukkan tingkah laku sebagai keluaran (output) dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatar belakanginya.

Produktivitas kerja diartikan sebagai hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja (Yunarsih dan Suwanto, 2016). Produktivitas kerja diukur dengan kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu. Kuantitas kerja

berkaitan dengan hasil yang dicapai oleh tenaga kerja dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ditetapkan perusahaan, kualitas berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh tenaga kerja sesuai standar yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, ketepatan waktu berkaitan dengan persepsi tenaga kerja terhadap aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output (Afandi, 2018).

Produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal. Dari definisi-definisi tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Jika produktivitas kerja karyawan tinggi, maka karyawan mampu menunjukkan jumlah hasil yang sama dengan jumlah masukan yang lebih besar menghasilkan jumlah yang lebih besar dibanding dengan jumlah masukan. Sebaliknya jika produktivitas karyawan rendah maka karyawan tidak mampu menghasilkan hasil atau produksi yang sama bahkan tidak mampu memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan

b. Aspek Utama Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2013) ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi yaitu :

- a) Aspek kemampuan manajemen tenaga kerja,
- b) Aspek efisiensi tenaga kerja

c) Aspek kondisi lingkungan pekerjaan.

Ketiga aspek tersebut saling berkaitan dan terpadu dalam suatu sistem dan dapat diukur dengan berbagai ukuran yang relatif sederhana. Produktivitas harus menjadi bagian yang tak boleh dilupakan dalam penyusunan strategi bisnis yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan dan bidang lainnya.

c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Anoraga (2004), ada faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Motivasi

Pimpinan Organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi karyawan. Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong karyawan lebih baik.

2. Pendidikan

Pada umumnya seseorang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik, hal demikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tanpa bekal pendidikan, mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru dalam cara atau suatu sistem.

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat

erat dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antar alin dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

4. Keterampilan

Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Keterampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus dan lain-lain.

5. Sikap dan Etika Kerja

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang di dalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas kerja.

6. Gizi dan Kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang didapat, hal itu mempengaruhi kesehatan karyawan, dengan semua itu akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

7. Kompensasi

Penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja karyawan karena semakin tinggi prestasi karyawan maka akan semakin besar prestasi yang diterima. Dengan itu maka akan memberikan semangat kerja tiap karyawan untuk memacu prestasi sehingga produktivitas kerja karyawan akan tercapai.

8. Lingkungan kerja dan iklim kerja

Lingkungan kerja dari karyawan termasuk hubungan kerja antara karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan penerangan dan sebagainya. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan karena sering karyawan enggan bekerja , karena tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan. Hal ini mengganggu kerja karyawan.

9. Teknologi

Dengan adanya kemajuan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih akan mendapat dukungan tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

10. Sarana produksi

Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

11. Jaminan Sosial

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan, menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk kerja.

12. Manajemen

Dengan adanya manajemen yang baik maka karyawan akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian produktivitas kerja akan tercapai.

13. Kesempatan berprestasi

Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan berprestasi, maka karyawan akan meningkatkan produktivitas.

d. Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan memiliki pengaruh pada tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Maka dari itu setiap perusahaan harus melakukan pengukuran pada produktivitas kerja karyawan. Untuk dapat mengevaluasi para karyawan secara objektif dan akurat kita harus mampu mengukur tingkat produktivitas kerja mereka. Tentang pengukuran produktivitas kerja, Dharma (1995) dalam Retno, (2014) berpendapat bahwa cara pengukuran produktivitas kerja perlu mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah keluaran (output) yang dihasilkan.
- 2) Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan. Pengukuran kualitatif keluaran (output) mencerminkan “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaian dari suatu pekerjaan.
- 3) Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang telah direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus.

2. Kedisiplinan

a. Pengertian Kedisiplinan

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut, dengan kata lain pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian, 2014). Kedisiplinan merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Oleh karena itu setiap perusahaan perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati, standart yang harus dipenuhi.

Menurut Hasibuan dalam (Syahyuni, 2018) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin karyawan yang baik dapat mempercepat tercapainya tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Ada beberapa hal yang dapat menyebabkan karyawan tidak disiplin, diantaranya adanya kesempatan untuk melakukan tindakan indisipliner, budaya kerja yang kurang baik, pemberian sanksi yang tidak tegas, kurang adanya pengawasan terhadap karyawan, melihat contoh yang

tidak baik diantaranya, atasan atau pimpinan yang tidak mau menegur, karyawan menganggap disiplin sebagaisiksaan, moral kerja yang rendah, dan karyawan tidak menyukai pekerjaannya.

b. Faktor-Faktor Kedisiplinan

Siswanto (2005) dalam Alfattor dan Ayu (2016) berpendapat bahwa faktor-faktor dari kedisiplinan itu yaitu :

- 1) Frekuensi kehadiran, salah satu tolok ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- 2) Tingkat kewaspadaan, pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
- 3) Ketaatan pada standar kerja, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
- 4) Ketaatan pada peraturan kerja, dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

- 5) Etika kerja, diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

c. Jenis-Jenis Kedisiplinan

Menurut Mangkunegara (2015), ada 2 bentuk disiplin kerja yaitu:

1) Kedisiplinan Preventif

Tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat pada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standart yang telah ditetapkan .artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap,tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap karyawan diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif. Keberhasilan dalam penerapan pendisiplinan preventatif terletak pada disiplin pribadi karyawan dalam perusahaan,agar disiplin semakin kokoh maka ada tiga hal yang perlu mendapat perhatian manajemen.

- a) Para karyawan diharapkan mempunyai rasa memiliki perusahaan,karena secara logika karyawan tidak akan merusak sesuatu yang merupakan miliknya,
- b) Para karyawan harus diberikan penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standart yang harus dipenuhi,

- c) Para karyawan didorong menentukan sendiri cara-cara disiplin dalam diri mengenai ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh karyawan perusahaan.

2) Kedisiplinan Korektif

Apabila ada karyawan yang melakukan pelanggaran atas ketentuan – ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standart yang telah diterapkan , karyawan akan dikenakan sanksi disipliner,berat atau ringan suatu sanksi tergantung pada berat pelanggaran yang telah terjadi dan perusahaan harus mampu menerapkan berbagai ketentuan yang berlaku secara efektif dan tidak hanya sekedar merupakan pernyataan dikertas,Disiplin harus diterapkan secara bertahap sebagai berikut ;

- a) Peringatan lisan oleh penyelia,
- b) Peringatan tertulis ketidakpuasan oleh atasan langsung,
- c) Penundaan kenaikan gaji berkala,
- d) Penundaan kenaikan pangkat,
- e) Pembebasan dari jabatan,
- f) Pemberhentian sementara,
- g) Permemberhentian atas permintaan sendiri,
- h) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri,dan
- i) Pemberhentian dengan tidak hormat.

Setelah diuraikan beberapa pengertian mengenai disiplin yang dikemukakan seperti tersebut diatas dapat dikatakan bahwa peraturan disiplin umumnya diartikan kepatuhan dan ketaatan pada peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang berlaku dilingkungan organisasi perusahaan. Jika terdapat karyawan yang tidak mematuhi segala peraturan dan ketentuan yang berlaku pada lingkungan kerja, berarti tindakan karyawan tersebut dapat dikategorikan sebagai tindakan yang melanggar disiplin.

d. Indikator – Indikator Kedisiplinan

Berikut ini beberapa indikator disiplin kerja menurut Menurut Mangkunegara (2015) sebagai berikut:

1) Disiplin waktu

Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi : kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2) Disiplin peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik.

3) Ketaatan pada standart

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4) Etika kerja

Karyawan bekerja dengan sopan sehingga bekerja etis sebagai wujud dari disiplin kerja karyawan.

Apabila dikaitkan dengan pekerjaan maka kedisiplinan mempunyai peranan penting dalam perusahaan karena menyangkut langsung kepada karyawan dan perusahaan. Dengan adanya kedisiplinan kerja yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan perusahaan karena dengan penuh semangat akan melaksanakan pekerjaan dengan kesadaran diri yang bersifat positif, sebaliknya apabila dilakukan dengan tidak baik maka akan berdampak negatif terhadap diri karyawan sendiri dan perusahaan.

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Hasibuan (2014) dikutip dari Ira dan Mattalatta (2017), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar bagi karyawan. Gaji adalah balas jasa uang dibayarkan secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan

walaupun pekerja tersebut tidak masuk. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian yang berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.

Menurut Yani dalam Widodo (2015) Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas semakin meningkat. Menurut Panggabean dalam Widodo (2015) Kompensasi disebut juga dengan penghargaan atau ganjaran dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

b. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan dalam Widodo (2015) tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah :

1) Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawannya. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi.

2) Kepuasan kerja

Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi.

3) Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan lebih mudah.

4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

5) Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternalkonsistensinya yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover yang relative kecil.

6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik

7) Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya.

8) Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka *intervensi* pemerintah dapat dihindarkan.

c. Jenis Kompensasi

Menurut Triton (2007) didalam Susan, et all (2014) menjelaskan, kompensasi yang diberikan kepada karyawan berdasarkan sifat penerimaannya dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu :

- 1) Kompensasi yang bersifat *financial*, kompensasi yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang (bernilai uang). Yang termasuk dalam jenis kompensasi bersifat financial adalah gaji atau upah, bonus, pengobatan, asuransi, dan lain sebagainya yang dibayarkan organisasi atau perusahaan.
- 2) Kompensasi bersifat non-financial, kompensasi yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan terutama dengan maksud untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Yang termasuk dalam kompensasi non - financial adalah program wisata, penyediaan fasilitas kantin (*cafeteria*), penyediaan tempat beribadah di kantor.

Berdasarkan mekanisme penerimaannya kompensasi dapat dibedakan dalam dua macam yaitu :

- 1) Kompensasi langsung, yaitu kompensasi yang penerimaannya tidak secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja, yaitu upah dan gaji.
- 2) Kompensasi perlengkapan atau kompensasi tidak langsung, yaitu kompensasi yang penerimaannya tidak secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja. Yang termasuk di dalamnya yaitu :
 - a) Perlindungan umum, seperti jaminan sosial, pengangguran, dan cacat.

b) Perlindungan pribadi, seperti pensiun, tabungan, pesangon tambahan, dan asuransi.

c) Pembayaran saat tidak bekerja, seperti pada waktu mengikuti pelatihan, cuti kerja, sakit, saat liburan, dan acara pribadi.

Tunjangan siklus hidup dalam bentuk bantuan hukum, perawatan orang tua, perawatan anak, program kesehatan, dan konseling.

d. Indikator – Indikator Kompensasi

Berikut ini beberapa indikator dari kompensasi menurut Menurut Hasibuan (2014) sebagai berikut:

1) Kesesuaian gaji dari perusahaan dengan peraturan pemerintah.

Kesesuaian pembayaran jasa kerja untuk satuan jasa tertentu dikaitkan dengan masa kerja, jenjang pendidikan, jabatan, tingkat kesulitan kerja, resiko pekerjaan dan jabatan karyawan.

2) Imbalan yang layak dan adil

Kesesuaian pemberian balas jasa sebagai perangsang yang diberikan pada karyawan yang mempunyai prestasi kerja mencapai atau melampaui batas yang telah ditetapkan perusahaan dengan maksud untuk memotivasi karyawan untuk berprestasi lebih tinggi.

3) Gaji yang diberikan sesuai harapan karyawan.

Kesesuaian pemberian tambahan selain gaji yang dinilai dengan uang kepada karyawan sebagai balas jasa sesuai dengan jenjang atau

kepangkatan (golongan) berdasarkan peraturan dan sistem yang digunakan dalam setiap perusahaan.

4. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk melakukan suatu pekerjaan secara sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. Biasanya seorang pekerja atau karyawan untuk mencapai target tertentu pasti mempunyai beberapa faktor yang mendorong atau memberi semangat untuk faktor tersebut. Menurut Wibowo (2014) Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Menurut Nawawi dalam bukunya mengemukakan bahwa kata motivasi itu berasal dari kata dasar motive yang artinya dorongan, sebab, atau alasan manusia melakukan tindakan dengan sadar. Kondisi yang demikian itu dapat diciptakan oleh pribadi manusia itu sendiri (motivasi instrinsik) atau oleh manusia lain (motivasi ekstrinsik).

Dalam pengertian umum, Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat

dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi.

b. Aspek-aspek Motivasi Kerja

Menurut Munandar (2001) dalam Ira dan Mattalatta (2017) menjelaskan tentang aspek - aspek motivasi kerja adalah:

1. Adanya kedisiplinan dari karyawan

Sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusan-keputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan

2. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.

3. Kepercayaan Diri

Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya. Daya berfikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

4. Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.

5. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

c. Teori - Teori Motivasi Kerja

1) Teori Hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow

Hirarki kebutuhan Maslow mengikuti teori jamak yaitu seseorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan manusia berjenjang. Maslow mengemukakan lima tingkat kebutuhan, sebagai berikut:

- a) Kebutuhan fisiologis : Kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat tetap hidup, termasuk makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernafas, dan sebagainya.
- b) Kebutuhan keselamatan dan keamanan : Kebutuhan akan keselamatan dan keamanan adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni

merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

- c) **Kebutuhan social** : Kebutuhan sosial adalah kebutuhan teman, interaksi, dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.
- d) **Kebutuhan akan penghargaan** : Kebutuhan akan penghargaan adalah kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan diri dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.
- e) **Aktualisasi diri** : Aktualisasi diri adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerjanya yang sangat memuaskan atau luar biasa.

2) Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Teori ini merupakan teori yang didasarkan atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Jika kebutuhan semakin terpenuhi, maka semangat pekerjaannya semakin baik. Teori-teori kepuasan ini antara lain:

a) Teori Motivasi Klasik

F.W. Taylor mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhantunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik, berbentuk uang atau barang

dari hasil pekerjaannya. Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja giat bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitandengan tugas-tugasnya.

b) Teori Dua Faktor dari Herzberg

Menurut Hezberg, orang menginginkan dua macam Faktor kebutuhan, yaitu:

- 1) Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan (*maintenancefactors*). Faktor kesehatan merupakan kebutuhan yang berlangsung terusmenerus,karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi.Faktor-faktor pemeliharaan meliputi balas jasa, kondisi kerja fisik,supervisi,macam-macam tunjangan.
- 2) Faktor pemeliharaan yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhanini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan yang apabilaterdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yangdapat menghasilkan prestasi yang baik.

c) Teori X dan Teori Y Mc. Gregor

Menurut teori X untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mau bekerja sungguh-sungguh. Jenis motivasiyang diterapkan cenderung motivasi negatif yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas. Sedangkan menurut teori Y, untuk memotivasi karyawan dilakukan dengan cara peningkatanpartisipasi, kerjasama, dan keterikatan pada keputusan.

d) Teori Berprestasi Mc Clelland

Teori motivasi kebutuhan McClelland merupakan salah satu teori motivasi yang secara luas. teori ini merupakan salah satu teori kebutuhan selain teori hierarki kebutuhan Maslow, ERG, dan teori dua faktor Herzberg. Menurut Robbins dan Judge (1996), dari empat teori motivasi kebutuhan, teori McClelland adalah teori yang paling banyak mendapatkan dukungan terutama kaitannya dengan pencapaian dan produktivitas.

d. Indikator – Indikator Motivasi Kerja

Indikator dari motivasi (Gibson, 1997) dikutip dari Mangkunegara (2015) adalah sebagai berikut :

- 1) Adanya penghargaan dari perusahaan.
- 2) Rasa memiliki terhadap aset perusahaan
- 3) Perhatian dari pimpinan
- 4) Kesempatan untuk berinisiatif
- 5) Kesempatan untuk menyelesaikan masalah pekerjaan.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel. 2.1
Rekapitulasi Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Alfatory Rheza Syahrul dan Ayu Rembulan Sari (2016)	Analisis Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang.	Disiplin Kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja dan pelatihan karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang.
			Pelatihan		
			Produktivitas Kerja		
2	A.Ira Upusapporiah dan Mattalatta (2017)	Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Soppeng	Pelatihan	Analisis Regresi Berganda	Pelatihan, kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Soppeng,
			Kompensasi		
			Motivasi		
			Produktivitas Kerja		
3	Retno Laras Palupi (2011)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Memperhatikan Kepuasan Kerja	Kompensasi	Deskriptif verifikatif, dengan pendekatan <i>ex post facto</i> dan metode survey	Kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan.
			Motivasi		
			Kepuasan Kerja		
			Produktivitas Kerja		

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
4	Mangundap Maya, Silvy Mandey dan Petrus Tumade (2015)	Analisis Disiplin Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT.PLN (PERSERO) Wilayah Sukuttenggo	Disiplin Kerja Kompensasi Lingkungan Kerja Produktivitas Kerja	Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Sumber : Dari hasil penelitian yang diolah, 2018

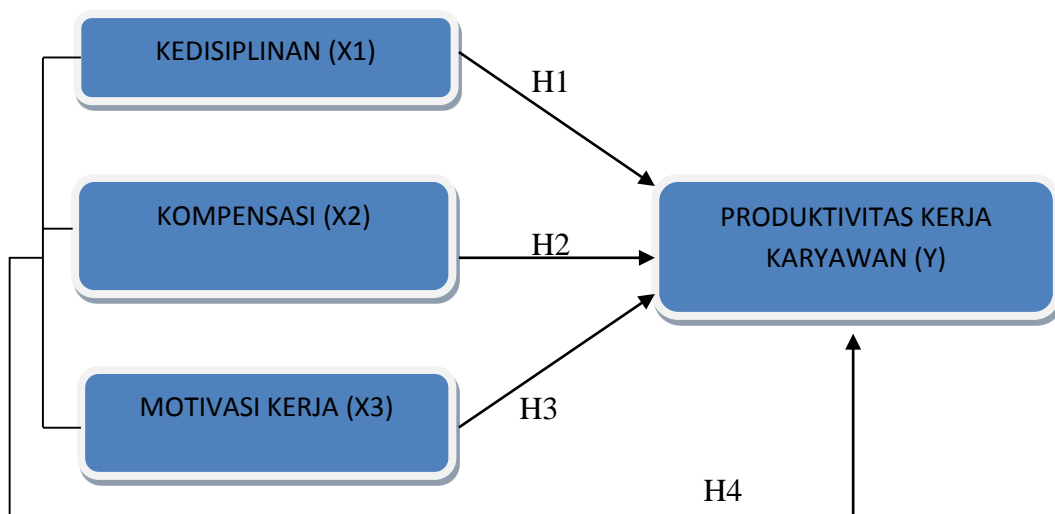
C. Kerangka Pikir

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Karena, dengan adanya disiplin kerja seluruh aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan maksimal. Sebaiknya disiplin kerja harus ditanamkan dalam diri karyawan agar karyawan dapat mematuhi norma-norma dan peraturan kerja yang telah dibuat oleh perusahaan.

Kompensasi merupakan suatu imbalan yang diberikan perusahaan atas jasa-jasa yang telah karyawan berikan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dari perusahaan, dengan kata lain guna untuk membayar waktu yang telah dihabiskan karyawan untuk bekerja dalam organisasi atau perusahaan. Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan karena apabila karyawan mendapatkan gaji sesuai yang diharapkan maka karyawan akan dengan senang hati melakukan pekerjaan dan hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Motivasi memiliki peran yang penting di dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan salah satunya dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam mengambil keputusan. motivasi di tempat kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap produktivitas, penelitian membuktikan bahwa seseorang yang termotivasi akan bahagia hal tersebut menyebabkan produktivitas meningkat, lebih antusias dan mendorong kedisiplinan karyawan.

Gambar 2.1
Kerangka Pikir



Keterangan :

X1 : Kedisiplinan

X2 : Kompensasi

X3 : Motivasi Kerja

Y : Produktivitas Kerja Karyawan

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan singkat yang disimpulkan dari latar belakang masalah yang diangkat dalam penelitian. Serta merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti, dimana jawaban itu masih bersifat lemah, dan perlu dilakukan pengujian secara empiris kebenarannya. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Kedisiplinan Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV.Tirta Makmur Ungaran.

H2 : Kompensasi Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV.Tirta Makmur Ungaran.

H3 : Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV.Tirta Makmur Ungaran.

H4 : Kedisiplinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV.Tirta Makmur Ungaran.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori atau penelitian tingkat penjelasan, maka tipe penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2014).

Hasil dari penelitian tersebut pada akhirnya menjelaskan hubungan kasual antar variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini penulis berupaya menjelaskan hubungan antara variabel kedisiplinan (X1), kompensasi (X2), dan motivasi kerja (X3) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di CV.Tirta Makmur Jl. Diponegoro 263 A Ungaran Barat, Kabupaten Semarang Jawa Tengah Indonesia.

C. Variabel Penelitian

Variabel merupakan gejala yang menjadi fokus peneliti untuk diamati (Sugiyono, 2014). Ada 2 variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel bebas dan variabel terkait.

1. Variabel bebas (variabel independen)

Variabel Bebas adalah variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Jadi, variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi (Sugiyono, 2014). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah

- a. kedisiplinan (X_1)
- b. kompensasi (X_2)
- c. motivasi kerja (X_3)

2. Variabel terikat (variabel dependen)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena ada variabel bebas (Sugiyono, 2014). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan (Y).

Selanjutnya indikator yang di gunakan sebagai acuan untuk memudahkan dalam penelitian dalam tabel 3.1 berikut ini :

Tabel 3.1
Indikator Penelitian

Variabel	Indikator penelitian	Skala
Kedisiplinan (X_1)	Disiplin waktu	Ordinal
	Disiplin peraturan	Ordinal
	Ketaatan pada standar perusahaan	Ordinal
	Etika kerja	Ordinal
Kompensasi (X_2)	Kesesuaian gaji dari perusahaan dengan peraturan pemerintah	Ordinal
	Imbalan yang layak dan adil	Ordinal
	Gaji yang diberikan sesuai harapan karyawan	Ordinal
Motivasi Kerja (X_3)	Ada penghargaan dari perusahaan	Ordinal
	Rasa memiliki terhadap aset perusahaan	Ordinal
	Perhatian dari pimpinan	Ordinal
	Kesempatan untuk berinisiatif	Ordinal
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Kesempatan untuk menyelesaikan masalah pekerjaan	Ordinal
	Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan	Ordinal
	Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan	Ordinal
	Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang telah direncanakan	Ordinal

Sumber : Data diolah oleh Peneliti,2019

D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi adalah sekumpulan data yang mempunyai karakteristik yang sama dan menjadi objek inferensi, Statistika inferensi mendasarkan diri pada dua konsep dasar, populasi sebagai keseluruhan data, baik nyata maupun imajiner, dan sampel, sebagai bagian dari populasi yang digunakan untuk melakukan inferensi (pendekatan/penggambaran) terhadap populasi tempatnya berasal. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang

mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Populasi dalam Penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Tirta Makmur Ungaran sejumlah 103 orang.

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2014) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini sample yang digunakan adalah seluruh karyawan yaitu 103 orang responden .

Teknik Sampling adalah merupakan teknik pengambilan sample (Sugiyono, 2014). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sensus. Sensus adalah cara pengumpulan data apabila seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu. Data yang diperoleh tersebut merupakan hasil

pengolahan sensus disebut sebagai data yang sebenarnya (*true value*). Sehingga sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah 103 orang karyawan di CV. Tirta Makmur Ungaran.

E. Teknik Pengambilan Data

1. Sumber Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan, penulis menggunakan tehnik pengumpulan data sebagai berikut :

a. Sumber Data Primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber data, diamati dan dicatat untuk pertamakalinya. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari obyek yang di amati dan diteliti secara langsung dengan mengadakan pengadaaan data kepada sample yang telah ditentukan. Teknik pengumpulan datra dalam penelitian ini menggunakan penyebaran kuesioner. Kuesioner merupakan seperangkat pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden (Sugiyono, 2014). Melalui kuesioner dapat diperoleh data mengenai pengaruh kedisiplinan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder yang bersumber dari data yang berhubungan dengan karyawan yang diperoleh dari personalia. Seperti laporan harian hasil kerja, laporan absensi dan data lain yang diperlukan untuk mendukung penelitian ini.

F. Metode Pengambilan Data

1. Kuesioner (angket)

Yaitu cara memperoleh data dengan teknik mengajukan pertanyaan/ Pernyataan secara tertulis disertai dengan alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden.

2. Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya yang berhubungan dengan objek penelitian (Arikunto, 2015). Data yang diperoleh dengan metode dokumentasi dalam penelitian ini adalah sejarah singkat, visi dan misi, data jumlah karyawan dan struktur organisasi.

Studi Kepustakaan yaitu mempelajari ilmu pengetahuan teoritis serta menelaah buku-buku serta berbagai bentuk literatur yang berkaitan langsung dengan masalah yang diteliti. Pada penelitian ini dokumen yang digunakan adalah dokumen yang berhubungan dengan CV. Tirta Makmur Ungaran.

Peneliti menggunakan skala Likert sebagai alat ukur untuk mengukur pendapat dan persepsi responden. Skala Likert merupakan teknik mengukur sikap dimana subyek diminta untuk mengindikasikan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan terhadap masing-masing pertanyaan (Ghozali, 2015). Berdasarkan skala Likert skor yang diberikan pada jawaban setiap responden sebagai berikut.

Sangat setuju	: diberi skor 5
Setuju	: diberi skor 4
Cukup Setuju	: diberi skor 3
Tidak setuju	: diberi skor 2
Sangat tidak setuju	: diberi skor 1

G. Tehnik Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen memegang peran penting dalam penelitian kuantitatif karena kualitas data yang digunakan dalam banyak hal ditentukan oleh kualitas instrumen yang dipergunakan. Artinya, data yang bersangkutan dapat mewakili atau mencerminkan sesuatu yang diukur pada diri subjek penelitian dan si pemilik data, sehingga data yang didapat peneliti dapat dipertanggung jawabkan. Persyaratan kualifikasi itu minimal meliputi aspek validitas dan aspek reliabilitas. (Ghozali, 2015).

a) Uji Validitas

Yaitu untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur secara cepat (sudarmantao, 2015). Validitas berkaitan dengan permasalahan apakah instrumen yang dimasukan untuk mengukur sesuatu yang dapat mengukur secara tepat terhadap sesuatu yang akan diukur tersebut. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang di inginkan serta dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya instrumen menunjukkan sejauh mana data yang

terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud, untuk menguji validitas dapat dihitung korelasi antara masing-masing pernyataan skor total dengan teknik korelasi “*produc moment*” dan “*pearson*” (sudarmanto, 2015). Perhitungan yang digunakan diperoleh dengan rumus (umar, 1997).

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

Keterangan :

r = koefisien korelasi

x = variabel independen (kedisiplinan X₁, kompensasi X₂, motivasi kerja X₃)

y = variebel dependen (produktivitas kerja)

n = jumlah sample

Apabila $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} dengan taraf signifikan 5% maka dapat disimpulkan antara korelasi yang nyata diantara diemensi – dimensi yang ditetapkan dengan kinerja karyawan sehingga dapat dikatakan bahwa kuesioner sebagai alat ukur tersebut adalah valid.

Tabel 3.2
Uji Validitas

Variabel Penelitian		r hitung	>/<	r tabel	Sig	Keterangan
kedisiplinan (X1)	X1.1	1,000	>	0,5760	0,000	Valid
	X1.2	1,000	>	0,5760	0,000	Valid
	X1.3	1,000	>	0,5760	0,000	Valid
	X1.4	1,000	>	0,5760	0,000	Valid
	X1.5	1,000	>	0,5760	0,000	Valid
	X1.6	1,000	>	0,5760	0,000	Valid
	X1.7	1,000	>	0,5760	0,000	Valid
	X1.8	1,000	>	0,5760	0,000	Valid
	X1.9	1,000	>	0,5760	0,000	Valid
	X1.10	1,000	>	0,5760	0,000	Valid
kompensasi (X2)	X2.1	1,000	>	0,5760	0,000	Valid
	X2.2	1,000	>	0,5760	0,000	Valid
	X2.3	0,820	>	0,5760	0,000	Valid
	X2.4	1,000	>	0,5760	0,000	Valid
	X2.5	1,000	>	0,5760	0,000	Valid
	X2.6	1,000	>	0,5760	0,000	Valid
	X2.7	1,000	>	0,5760	0,000	Valid
	X2.8	1,000	>	0,5760	0,000	Valid
	X2.9	1,000	>	0,5760	0,000	Valid
	X2.10	1,000	>	0,5760	0,000	Valid
motivasi kerja (X3)	X3.1	0,998	>	0,5760	0,000	Valid
	X3.2	0,838	>	0,5760	0,000	Valid
	X3.3	0,998	>	0,5760	0,000	Valid
	X3.4	0,998	>	0,5760	0,000	Valid
	X3.5	0,998	>	0,5760	0,000	Valid
	X3.6	0,998	>	0,5760	0,000	Valid
	X3.7	0,998	>	0,5760	0,000	Valid
	X3.8	0,998	>	0,5760	0,000	Valid
	X3.9	0,998	>	0,5760	0,000	Valid
	X3.10	0,998	>	0,5760	0,000	Valid

Variabel Penelitian		r hitung	>/<	r table	Sig	Keterangan
produktivitas kerja karyawan (Y)	Y.1	0,998	>	0,5760	0,000	Valid
	Y.2	0,838	>	0,5760	0,000	Valid
	Y.3	0,998	>	0,5760	0,000	Valid
	Y.4	0,998	>	0,5760	0,000	Valid
	Y.5	0,998	>	0,5760	0,000	Valid
	Y.6	0,998	>	0,5760	0,000	Valid
	Y.7	0,998	>	0,5760	0,000	Valid
	Y.8	0,998	>	0,5760	0,000	Valid
	Y.9	0,998	>	0,5760	0,000	Valid
	Y.10	0,998	>	0,5760	0,000	Valid

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa menunjukkan variabel kedisiplinan, kompensasi, dan motivasi kerja terlihat korelasi menunjukkan nilai signifikansi $< 0,05$ dan r hitung lebih besar dari r tabel. Dengan nilai r tabel 0,5760 jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pertanyaan adalah valid.

b) Uji Reliabilitas

Uji realibilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2015).

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau

variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,70 (Nunnally) dalam (Ghozali,2015). Rumus Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$\alpha = \left(\frac{K}{K - 1} \right) \left(\frac{s_r^2 - \sum s_i^2}{s_x^2} \right)$$

Keterangan :

a : koefisien reliabilitas

k : item pertanyaan yang diuji

s : varian skor item

x : varian skor-skor tes.

Kinerja pengujian : $r_{hitung} > r_{tabel}$, reliabel

$r_{hitung} < r_{tabel}$, tidak reliabel.

Tabel 3.3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	>/<		Keterangan
kedisiplinan (X1)	0,795	>	0,7	Reliabel
kompensasi (X2)	0,795	>	0,7	Reliabel
motivasi kerja (X3)	0,795	>	0,7	Reliabel
produktivitas kerja karyawan (Y)	0,795	>	0,7	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel dengan nilai *Cronbach's Alpha*(α)> 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan oleh variabel kedisiplinan, kompensasi, motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan dapat dipercaya atau handal untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

H. Analisis Data

1. Korelasi Sederhana

Metode analisa ini di gunakan untuk menganalisis ada tidaknya hubungan antara variable, jika ada hubungan maka berapa besar pengaruhnya. Menurut Sugiyono (2014) “ korelasi spearman rank di gunakan mencari atau untuk menguji signifikan hipotesis asosiatif bila masing-masing variable tidak harus sama”. Selanjutnya untuk mengetahui variable kedisiplinan (X1), kompensasi (X2) dan motivasi kerja (X3) dengan produktivitas kerja karyawan (Y), dapat diukur dengan menggunakan rumus *Spearman Rank* melalui langkah-langkah sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

(Suharyadi dan Purwanto, 2014)

Keterangan:

r_s = Koefisien Korelasi Spearman

Σ = notasi jumlah

d_i = pembeda rangking antara pasangan data

n =banyaknya pasangan data

Tabel 3.4
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

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 (2014)

2. Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda ini berkenaan dengan hubungan tiga atau lebih variabel. Sekurang-kurangnya dua variabel bebas dihubungkan dengan variabel terikatnya. Dalam korelasi ganda koefisien korelasinya dinyatakan dalam R.

Analisis ini digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel bebas atau lebih yang secara bersama-sama dihubungkan dengan variabel terikatnya, sehingga dapat diketahui besarnya sumbangan seluruh variabel bebas yang menjadi obyek penelitian terhadap variabel terikatnya.

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r_{yx_1}^2 + r_{yx_2}^2 - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - r_{x_1x_2}^2}}$$

Dimana:

$R_{yx_1x_2}$ = koefisien korelasi ganda antara variabel x_1 dan x_2

r_{yx_1} = koefisien korelasi X_1 terhadap Y

r_{yx_2} = koefisien korelasi X_2 terhadap Y

$r_{x_1x_2}$ = koefisien korelasi X_1 terhadap X_2

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi linear sederhana dapat digunakan untuk memprediksi seberapa jauh hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. (Sugiyono, 2014). Analisis regresi linear sederhana, selain digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua

variabel, juga dapat menunjukkan arah hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen. Sehingga persamaan umum regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + bX$$

(Sugiyono, 2014)

Keterangan:

Y = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan (produktivitas kerja Y)

a = Konstanta, yaitu besarnya nilai Y ketika nilai X=0

b = Arah koefisien regresi, yang menyatakan perubahan nilai Y apabila terjadi perubahan nilai X. Bila (+) maka arah garis akan naik, dan bila (-) maka nilai garis akan turun

X = variabel terikat / variabel yang mempengaruhi (kedisiplinan X₁, kompensasi X₂, motivasi kerja X₃)

Jika koefisien b bernilai positif, maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat korelasi positif atau searah. Dengan kata lain, peningkatan atau penurunan variabel bebas diikuti dengan kenaikan atau penurunan variabel terikat. Sedangkan jika koefisien b bernilai negatif, maka menunjukkan arah yang berlawanan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan kata lain, setiap peningkatan variabel bebas akan diikuti dengan penurunan variabel terikat atau sebaliknya.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel dependen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). (Sugiyono, 2014)

Bila dijabarkan secara matematis bentuk persamaan dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

(Sugiyono, 2014)

Dimana:

Y = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan
(produktivitas kerja)

a = Konstanta, yaitu besarnya nilai Y ketika nilai $X_1X_2X_3=0$

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi

$X_1 X_2 X_3$ = variabel terikat / variabel yang mempengaruhi (kedisiplinan X_1 , kompensasi X_2 , motivasi kerja X_3)

5. Analisis Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Koefisien deterrminasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variasi-variabel dependen (*Goodness of fit*) suatu model. Nilai koefisien determinasi berada di antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan dependen amat terbatas (Ghozali, 2015). Nilai yang mendekati satu (100%)

berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan 1 variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *AdjustedR²*, karena nilai tersebut dapat naik atau turun apabila penambahan variabel independen ditambahkan kedalam model (Ghozali, 2015).

Dalam kenyataannya nilai *adjusted R²* dapat bernilai negatif, walaupun yang dikehendaki harus bernilai positif. Menurut Gujarati (2003) dalam Ghozali (2015) jika dalam uji empiris didapat nilai *adjustedR²* negative, maka nilai *adjusted R²* dianggap bernilai nol. Secara matematis, jika $R^2 = 1$, maka *adjusted R²* = 1 = R^2 sedangkan jika nilai $R^2=0$, maka *adjusted R²* = $(1-k)(n-k)$. Jika $k>1$, maka *adjusted R²* akan bernilai negatif.

Koefisien determinasi pada intinya mengukur besarnya kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Besarnya koefisien determinasi dapat ditentukan dari kuadrat besarnya koefisien korelasi.

$$FP = R^2$$

Keterangan :

FP : Koefisien Determinasi

R^2 : Nilai Koefisien Korelasi

6. Pengujian Hipotesis

Rancangan pengujian hipotesis ini dinilai dengan penetapan hipotesis nol dan hipotesis alternatif, penelitian uji statistik dan perhitungan nilai uji statistik, perhitungan hipotesis, penetapan tingkat signifikan dan penarikan kesimpulan.

Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis nol (H_0) tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan Hipotesis alternatif (H_a) menunjukkan adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Untuk menguji hipotesis, dapat menggunakan rumus berikut ini:

a) Uji t (Parsial)

Uji t berarti melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. Sugiyono (2014) merumuskan uji t sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2014)

Keterangan:

t = Distribusi t

n = Jumlah data

r = Koefisien korelasi parsial

r^2 = Koefisien determinasi

t hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t_{table} dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Kriteria yang digunakan sebagai dasar perbandingan sebagai berikut :

Ho diterima jika nilai $t_{hitung} > t_{table}$

Ho ditolak jika nilai $t_{hitung} < t_{table}$

Bila terjadi penerimaan Ho maka dapat disimpulkan suatu pengaruh adalah tidak signifikan, sedangkan bila Ho ditolak artinya suatu pengaruh adalah signifikan.

Rancangan pengujian hipotesis penelitian ini untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel independent (X) yaitu : kedisiplinan (X_1), kompensasi (X_2), dan motivasi kerja (X_3), terhadap produktivitas kerja karyawan aktiva tetap sebagai variabel dependen (Y). Adapun yang menjadi hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Kedisiplinan

$H_{01} : \beta_1 = 0$ “tidak terdapat pengaruh antara kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan”.

$H_{a1} : \beta_1 \neq 0$ "terdapat pengaruh antara kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan”.

2) Kompensasi

$H_{01} : \beta_1 = 0$ “tidak terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan”.

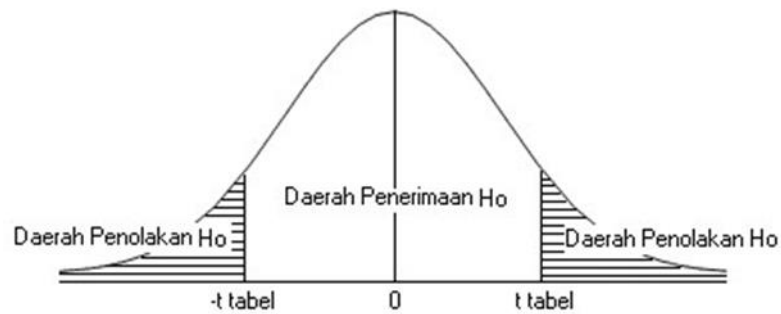
$H_{a1} : \beta_1 \neq 0$ "terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan".

3) Motivasi Kerja

$H_{o3} : \beta_3 = 0$ "tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan".

$H_{a3} : \beta_3 \neq 0$ "terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan".

Gambar 3.1
Uji t (Parsial)



b) Uji F (Simultan)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh kedisiplinan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara simultan. Menurut Sugiyono (2014) rumus pengujian adalah:

$$F = \frac{R^2 / k}{(1-R^2) / (n-k-1)}$$

(Sugiyono, 2014)

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah data atau kasus

F hasil perhitungan ini dibandingkan dengan F_{tabel} yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% atau dengan *degree freedom* = $n-k-1$ dengan kriteria sebagai berikut:

Ho ditolak jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$

Ho diterima jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$

Jika terjadi penerimaan Ho, maka dapat diartikan sebagai tidak signifikkannya model regresi berganda yang diperoleh sehingga mengakibatkan tidak signifikan pula pengaruh dari variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Adapun yang menjadi hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$H_{05} : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$$

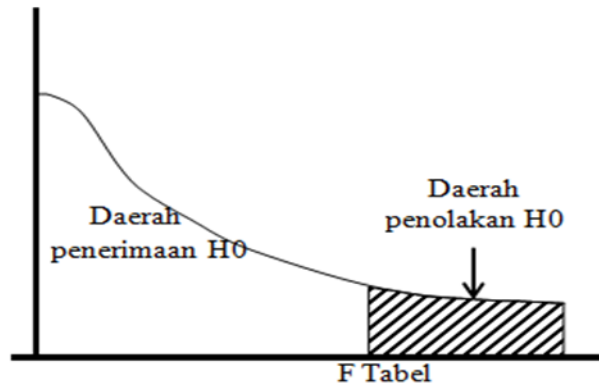
X_1 (kedisiplinan), X_2 (kompensasi) dan X_3 (motivasi kerja) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di CV.

Tirta Makmur Ungaran.

$$H_{a5} : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq 0$$

X_1 (kedisiplinan), X_2 (kompensasi) dan X_3 (motivasi kerja) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di CV. Tirta Makmur Ungaran.

Gambar 3.2
Uji F (Simultan)



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Sehubungan dengan judul penelitian, dalam memperoleh data dari responden disusun daftar pertanyaan secara tertulis dimana daftar pertanyaan tersebut selanjutnya disebarakan kepada responden. Dari penyebaran kuesioner diperoleh beberapa gambaran mengenai karakteristik responden. Berikut ini akan dijelaskan secara singkat gambaran responden yaitu mengenai jenis kelamin responden dan umur responden.

1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki –Laki	70	70%
Perempuan	30	30%
Total	100	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa 70 persen atau 70 responden adalah laki-laki dan 30 persen atau 30 responden adalah perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa terbanyak responden adalah perempuan. Hal ini wajar karena perempuan lebih memiliki ketelitian dalam bekerja. Sehingga diharapkan akan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan CV. Tirta Makmur Ungaran.

2. Umur Responden

Identitas responden selanjutnya dapat diketahui melalui faktor umur sebagai berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur Responden	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	22 - 24 tahun	28	28%
2	25 - 27 tahun	26	26%
3	28 - 30 tahun	7	7%
4	31 - 33 tahun	20	20%
5	34 - 36 tahun	0	0%
6	37 - 38 tahun	13	13%
7	39 - 41 tahun	4	4%
8	42 - 44 tahun	2	2%
Total		100	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, dapat dilihat bahwa kelompok terbesar responden adalah yang berumur 22 - 44 tahun. Karena pada umur tersebut seseorang sangat produktif sehingga akan memberikan hasil kerja yang baik bagi CV. Tirta Makmur Ungaran.

3. Pendidikan Responden

Identitas responden selanjutnya dapat diketahui melalui pendidikan responden sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Pendidikan Responden

No.	Pendidikan Responden	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	S1	2	2%
2	DIII	5	5%
3	SLTA	93	93%
Total		100	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, dapat dilihat bahwa responden sudah menjadi karyawan CV. Tirta Makmur Ungaran memiliki pendidikan SLTA, DIII dan S1. Sehingga dapat menjelaskan bahwa responden mengetahui pekerjaan dengan sangat baik di CV. Tirta Makmur Ungaran.

B. Deskripsi Tanggapan Responden

1. Deskripsi tentang variabel kedisiplinan (X1)

Table 4.4
Jawaban Responden Terhadap Variabel Kedisiplinan (X1)

Kode	STS	TS	CS	S	SS	Jumlah
	STS	TS	CS	S	SS	Skor
X1.1	0	0	9	53	38	100
X1.2	0	0	16	57	27	100
X1.3	0	0	12	43	45	100
X1.4	0	0	25	57	18	100
X1.5	0	0	12	43	45	100
X1.6	0	0	9	53	38	100
X1.7	0	0	13	60	27	100
X1.8	0	0	12	43	45	100
X1.9	0	0	9	53	38	100
X1.10	0	1	13	59	27	100
Jumlah	0%	0%	13%	52%	35%	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari tabel 4.4 dapat di jelaskan mengenai tanggapan responden tentang variabel kedisiplinan (X1) terbanyak menyatakan sangat setuju dengan persentase skor terbanyak mencapai 52 persen. Hasil tersebut ditunjukkan dengan rata-rata responden yang menjawab pernyataan kuesioner menjelaskan bahwa responden setuju apabila kedisiplinan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di CV. Tirta Makmur Ungaran.

2. Deskripsi tentang variabel kompensasi (X2)

Tabel 4.5
Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X2)

Kode	STS	TS	CS	S	SS	Jumlah
	STS	TS	CS	S	SS	Skor
X2.1	0	0	8	53	39	100
X2.2	0	0	4	40	56	100
X2.3	0	0	5	35	60	100
X2.4	0	0	10	51	39	100
X2.5	0	0	5	40	55	100
X2.6	0	0	5	35	60	100
X2.7	0	0	10	51	39	100
X2.8	0	0	5	40	55	100
X2.9	0	0	6	34	60	100
X2.10	0	0	9	52	39	100
Jumlah	0%	0%	7%	43%	50%	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari tabel 4.5 dapat di jelaskan mengenai tanggapan responden tentang variabel kompensasi (X2) yang menyatakan sangat setuju dengan persentase skor terbanyak mencapai 50 persen. Hasil tersebut ditunjukkan dengan rata-rata responden yang menjawab pernyataan kuesioner menjelaskan bahwa responden sangat setuju apabila kompensasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di CV. Tirta Makmur Ungaran.

3. Deskripsi tentang variabel motivasi kerja (X3)

Tabel 4.6
Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X3)

Kode	STS	TS	CS	S	SS	Jumlah
	STS	TS	CS	S	SS	Skor
X3.1	0	0	15	43	42	100
X3.2	0	0	20	35	45	100
X3.3	0	0	23	27	50	100
X3.4	0	0	15	42	43	100
X3.5	0	0	21	34	45	100
X3.6	0	0	23	28	49	100
X3.7	0	0	16	42	42	100
X3.8	0	0	21	34	45	100
X3.9	0	0	23	28	49	100
X3.10	0	0	16	42	42	100
Jumlah	0%	0%	19%	36%	45%	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari tabel 4.6 dapat di jelaskan mengenai tanggapan responden tentang variabel motivasi kerja (X3) yang menyatakan sangat setuju dengan persentase skor terbanyak mencapai 45 persen. Hasil tersebut ditunjukkan dengan rata-rata responden yang menjawab pernyataan kuesioner menjelaskan bahwa responden sangat setuju apabila motivasi kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di CV. Tirta Makmur Ungaran.

4. Deskripsi tentang variabel produktivitas kerja karyawan (Y)

Tabel 4.7

Jawaban Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kerja Karyawan(Y)

Kode	STS	TS	CS	S	SS	Jumlah
	STS	TS	CS	S	SS	Skor
Y.1	0	1	3	51	45	100
Y.2	0	1	8	53	38	100
Y.3	0	1	5	56	38	100
Y.4	0	0	9	53	38	100
Y.5	0	0	16	57	27	100
Y.6	0	0	4	50	46	100
Y.7	0	0	9	53	38	100
Y.8	0	0	16	57	27	100
Y.9	0	0	4	50	46	100
Y.10	0	1	6	56	37	100
Jumlah	0%	0%	8%	54%	38%	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari tabel 4.7 dapat di jelaskan mengenai tanggapan responden tentang variabel produktivitas kerja karyawan (Y) menyatakan setuju dengan persentase skor terbanyak mencapai 54 persen. Hasil tersebut ditunjukkan dengan rata-rata responden yang menjawab pernyataan kuesioner menjelaskan bahwa responden setuju apabila produktivitas kerja karyawan di CV. Tirta Makmur Ungaran sesuai dengan indikator yang digunakan di penelitian pada CV. Tirta Makmur Ungaran.

C. Analisis Data Penelitian

1. Analisis Korelasi

a. Analisis Korelasi Sederhana

Berikut ini adalah hasil uji analisis korelasi sederhana :

Tabel 4.8
Hasil Uji Analisis Korelasi Sederhana
Correlations

		KEDISIPLINAN (X1)	KOMPENSASI (X2)	MOTIVASI KERJA (X3)	PRODUKTIVITAS KERJA (Y)
KEDISIPLINAN (X1)	Pearson Correlation	1	.066	.535**	.449**
	Sig. (2-tailed)		.515	.000	.000
	N	100	100	100	100
KOMPENSASI (X2)	Pearson Correlation	.066	1	.304**	.353**
	Sig. (2-tailed)	.515		.002	.000
	N	100	100	100	100
MOTIVASI KERJA (X3)	Pearson Correlation	.535**	.304**	1	.570**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.000
	N	100	100	100	100
PRODUKTIVITAS KERJA (Y)	Pearson Correlation	.449**	.353**	.570**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100

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

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.8 yang diperoleh hasil pengolahan SPSS korelasi sederhana untuk variabel kedisiplinan, kompensasi, motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Korelasi sederhana antara kedisiplinan (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) nilai korelasi positif sebesar 0,449, maka interpretasi berada di antara 0,40 – 0,599 sebagaimana dapat dilihat pada tabel 3.4 halaman 51. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kedisiplinan terdapat hubungan positif yang sedang terhadap produktivitas kerja karyawan.
- 2) Korelasi sederhana antara kompensasi (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) nilai korelasi positif sebesar 0,353, maka interpretasi berada di antara 0,20 – 0,399 sebagaimana dapat dilihat pada tabel 3.4 halaman 51. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi terdapat hubungan positif yang rendah terhadap produktivitas kerja karyawan.
- 3) Korelasi sederhana antara motivasi kerja (X3) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) nilai korelasi positif sebesar 0,570, maka interpretasi berada di antara 0,40 – 0,599 sebagaimana dapat dilihat pada tabel 3.4 halaman 51. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja terdapat hubungan positif yang sedang terhadap produktivitas kerja karyawan.

b. Korelasi Berganda

Korelasi berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel bebas (kedisiplinan, kompensasi, motivasi kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (produktivitas kerja karyawan). Hasil pengujian menggunakan program SPSS didapat hasil perhitungan sebagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil Korelasi Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.631 ^a	.398	.379	3.89507	1.924

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA (X3), KOMPENSASI (X2), KEDISIPLINAN (X1)

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan hasil pengolahan SPSS, maka korelasi berganda untuk variabel kedisiplinan, kompensasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diketahui dari nilai R positif sebesar 0,631. Hal ini dapat ditunjukkan bahwa interpretasi berada di 0,60 – 0,799 sebagaimana dapat dilihat pada tabel 3.4 halaman 51. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kedisiplinan, kompensasi dan motivasi kerja secara simultan terdapat hubungan positif yang kuat terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Analisis Regresi Linier

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana adalah analisis yang dipergunakan untuk mengetahui pengaruh dari satu variabel independen (X) yaitu kedisiplinan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap satu variabel terikat (Y) yaitu produktivitas kerja karyawan. Untuk menghitung regresi sederhana tersebut menggunakan program SPSS.

1) Pengaruh Kedisiplinan (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 4.10
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X1 Terhadap Y

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21.641	4.301		5.032	.000		
	KEDISIPLINAN (X1)	.723	.145	.449	4.975	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)
Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Data pada tabel 4.10 diatas menunjukkan regresi linier sederhana variabel kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = 21,641 + 0,723 X_1$$

Terlihat bahwa nilai constanta produktivitas kerja karyawan (Y) bernilai positif sebesar 21,641 dan nilai kedisiplinan (X1) positif kuat

0,723 sehingga dapat dijelaskan bahwa jika kedisiplinan sama dengan 0 atau konstan/ tetap maka produktivitas kerja karyawan naik sebesar 21,641 atau jika kedisiplinan semakin tepat atau baik dengan nilai sebesar 0,723 maka produktivitas kerja karyawan meningkat sebesar 21,641.

2) Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berikut adalah hasil analisis korelasi sederhana penelitian ini dengan menggunakan program SPSS.

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X2 Terhadap Y

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	25.794	4.615		5.589	.000		
	KOMPENSASI (X2)	.386	.104	.353	3.730	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)
Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Data pada tabel 4.11 diatas menunjukkan regresi linier sederhana variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = 25,794 + 0,386X_2$$

Terlihat bahwa nilai constanta produktivitas kerja karyawan (Y) bernilai positif sebesar 25,794 dan nilai kompensasi (X2) positif rendah

0,386 sehingga dapat dijelaskan bahwa jika kompensasi sama dengan 0 atau konstan/ tetap maka produktivitas kerja karyawan naik sebesar 25,794 atau jika kompensasi semakin tepat atau baik dengan nilai sebesar 0,386 maka produktivitas kerja karyawan meningkat sebesar 25,794.

3) Pengaruh Motivasi Kerja (X3) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 4.12
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X3 Terhadap Y

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21.594	3.135		6.888	.000		
	MOTIVASI KERJA (X3)	.500	.073	.570	6.861	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)
Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Data pada tabel 4.12 diatas menunjukkan regresi linier sederhana variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 21,594 + 0,500X_3$$

Terlihat bahwa nilai constanta produktivitas kerja karyawan (Y) bernilai positif sebesar 21,594 dan nilai motivasi kerja (X3) positif sedang 0,500 sehingga dapat dijelaskan bahwa jika motivasi kerja sama

dengan 0 atau konstan/ tetap maka produktivitas kerja karyawan naik sebesar 21,594 atau jika motivasi kerja semakin tepat atau baik dengan nilai sebesar 0,500 maka produktivitas kerja karyawan meningkat sebesar 21,594.

Berdasarkan data pada lampiran diatas maka nilai koefisien korelasi sederhana dapat diuraikan sebagai beriku :

Tabel 4.13
Nilai Koefisien Korelasi Sederhana

Variabel	Koefisien Korelasi		
	Kedisiplinan (X1)	Kompensasi (X2)	Motivasi Kerja (X3)
Produktivitas Kerja Karyawan	0,723	0,386	0.500
Signifikansi	0,000	0,000	0,000

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Data pada tabel 4.13 tersebut diketahui bahwa terdapat arah hubungan (*correlation*) antar variabel sebagai berikut :

- a) Nilai koefisien korelasi antar variabel kedisiplinan 0,723 dengan signifikansi 0,000.
- b) Nilai koefisien korelasi antar variabel kompensasi 0,386 dengan signifikansi 0,000.
- c) Nilai koefisien korelasi antar variabel motivasi kerja 0,500 dengan signifikansi 0,000.

Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien korelasi untuk variabel kedisiplinan, kompensasi dan motivasi kerja memiliki interpretasi berada antara 0,20 – 0,799 sebagaimana dapat dilihat pada tabel 3.4 halaman 51. Dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka disimpulkan bahwa variabel kedisiplinan, kompensasi dan motivasi kerja secara parsial memiliki korelasi rendah sampai dengan kuat dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

b. Regresi Linier Berganda

Berikut adalah hasil analisis regresi linear berganda penelitian ini dengan menggunakan program SPSS.

Tabel 4.14
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.957	5.220		1.333	.186		
KEDISIPLINAN (X1)	.374	.152	.232	2.462	.016	.704	1.420
KOMPENSASI (X2)	.244	.092	.222	2.657	.009	.895	1.118
MOTIVASI KERJA (X3)	.332	.087	.378	3.822	.000	.642	1.558

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)
Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui ketergantungan variabel terikat (dependen) dengan satu atau lebih variabel bebas (independen), dengan tujuan untuk mengestimasi dan memprediksi rata-

rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan variabel independen yang diketahui.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda antara kedisiplinan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan menghasilkan suatu persamaan model regresi:

$$Y = 6,957 + 0,374X_1 + 0,244X_2 + 0,332X_3$$

Dari persamaan regresi linear berganda tersebut di atas menunjukkan bahwa:

- 1) Nilai konstanta atau produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 6,957 artinya jika kedisiplinan, kompensasi dan motivasi kerja dianggap konstan atau tetap, maka produktivitas kerja karyawan berpengaruh positif, jika kedisiplinan, kompensasi dan motivasi kerja kenaikan 1% maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 6,957.
- 2) Nilai koefisien regresi kedisiplinan (X1) sebesar 0,374 bernilai positif, artinya jika kedisiplinan dianggap konstan atau tetap, maka produktivitas kerja karyawan berpengaruh positif, jika kedisiplinan mengalami kenaikan 1% maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,374.
- 3) Nilai koefisien regresi kompensasi (X2) sebesar 0,244 bernilai positif, artinya jika kompensasi dianggap konstan atau tetap, maka produktivitas

kerja karyawan berpengaruh positif, jika kompensasi mengalami kenaikan 1% maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,244.

- 4) Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X3) sebesar 0,332 artinya jika motivasi kerja dianggap konstan atau tetap, maka produktivitas kerja karyawan berpengaruh positif, jika motivasi kerja kenaikan 1% maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,332.

c. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase variabel produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh kedisiplinan, kompensasi dan motivasi kerja. Hasil pengujian menggunakan program SPSS maka dapat dilihat perhitungannya sebagai berikut :

Tabel 4.15
Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.631 ^a	.398	.379	3.89507	1.924

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA (X3), KOMPENSASI (X2), KEDISIPLINAN (X1)

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yaitu sebesar 0,379 yang menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh kedisiplinan, kompensasi dan motivasi kerja sebesar 37,9 % sedangkan sisanya sebesar $(100 - 37,9) = 62,1\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji t secara parsial yang didapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.16
Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	6.957	5.220				1.333
KEDISIPLINAN (X1)	.374	.152	.232	2.462	.016	.704	1.420
KOMPENSASI (X2)	.244	.092	.222	2.657	.009	.895	1.118
MOTIVASI KERJA (X3)	.332	.087	.378	3.822	.000	.642	1.558

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

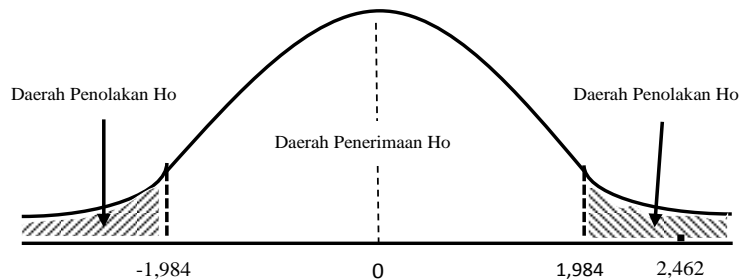
Hasil uji t dapat dilihat dengan melihat nilai t_{hitung} dan nilai signifikansinya. Apabila nilai sig. $< 0,05$, maka hipotesis alternatif yang

menyatakan bahwa variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen diterima. Dari tabel 4.16 dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Uji hipotesis kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan

Pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan didapat $t_{hitung} = 2,462$ lebih besar dari $t_{tabel} 1,98498$ dan nilai $sig. = 0,016$. Karena nilai $sig. < sig.\alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, hipotesis 1 penelitian ini yang menyatakan “kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan” diterima.

Gambar 4.1
Uji Variabel Kedisiplinan (X1)

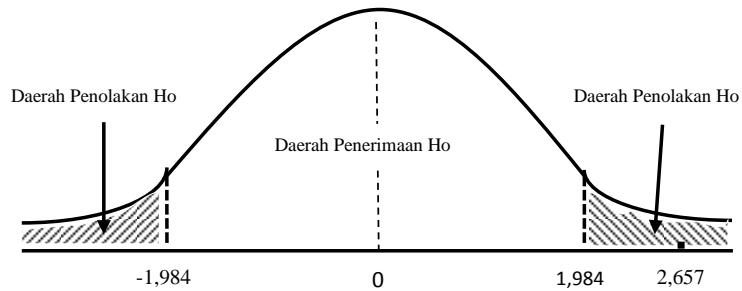


2) Uji hipotesis kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan

Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan didapat $t_{hitung} = 2,657$ lebih besar dari $t_{tabel} 1,98498$ dan nilai $sig. = 0,009$. Karena nilai $sig. < sig.\alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Artinya, hipotesis 2 penelitian ini yang menyatakan “kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan” diterima.

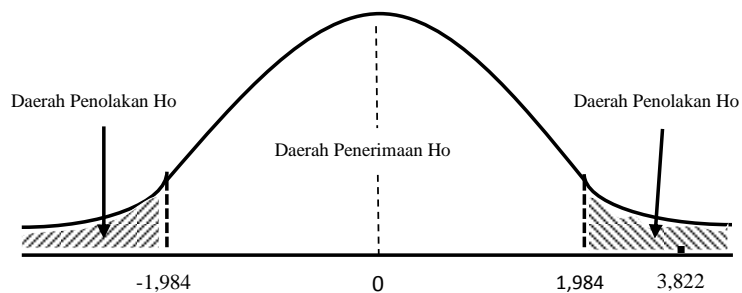
Gambar 4.2
Uji Variabel Kompensasi (X2)



3) Uji hipotesis motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan didapat $t_{hitung} = 3,822$ lebih besar dari $t_{tabel} 1,98498$ dan nilai $sig. = 0,000$. Karena nilai $sig. < sig.\alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, hipotesis 2 penelitian ini yang menyatakan “motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan” diterima.

Gambar 4.3
Uji Variabel Motivasi Kerja (X3)



b. Uji F (Simultan)

Hasil uji F digunakan untuk menguji hipotesis 4 yaitu : Uji F . Penelitian ini antara variabel independen dengan variabel dependen. Hipotesis 4 dalam penelitian ini du uji kebenarannya dengan melihat taraf signifikansi, jika taraf signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima dan sebaliknya jika taraf signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak. Hasil pengujian menggunakan SPSS dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut:

Tabel 4.17
Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	962.889	3	320.963	21.156	.000 ^b
	Residual	1456.471	96	15.172		
	Total	2419.360	99			

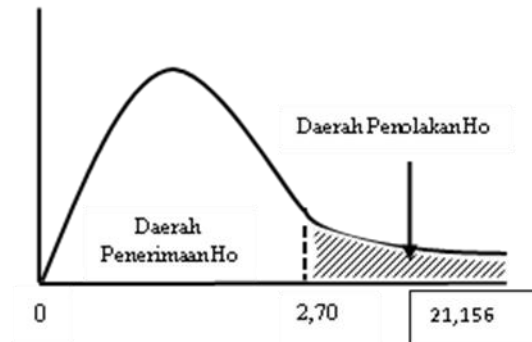
a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA (X3), KOMPENSASI (X2), KEDISIPLINAN (X1)

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengujian F hitung diperoleh nilai F sebesar 21,156 lebih besar dari F tabel 2,70 dengan signifikansi 0,000 yang nilainya lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa modelnya Fit yang berarti variabel bebas mampu menjelaskan atau memprediksi variabel terikat. Sehingga hipotesis 4 dalam penelitian ini menjelaskan kedisiplinan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara simultan.

Gambar 4.4
Uji F (Simultan)



D. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan hasil penelitian menjelaskan mengenai pengaruh Pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan didapat $t_{hitung} = 2,462$ lebih besar dari $t_{tabel} 1,98498$ dan nilai $sig. = 0,016$. Karena nilai $sig. < sig.\alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, hipotesis 1 penelitian ini yang menyatakan “kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap bahwa produktivitas kerja karyawan” diterima.

Sejalan dengan penelitian Mangkunegara (2015) disiplin merupakan anggota organisasi atau karyawan untuk sukarela berusaha bekerja secara kooperatif serta meningkatkan prestasi kerjanya. Karena, dengan adanya

disiplin kerja seluruh aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan maksimal. Seperti di CV. Tirta Makmur dengan karyawan disiplin masuk kerja sesuai peraturan yang ditetapkan perusahaan dan bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh positif antara variabel kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan. Disiplin karyawan yang baik dapat mempercepat tercapainya tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Alfatory dkk (2016) yang membuktikan kedisiplinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja

Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan didapat $t_{hitung} = 2,657$ lebih besar dari $t_{tabel} 1,98498$ dan $sig. = 0,009$. Karena nilai $sig. < sig.\alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya, hipotesis 2 penelitian ini yang menyatakan “kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan” diterima.

Sejalan dengan penelitian Hasibuan (2016) Kompensasi merupakan suatu imbalan yang diberikan perusahaan atas jasa-jasa yang telah karyawan berikan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dari perusahaan, dengan kata lain guna untuk membayar waktu yang telah dihabiskan karyawan untuk

bekerja dalam organisasi atau perusahaan. Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan karena apabila karyawan mendapatkan gaji sesuai yang diharapkan maka karyawan akan dengan senang hati melakukan pekerjaan dan hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh A. Ira dkk (2017) yang membuktikan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja

Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan didapat $t_{hitung} = 3,822$ lebih besar dari $t_{tabel} 1,98498$ dan $sig. = 0,000$. Karena nilai $sig. < sig.\alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya, hipotesis 2 penelitian ini yang menyatakan “motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan” diterima.

Sejalan dengan penelitian Mangkunegara (2015) Motivasi memiliki peran yang penting di dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan salah satunya dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam mengambil keputusan. motivasi di tempat kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap produktivitas, penelitian membuktikan bahwa seseorang yang termotivasi akan bahagia hal tersebut menyebabkan produktivitas meningkat, lebih antusias dan mendorong kedisiplinan karyawan. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang

dilakukan oleh Retno dkk (2011) yang membuktikan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

4. Pengaruh kedisiplinan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan hasil pengujian F hitung diperoleh nilai F sebesar 21,156 lebih besar dari F tabel 2,70 dengan signifikansi 0,000 yang nilainya lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa modelnya Fit yang berarti variabel bebas mampu menjelaskan atau memprediksi variabel terikat. Sehingga hipotesis 4 dalam penelitian ini menjelaskan kedisiplinan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara simultan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil pengolahan data dan analisis yang telah dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil korelasi sederhana kedisiplinan (X1) dengan produktivitas kerja karyawan (Y) yaitu 0,449 terdapat hubungan yang sedang, regresi linier sederhana $Y = 21,641 + 0,723X_1$ ada pengaruh positif, uji t 2,462. Menunjukkan bahwa kedisiplinan terhadap bahwa produktivitas kerja karyawan didapat $t_{hitung} = 2,462$ lebih besar dari t tabel 1,98498 dan nilai sig. = 0,000. Karena nilai sig. < sig.α (0,05), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, ada pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Hasil korelasi sederhana kompensasi (X2) dengan produktivitas kerja karyawan (Y) yaitu 0,353 terdapat hubungan yang rendah, regresi linier sederhana $Y = 25,794 + 0,386X_2$ ada pengaruh positif, uji t 2,657. Menunjukkan bahwa kompensasi terhadap bahwa produktivitas kerja karyawan didapat $t_{hitung} = 2,657$ lebih besar dari t tabel 1,98498 dan sig. = 0,000. Karena nilai sig. < sig.α (0,05), maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya, ada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Hasil korelasi sederhana motivasi kerja (X3) dengan produktivitas kerja karyawan (Y) yaitu 0,570 terdapat hubungan yang sedang, regresi linier

seederhana $Y = 21,594 + 0,500X_3$ ada pengaruh positif, uji $t = 3,822$. Menunjukkan motivasi kerja terhadap bahwa produktivitas kerja karyawan didapat $t_{hitung} = 3,822$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,98498$ dan $sig. = 0,000$. Karena nilai $sig. < sig.\alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya, ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

4. Hasil pengujian penelitian menunjukkan ada hubungan antara variable kedisiplinan (X_1), kompensasi (X_2) dan motivasi kerja (X_3) dengan produktivitas kerja karyawan (Y) CV. Tirta Makmur Ungaran bagian produksi. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai korelasi berganda sebesar 0,631 terdapat hubungan yang kuat, regresi linier berganda $Y = 6,957 + 0,374X_1 + 0,244X_2 + 0,332X_3$ ada pengaruh positif, $F_{hitung} > F_{tabel} (21,156 > 2,70)$ dengan nilai signifikansi 0,000.
5. Hasil pengujian nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0,379. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan (X_1), kompensasi (X_2) dan motivasi kerja (X_3) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variable produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 37,9% selebihnya 62,1% dipengaruhi oleh variable yang lain.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk lebih meningkatkan pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi, diharapkan perusahaan bisa memberikan teguran atau SP terhadap karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan.

2. Untuk lebih meningkatkan pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi maka perusahaan alangkah baiknya apabila meningkatkan kompensasi bagi karyawan.
3. Untuk lebih meningkatkan pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi diharapkan perusahaan mampu memberikan promosi kenaikan jabatan bagi karyawan yang berprestasi.
4. Perusahaan akan maju apabila mampu mempertahankan meningkatkan tingkat produktivitas kerja karyawan pada CV.Tirta Makmur Ungaran, karena karyawan merupakan jantung dari perusahaan. CV.Tirta Makmur Ungaran akan mengalami peningkatan apabila adanya kedisiplinan yang tinggi dari karyawan, pemberian kompensasi sesuai keinginan karyawan dan adanya motivasi kerja yang tinggi dari karyawan untuk selalu bekerja dengan baik.

Daftar Pustaka

- A.Ira Upusapporih dan Mattalatta (2017) Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Soppeng.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen SumberDaya Manusia: Teori, Konsep danIndikator*.Riau :Zafana Publishing
- Alfatory Rheza Syahrul dan Ayu Rembulan Sari (2016) Analisis Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang.
- Anoraga, Pandji dan Sri Suyati, (2004). Psikologi Industri dan Sosial. Jakarta : PT Dunia.
- Arikunto. (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung*. PT. remaja rosdakarya offset
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Retno Laras Palupi (2014) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Memperhatikan Kepuasan Kerja.
- Siagian, Sondang. (2014), *Teori Perkembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Situmorang, Susan Novita Rotua dan Haryadi Sarjono. (2014). “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Kebon Jeruk, Jakarta Barat”. *Jurnal Ekonomi*, Volume 4 Nomor 1, Mei 2014.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kopetensi SDM*, edisi tiga. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharyadi & Purwanto. (2014). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Sutrisno, Edy. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*, Jakarta :Kencana.
- Syahyuni, D. (2018). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta, 2(2).
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja, Cetakan keempat*. Jakarta :PT. RAJA GRAF INDO PERSADA, Jakarta.
- Widodo, Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Yunarsih, T dan Suwatno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi DanIsu Penelitian*. Bandung: Alfabeta

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

“Hubungan Kedisiplinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Tirta Makmur Ungaran (studi kasus karyawan produksi CV. Tirta Makmur Ungaran)”

A. IDENTITAS RESPONDEN

Petunjuk Isilah Identitas Anda dengan benar

Nama responden :

Umur :

Jenis Kelamin : a. Laki-Laki
b. Perempuan

Lama Bekerja : a. 0-5 Tahun
b. 6-10 Tahun

B. PETUNJUK UMUM KUESIONER

Kuesioner ini disajikan dalam bentuk pernyataan, yang didalamnya tidak ada jawaban yang benar atau salah, sehingga memungkinkan anda untuk secara bebas memilih alternatif jawaban sesuai dengan pendapat atau pengalaman Anda.

Pilihan jawaban yang disediakan adalah sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

CS = Cukup Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Pilihlah jawaban yang sesuai menurut anda dengan memberi tanda (√) pada jawaban yang dianggap benar.

1. VARIABEL KEDISIPLINAN (X1)

No	Pertanyaan	Skor Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Setujukah anda jika karyawan bekerjadengan disiplin masuk kerja sesuai jam yang ditetapkan perusahaan?					
2	Setujukah anda jika karyawan yang telat dikenakan sanksi?					
3	Setujukan anda jika karyawan harus sampai di perusahaan 10 menit sebelum jam masuk ?					
4	Setujukah anda jika karyawan bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku?					
5	Setujukah anda jika karyawan harus membersihkan area kerja setelah bekerja?					
6	Setujukah anda jika karyawan dalam bekerja sesuai standar perusahaan?					
7	Setujukah anda apabila karyawan harus memakai seragam yang sudah ditentukan perusahaan?					
8	Setujukah anda karyawan bekerja harus sesuai dengan etika dalam bekerja di perusahaan?					
9	Setujukan anda karyawan itu memiliki tanggungjawab menyelesaikan pekerjaan tepat waktu?					
10	Setujukah anda karyawan bekerja harus memakai alat keamanan seperti topi sesuai intruksi perusahaan?					

2. VARIABEL KOMPENSASI (X2)

No	Pertanyaan	Skor Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Setujukah anda jika karyawan mendapatkan gaji sesuai dengan standar UMK pemerintah?					
2	Setujukah anda karyawan memperoleh gajinya tepat waktu?					
3	Setujukah anda jika karyawan dalam bekerja mendapatkan imbalan sesuai hasil kerjanya?					
4	Setujukah anda karyawan yang rajin masuk kerja tanpa absensi ada bonus tambahan?					
5	Setujukah anda jika karyawan dalam bekerja mengharapkan mendapatkan gaji?					
6	Setujukah anda jika karyawan mendapatkan kompensasi berupa jaminan kesehatan dari perusahaan?					
7	Setujukah anda jika karyawan dalam bekerja melebihi jam kerja ada uang lembur?					
8	Setujukah anda apabila karyawan lembur mendapatkan susu atau minuman menyehatkan?					
9	Setujukah anda jika tanggal penerimaan gaji pas hari libur, maka gaji diberikan lebih awal?					
10	Setujukah anda karyawan akan mendapatkan jatah makanan apabila ada lembur yang melebihi jam kerja?					

3. VARIABEL MOTIVASI KERJA (X3)

No	Pertanyaan	Skor Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Setujukah anda jika karyawan mendapatkan penghargaan dari perusahaan?					
2	Setujukah anda karyawan harus diberikan semangat masukan setiap pagi oleh supervisor?					
3	Setujukah anda jika karyawan dalam bekerja harus merasa memiliki perusahaan sehingga bekerja dengan baik?					
4	Setujukah anda karyawan diberikan tanggungjawab untuk menjaga peralatan kerja agar tetap awet?					
5	Setujukah anda jika karyawan mendapatkan perhatian dari pimpinan?					
6	Setujukah anda karyawan diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapatnya?					
7	Setujukah anda jika karyawan mendapatkan kesempatan untuk berinisiatif?					
8	Setujukah anda karyawan harus bisa menyelesaikan masalah kerja dengan baik?					
9	Setujukah anda jika karyawan mendapatkan kepercayaan untuk saling kerjasama dengan rekan kerja?					
10	Setujukah anda karyawan mendapatkan kenaikan jabatan apabila memiliki prestasi kerja yang baik?					

4. VARIABEL PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

No	Pertanyaan	Skor Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Setujukah anda jika karyawan bekerja sesuai kuantitas (jumlah) yang diharapkan perusahaan?					
2	Setujukah anda karyawan harus memiliki rencana kerja yang lebih baik?					
3	Setujukah anda jika karyawan dalam bekerja harus memiliki kualitas (hasil kerja) yang baik?					
4	Setujukah anda karyawan harus memperkecil resiko adanya kesalahan kerja?					
5	Setujukah anda jika karyawan bekerja sesuai dengan ketetapan waktu yang ditetapkan perusahaan?					
6	Setujukah anda karyawan harus mengurangi adanya produk yang cacat produksi?					
7	Setujukah anda jika karyawan dalam bekerja bisa menyelesaikan masalah kerja dengan baik?					
8	Setujukah anda karyawan harus bisa berkomunikasi mengenai masalah kerja dengan atasan?					
9	Setujukah anda jika karyawan bekerja dengan hasil yang memuaskan bagi perusahaan?					
10	Setujukah anda karyawan harus bisa mengevaluasi hasil kerjanya agar selalu baik?					

Lampiran 2 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Kedisiplinan (X1)

Correlations												
		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	kedisiplinan (X1)
x1.1	Pearson Correlation	1	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
x1.2	Pearson Correlation	1.000**	1	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
x1.3	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
x1.4	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
x1.5	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

x1.6	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	1.000 [*] .000 10	1.000 ^{**} .000 10	1.000 ^{**} .000 10	1.000 ^{**} .000 10	1.000 ^{**} .000 10	1 .000 10	1.000 ^{**} .000 10	1.000 ^{**} .000 10	1.000 ^{**} .000 10	1.000 ^{**} .000 10	1.000 ^{**} .000 10
x1.7	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	1.000 [*] .000 10	1.000 ^{**} .000 10	1.000 ^{**} .000 10	1.000 ^{**} .000 10	1.000 ^{**} .000 10	1 .000 10	1.000 ^{**} .000 10	1.000 ^{**} .000 10	1.000 ^{**} .000 10	1.000 ^{**} .000 10	1.000 ^{**} .000 10
x1.8	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	1.000 [*] .000 10	1.000 ^{**} .000 10	1.000 ^{**} .000 10	1.000 ^{**} .000 10	1.000 ^{**} .000 10	1.000 ^{**} .000 10	1 .000 10	1.000 ^{**} .000 10	1.000 ^{**} .000 10	1.000 ^{**} .000 10	1.000 ^{**} .000 10
x1.9	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	1.000 [*] .000 10	1.000 ^{**} .000 10	1.000 ^{**} .000 10	1.000 ^{**} .000 10	1.000 ^{**} .000 10	1.000 ^{**} .000 10	1.000 ^{**} .000 10	1 .000 10	1.000 ^{**} .000 10	1.000 ^{**} .000 10	1.000 ^{**} .000 10
x1.10	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	1.000 [*] .000 10	1.000 ^{**} .000 10	1.000 ^{**} .000 10	1.000 ^{**} .000 10	1.000 ^{**} .000 10	1.000 ^{**} .000 10	1.000 ^{**} .000 10	1.000 ^{**} .000 10	1 .000 10	1.000 ^{**} .000 10	1.000 ^{**} .000 10
kedisi plinan (X1)	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	1.000 [*] .000 10	1.000 ^{**} .000 10	1.000 ^{**} .000 10	1.000 ^{**} .000 10	1.000 ^{**} .000 10	1.000 ^{**} .000 10	1.000 ^{**} .000 10	1.000 ^{**} .000 10	1.000 ^{**} .000 10	1.000 ^{**} .000 10	1 .000 10

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.795	11

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Kompensasi (X2)

Correlations

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	x2.10	kompensasi (X2)
x2.1	Pearson Correlation	1	1.000**	.802**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**
	Sig. (2-tailed)		.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
x2.2	Pearson Correlation	1.000**	1	.802**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.000		.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
x2.3	Pearson Correlation	.802**	.802**	1	.802**	.802**	.802**	.802**	.802**	.802**	.802**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.005	.005		.005	.005	.005	.005	.005	.005	.005	.004
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
x2.4	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	.802**	1	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

x2.5	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	1.000** .000 10	1.000** .000 10	.802** .005 10	1.000** .000 10	1 .000 10	1.000** .000 10	1.000** .000 10	1.000** .000 10	1.000** .000 10	1.000** .000 10	1.000** .000 10
x2.6	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	1.000** .000 10	1.000** .000 10	.802** .005 10	1.000** .000 10	1.000** .000 10	1 .000 10	1.000** .000 10	1.000** .000 10	1.000** .000 10	1.000** .000 10	1.000** .000 10
x2.7	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	1.000** .000 10	1.000** .000 10	.802** .005 10	1.000** .000 10	1.000** .000 10	1 .000 10	1.000** .000 10	1.000** .000 10	1.000** .000 10	1.000** .000 10	1.000** .000 10
x2.8	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	1.000** .000 10	1.000** .000 10	.802** .005 10	1.000** .000 10	1.000** .000 10	1.000** .000 10	1 .000 10	1.000** .000 10	1.000** .000 10	1.000** .000 10	1.000** .000 10
x2.9	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	1.000** .000 10	1.000** .000 10	.802** .005 10	1.000** .000 10	1.000** .000 10	1.000** .000 10	1.000** .000 10	1 .000 10	1.000** .000 10	1.000** .000 10	1.000** .000 10
x2.10	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	1.000** .000 10	1.000** .000 10	.802** .005 10	1.000** .000 10	1.000** .000 10	1.000** .000 10	1.000** .000 10	1.000** .000 10	1 .000 10	1.000** .000 10	1.000** .000 10

kompe nsasi (X2)	Pearson Correlati on	1.000**	1.000**	.820**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.795	11

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X3)

		Correlations										motivasi kerja (X3)
		x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.6	x3.7	x3.8	x3.9	x3.10	
x3.1	Pearson Correlation	1	.802**	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	.998**
	Sig. (2- tailed)		.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
x3.2	Pearson Correlation	.802**	1	.802**	.802**	.802**	.802**	.802**	.802**	.802**	.802**	.838**
	Sig. (2- tailed)	.005		.005	.005	.005	.005	.005	.005	.005	.005	.002
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
x3.3	Pearson Correlation	1.000	.802**	1	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	.998**
	Sig. (2- tailed)	.000	.005		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

x3.4	Pearson Correlation	1.000 ..	.802**	1.000 ..	1.000 1	1.000 ..	1.000 ..	1.000 ..	1.000 ..	1.000 ..	1.000 ..	.998**
	Sig. (2- tailed)	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
x3.5	Pearson Correlation	1.000 ..	.802**	1.000 ..	1.000 ..	1.000 1	1.000 ..	1.000 ..	1.000 ..	1.000 ..	1.000 ..	.998**
	Sig. (2- tailed)	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
x3.6	Pearson Correlation	1.000 ..	.802**	1.000 ..	1.000 ..	1.000 ..	1.000 1	1.000 ..	1.000 ..	1.000 ..	1.000 ..	.998**
	Sig. (2- tailed)	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
x3.7	Pearson Correlation	1.000 ..	.802**	1.000 ..	1.000 ..	1.000 ..	1.000 ..	1.000 1	1.000 ..	1.000 ..	1.000 ..	.998**
	Sig. (2- tailed)	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
x3.8	Pearson Correlation	1.000 ..	.802**	1.000 ..	1.000 ..	1.000 ..	1.000 ..	1.000 ..	1.000 1	1.000 ..	1.000 ..	.998**
	Sig. (2- tailed)	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
x3.9	Pearson Correlation	1.000 ..	.802**	1.000 ..	1.000 ..	1.000 ..	1.000 ..	1.000 ..	1.000 ..	1.000 1	1.000 ..	.998**
	Sig. (2- tailed)	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
x3.10	Pearson Correlation	1.000 ..	.802**	1.000 ..	1.000 ..	1.000 ..	1.000 ..	1.000 ..	1.000 ..	1.000 ..	1.000 1	.998**
	Sig. (2- tailed)	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
motivasi kerja (X3)	Pearson Correlation	.998**	.838**	.998**	.998**	.998**	.998**	.998**	.998**	.998**	.998**	1

Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.795	11

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Correlations

		y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y.6	y.7	y.8	y.9	y.10	produktivitas kerja karyawan (Y)
y.1	Pearson Correlation	1	.802**	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	.998**
	Sig. (2-tailed)		.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
y.2	Pearson Correlation	.802**	1	.802**	.802**	.802**	.802**	.802**	.802**	.802**	.802**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.005		.005	.005	.005	.005	.005	.005	.005	.005	.002
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
y.3	Pearson Correlation	1.000	.802**	1	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	.998**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

y.4	Pearson Correlation	1.000 ..	.802**	1.000 ..	1	1.000 ..	1.000 ..	1.000 ..	1.000 ..	1.000 ..	1.000 ..	.998**
	Sig. (2- tailed)	.000	.005	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
y.5	Pearson Correlation	1.000 ..	.802**	1.000 ..	1.000 ..	1	1.000 ..	1.000 ..	1.000 ..	1.000 ..	1.000 ..	.998**
	Sig. (2- tailed)	.000	.005	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
y.6	Pearson Correlation	1.000 ..	.802**	1.000 ..	1.000 ..	1.000 ..	1	1.000 ..	1.000 ..	1.000 ..	1.000 ..	.998**
	Sig. (2- tailed)	.000	.005	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
y.7	Pearson Correlation	1.000 ..	.802**	1.000 ..	1.000 ..	1.000 ..	1.000 ..	1	1.000 ..	1.000 ..	1.000 ..	.998**
	Sig. (2- tailed)	.000	.005	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
y.8	Pearson Correlation	1.000 ..	.802**	1.000 ..	1.000 ..	1.000 ..	1.000 ..	1.000 ..	1	1.000 ..	1.000 ..	.998**
	Sig. (2- tailed)	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
y.9	Pearson Correlation	1.000 ..	.802**	1.000 ..	1.000 ..	1.000 ..	1.000 ..	1.000 ..	1.000 ..	1	1.000 ..	.998**
	Sig. (2- tailed)	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
y.10	Pearson Correlation	1.000 ..	.802**	1.000 ..	1.000 ..	1.000 ..	1.000 ..	1.000 ..	1.000 ..	1.000 ..	1	.998**
	Sig. (2- tailed)	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
produktivi tas kerja	Pearson Correlation	.998**	.838**	.998**	.998**	.998**	.998**	.998**	.998**	.998**	.998**	1

karyawan (Y)	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N		10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.795	11

Lampiran 3 Hasil Korelasi

Hasil Uji Korelasi Sederhana

Correlations

		KEDISIPLINA N (X1)	KOMPENSASI I (X2)	MOTIVASI KERJA (X3)	PRODUKTIVITAS KERJA (Y)			
KEDISIPLINAN (X1)	Pearson	1	.066	.535**	.449**			
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)					.515	.000	.000
	N					100	100	100
KOMPENSASI (X2)	Pearson	.066	1	.304**	.353**			
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)					.515	.002	.000
	N					100	100	100
MOTIVASI KERJA (X3)	Pearson	.535**	.304**	1	.570**			
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)					.000	.002	.000
	N					100	100	100
PRODUKTIVITAS KERJA (Y)	Pearson	.449**	.353**	.570**	1			
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)					.000	.000	.000
	N					100	100	100

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

Hasil Uji Korelasi Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.631 ^a	.398	.379	3.89507	1.924

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA (X3), KOMPENSASI (X2), KEDISIPLINAN (X1)

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

Lampiran 4 Hasil Uji Regresi Linier

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21.641	4.301		5.032	.000		
	KEDISIPLINAN (X1)	.723	.145	.449	4.975	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	25.794	4.615		5.589	.000		
	KOMPENSASI (X2)	.386	.104	.353	3.730	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21.594	3.135		6.888	.000		
	MOTIVASI KERJA (X3)	.500	.073	.570	6.861	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.957	5.220		1.333	.186		
KEDISIPLINAN (X1)	.374	.152	.232	2.462	.016	.704	1.420
KOMPENSASI (X2)	.244	.092	.222	2.657	.009	.895	1.118
MOTIVASI KERJA (X3)	.332	.087	.378	3.822	.000	.642	1.558

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

Lampiran 5 Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.631 ^a	.398	.379	3.89507	1.924

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA (X3), KOMPENSASI (X2), KEDISIPLINAN (X1)

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

Lampiran 6 Hasil Hipotesis

Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	6.957	5.220				1.333
KEDISIPLINAN (X1)	.374	.152	.232	2.462	.016	.704	1.420
KOMPENSASI (X2)	.244	.092	.222	2.657	.009	.895	1.118
MOTIVASI KERJA (X3)	.332	.087	.378	3.822	.000	.642	1.558

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	962.889	3	320.963	21.156	.000 ^b
	Residual	1456.471	96	15.172		
	Total	2419.360	99			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA (X3), KOMPENSASI (X2), KEDISIPLINAN (X1)

Lampiran 7 Tabel r

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541

Lampiran 8 Tabel t

Titik Presentase Distribusi t(df = 1 – 50)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141

Titik Presentase Distribusi t(df = 51 – 100)

51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374

Lampiran 9 Tabel F

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87

51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77