

**PENGARUH KEDISIPLINAN, KOMPENSASI DAN MOTIVASI
TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN PT. SEMESTA
MITRA SEJAHTERA MADIUN**



SKRIPSI

Nama : Ghaza Adi Nugroho Ananto
Nim : 17414631
Program Studi : Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO**

2022

**PENGARUH KEDISIPLINAN, KOMPENSASI DAN MOTIVASI
TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN PT. SEMESTA
MITRA SEJAHTERA MADIUN**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas Dan Melengkapi Sebagian Syarat-Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Program Strata 1 (S-1) Pada Program Studi
Menejemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Nama : Ghaza Adi Nugroho Ananto

Nim : 17414631

Program Studi : Manajemen

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO

2022

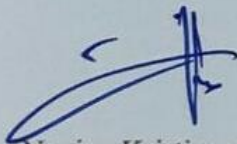
HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Kedisiplinan, Kompensasi Dan Motivasi
Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pt. Semesta Mitra
Sejahtera Madiun
Nama : Ghaza Adi Nugroho Ananto
Nim : 17414631
Program Studi : Manajemen

Isi dan format telah disetujui dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diujikan
guna memperoleh Gelar Sarjana Program Strata Satu (S-1) Pada Program Studi
Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Ponorogo, 18 Januari 2022

Pembimbing 1



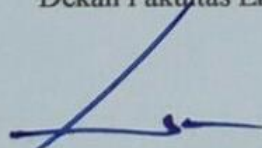
Naning Kristiyana, SE., MM.
NIDN. 0721117501

Pembimbing 2



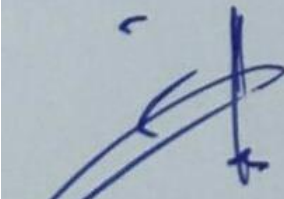
Adi Santoso, SE., MM.
NIDN. 0727118803

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi

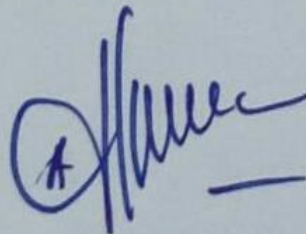


Dr. Hadi Sumarsono, SE, M.Si
NIP. 19760508 200501 1 002

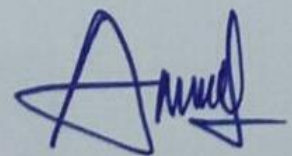
Dosen Penguji



Naning Kristiyana, SE., MM.
NIDN.0721117501



Dwi Warni W., SE., MM.
NIDN. 0710048902



Riawan, S.Pd., MM.
NIDN. 0705128502

**PERNYATAAN TIDAK MELANGGAR
KODE ETIK PENELITIAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa, skripsi ini merupakan karya saya sendiri (ASLI), dan isi dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademis disuatu institusi pendidikan, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis dan / atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan di sebutkan dalam daftar pustaka.

Ponorogo, 18 Januari 2022



Ghaza Adi Nugroho Ananto

NIM 17414631

MOTTO

DIBANGUNKAN OLEH PEKERJAAN,
DITIDURKAN OLEH RASA CAPEK,
DISEMANGATI OLEH GAJIAN.



ABSTRAK

Oleh : Ghaza Adi Nugroho Ananto

NIM : 17414631

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pengaruh kedisiplinan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera. Metode dalam penelitian ini merupakan metode penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan observasi dan kuisisioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji regresi variabel a) variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan di PT. Semesta Mitra Sejahtera Madiun. b). variabel kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan di PT. Semesta Mitra Sejahtera Madiun. c). Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan di PT. Semesta Mitra Sejahtera Madiun, d). simultan variabel disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Madiun.

Kata Kunci : Kedisiplinan kerja, kompensasi, motivasi, produktifitas kerja

ABSTRACT

This research was conducted to determine the effect of work discipline, compensation and motivation on the work productivity of PT. Semesta Mitra Sejahtera. The method in this research is a quantitative research method. Methods of data collection using observation and questionnaires. The data analysis technique used is multiple regression analysis. The results showed that the regression test of variables a) the work discipline variable had a positive and significant influence on the work productivity of employees at PT. Madiun Prosperous Partner Universe. b). compensation variable has a positive and significant influence on the work productivity of employees at PT. Madiun Prosperous Partner Universe. c). The variable of work motivation has a positive and significant influence on the work productivity of employees at PT. Semesta Mitra Sejahtera Madiun, d). Simultaneous variables of work discipline, compensation and work motivation have a significant effect on the work productivity of PT. Madiun Prosperous Partner Universe.

Keywords: work discipline, compensation, motivation, work productivity

KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah Swt yang telah melimpahkan berkah dan rahmatnya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas skripsi yang berjudul “Pengaruh kedisiplinan, kompensasi dan motivasi terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera” guna memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

Dalam pelaksanaan penulisan tugas ini tentunya penulis melalui perjalanan panjang. Dan menemukan banyak hambatan, tapi berkat kasih sayang Allah yang maha luar biasa maka akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan ini dengan baik.

Selesainya tugas ini juga tak lepas campur tangan berbagai pihak yang dengan kerelaan hati memberikan dorongan dan bantuan baik secara materi maupun non materi. Karena itu dalam kesempatan ini penulis ucapkan terima kasih yang sebanyak-banyaknya kepada :

1. Ketua pengurus beserta anggota PT. Semesta Mitra Sejahtera Madiun yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan pendidikan S1 selama ini dan juga memberikan persetujuan untuk menjadikan PT. Semesta Mitra Sejahtera Madiun sebagai obyek penelitian penulis.
2. Drs. Setyo Adjie, MM. selaku Pembimbing 1 yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan selama penyusunan skripsi ini.

3. Adi Santoso, SE., MM. selaku Pembimbing 2 yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan selama penyusunan skripsi ini.
4. Kepada semua responden terima kasih telah bersedia ikut serta dalam penelitian ini.
5. Orang tua dan saudaraku yang selalu mengiringi langkahku dengan doa dan memberi semangat, harapan serta dukungan.
6. Sahabat di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo dan semua pihak yang telah membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.

Dalam penelitian skripsi ini, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun.

Akhirnya penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat khususnya bagi bidang ilmu ekonomi.

Ponorogo, 18 Januari 2022

Yang menyatakan

Ghaza Adi Nugroho Ananto

NIM 17414631

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah penulis ucapkan atas selesainya skripsi ini, dan penulis persembahkan skripsi ini kepada diriku sendiri dan juga keluarga.



DAFTAR ISI

Sampul Depan	i
Sampul Dalam	ii
Halaman Pengesahan	iii
Pernyataan Tidak Melanggar Kode Etik Penelitian	iv
Motto	v
Abstrak	vi
Kata Pengantar	vii
Persembahan	ix
Daftar Isi	x
Daftar Table	xiii
Daftar Gambar	xiv
Daftar Lampiran	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat peneliti	7
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Manajemen Sumber Maya Manusia	8
a. Pengertian Sumber Daya Manusia	8
b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.2 Perilaku Organisasi	11
a. Pengertian Perilaku Organisasi	11
b. Tujuan Memahami Perilaku Organisasi	11
2.3 Kedisiplinan	12
a. Pengertian Disiplin Kerja	12
b. Jenis-jenis Disiplin Kerja	14
c. Tujuan Disiplin Kerja	16
d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	17
e. Indikator-indikator Disiplin Kerja	19
2.4 Kompensasi	19
a. Pengertian Kompensasi	19
b. Bentuk-bentuk Kompensasi	20
c. Keuntungan dan pelayanan	22
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi	22
e. Indikator-indikator Kompensasi	24
2.5 Motivasi	24
a. Pengertian Motivasi	24
b. Jenis-jenis Motivasi	25
c. Tujuan Motivasi	26
d. Metode Motivasi	27
e. Model-model Motivasi	28

f. Indikator Motivasi Kerja	28
2.6 Produktifitas Kerja	29
a. Pengertian produktifitas kerja	29
b. Unsur-unsur produktifitas kerja	30
c. Pengukuran produktifitas kerja	31
d. Factor-faktor yang mempengaruhi produktifitas	31
e. Indikator-indikator produktifitas	33
2.7 Penelitian Terdahulu	33
2.8 Model Penelitian	36
2.9 Pengembangan hipotesis	36
BAB 3 METODE PENELITIAN	37
3.1 Ruang Lingkup	37
3.2 Populasi dan Sampel	37
3.2.1 Populasi	37
3.2.2 Sampel	37
3.3 Jenis Data Penelitian	38
3.3.1 Data Primer	38
3.3.2 Data Sekunder	38
3.4 Metode Pengambilan Data	38
3.4.1 Metode Wawancara	39
3.4.2 Metode Kuesioner	39
3.4.3 Observasi	39
3.5 Definisi Operasional Penelitian	40
3.5.1 Variabel Independen	40
3.5.2 Variabel Dependen	40
3.6 Metode Analisis Data	44
3.6.1 Uji Instrumen	44
3.6.2 Uji Analisis Regresi Berganda	47
3.6.3 Uji Determinasi	47
3.6.4 Uji Hipotesis	49
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	52
4.1. Profil Obyek Penelitian	52
4.1.1 Profil Perusahaan PT. Semesta Mitra Sejahtera Madiun	52
5.1 Visi & Misi Perusahaan PT. Semesta Mitra Sejahtera Madiun	54
5.1.1 Struktur Organisasi PT. Semesta Mitra Sejahtera Madiun	54
5.1.2 Data Karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Madiun	55
5.2 Karakteristik Responden	61
5.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	61
5.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Gender	62
5.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	63
5.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	63
5.3 Tanggapan Responden	64
5.3.1 Tanggapan Responden Terkait variabel Disiplin Kerja	64
5.3.2 Tanggapan Responden Terkait variabel Kompensasi	65
5.3.3 Tanggapan Responden Terkait variabel Motivasi	66
5.3.4 Tanggapan Responden Terkait variabel Produktifitas	67

5.4 Hasil Analisis Data	68
5.4.1 Uji Instrumen	68
5.4.2 Uji Reliabilitas	71
5.4.3 Uji Regresi Berganda	73
5.4.4 Uji Determinasi	73
5.4.5 Uji Hipotesis	73
5.5 Pembahasan	78
5.5.1 Pengaruh disiplin kerja terhadap produktifitas kerja	78
5.5.2 Pengaruh kompensasi terhadap produktifitas kerja	79
5.5.3 Pengaruh motivasi terhadap produktifitas kerja	80
5.5.4 Pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi terhadap produktifitas kerja	81
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	82
5.1 Kesimpulan	82
5.2 Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	84



DAFTAR TABEL

Table 2.1 Penelitian Terdahulu	33
Tabel 4.1 Jumlah Karyawan dan Kualitasnya	60
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Umur	61
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan	63
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	63
Tabel 4.5. Variabel Disiplin Kerja (X_1)	64
Tabel 4.6. Variabel Pelatihan (X_2)	65
Tabel 4.7. Variabel Kompensasi (X_3)	66
Tabel 4.8. Produktivitas Kerja (Y)	67
Tabel 4.9 Uji Validitas Disiplin kerja (X_1)	69
Tabel 4.9 Uji Validitas Kompensasi (X_1)	69
Tabel 4.9 Uji Validitas Motivasi (X_1)	69
Tabel 4.9 Uji Validitas Produktifitas Kerja (Y)	69
Tabel 4.10. Uji Reliabilitas	70
Tabel 4.11. Regresi Linier Berganda	71
Tabel 4.12. Koefisien Determinasi	73
Tabel 4.13. Uji t (Parsial)	74
Tabel 4.14. Uji F (Simultan)	77



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Model Penelitian	36
Gambar 3.1. Kurva Distribusi Uji t	50
Gambar 3.2. Kurva Distribusi Uji F	51
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Semesta Mitra Sejahtera Madiun	55
Gambar 2. Uji t Variabel Disiplin Kerja	75
Gambar 2. Uji t Variabel Kompensasi	75
Gambar 5. Uji F (Simultan)	78



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian	88
Lampiran 2 : Rekapitulasi Jawaban Responden	91
Lampiran 3 : Uji Validitas	93
Lampiran 4 : Uji Reliabilitas	96
Lampiran 5 : Hasil Analisis Regresi	97
Lampiran 6 : R-Tabel	98
Lampiran 7 : T-Tabel	101
Lampiran 8 : F. Tabel	103



BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Dalam melakukan aktivitasnya, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (SDM). Dikarenakan SDM merupakan salah satu faktor berperan sangat penting dalam menentukan sukses atau tidaknya sebuah perusahaan. SDM sebagai penentu penggerak seluruh tujuan perusahaan. Manusia merupakan faktor sumber daya yang berbeda dengan faktor yang lainnya, sebab manusia memiliki perasaan, keinginan dan hasrat. Oleh karena itu SDM harus dikelola dan dibina secara cermat dan seksama agar dapat memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Menggerakkan SDM dalam perusahaan secara efektif tergantung pada cara-cara bagaimana pimpinan bertindak dalam memimpin perusahaan tersebut.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2016: 10). Potensi setiap sumber daya manusia yang dalam sebuah perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya agar karyawan tersebut dapat memberikan output yang optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang memadai, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melakukan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh

tingkat produktifitas kerja yang dimiliki karyawan. Semakin baik produktifitas kerja karyawan maka akan semakin baik pula kinerja yang dicapai oleh perusahaan.

Produktifitas secara sederhana adalah perbandingan dari hasil yang diperoleh oleh perusahaan dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan perusahaan, dapat juga diartikan sebagai peningkatan kualitas dan kuantitas yang artinya secara kualitas memerlukan ketrampilan organisasi dan teknis. Produktifitas kerja adalah kemampuan seseorang dalam menghasilkan barang atau jasa guna mencapai output yang diinginkan. Dengan demikian perusahaan membutuhkan karyawan yang kompeten dan profesional supaya perusahaan mampu melakukan kegiatannya dengan maksimal meskipun perusahaan telah mempunyai peralatan dan teknologi modern. Menurut Farida & Hartono (2016:147) mengutip bahwa dalam suatu perusahaan karyawannya trampil, loyalitasnya tinggi dan gaji yang diberikan memadai, motivasi yang diberikan secara efektif dan tata ruang baik maka akan mempunyai pengaruh yang positif terhadap peningkatan produktifitas kerja. Terdapat beberapa factor yang dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan yakni factor kedisiplinan kerja karyawan, factor kompensasi yang diterima oleh karyawan dan factor tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja.

Kedisiplinan kerja dinilai mampu memberikan dampak positif terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan. Menurut pendapat

Siagian (2016) pendisiplinan karyawan merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya

Selain disiplin kerja yang baik, kompensasi juga sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan dengan tujuan karyawan bisa lebih terdorong untuk bekerja dengan lebih optimal sehingga karyawan memiliki produktifitas kerja yang baik. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan, yaitu rekan kerja, keluarga, dan masyarakat. Sistem kompensasi yang memadai, terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja karyawan seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan atau unit bisnis dengan ketidak pastian lingkungan yang lebih tinggi.

Sistem kompensasi juga berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk perilaku dan mempengaruhi kinerja. Namun demikian banyak perusahaan mengabaikan potensi tersebut dengan suatu persepsi bahwa “kompensasi tidak lebih sekedar yang harus di

minimisasi". Tanpa di sadari beberapa perusahaan yang mengabaikan potensi penting dan berpersepsi keliru telah menempatkan system tersebut justru sebagai sarana meningkatkan perilaku yang tidak produktif. Akibatnya muncul sejumlah persoalan yang diyakini berakar dari system kompensasi yang tidak proporsional.

Secara umum kompensasi merupakan sebagian kunci pemecahan bagaimana membuat anggota berbuat sesuai dengan keinginan perusahaan. Sistem kompensasi ini akan membantu menciptakan kemauan diantara orang-orang yang berkualitas untuk bergabung dengan organisasi dan melakukan tindakan yang diperlukan organisasi. Secara umum berarti bahwa karyawan harus merasa bahwa dengan melakukannya, mereka akan mendapatkan kebutuhan penting yang mereka perlukan. Dimana di dalamnya termasuk interaksi social, status, penghargaan, pertumbuhan dan perkembangan.

Factor lain yang dinilai mampu berdampak positif terhadap produktifitas kerja karyawan adalah motivasi kerja yang ada pada diri karyawan. Motivasi kerja adalah melakukan pekerjaan secara giat, sehingga pekerjaan diharapkan lebih cepat selesai dan lebih baik hasilnya. Menurut Hasibuan (2016), motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Rasa tidak puas akibat rendahnya motivasi kerja biasa menyebabkan kemangkiran, absensi menurun, keterlambatan, mengeluh

dalam bekerja kurang penghargaan terhadap perusahaan dan sebagainya. Hal ini menggambarkan bahwa ketidakpuasan akan kebutuhan yang tidak terpenuhi dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja seorang.

Obyek penelitian ini adalah karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera. Alasan pemilihan obyek tersebut adalah adanya temuan dari observasi sementara yang dilakukan oleh peneliti terkait permasalahan produktifitas kerja karyawan karyawan di PT. Semesta Mitra Sejahtera. Temuan permasalahan tersebut meliputi adanya penurunan produktifitas kerja karyawan seperti karyawan yang tidak mampu bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, selain itu karyawan juga dinilai kurang mampu bekerja sesuai dengan target yang ingin dicapai oleh perusahaan. Penurunan produktifitas kerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera, diduga disebabkan oleh kedisiplinan kerja karyawan yang kurang baik dimana masih ditemukannya karyawan yang melakukan indiscipliner, selain itu kebijakan perusahaan terkait kompensasi juga dinilai masih belum proposional bagi karyawan. Factor lain yang diduga menurunkan produktifitas kerja adalah rendahnya motivasi kerja pada diri karyawan.

Berdasarkan penjabaran fenomena masalah tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait “pengaruh kedisiplinan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera”

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah kedisiplinan berpengaruh secara positif terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera?
- b. Apakah kompensasi berpengaruh secara positif terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera?
- c. Apakah motivasi berpengaruh secara positif terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera?
- d. Apakah kedisiplinan, kompensasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini antara lain adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera
- b. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera

- d. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan, kompensasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian ini antara lain adalah :

- a. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk menambah pengalaman serta memperluas wawasan dan mengidentifikasi suatu masalah yang terjadi khususnya yang berhubungan dengan bidang sumber daya manusia.

- b. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam membuat atau pengambilan kebijakan terkait dalam pengembangan produktifitas kerja karyawan .

- c. Bagi Universitas

Diharapkan dapat menjadi bahan referensi di perpustakaan untuk menambah pengetahuan dan wawasan serta menginformasikan hasil penelitian dan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya khususnya terkait pengaruh kedisiplinan, kompensasi dan motivasi terhadap peningkatan produktifitas kerja.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Maya Manusia

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2016:1) manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada peraturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Farida & Hartono (2016:9) menyatakan bahwa MSDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dari kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi dan pemeliharaan sumber daya manusia dengan maksud untuk membantu pencapaian Tujuan perusahaan, individu dan masyarakat.

Setiap organisasi pasti selalu membutuhkan tenaga kerja, keberadaan tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi sangat penting artinya bagi organisasi. Dalam perkembangan saat ini organisasi akan menghadapi permasalahan tenaga kerja, dengan demikian pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional oleh departemen tersendiri dalam suatu organisasi.

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur penunjang organisasi, dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi atau sering disebut dengan karyawan. Mengingat

betapa pentingnya peran SDM untuk kemajuan organisasi, maka organisasi dengan model yang lebih moderat menekankan pada fungsi SDM dengan orientasi jangka panjang. Mengelola SDM di era globalisasi bukan merupakan hal yang mudah. Oleh karena itu, berbagai macam suprastruktur dan infrastruktur perlu disiapkan untuk mendukung proses terwujudnya SDM yang berkualitas.

Menurut pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dalam manajemen yang digunakan untuk mengatur dan mengolah sumber daya manusia secara efisien dan efektif sehingga individu yang ada dalam suatu oerorganisasi dapat berkembang dan dapat membantu dalam rangka pencapai tujuan perusahaan.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Yuniarsih dan Suwatno (2016: 6-8) mengemukakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia antara lain:

1. Perencanaan Tenaga Kerja

Perencanaan tenaga kerja merupakan operasi dari manajemen sumber daya manusia. Dengan perencanaan tenaga kerja dimaksudkan ada upaya untuk merencanakan jumlah dan jenis tenaga kerja yang tepat untuk memenuhi kebutuhan yang dibutuhkan guna mencapai Tujuan organisasi.

2. Pengembangan tenaga kerja

Pengembangan tenaga kerja merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan –peningkatan kualitas tenaga kerja sehingga dapat mengurangi ketergantungan organisasi untuk menarik karyawan baru.

3. Penilaian prestasi kerja

Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu aspek yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dengan adanya penilaian prestasi kerja maka dapat diketahui karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik, maupun yang kurang.

4. Pemberian kompensasi

Fungsi pemberian kompensasi meliputi kegiatan pemberian balas jasa kepada para karyawan. Kompensasi ini dapat berupa finansial maupun non finansial.

5. Pemeliharaan tenaga kerja

Pemeliharaan tenaga kerja ada pelaksanaan aspek ekonomis dan non ekonomis yang diharapkan dapat memberikan ketenangan kerja dan konsentrasi penuh bagi pekerja guna menghasilkan prestasi kerja yang diharapkan oleh organisasi.

6. Pemberhentian

Pemberhentian adalah fungsi operatif terakhir manajemen sumber daya manusia. Fungsi pemberhentian harus mendapat perhatian yang serius dari manajer SDM karena telah diatur oleh undang-undang dan mengikat bagi perusahaan dan karyawan.

2.2. Perilaku Organisasi

a. Pengertian Perilaku Organisasi

Menurut Robbins (2015 : 11) perilaku organisasi adalah bidang studi yang menyelidiki pengaruh yang dimiliki oleh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi, yang bertujuan menerapkan ilmu pengetahuan semacam ini guna meningkatkan keefektifan suatu organisasi. Perilaku organisasi terkait dengan studi apa yang akan dilakukan oleh individu dalam suatu organisasi dan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi produktifitas perusahaan. Perilaku organisasi sangat berkaitan erat dengan situasi-situasi dalam pekerjaan.

Menurut Umam (2012 : 30) perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang mempelajari dampak perseorangan, kelompok, dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan tentang hal-hal tersebut demi perbaikan efektivitas organisasi. Umam (2012 : 35) setiap organisasi memiliki struktur organisasi, norma, budaya organisasi, visi, misi, filosofi, tujuan strategi, kebijakan dan cara membangun komunikasi di dalam organisasi.

b. Tujuan Memahami Perilaku Organisasi

Menurut Nimran (1996) dalam Umam (2012:36), Tujuan memahami perilaku organisasi adalah:

1. prediksi

Duha (2017) bahwa keteraturan perilaku dalam organisasi memberikan kemungkinan kepada kita untuk melakukan prediksi atas perilaku-perilaku anggota organisasi pada masa yang akan datang.

2. Eksplanasi

Menurut Sudiro (2021) Eksplanasi berarti kita akan berusaha menjawab pertanyaan “mengapa” suatu peristiwa terjadi, mengapa karyawan malas, mengapa kinerja karyawan rendah, mengapa tingkat absensi tinggi, mengapa produksi menurun, mengapa si A marah, mengapa si B murung, mengapa si C tidak bergairah? Dengan mempelajari perilaku organisasional, kita mencoba menjelaskan (memberikan jawaban) atas pertanyaan-pertanyaan seperti itu.

3. Pengendalian

Pemimpin organisasi semakin mudah dalam melakukan fungsi pengendalian atas karyawannya sehingga perilaku individu maupun kelompok akan menjadi positif dan focus pada pencapaian tujuan.

2.3. Kedisiplinan

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak

tertulis (Tanjung, 2017). Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Suwondo & Sutanto, 2015). Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seseorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya disiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Menurut Hasibuan (2016:193) “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya, kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Berdasarkan berbagai pengertian tentang disiplin di atas maka ditarik suatu kesimpulan bahwa disiplin kerja karyawan merupakan sikap mental serta tingkah laku yang mencerminkan ketaatan, ketertiban, kesedaran dan kesukarelaan terhadap peraturan yang berlaku dari orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi, sehingga ia dalam melaksanakan pekerjaannya tertib dan bertanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Veithzal, et al., (2014), terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin Retributif, yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif, yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu, yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif utilitarian, yaitu berfokus kepada kegunaan disiplin hanya pada saat konskuensi-konskuensi tindakan disiplin melebihi dampak negatifnya.

Menurut Siagian (2016:305), terdapat dua jenis bentuk disiplin kerja, yaitu :

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah tindakan disiplin yang dilakukan untuk mendorong karyawan mentaati berbagai peraturan/ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Tujuan pokok dari disiplin preventif adalah mendorong karyawan agar memiliki disiplin diri, keberhasilan disiplin preventif terletak pada disiplin pribadi para anggota organisasi. Akan tetapi agar disiplin pribadi tersebut semakin kokoh, paling sedikit ada tiga hal yang perlu diperhatikan, yaitu:

- a. Para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang merupakan miliknya.
- b. Para pegawai perlu diberikan penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi.
- c. Para pegawai didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

2. Disiplin Korektif

Menurut Cecep, et al., (2020) Pendisiplinan korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani

pelanggaran terhadap peraturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut, sehingga perbuatan di masa yang akan datang akan sesuai dengan peraturan organisasi atau perusahaan.

Bagi karyawan, untuk menegakkan sikap disiplin kerja telah diatur oleh masing-masing organisasi atau perusahaan yang terkait yang tentunya mengatur kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh pegawai.

Dari pendapat diatas, maka pengertian disiplin dapat diartikan sebagai peraturan akan tata tertib yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan dan mengandung sanksi-sanksi bagi mereka yang melanggar dan tidak mentaati.

c. Tujuan Disiplin Kerja

Disiplin kerja pada dasarnya bertujuan untuk menciptakan suatu kondisi yang teratur, tertib dan pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana. Disiplin kerja dilakukan agar para pegawai memiliki motivasi untuk bersikap disiplin, bukan karena adanya sanksi tetapi timbul dari dirinya sendiri.

Menurut Sinambela, (2016:340) menguraikan bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti :

1. Tujuan Umum

Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok.

2. Tujuan Khusus

Tujuan khusus dari disiplin kerja antara lain :

- a. Untuk para karyawan menepati segala peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajemen.
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan service yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- e. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016 : 110) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain :

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dari pekerjaan yang dibebankan harus sesuai dengan kemampuan, agar pegawai dapat bekerja dengan baik.

2. Peranan pimpinan

Adanya pimpinan yang dapat dijadikan contoh pegawai dalam perilaku disiplin.

3. Keadilan

Menerapkan disiplin para pegawai tanpa membedakan pangkat dan golongan.

4. Balas jasa

Adanya balas jasa (imbalan) akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya.

5. Pengawasan

Tindakan untuk mencegah atau mengetahui terjadinya kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja.

6. Sanksi

Adanya hukuman bila ada pegawai yang melanggar aturan.

7. Ketegasan

Adanya ketegasan atas pimpinan dalam mengatur.

8. Hubungan kemanusiaan

Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memotivasi kedisiplinan kerja pegawai.

e. Indikator-indikator Disiplin Kerja

Indikator-indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Kehadiran
2. Ketaatan pada peraturan kerja
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Tingkat kewasdaan tinggi
5. Bekerja etis

2.4. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja. Kompensasi karyawan merupakan elemen hubungan kerja yang sering menimbulkan masalah dalam hubungan industrial (Fauzi, 2014). Masalah kompensasi, khususnya upah, selalau menjadi perhatian manajemen organisasi, karyawan, dan pemerintah (Leonardo, 2015). Manaejmen memperhitungkan upah karena merupakan bagian utama dari biaya produksi dan operasi, melukiskan kerja karyawan yang harus

dibayar, dan mempengaruhi kemampuannya untuk merekrut tenaga kerja dengan kualitas tertentu.

Kompensasi karyawan menentukan kemampuan perusahaan untuk mendapat keuntungan, terutama di perusahaan yang padat karya. Oleh karena itu, jika memungkinkan, manajemen berupaya mengefesienkan upah karyawan dengan pembayaran minimal, tetapi karyawan harus bekerja secara maksimal.

b. Bentuk-bentuk Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2016:85-86), ada dua bentuk kompensasi yaitu bentuk kompensasi langsung yang merupakan upah dan gaji, bentuk kompensasi yang tak langsung yang merupakan pelayanan dan keuntungan.

1. Upah dan Gaji (kompensasi dalam bentuk langsung)

Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya di bayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan. Prinsip upah dan gaji yaitu :

a. Tingkat pembayaran.

Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata, atau rendah bergantung pada kondisi perusahaan. Artinya, tingkat pembayaran bergantung pada kemampuan perusahaan membayar jasa pegawainya.

b. Struktur pembayaran.

Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran dan klasifikasi jabatan di perusahaan.

c. Menentukan pembayaran secara individu.

Menentukan pembayaran individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja, dan prestasi kerja pegawai.

d. Metode pembayaran.

Ada dua metode pembayaran, yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per minggu, per bulan) dan metode pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil.

e. Kontrol pembayaran

Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tak langsung dari biaya kerja. Pengendalian biaya merupakan faktor utama dalam administrasi upah dan gaji. Tugas mengontrol pembayaran adalah pertama, mengembangkan standar kompensasi dan meningkatkan fungsinya. Kedua, mengukur hasil yang bertentangan dengan standar yang tetap. Ketiga, meluruskan perubahan standar pembayaran upah.

c. Keuntungan dan pelayanan

Keuntungan adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang secara cepat dapat dilakukan. Sedangkan pelayanan adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang yang tidak dapat secara mudah ditentukan. Adapun kriteria keuntungan adalah biaya, kemampuan membayar, kebutuhan, kekuatan kerja, dan relasi umum. Sedangkan program pelayanan adalah laporan tahunan untuk pegawai, surat kabar perusahaan, toko perusahaan, discount (potongan harga) produk perusahaan, ada program rekreasi atau darmawisata.

Pada bentuk-bentuk kompensasi tersebut juga terdapat kompensasi kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan berupa upah dan gaji, bonus atau komisi. Kompensasi tidak langsung atau benefit terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi financial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, dan sebagainya. Penghargaan non financial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas dan kepuasan.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi

Menurut Ardana, et al., (2012:153) Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi adalah sebagai berikut :

a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relative kecil dan sebaliknya.

b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Bila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar dan juga sebaliknya.

c. Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar dan sebaliknya.

d. Pemerintah dengan UU dan keppres

Pemerintah dengan UU dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum.

e. Biaya hidup atau cost of living

Bila biaya hidup di daerah yang tinggi maka tingkat kompensasi atau upah semakin besar dan juga sebaliknya.

f. Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menjabat yang lebih tinggi maka akan menerima gaji atau kompensasi yang lebih besar dan juga sebaliknya.

g. Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja yang lebih lama maka gaji atau balas jasanya akan semakin besar.

h. Jenis dan sifat pekerjaan

Jika jenis pekerjaan tersebut tergolong sulit dalam pengerjaannya dan menanggung resiko cukup besar maka tingkat upah/balas jasa akan semakin besar.

e. Indikator-indikator Kompensasi

Indikator kompensasi karyawan adalah sebagai berikut :

1. Gaji yang adil sesuai pekerjaan
2. Insentif yang sesuai dengan pengorbanan
3. Tunjangan yang sesuai dengan harapan
4. Fasilitas yang memadai

2.5. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2010:109). Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar

mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, (Hasibuan, 2016:95). Ishak dan Hendri (2003:12) mengemukakan bahwa “motivasi sebagai suatu hal pokok yang menjadi dorongan setiap motif untuk bekerja”. Motivasi sering kali diartikan pula sebagai proses menggerakkan manusia, dan memberikan motivasi artinya proses untuk menggerakkan orang lain agar maju melakukan sesuatu sebagaimana yang diharapkan oleh penggeraknya atau yang menggerakkannya.

Dari pendapat para ahli diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya

b. Jenis-jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Hasibuan (2016: 150), yaitu :

- a. Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi negative (insentif negatif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negative ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

Penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar dapat berjalan efektif merangsang gairah bawahan dalam bekerja.

c. Tujuan Motivasi

Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu . Sedangkan tujuan motivasi menurut Hasibuan (2016:146) mengungkapkan bahwa :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- f. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- g. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

- h. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- i. Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

d. Metode Motivasi

Menurut Hasibuan (2016:149), ada dua metode motivasi, yaitu :

a. Motivasi Langsung (Direct Motivation)

Motivasi langsung adalah motivasi (materil dan nonmateril) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, dan sebagainya.

b. Motivasi Tak Langsung (Indirect Motivation)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja, sehingga lebih bersemangat dalam

bekerja. Misalnya, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang nyaman, kursi empuk, dan sebagainya.

e. Model-model Motivasi

Hasibuan (2016:148), menyatakan bahwa model-model motivasi terdiri dari tiga, yaitu :

a. Model Tradisional

Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah bekerja meningkat adalah dilakukan dengan system insentif, yaitu memberikan insentif (uang atau barang) kepada karyawan yang berprestasi.

b. Model Hubungan Manusia

Cara memotivasi bawahan supaya gairah bekerja meningkat ialah dilakukan dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting.

c. Model Sumber Daya Manusia

Model ini mengatakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang atau barang atau keinginan akan kepuasan, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan berarti. Menurut model ini karyawan cenderung memperoleh kepuasan dari prestasi yang baik.

f. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Rival (2011:837) Motivasi merupakan Serangkaian sikap dan nilai nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu yang berasal dari dalam dirinya bukan atas dorongan pihak lain.

Indikator untuk mengukur motivasi adalah sebagai berikut;

1. Menyukai tantangan dalam pekerjaan

Tingkat dorongan pegawai menyukai tantangan

2. Tanggung jawab

Tingkat dorongan pegawai untuk bertanggung jawab

3. Prestasi kerja

Tingkat dorongan mencapai prestasi

2.6. Produktifitas Kerja

a. Pengertian Produktifitas kerja

Menurut Kritiyana dan Widhianingrum (2018 : 82) produktifitas kerja merupakan sebuah hubungan antara keluaran atau hasil kerja, berupa barang atau hasil kerja atau pelayanan jasa atas penggunaan sumber daya manusia dan produksi. Hubungan ini biasanya dalam bentuk perbandingan antara keluaran dan masukan atau perbandingan anatar hasil kerja dengan penggunaan sumber daya. Ardana, et al., (2012 : 270) mengemukakan bahwa produktifitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai

dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Atau jumlah barang/jasa yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang/karyawan dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan kesimpulan para ahli dapat disimpulkan bahwa produktifitas kerja adalah kemampuan seorang karyawan dalam memproduksi barang atau jasa dalam jangka waktu yang singkat dengan perbandingan hasil yang dicapai. Produktifitas kerja dapat dapat ditingkatkan dengan komunikasi yang baik dan budaya organisasi yang menunjang kuliatas kerja karyawan.

b. Unsur –Unsur Produktifitas

Menurut Mathias Aroef yang dikutip oleh Fitrianiingsih dalam Kristiyana dan Widhianingrum (2018:83) mengemukakan bahwa unsur-unsur produktifitas antara lain:

5. Efisiensi

Produktifitas sebagai rasio keluaran per masukan merupakan ukuran efisiensi pemakaian sumber daya. Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan pemakaian masukan yang direncanakan dengan pemakaian masukan yang sebenarnya dilaksanakan , karena itu pengertian efisiensi berorientasi pada masukan.

6. Efektifitas

Efektifitas merupakan ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai dengan baik secara kuantitas maupun waktu.

7. Kualitas

Produktifitas bukan hanya berhubungan dengan hal yang kuantitatif saja, tetapi berhubungan dengan kualitas.

c. Pengukuran Produktifitas

Menurut Yuniarsih dan Suwanto (2013 :162) mengemukakan bahwa produktifitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktifitas fisik dan produktifitas nilai. Secara fisik produktifitas dapat diukur secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran (panjang, berat, lamanya waktu, jumlah). Sedangkan berdasarkan nilai produktifitas diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi, dan komitmen terhadap pekerjaan/tugas.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktifitas

Menurut ardana, et al., (2012:171-172) mengemukakan bahwa ada beberapa factor yang mampu mempengaruhi produktifitas karyawan antara lain:

3. Pendidikan dan Latihan

Pendidikan adalah membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat.

4. Gizi kesehatan

Keadaan gizi dan kesehatan yang baik memberikan kemampuan dan kesegaran fisik dan mental dalam melaksanakan pekerjaan.

5. Penghasilan dan Jaminan social

Penghasilan dan jaminan social yang sering juga disebut dengan imbalan dapat mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan produktif.

6. Kesempatan Kerja

Kesempatan yang dimaksud dalam hal ini mencakup 3 hal berikut ini:

- a. Kesempatan untuk berkarya
- b. Kesempatan untuk menikmati pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan ketrampilan
- c. Kesempatan untuk mengembangkan diri

7. Kemampuan Manajerial Pimpinan

Secara klasik prinsip manajemen tersebut adalah meningkatkan efisiensi melalui pengurangan/pengikisan keborosan yang diaplikasikan pada semua fungsi-fungsi manajemen.

8. Kebijakan Pemerintah

Sistem ekonomi apapun yang dipakai oleh suatu Negara peranan pemerintahannya tak mungkin terlepas terutama yang terkait dengan kebijakanyang akan dikeluarkan untuk mewujudkan adanya iklan usaha yang kondusif.

e. Indikato-indikator Produktifitas

Menurut Sutrisno (2011:104) dalam Aning & Siti indicator-indikator produktifitas adalah:

- a. Kemampuan
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai
- c. Semangat kerja
- d. Pengembangan diri
- e. Mutu
- f. Efisiensi

2.7. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1.

Penelitian Terdahulu

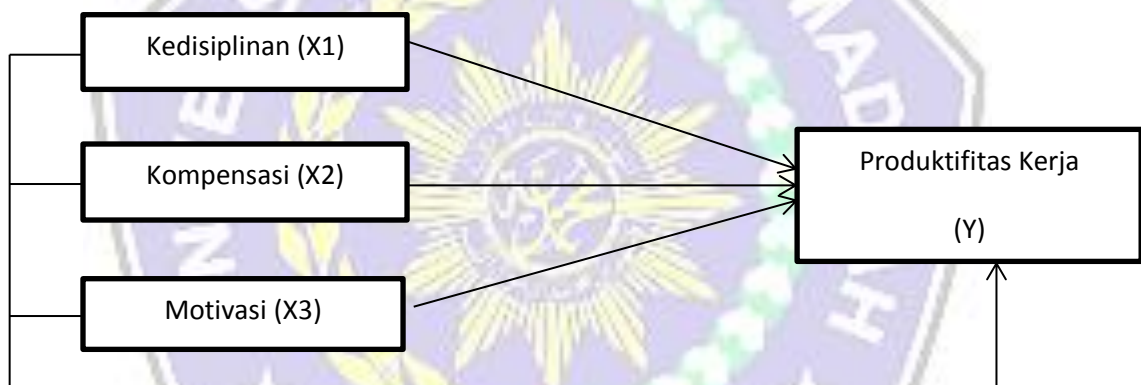
No	Nama	Judul	Hasil
1	Ni Putu Cindiana Claudia Santoni I Wayan Suana E-Jurnal	PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DIVISI SALES DI	Berdasarkan analisis bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Motivasi memiliki

Manajemen Unud, Vol. 7, No. 10, 2018	HONDA DENPASAR AGUNG	<p>pegaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Kompensasi yang baik diyakini dapat mendorong karyawan untuk bersedia bekerja lebih produktif. Pemberian motivasi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut. Memperhatikan kedisiplinan karyawan sangat diperlukan karena jika karyawan sudah disiplin dalam bekerja maka karyawan dapat dikatakan produktif</p>
2 Nidaul Izzah Ida Ardiani Jurnal Bijak: Majalah Ilmiah Ilmu Administrasi	<p>PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA</p>	<p>Hasil penelitian ini menemukan bahwa kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktifitas</p>

	Vol. XIII NO.	MECHANICAL	
	02 September	DIVISION PT MULIA	
	2016	MAKMUR	
		ELEKTRIKATAMA	
3	Ni Kadek Ira Agustini A.A Sagung Kartika Dewi	PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN	Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel kompensasi, disiplin kerja dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan
	E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 1, 2019		
4	Yusritha Labudo	DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI PENGARUHNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan dan parsial disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan yang dominan adalah disiplin kerja.
	Jurnal EMBA Vol.1 No.3 Juni 2013		
5	Putri Bela Nirwana Haryani	PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN	Adapun hasil penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan pada motivasi, disiplin kerja, insentif terhadap produktivitas kerja
	Jurnal Ekonomi Manajemen		

dan Akuntansi PD. INDO JAYA karyawan PD. Indo Jaya
 No. 46 / Th. MAKMUR Makmur
 XXVI / April SEMARANG Semarang.
 2019

2.8. Model penelitian



Gambar 2.1. Model Penelitian

Keterangan :

X1, X2, X3 = Variabel bebas (independen)

Y = Variabel terikat (dependen)

2.9. Pengembangan hipotesis

Adapaun hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

- H1 : Terdapat pengaruh kedisiplinan terhadap produktifitas kerja Karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera
- H2 : Terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera
- H3 : Terdapat pengaruh motivasi terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera
- H4 : Terdapat pengaruh kedisiplinan, kompensasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Ruang Lingkup

Lokasi penelitian ini bertempat di PT. Semesta Mitra Sejahtera yang beralamatkan di Jl. RA Kartini No.14, Pocanan, Kec. Kota Kediri, Kediri, Jawa Timur 64129. Obyek penelitian ini adalah karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera. Madiun obyek ini dipilih dengan alasan karena ingin mengetahui tentang pengaruh kedisiplinan, kompensasi dan motivasi terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Madiun.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Menurut Sugiyono, (2017) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Madiun yang berjumlah 30 Karyawan

3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono, (2017) Sampel penelitian adalah bagian dari populasi dimana sampel dapat berupa seluruh populasi ataupun dalam jumlah tertentu yang mampu mewakili populasi. Adapun pemilihan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan

metode sensus. Metode sensus merupakan metode pengambilan sampel secara menyeluruh atau dengan kata lain menggunakan seluruh jumlah populasi sebagai sampel penelitian sehingga jumlah sampel penelitian ini sebanyak 30 karyawan

3.3. Jenis data penelitian

3.3.1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2017:139) menjelaskan sumber primer adalah sebagai berikut : “Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini melalui cara menyebarkan kuesioner dan melakukan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, serta melakukan observasi.

3.3.2. Data Sekunder

Jenis data ini didapat melalui riset dokumen, literatur – literatur jurnal yang mendukung penelitian, dan juga data sekunder dilakukan dengan cara mengumpulkan catatan profil perusahaan, struktur organisasi dan dokumen pendukung lain – lainnya.

3.4. Metode pengambilan data

Metode pengambilan data yang dilakukan dalam penelitian ini terdiri atas beberapa metode yakni;

a. Metode wawancara

Wawancara bertujuan untuk mendapatkan informasi dimana si pewawancara melontarkan pertanyaan untuk dijawab oleh orang yang diwawancarai.

b. Metode kuesioner

Yakni instrument pengumpulan data atau informasi yang dioperasionalkan dalam bentuk item pertanyaan (penyebaran angket). Kuisisioner yang dipergunakan didalam penelitian ini adalah kuisisioner tertutup dengan pertanyaan atau pernyataan telah memiliki alternatif jawaban sehingga responden tinggal memilih jawaban yang sesuai dengan apa yang dirasakannya dengan cara memberi silang atau checklist. Adapun skala yang digunakan sebagai pengukurannya adalah skala likert menggunakan rentang angka 1 hingga 5. Dengan penjelasan sebagai berikut;

Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)

Skor 3 untuk jawaban Netral (N)

Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)

Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)

c. Observasi

Observasi adalah suatu cara pengumpulan data dengan pengamatan langsung dan pencatatan secara sistematis terhadap obyek yang akan

diteliti. Observasi dilakukan oleh peneliti dengan cara pengamatan terhadap hal-hal yang memiliki kaitan dengan obyek penelitian.

3.5. Definisi operasional penelitian

3.5.1. Variabel Independen

Variable independen merupakan variable yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variable dependent (terikat), sehingga variable independent dapat dikatakan sebagai variable yang mempengaruhi. Variable ini disimbolkan dengan huruf (X). Berikut adalah variable bebas yang akan digunakan dalam penelitian ini.

a. Kedisiplinan Kerja (X1)

Disiplin Kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Sinambela, 2016:335).

Menurut Veitzal, 2005 (Sinambela,2016:335) menyatakan indicator-indikator yang digunakan adalah sebagai berikut :

- Kehadiran

Hal ini menjadi indicator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

- Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

- Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu hati-hati, penuh perhitungan.

- Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

b. Kompensasi (X2)

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atau kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Ardana (2012). Menurut Simamora, (2014) indikator kompensasi adalah :

1. Upah dan gaji

Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya

berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

2. Insentif

Tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

3. Tunjangan

Asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan.

5. Bonus

Sejumlah uang yang ditambahkan ke gaji karyawan, biasanya di tujukan bagi karyawan sebagai hadiah untuk mereka yang telah melakukan pekerjaan dengan baik.

c. Motivasi (X3)

Motivasi merupakan salah satu unsur pokok dalam perilaku seseorang. Motivasi adalah suatu proses psikologi. Namun demikian, ini bukan berarti bahwa motivasi adalah satu-satunya unsur yang bisa menjelaskan adanya perilaku seseorang. (Miftah Thoha 2011 : 203). Rival (2011:837) Motivasi merupakan Serangkaian sikap dan nilai nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu yang berasal dari dalam dirinya bukan atas dorongan pihak lain.

Indikator untuk mengukur motivasi adalah sebagai berikut;

1. Menyukai tantangan dalam pekerjaan
Tingkat dorongan pegawai menyukai tantangan
2. Tanggung jawab
Tingkat dorongan pegawai untuk bertanggung jawab
3. Prestasi kerja

Tingkat dorongan mencapai prestasi

3.5.2. Variabel Dependen

Menurut (Sugiyono 2017 :59) variabel Terikat (dependen) adalah variabel yang dipegaruhi atau yang menjadi akibat, karena

adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Produktifitas Karyawan (Y)

Produktifitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Atau jumlah barang/jasa yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang/karyawan dalam jangka waktu tertentu (Ardana, et al.,2012 : 270).

Menurut Sutrisno (2011:104) dalam Aning & Siti indicator-indikator produktifitas adalah:

- a. Kemampuan
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai
- d. Pengembangan diri
- e. Mutu
- f. Efisiensi

3.6. Metode analisis data

3.6.1. Uji Instrument

a) Uji Validitas

Ghozali (2016) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas yang diuji menggunakan corrected item total correlation, yaitu dengan

cara mengkoreksi skor total diperoleh dengan menjumlahkan semua skor pertanyaan. Valid tidaknya suatu item dapat diukur dengan membandingkan indeks korelasi produk, moment pearson dengan level membandingkan indeks signifikan 5% bila signifikan hasil korelasi $<0,05$ (5%), maka dinyatakan valid dan ditabulasikan, maka pengujian validitas kontruk dilakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengorelasikan antar skor item instrument.

Menurut Arikunto (2016, h. 213) Rumus yang digunakan untuk menguji validitas instrumen ini adalah sebagai berikut:

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

Dimana

r_{xy} = Koefisien Korelasi yang dicari

n = jumlah subyek pemilik nilai

x = nilai variabel 1

y = nilai variabel 2

Kriteria Pengujian :

- a. r hitung $>$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid
- b. r hitung $<$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengukur reliabilitas atau tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2016:45). Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas digunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60, sedangkan jika sebaliknya data tersebut dikatakan tidak *reliable* (Ghozali, 2016:45-46).

Menurut Ghozali, (2016) Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan rumus *cronbach alpha* sebagai berikut:

$$r = \left(\frac{k}{k-n} \right) \left(\frac{1 - \sum ab^2}{at^2} \right)$$

Dimana;

r = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pernyataan

$\sum ab^2$ = jumlah varian butir

At² = varian total

Kriteria Pengujian :

- a. Apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dari 0,60 maka kuisisioner tersebut reliabel.
- b. Apabila hasil koefisien Alpha lebih kecil dari 0,60 maka kuisisioner tersebut tidak reliabel.

3.6.2. Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda berfungsi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari beberapa variable independent (X1, X2, X3) terhadap variable dependent atau Variabel Y (Sugiyono, 2017:65). Persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Imam Ghozali, 2014 : 94) :

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

Y : Produktifitas Kerja

X₁ : Kedisiplinan Kerja

X₂ : Kompensasi

X₃ : Motivasi Kerja

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

e : Standar error

3.6.3. Uji Determinasi

Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi sebagai ukuran untuk mengetahui kemampuan dari masing masing variabel yang digunakan. Koefisien determinasi

(R²) mengukur seberapa jauh kemampuan model yang dibentuk dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi (R²) yaitu antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil mengindikasikan variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk dilakukannya prediksi terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016: 97).

Menurut Sugiyono (2017) rumus determinasi sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{(b_1 \cdot \sum x_1 y_1 + b_2 \cdot \sum x_2 y_2 + b_3 \cdot \sum x_3 y_3)}{\sum y^2}$$

Dimana $0 \leq R^2 \leq 1$

Keterangan

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Determinasi

x_1 = Kedisiplinan kerja

x_2 = kompensasi

x_3 = motivasi

Y = produktifitas kerja

Kriteria Pengujian :

- Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu).
- Jika nilai R² semakin mendekati 0 (nol), berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

- Jika nilai R^2 mendekati angka 1 (satu), berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat kuat

3.6.4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen dan digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05 (Ghozali, 2016:88).

Langkah – langkah menentukan tingkat signifikansinya adalah sebagai berikut;

- Apabila nilai t hitung $>$ t tabel atau nilai signifikansinya ≤ 0.05 maka hipotesis (H_a) diterima.

Hal ini artinya secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

- Apabila nilai t hitung $<$ t tabel atau nilai signifikansinya > 0.05 maka hipotesis (H_a) ditolak.

Hal ini artinya secara parsial variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

Rumus t-test yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{x_1 - x_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2} - 2r \left(\frac{s_1}{\sqrt{n_1}} \right) \left(\frac{s_2}{\sqrt{n_2}} \right)}}$$

Keterangan:

X_1 = Rata-rata sampel 1

X_2 = Rata-rata sampel 2

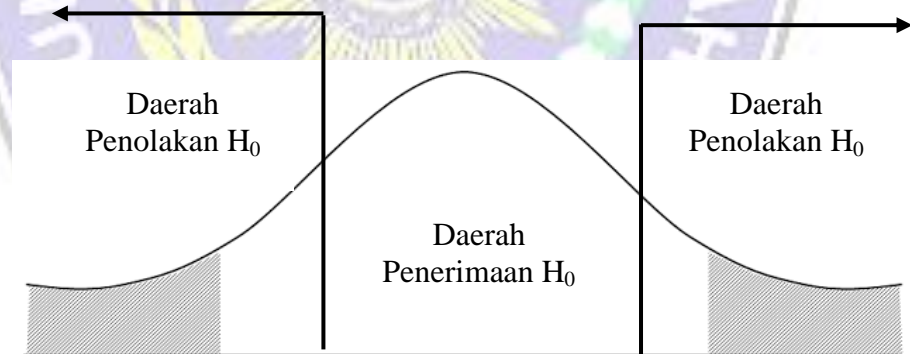
s_1 = Simpangan baku sampel 1

s_2 = Simpangan baku sampel 2

s_1^2 = Varian sampel 1

s_2^2 = Varian sampel 2

r = Korelasi antara dua sampel



Gambar 3.1. Kurva Distribusi Uji t

b. Penguji hipotesis dengan uji F

Uji F menurut Ghozali (2016) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh

secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

- Menentukan tingkat toleransi kesalahan sebesar 5% ($\alpha = 0.05$)
- Menentukan nilai signifikasinya
- Jika nilai toleransi yang ditemukan $<$ dari nilai 0,05 maka hipotesis penelitian dinyatakan diterima sedangkan jika nilai signifikansinya $>$ dari 0,05 maka hipotesis penelitian ditolak.

Rumus uji F adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{s_1^2}{s_2^2}$$

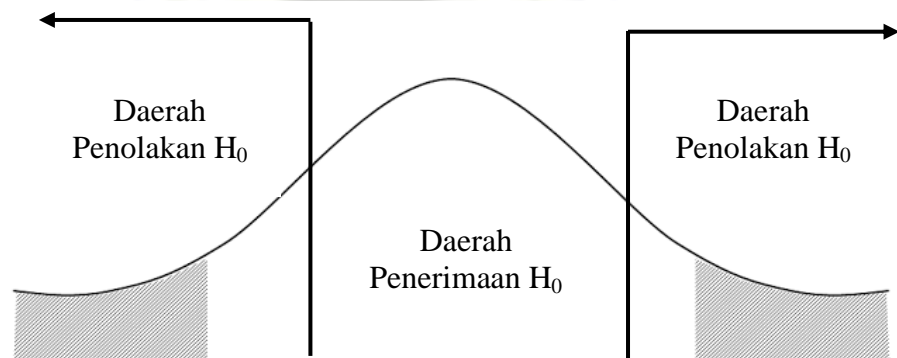
Keterangan:

F = Nilai F hitung

s_1^2 = Variansi Kelompok 1

s_2^2 = Variansi Kelompok 2

Perbandingan nilai dari f hitung dengan f tabel dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.2. Kurva Distribusi Uji F



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.2. Profil Obyek Penelitian

4.2.1. Profil Perusahaan PT. Semesta Mitra Sejahtera Madiun

PT. Semesta Mitra Sejahtera Madiun, sebuah perseroan yang beroperasi berdasarkan hukum negara Republik Indonesia dan berkedudukan di Madiun, dalam hal ini diwakili secara sah oleh sub area head-nya tuan Muhammad saleh, yang beralamat di Madiun Perusahaan ini merupakan yang bergerak dalam bidang peternakan unggas yang sudah berdiri pada tahun 2002 dihadapan Retno Widayati, SH notaries yang berkedudukan di Madiun. Akte pendirian tersebut telah mendapat pengesahan dari menteri kehakiman Republik Indonesia tanggal 15 oktober 2000 No C-114.HT 03.01-Th.2002.

PT. Semesta Mitra Sejahtera Madiun dikelola oleh alumni fakultas peternakan bersama pada akademisi dan praktisi dibidang peternak dengan kantor layanan di Madiun. Usaha peternakan yang dijalani oleh Perseroan ini terintegrasi mulai dari proses Penjualan utama Perseroan adalah DOC, produk utama dari bibit ayam. Perseroan juga menjual anak ayam yang ditetaskan dari telur bibit-bibit ayam. Perseroan menjalankan peternakan bibit ayam untuk ayam pedaging (broiler) yang berlokasi di daerah khusus provinsi riau di berbagai daerah.

PT. Semesta Mitra Sejahtera Madiun merupakan perusahaan yang bergerak bidang peternakan dalam bentuk kerjasama/mitra yaitu tujuannya untuk menyongsong pertumbuhan dan perkembangan perekonomian masyarakat dinamis dan upaya dukungan terhadap langkah-langkah pemerintahan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi masyarakat. Penerapan pada kerjasama antara para pihak sebagai berikut:

1. Bahwa pihak pertama adalah perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan/ distributor sarana produksi peternakan dan hasil-hasil peternakan, dan bermaksud menjalankan kemitraan dengan peternak.
2. Bahwa pihak kedua adalah peternak yang memerlukan bantuan permodalan, bantuan teknis pemeliharaan ternak/ayam dan manajemen usaha.
3. Bahwa pihak kedua bermaksud untuk menjadi mitra pihak pertama menurut pola kemitraan yang ditawarkan oleh pihak pertama dan ketentuan-ketentuan yang di sepakati.

PT. Semesta Mitra Sejahtera Madiun merupakan unit bisnis dalam bidang peternakan yang kegiatan usahanya antara lain:

1. Perusahaan menyediakan pakan ternak.
2. Bibit unggas.
3. Obat-obatan unggas.
5. Vaksin unggas.

Vaksin terdapat unggas dilakukan setiap dua minggu sekali. Tujuannya untuk menjamin kesehatan unggas agar unggas layak untuk dipasarkan dan dikonsumsi oleh konsumen dalam arti bebas flu burung.

Perusahaan mengawasi kegiatan pemeliharaan unggas disetiap kandangkandang dengan menempatkan technical service dimasing-masing kandang. Dengan demikian pengawasan terhadap unggas dapat dilakukan secara efektif, sehingga kesehatan unggas tersebut dapat terjamin. Dalam pemeliharaan unggas tersebut perusahaan menyewa kandang kepada masyarakat, dimana pemilik kandang tersebut hanya menyediakan kandang sedangkan unggas, pakan, vaksin, dan obat-obatan serta tenaga kerja disediakan oleh perusahaan. Setelah unggas berumur tiga bulan maka unggas siap untuk dipasarkan perusahaan memasarkan unggasnya ke perusahaan swasta yang telah menjalin kerjasama dengan jaringan pemasaran yang sangat luas.

5.1.1. Visi & Misi Perusahaan PT. Semesta Mitra Sejahtera Madiun

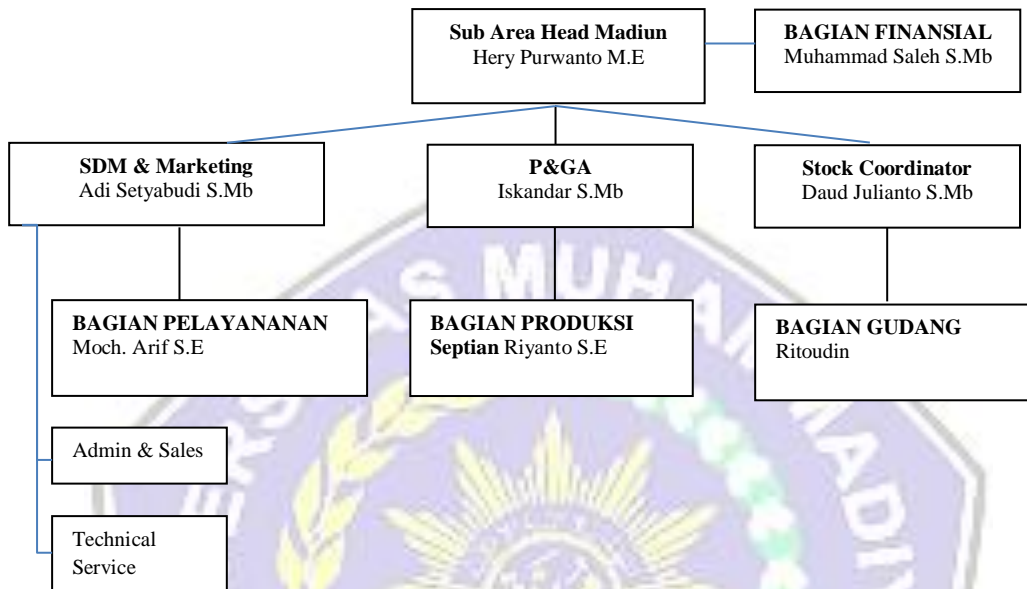
5.1.1.1.Visi

Menjadi mitra strategi yang lebih produktif, kompetitif dan bertanggung jawab dalam penyediaan produk peternakan ayam potong yang berkualitas tinggi dan lebih profesional bagi Konsumen atau rekanan kami.

5.1.1.2.Misi

Memberikan pelayanan terbaik yang berkualitas dan secara professional kepada konsumen sehingga dapat meningkatkan citra dimata klien atau konsumen.

5.1.2. Struktur Organisasi PT. Semesta Mitra Sejahtera Madiun



Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Semesta Mitra Sejahtera Madiun

Penjabaran tugas dan fungsi dari jabatanyang ada di Organisasi PT. Semesta Mitra Sejahtera Madiun, sebagai berikut;

a. Sub Area Head Madiun

Tugasnya adalah memimpin tim salesman / atau semua anggota di bawah tanggung jawabnya untuk membantu semua proses pencapaian target yang di bebaskan oleh perusahaan, Sub Area Head Madiun harus mampu menterjemahkan perintah dari atasannya untuk dikerjakan bersama – sama team nya sesuai dengan situasi dan kondisi di daerah Madiun

b. Bagian Finansial

Tugas seorang finance staff adalah sebagai berikut;

- Melakukan eksekusi pembayaran tagihan
- Memastikan kebenaran laporan keuangan
- Budgeting dan analisis

c. Kepala SDM & Marketing

Wewenang dan Peran Manajer Sumber Daya Manusia & Marketing, antara lain;

- Merencanakan dan mengkoordinasikan tenaga kerja perusahaan yang hanya mempekerjakan karyawan yang berbakat
- Menjadi penghubung antara Manajemen dengan karyawannya
- Melakukan pelayanan karyawan
- Mengkoordinir dan mengawasi pekerjaan para pegawai khusus dan staf pendukung
- Mengawasi proses perekrutan, wawancara kerja, seleksi, dan penempatan karyawan baru.
- Menangani isu-isu ketenagakerjaan, seperti memediasi pertikaian dan mengarahkan prosedur kedisiplinan
- Memimpin inisiasi promosi produk.
- Mengoordinasikan strategi pemasaran.
- Mengatur budget untuk setiap kampanye/iklan.
- Memonitor pertumbuhan perusahaan.

- Mencoba proses marketing baru.

d. Kepala P& GA

General Affair mempunyai tugas mendukung kegiatan operasional perusahaan melalui pengadaan barang dan jasa yang dibutuhkan. Dalam melakukan tugasnya, GA banyak melakukan koordinasi dengan departemen lain untuk mengetahui kebutuhan mereka serta merencanakan anggaran pengadaan barang atau jasa beserta biaya pemeliharaannya.

Pengadaan seluruh peralatan dan kebutuhan kerja meliputi alat tulis kantor, meja, kursi, laptop, komputer, AC, aksesoris atau penghias ruangan, dan lain sebagainya. Tugas ini juga mencakup fasilitas dan sumber daya penunjang lain seperti kendaraan operasional, office boy, cleaning service, satpam, operator telpon, dan jasa outsourcing lainnya.

e. Kepala Stock Coordinator

Bertanggungjawab untuk perencanaan dan pelaksanaan penuh dari program persediaan fisik. Mengusahakan dan menjamin adanya koordinasi sepenuhnya dari semua kegiatan persediaan dengan semua kepala fungsional. Bertanggung jawab untuk menghitung kembali dan melakukan verifikasi mengenai kecermatan perhitungan dan memastikan bahwa semua unsur persediaan telah dihitung

f. Bagian Pelayanan

Menyediakan informasi atau layanan terkait barang dan jasa yang diperdagangkan sesuai dengan kebutuhan konsumen. Hal ini juga

ditujukan untuk menarik minat calon pembeli. Bagian pelayanan akan melayani pertanyaan, saran, juga keluhan konsumen kemudian memberikan saran yang sesuai untuk menyelesaikan persoalan konsumen dalam menggunakan produk atau layanan perusahaan.

g. Bagian Produksi

Tugas dan Tanggung Jawab :

- Bertanggung jawab dan mengawasi pelaksanaan proses produksi, mulai dari bahan baku awal sampai menjadi barang jadi
- Menjaga dan mengawasi agar mutu bahan baku dalam proses dan mutu barang jadi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan
- Bertanggungjawab atas perawatan mesin-mesin produksi
- Konsistensi dalam menerapkan metode kerja dan keselamatan kerja
- Membuat laporan berkala mengenai mekanisme dan hasil produksi secara berkala
- Dapat berkoordinasi dengan bagian lain yang berkaitan dengan keberlangsungan produksi

h. Bagian Gudang

- Mempersiapkan pesanan konsumen agar pengiriman barang dapat sesuai dengan schedule.

- Menerima dan memproses stok gudang yang masuk. Meliputi sortir, bongkar muatan, pemberian label, serta penyimpanan produk.
- Melakukan kontrol kualitas terhadap barang yang masuk, sedang disimpan, atau keluar dari gudang.
- Menjaga penyimpanan barang tetap rapi, bersih, aman, serta optimalkan pemanfaatan ruang.
- Membuat Log-book inventaris secara detail dan lengkap setiap harinya.
- Melaporkan perbedaan catatan data dengan jumlah fisik barang apapun di gudang.
- Bekerjasama dan berkomunikasi pada staf gudang lainnya (rekan kerja) serta penyedia.
- Menjalankan SOP (standard operating procedure) dan K3LH yang sudah ditetapkan perusahaan
- Menjalankan standar layanan yang menjunjung tinggi kualitas, patuh pada regulasi, serta wajib menjalankan praktik keselamatan.

i. Admin & Sales

- Mengirim dan menindaklanjuti quotations
- Menghandle permintaan client terkait layanan yang ditawarkan
- Mencapai target penjualan
- Membangun dan menjaga hubungan baik dengan client

- Membuat laporan
 - Ikut andil dalam mengembangkan bisnis
- j. Technical Service

Tugas Technical Service (TS) adalah menjangkau calon kosumen melalui memberikan layanan teknis terhadap produk atau jasa yang ditawarkan perusahaan, optimalisasi produk dan jasa, menghasilkan penjualan, dan mengembangkan hubungan (Advokasi).

5.1.3. Data Karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Madiun

Seluruh Jumlah Karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Madiun terdiri dari 30 orang karyawan dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 4.1
Jumlah Karyawan dan Kualitasnya

No	Nama	Jabatan	Pendidikan	
			SMA	Diploma
1	Heriadi A.Md	Technical Service		√
2	Elzin Mahmud	Technical Service	√	
3	Nizam	Technical Service	√	
4	Ari sukamto	Technical Service	√	
5	Bambang	Technical Service	√	
6	Ronald	Technical Service	√	
7	Muklis	Technical Service	√	
8	Budi Santoso	Technical Service	√	
9	Bibit Wulyo	Technical Service	√	
10	Johansyah	Technical Service	√	
11	Huda Ilham	Technical Service	√	
12	Oky putra	Technical Service	√	
13	Wiyono	Technical Service	√	
14	Adam Fikri	Technical Service	√	
15	Agung	Technical Service	√	
16	Marwansyah	Admin Sales	√	
17	Reza adi	Sales lapangan	√	
18	Tegar	Sales lapangan	√	
19	Dhanar	Sales lapangan	√	

20	Teguh SP	Sales lapangan	√	
21	Sujianto	Sales lapangan	√	
22	Tony Wamando	Sales lapangan	√	
23	Marwiza	Sales lapangan	√	
24	Yusrizal	Admin Sales	√	
25	Yoga Iksan	Sales lapangan	√	
26	Daud julianto	Sales lapangan	√	
27	Ridho	Sales lapangan	√	
28	Kamim	Gudang	√	
29	Setyo Saad	Gudang	√	
30	Sutarman	Gudang	√	

Sumber : PT. Semesta Mitra Sejahtera Madiun

5.2.Karakteristik Responden

5.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Dalam karakteristik responden dalam penelitian ini dapat di kelompokkan berdasarkan umur. Adapun responden dalam penelitian ini adalah berjumlah 30 responden. Berikut akan dijelaskan responden berdasarkan umur di bawah ini:

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Umur

Umur			
		Frequency	Percent
Valid	20 - 30 Tahun	18	60%
	31 - 40 Tahun	10	30%
	> 41 Tahun	2	10%
	Total	30	100.0

Sumber: Data Primer 2021

Berdasarkan karakteristik responden pada tabel 4.1 diatas menjelaskan bahwa responden dengan rentang usia 20 -30 tahun sebanyak 18 responden, untuk rentang 31-40 tahun sebanyak 10 responden dan di atas 41 tahun sebanyak 2 responden. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas usia responden adalah 20 -30 tahun, dimana

usia tersebut merupakan usia yang tergolong usia produktif sehingga menjadi alasan kuat bagi perusahaan untuk merekrut karyawan di rentang usia tersebut.

5.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Gender

Karakteristik responden berdasarkan gender dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin		Frequency	Percent
Valid	Laki - Laki	30	100.0
	Perempuan	0	.0
	Total	30	100.0

Sumber: Data Primer 2021

Berdasarkan karakteristik responden pada tabel 4.2 di atas menjelaskan bahwa responden dengan gender laki – laki sebanyak 30 responden sedangkan gender perempuan tidak ditemukan sebagai responden dalam penelitian ini. Kesimpulannya adalah mayoritas karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Madiun adalah laki – laki hal ini dikarenakan pekerjaan yang tersedia di PT. Semesta Mitra Sejahtera Madiun merupakan pekerjaan peternakan yang lebih membutuhkan tenaga laki – laki sehingga hal tersebut mendorong PT. Semesta Mitra Sejahtera Madiun lebih memilih karyawan laki – laki.

5.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan		Frequency	Percent
Valid	SMA/SMK	29	97%
	D3	1	3%
	S1	0	0%
	Total	30	100.0

Sumber: Data Primer 2021

Berdasarkan karakteristik responden pada tabel 4.2 di atas menjelaskan bahwa responden dengan pendidikan SMA/SMK sebanyak 29 responden sedangkan responden yang berpendidikan diploma sebanyak 1 responden. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas pendidikan karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Madiun adalah lulusan SMA/SMK hal ini dikarenakan pekerjaan peternakan ayam tidak memerlukan kompetensi khusus sehingga lulusan SMA dinilai telah layak untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

5.2.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Adapun karakteristik responden tersebut terdapat berdasarkan lama bekerja dapat di jelaskan pada table 4.4 di bawah ini :

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

	Frequency	Percent
1 - 3 Tahun	21	70%
3,1 - 5 Tahun	6	20%

	> 5,1 Tahun	3	10%
	Total	100	100.0

Sumber: Data Primer 2021

Berdasarkan karakteristik responden pada tabel 4.4 diatas menjelaskan bahwa responden dengan masa kerja 1-3 tahu sebanyak 21 responden, masa kerja 3,1 – 5 tahun sebanyak 6 responden dan responden dengan masa kerja di atas 5,1 tahun sebanyak 3 responden. Hal tersebut menunjukkan bahwa masa kerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Madiun mayoritas 1-3 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas masa kerja karyawan sudah mampu memberikan pengalaman kerja yang baik bagi karyawan untuk emnguasai pekerjaannya dengan baik.

5.3. Tanggapan Responden

Berikut tanggapan responden pada penelitian ini, dapat di jelaskan sebagai berikut :

5.3.1. Tanggapan Responden Terkait variabel Disiplin Kerja

Pada penelitian ini terkait pengembangan indicator variabel Disiplin kerja (X1) dapat di uraikan pada pernyataan/pertanyaan melalui tabel di bawah ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5. Variabel Disiplin Kerja (X₁)

Disiplin Kerja								
	SS	S	N	TS	STS	∑ Resp	∑ Skor	Percent
X1.1	6	18	2	3	1	30	115	3,83
X1.2	5	21	3	1	0	30	120	4,00
X1.3	6	24	0	0	0	30	126	4,20
X1.4	9	20	1	0	0	30	128	4,27
Total nilai rata-rata variabel								16,30

\sum Rata - rata variabel	4,075
-----------------------------	-------

Sumber: Data Primer 2021

Berdasarkan hasil uraian pada Tabel 4.5 diatas, dapat di jelaskan bahwa pada variabel yang memiliki nilai rata – rata respon tertinggi dari responden adalah indicator ke empat yakni karyawan selalu bekerja sesuai dengan etika kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Artinya bahwa karyawan mayoritas setuju bahwa mereka selalu bekerja sesuai dengan etika kerja yang berlaku diperusahaan. Indicator yang mendapat tanggapan paling rendah adalah pernyataan kesatu yakni selalu hadir tepat waktu. Artinya bahwa masih ada karyawan yang hadir dengan tidak tepat waktu dalam bekerja. Nilai rata – rata untuk variabel disiplin kerja adalah 4,075 artinya responden setuju bahwa mereka memiliki disiplin kerja yang baik.

5.3.2. Tanggapan Responden Terkait variabel Kompensasi

Pada penelitian ini terkait pengembangan indicator variabel Kompensasi (X2) dapat di uraikan pada pernyataan/pertanyaan melalui tabel di bawah ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6. Variabel Pelatihan (X₂)

Kompensasi								
	SS	S	N	TS	STS	\sum Resp	\sum Skor	Percent
X2.1	5	23	2	0	0	30	123	4,10
X2.2	7	15	8	0	0	30	119	3,97
X2.3	1	26	3	0	0	30	118	3,93
X2.4	8	19	3	0	0	30	125	4,17
X2.5	9	17	4	0	0	30	125	4,17
Total niai rata-rata variabel								20,33
\sum Rata - rata variabel								5,08

Sumber: Data Primer 2021

Berdasarkan hasil uraian pada Tabel 4.6, dapat di jelaskan bahwa pada indicator dari variabel kompensasi yang mendapat tanggapan paling tinggi dari responden adalah item pernyataan keempat dan kelima yakni mendapatkan fasilitas kerja dan bonus atas prestasi yang mereka capai artinya bahwa karyawan setuju selama ini perusahaan telah memberikan fasilitas kerja yang mampu membantu karyawan untuk mempermudah penyelesaian pekerjaannya selain itu karyawan juga setuju bahwa selama ini perusahaan menyediakan bonus atas prestasi yang telah dicapai oleh karyawan. Indicator yang mendapat respon paling rendah adalah item pernyataan ketiga yakni terkait mendapatkan tunjangan kesehatan dan keselamatan kerja. Artinya masih ada karyawan yang merasa belum mendapatkan tunjangan asuransi kesehatan dan keselamatan kerja. Nilai rata – rata untuk variabel kompensasi adalah 5,08 artinya mayoritas karyawan setuju bahwa kompensasi yang mereka terima telah layak dan sesuai dengan beban kerja.

5.3.3. Tanggapan Responden Terkait variabel Motivasi

Pada penelitian ini terkait pengembangan indicator variabel Motivasi (X3) dapat di uraikan pada pernyataan/pertanyaan melalui tabel di bawah ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7. Variabel Motivasi (X₃)

Motivasi Kerja								
	SS	S	N	TS	STS	\sum Resp	\sum Skor	Percent
X3.1	9	18	3	0	0	30	126	4,20
X3.2	9	19	1	1	0	30	126	4,20

X3.3	12	15	3	0	0	30	129	4,30
Total nilai rata-rata variabel								12,70
\sum Rata - rata variabel								3,175

Sumber: Data Primer 2021

Berdasarkan hasil uraian pada Tabel 4.7, dapat di jelaskan bahwa pada indicator dari variabel motivasi kerja yang mendapat tanggapan tertinggi adalah pernyataan ketiga yakni Saya selalu berusaha untuk berprestasi dalam bekerja. Artinya bahwa karyawan memiliki keinginan untuk berprestasi yang tinggi sehingga hal tersebut berperan sebagai motivasi diri untuk dapat menghasilkan hasil kerja yang terbaik. Indicator yang mendapat respon rendah adalah pernyataan kesatu dan kedua yakni suka dengan tantangan dalam bekerja dan perilaku bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang dilaksanakannya. Nilai rata – rata variabel motivasi kerja adalah 3,17 artinya bahwa karyawan secara mayoritas telah memiliki motivasi kerja yang cukup baik.

5.3.4. Tanggapan Responden Terkait variabel Produktifitas

Pada penelitian ini terkait pengembangan indicator variabel produktifitas kerja (Y) dapat di uraikan pada pernyataan/pertanyaan melalui tabel di bawah ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8. Produktifitas Kerja (Y)

Produktifitas Kerja								
	SS	S	N	TS	STS	\sum Resp	\sum Skor	Percent
Y1.1	12	15	2	1	0	30	128	4,27
Y1.2	11	17	2	0	0	30	129	4,30
Y1.3	2	26	2	0	0	30	120	4,00
Y1.4	3	22	5	0	0	30	118	3,93

Y1.5	7	18	5	0	0	30	122	4,07
Total nilai rata-rata variabel								20,57
\sum Rata - rata variabel								5,14

Sumber: Data Primer 2021

Berdasarkan hasil uraian pada Tabel 4.8, dapat di jelaskan bahwa pada indicator produktifitas kerja yang mendapat respon paling tinggi adalah item pernyataan kedua yakni terkait mampu meningkatkan hasil kerja dengan baik artinya bahwa karyawan mampu terus meningkatkan hasil kerjanya dengan baik. Indicator yang mendapat respon rendah adalah item pernyataan keempat yaitu Saya mampu menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar mutu perusahaan. Artinya bahwa masih ditemukannya karyawan yang hasil kerjanya belum sesuai dengan standar mutu perusahaan. Nilai rata – rata untuk variabel produktifitas kerja adalah 5,14 artinya mayoritas karyawan telah memiliki produktifitas kerja yang baik.

5.4.Hasil Analisis Data

5.4.1. Uji Instrumen

Uji Instrumen, menurut (Ghozali, 2016) kuesioner sebagai skala pengukuran variable penelitian, kriteria kuesioner yang baik salah satunya memenuhi sebagai berikut :

1) Uji Validitas

Menurut Arikunto (2013) uji validitas untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika

pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

- a. Jika nilai r hitung (\geq) r tabel (pada taraf signifikansi 0,05) maka item angket dinyatakan valid
- b. Jika nilai r hitung (\leq) r tabel (pada taraf signifikansi 0,05) maka item angket dinyatakan tidak valid.

Berikut hasil penjelasan di bawa tentang Uji Validitas pada penelitian antara lain sebagai berikut :

Tabel 4.9a. Uji Validitas Disiplin kerja (X_1)

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin kerja (X_1)	X _{1.1}	0,695**	0.3494	Valid
	X _{1.2}	0,908**	0.3494	Valid
	X _{1.3}	0,623**	0.3494	Valid
	X _{1.4}	0,533**	0.3494	Valid

Tabel 4.9b. Uji Validitas Kompensasi (X_1)

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin kerja (X_2)	X _{2.1}	0,698**	0.3494	Valid
	X _{2.2}	0,794**	0.3494	Valid
	X _{2.3}	0,612**	0.3494	Valid
	X _{2.4}	0,666**	0.3494	Valid
	X _{2.5}	0,663**	0.3494	Valid

Tabel 4.9c. Uji Validitas Motivasi (X_1)

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi (X_3)	X _{3.1}	0,852**	0.3494	Valid
	X _{3.2}	0,817**	0.3494	Valid
	X _{3.3}	0,690**	0.3494	Valid

Tabel 4.9d. Uji Validitas Produktifitas Kerja (Y)

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Produktifitas Kerja (Y)	Y _{1.1}	0,706**	0.3494	Valid
	Y _{1.2}	0,532**	0.3494	Valid
	Y _{1.3}	0,504**	0.3494	Valid
	Y _{1.4}	0,660**	0.3494	Valid
	Y _{1.5}	0,632**	0.3494	Valid

Sumber: Data Primer 2021

Berdasarkan hasil uji validitas pada table 4.9a – 4.9d diketahui bahwa seluruh indicator pada variabel penelitian ini memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan nilai r table sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh data penelitian ini valid untuk dipergunakan sebagai data penelitian.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2013) uji reliabilitas untuk mengukur reliabel atau tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Keputusan pengujian reliabilitas sebagai berikut :

- a. Jika Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka kuisisioner tersebut reliabel
- b. Jika Cronbach's Alpha $< 0,60$ maka kuisisioner tersebut tidak reliabel

Tabel 4.10. Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Kriteria	Keterangan
X1.1	.853	0,60	Reliable
X1.2	.847	0,60	Reliable
X1.3	.856	0,60	Reliable
X1.4	.853	0,60	Reliable
Disiplin_Kerja	.847	0,60	Reliable
X2.1	.847	0,60	Reliable
X2.2	.847	0,60	Reliable
X2.3	.848	0,60	Reliable

X2.4	.852	0,60	Reliable
X2.5	.847	0,60	Reliable
Kompensasi	.839	0,60	Reliable
X3.1	.849	0,60	Reliable
X3.2	.844	0,60	Reliable
X3.3	.845	0,60	Reliable
Motivasi_Kerja	.836	0,60	Reliable
Y1.1	.843	0,60	Reliable
Y1.2	.852	0,60	Reliable
Y1.3	.853	0,60	Reliable
Y1.4	.847	0,60	Reliable
Y1.5	.843	0,60	Reliable
Produktifitas	.844	0,60	Reliable

Sumber: Data Primer 2021

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.10 diatas, menjelaskan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Motivasi (X3) dan Produktivitas Kerja (Y) memiliki nilai Cronbach's Alfa > 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa reliable dan layak untuk dipergunakan dalam penelitian ini.

5.4.2. Uji Regresi Berganda

Pada penelitian ini menggunakan hasil Uji Regresi Linier Berganda.

Berikut hasil Uji Regresi Linier Berganda dapat di jelaskan di bawah ini :

Tabel 4.11. Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.051	5.087		.600	.554
	Disiplin_Kerja	.306	.268	.436	2.624	.024
	Kompensasi	.670	.199	.508	3.368	.002
	Motivasi_Kerja	.328	.285	.443	2.852	.023

a. Dependent Variable: Produktifitas

Sumber: Data Primer 2021

Berdasarkan hasil pada tabel 4.11. tentang Uji Regresi Linier Berganda dapat di jelaskan di bawah antara lain sebagai berikut :

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

$$Y = 3,051 + 0,306X_1 + 0,670X_2 + 0,328X_3$$

1. Dari hasil Nilai *constant* adalah sebesar 3,052. Artinya bahwa apabila variabel Disiplin Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Motivasi (X3) dianggap tidak berubah, maka Produktivitas Kerja tetap tetap akan meningkat sebesar 3,051 satuan
2. Nilai Koefisien variabel Disiplin Kerja (β_1) bernilai positif sebesar 0,306. Maka dapat disimpulkan bahwa jika variabel Disiplin Kerja meningkat satu satuan, maka Produktivitas Kerja akan meningkat sebesar 0,306 satuan atau 30,6% dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap tetap atau tidak berubah.
3. Nilai Koefisien pada variabel kompensasi (β_2) bernilai positif sebesar 0,670. Maka hal ini menunjukkan bahwa jika kompensasi meningkat satu satuan, maka Produktivitas Kerja akan meningkat pula sebesar 0,670 satuan atau sebesar 67% dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan atau tidak berubah.
4. Nilai Koefisien pada variabel Motivasi (β_3) bernilai positif sebesar 0,328. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa jika motivasi meningkat satu satuan, maka Produktivitas Kerja akan meningkat pula sebesar 0,328 atau 32,8%, dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap atau tidak berubah.

5.4.3. Uji Determinasi

Pada penelitian ini memiliki Uji Koefisien Determinasi (R²) yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas Disiplin Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Motivasi (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Berikut tabel Koefisien Determinasi (R²) dapat dijelaskan di bawah ini :

Tabel 4.12. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.691 ^a	.477	.417	1.96996	1.712
a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Kompensasi, Disiplin_Kerja					
b. Dependent Variable: Produktifitas					

Sumber: Data Primer 2021

Berdasarkan hasil pada tabel 4.12. Tentang Koefisien Determinasi (R²) dengan menggunakan aplikasi SPSS, maka dapat diketahui bahwa nilai Koefisien Determinasi (R²) adalah sebesar 0,477 artinya variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap produktifitas kerja sebesar 47,7% dan sisanya sebesar 52,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dipergunakan dalam penelitian ini.

5.4.4. Uji Hipotesis

b. Uji t

Menurut Sugiyono (2017:250), Uji t dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan di uji dengan Tingkat signifikan yaitu $\alpha = 0,05$

Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- H_0 diterima jika nilai thitung \leq ttabel (tidak berpengaruh signifikan)
- H_0 ditolak jika nilai thitung \geq ttabel (berpengaruh signifikan)

Tabel 4.13. Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.051	5.087		.600	.554
	Disiplin_Kerja	.306	.268	.436	2.624	.024
	Kompensasi	.670	.199	.508	3.368	.002
	Motivasi_Kerja	.328	.285	.443	2.852	.023

a. Dependent Variable: Produktifitas

Sumber: Data Primer 2021

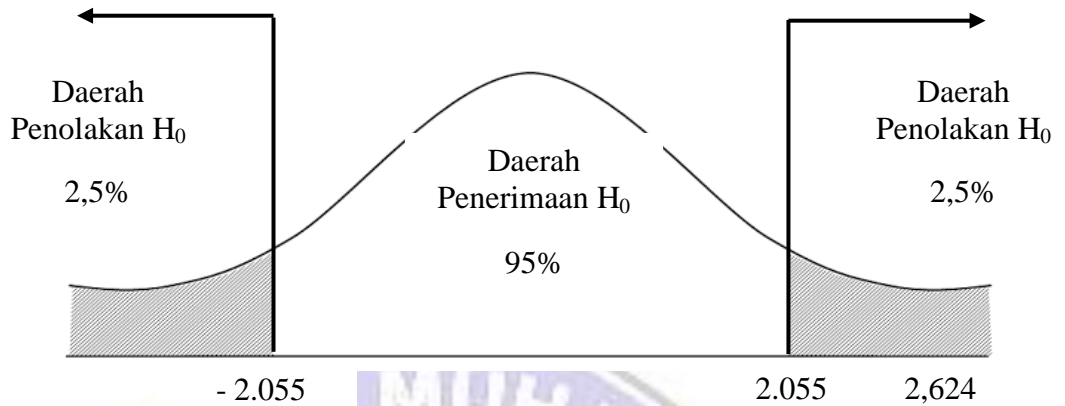
Berdasarkan Tabel 4.13 hasil Uji t dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. *Degrees of freedom* (df) dalam uji ini adalah 26 ($n - k = 30 - 4 = 26$), sehingga dapat di peroleh nilai dari t tabel sebesar 2.055 dengan tingkat signifikan 0,05.

Berikut Uji T dapat di jelaskan di bawah ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Variabel disiplin kerja terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui nilai t hitung pada variabel disiplin kerja (X_1) adalah sebesar 2,624 dimana nilai tersebut lebih

besar dari nilai t tabel ($2,624 > 2.055$). Berikut perbandingan nilai t hitung dengan t tabel dapat digambarkan di bawah ini :

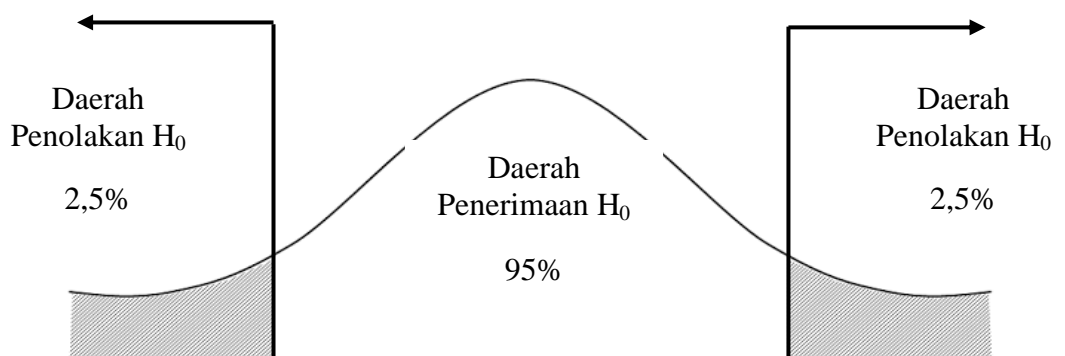


Gambar 2. Uji t Variabel Disiplin Kerja

Pada gambar 2 diatas, dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,624 ($2,624 > 2.055$) dan nilai signifikan 0,004 ($0,024 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

2. Pengaruh Variabel kompensasi terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui nilai t hitung pada variabel kompensasi (X_2) adalah sebesar 3,368 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel ($3,368 > 2.055$). Berikut perbandingan nilai t hitung dengan t tabel dapat digambarkan di bawah ini :

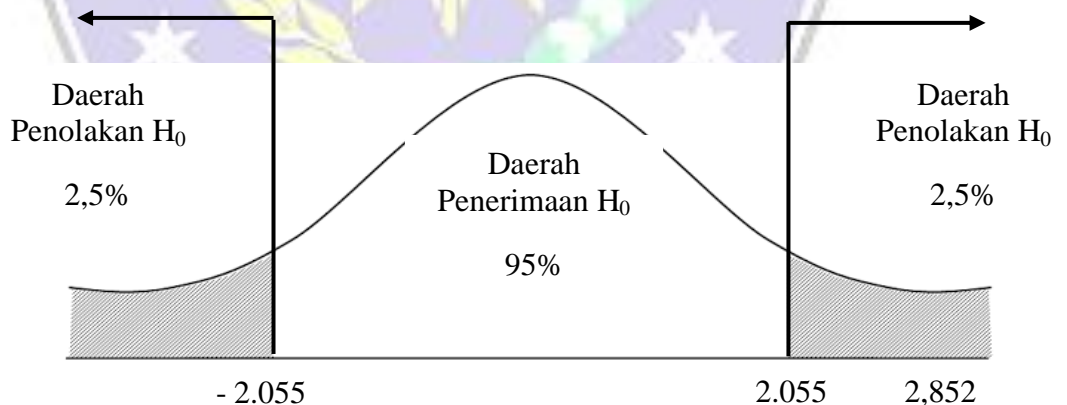


- 2.055 2.055 3,368
Gambar 2. Uji t Variabel Kompensasi

Pada gambar 2 diatas, dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,368 ($3,368 > 2.055$) dan nilai signifikan 0,000 ($0,024 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

3. Pengaruh Variabel motivasi terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui nilai t hitung pada variabel motivasi (X_3) adalah sebesar 2,852 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel ($2,852 > 2.055$). Berikut perbandingan nilai t hitung dengan t tabel dapat digambarkan di bawah ini :



Gambar 2. Uji t Variabel Kompensasi

Pada gambar 2 diatas, dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,852 ($2,852 > 2.055$) dan nilai signifikan 0,023 ($0,023 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

c. Uji F

Menurut Sugiyono (2017:264) uji F digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas secara bersama terhadap variabel terikat.

Menentukan F hasil perhitungan menggunakan tingkat signifikan sebesar 5% atau 0,05 dengan kriteria sebagai berikut :

- H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.
- H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti variabel independen secara simultan tidak mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 4.14. Uji F (Simultan)

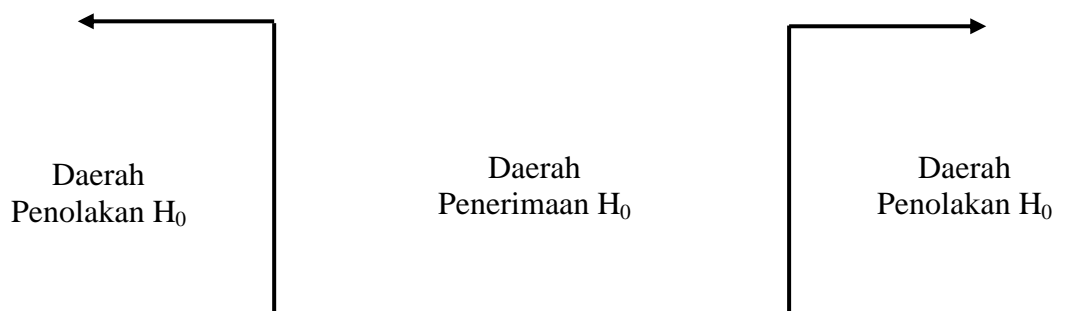
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	92.067	3	30.689	7.908	.001 ^b
	Residual	100.900	26	3.881		
	Total	192.967	29			

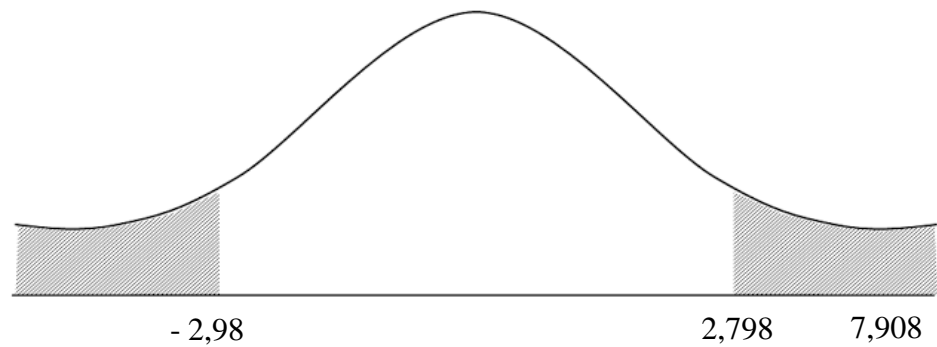
a. Dependent Variable: Produktifitas

b. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Kompensasi, Disiplin_Kerja

Sumber: Data Primer 2021

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, memiliki nilai F hitung sebesar 7,908 dan nilai F tabel dapat dilihat melalui tabel $df(NI) = (4 - 1 = 3)$ dan $df(30 - 4 = 26)$ yaitu sebesar 2,98 ($7,908 > 2,98$) dengan nilai signifikan 0,001 ($0,001 < 0,05$). Perbandingan nilai dari f hitung dengan f tabel dapat digambarkan sebagai berikut:





Gambar 5. Uji F (Simultan)

Berdasarkan Gambar 5. pada Uji F (Simultan) dengan nilai F hitung adalah sebesar 7,908 ($7,908 > 2,98$) dan nilai *signifikan* 0,001 ($0,001 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, bahwa Disiplin Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Motivasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y)

5.5.Pembahasan

5.5.1. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktifitas kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data variabel Disiplin Kerja secara statistik berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Madiun . hal ini menunjukkan bahwa semakin disiplin karyawan dalam bekerja maka akan semakin baik pula produktifitas kerja yang dihasilkannya. Karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Madiun memiliki kedisiplinan kerja yang baik hal ini terlihat dari kedisiplinan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, kedisiplinan karyawan untuk tepat waktu dalam bekerja dan kedisiplinan karyawan dalam mentaati peraturan yang berlaku di perusahaan.

Untuk memperkuat asumsi adanya pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dikatakan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan memacu disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan input perusahaan yang mendatangkan profit yang dikemukakan oleh Hasibuan dalam (Tintri E. S. and Fitriatin n.d.). Dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia II, dikatakan bahwa Disiplin Kerja yaitu perbuatan, sikap, maupun tingkah laku seorang karyawan dimana tindakan tersebut harus sesuai dengan peraturan yang tertulis atau yang tidak tertulis, sehingga jika tidak mematuhi akan dikenakan sanksi atas pelanggaran (Farida and Hartono 2016).

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Dunggio (2013), dimana dalam penelitiannya menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Artinya semakin disiplin karyawan maka akan semakin baik pula produktivitas yang dihasilkannya.

5.5.2. Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja

Hasil penelitian ini menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya bahwa semakin baik kompensasi yang diterima oleh karyawan maka akan berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Madiun.

Semakin baik sistem upah (kompensasi) yang diterapkan maka semakin tinggi pula produktivitas karyawan. Penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu Nugraha (2013), yang menunjukkan bahwa sistem upah berpengaruh terhadap produktivitas kerja karena semakin baik sistem upah yang diterapkan karyawan maka produktivitas karyawanpun akan meningkat.

5.5.3. Pengaruh motivasi terhadap produktifitas kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data variabel Motivasi secara statistik berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang dimiliki karyawan maka akan semakin baik pula produktifitas yanghasilkannya. Karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Madiun memiliki motivasi kerja yang baik hal ini terlihat dari perilaku karyawan yang menyenangi tantangan dalam bekerja dan selalu bertanggungjawab atas pekerjaan yang diamanahkan kepada mereka dan memiliki keinginan untuk terus berprestasi dalam bekerja.

Motivasi merupakan sikap atau perasaan dari seseorang untuk terdorong melakukan tindakan demi mencapai kebutuhan, memberikan kepuasan dan mengurangi ketidak sinambungan menurut Martoyo dalam (Rahmawati 2013). Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja karyawan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan suatu perusahaan yang dikemukakan oleh Prabu dalam (Sudiarta and Indrawati 2014).

Hasil ini sejalan dan mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2013), dimana hasil penelitiannya menjelaskan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan. Hal ini memberikan gambaran bahwa jika motivasi yang ada di perusahaan tinggi, maka produktivitas kerja karyawan akan semakin naik.

5.5.4. Pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi terhadap produktifitas kerja

Hasil analisis regresi yang telah dilakukan menemukan bahwa secara simultan variabel bebas yakni disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan. Artinya bahwa ketika karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Madiun memiliki disiplin kerja yang baik, persepsi kompensasi yang baik dan motivasi kerja yang tinggi maka hal tersebut akan mampu memberikan efek positif terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan di PT. Semesta Mitra Sejahtera Madiun.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis statistic dan penjabaran pembahasan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan terkait hasil dari penelitian ini yaitu sebagai berikut;

1. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan di PT. Semesta Mitra Sejahtera Madiun
2. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan di PT. Semesta Mitra Sejahtera Madiun
3. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan di PT. Semesta Mitra Sejahtera Madiun
4. Secara simultan variabel disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Madiun

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah ditemukan maka terdapat beberapa saran penelitian bagi beberapa pihak berikut, yakni

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini menemukan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja dan motivasi kerja yang baik dan hal ini perlu ditingkatkan atau minimal dipertahankan akan perilaku disiplin ini terus memberikan dampak positif terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan yang akhirnya akan memberikan dampak positif terhadap keberhasilan perusahaan. Selain itu karyawan juga memiliki persepsi positif terkait kebijakan kompensasi sehingga hal ini perlu terus dipertahankan dan akan lebih baik jika dapat ditingkatkan agar karyawan menilai kompensasi yang diberikan telah sesuai atau telah melebihi ekspektasi mereka sehingga mereka akan terdorong untuk lebih giat lagi dalam menghasilkan produktifitas kerja yang lebih baik.

2. Bagi penelitian mendatang

Disarankan bagi penelitian mendatang untuk terus mengembangkan factor – factor lain yang dapat meningkatkan atau menurunkan produktifitas kerja karyawan sehingga dapat memberikan manfaat keilmuan yang lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. I., & Utama, I. W. M. U. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Garaha Ilmu. Yogyakarta
- Cecep, C., Tanjung, R., Taryana, T., Nasem, N., & Sulaeman, D. (2020). Pengaruh Penerapan Disiplin Preventif Dan Disiplin Korektif Terhadap Prestasi Kerja Tenaga Kependidikan STIT Rakeyang Santang Karawang. *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 15(2), 207-214.
- Duha, T. (2018). *Perilaku organisasi*. Deepublish.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia II*. UMPO press. Ponorogo
- Fauzi, U. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(3), 172-185.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis Multivariete dengan program IBM SPSS 23 (edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro,
- Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Ishak, Arep dan Hendri, Tanjung (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Izzah, N., & Ardiani, I. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Mechanical Division PT Mulia Makmur Elektrikatama. *Majalah Ilmiah Bijak*, 13(2), 210-222.
- Kristiyana, Naning & Widyaningrum, Wahna. 2018. *Manajerial Skill*. Cetakan I. Penerbit Celina Media.
- Labudo, Y. (2013). Disiplin Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3).
- Leonardo, E. (2015). Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kopanitia. *Agora*, 3(2), 28-31.
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Miftah Thoha, (2011) *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta : Rajawali Grafindo Persada.
- Nirwana, P. B. (2019). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PD. Indo Jaya Makmur Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 26(46).
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press

- Robbins, Stephen. (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Santoni, N. P. C. C., & Suana, I. W. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales Di Honda Denpasar Agung. *E-Jurnal Manajemen*, 7(10), 5379-5406.
- Siagian, Sondang P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi III, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sudiro, A. (2021). *Perilaku Organisasi*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Prenada Media Group.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 17(2), 145-154.
- Tanjung, H. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).
- Umam, Khaerul. (2012). *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Veithzal, R., & Sagala, E. J. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yuniarsih, T., Sontani, U. T., Sobandi, A., Suwatno, S., & Rasto, R. (2016). Studi Eksplorasi Tentang Kompetensi Guru Bidang Keahlian Manajemen (Administrasi) Perkantoran. *Jurnal Education: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(2), 228-237.

Lampiran 1.

KUISIONER PENELITIAN

Yang terhormat bapak/ibu/saudara/saudari responden,

Di tempat

Penulis adalah salah satu mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

Dalam rangka melengkapi data yang diperlukan untuk memenuhi tugas akhir, bersama ini saya menyampaikan kuisisioner penelitian mengenai “*Pengaruh Kedisiplinan, Kompensasi dan motivasi terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera di Madiun*“. Untuk itu mohon dengan hormat kesediaan bapak/ibu/saudara/saudari dapatnya meluangkan waktu dan memberikan yang kami sampaikan terlampir.

Jawaban kuisisioner bersifat rahasia dan hanya untuk kepentingan ilmiah. Demikian atas kesediaan bapak/ibu/saudara/saudari membantu kami dengan menjawab kuisisioner tersebut disampaikan terimakasih.

Peneliti

.....

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Identitas

Responden :

Umur : a. 20 – 30 Tahun
c. 31 – 40 Tahun
d. diatas 41 Tahun

Jenis Kelamin : 1). Laki-laki 2) Perempuan

Masa Kerja : a. 1 Tahun - 3 Tahun
b. 3,1 tahun – 5 Tahun
c. > 5,1 Tahun

Pendidikan : a. SMA/SMK
b. D3
c. S1

2. Memberikan jawaban dari pertanyaan yang tersedia.

Pertanyaan – pertanyaan berikut ini saudara/I di persilahkan untuk memberikan jawaban dengan mengisi tanda centang (√) pada sekala 1-5 dalam kolom jawaban yang sudah tersedia dengan pilihan jawaban sebagai berikut :

Kriteria Penilaian:

No.	Pernyataan	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Netral	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

VARIABEL KEDISIPLINAN KERJA

No.	Item Pertanyaan/Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
-----	----------------------------	----	---	---	----	-----

1.	Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja					
2.	Saya selalu mentaati aturan dalam bekerja					
3.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya dengan penuh kehati hatian					
4.	Saya selalu bekerja sesuai dengan etis kerja yang ditetapkan oleh perusahaan					

VARIABEL KOMPENSASI

No	Item Pertanyaan/Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya telah menerima gaji yang sesuai dengan tanggung jawab kerja					
2	Saya memperoleh insentif jika bekerja melebihi jam kerja					
3	Saya memperoleh tunjangan kesehatan dan keselamatan kerja					
4.	Saya mendapatkan fasilitas kerja yang mempermudah pekerjaan					
5.	Saya mendapatkan bonus ketika berprestasi dalam bekerja					

VARIABEL MOTIVASI

No	Item Pertanyaan/Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya sangat suka dengan tantangan dalam bekerja					
2	Saya selalu bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang dihasilkan					
3	Saya selalu berusaha untuk berprestasi dalam bekerja					

VARIABEL PRODUKTIFITAS KERJA

No	Item Pertanyaan/Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai standar kualitas kerja yang ada					
2.	Saya mampu meningkatkan hasil kerja dengan baik					
3.	Saya mampu mengembangkan keahlian saya dalam bekerja					
4.	Saya mampu menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar mutu perusahaan					
5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya secara efisien					



Lampiran 2.

Rekapitulasi Jawaban responden

No	Kedisiplinan kerja					Kompensasi					
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	$\Sigma X1$	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	$\Sigma X2$
1	4	4	4	4	16	4	3	4	5	4	20
2	5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	20
3	5	4	4	4	17	4	4	4	4	5	21
4	5	4	4	4	17	5	5	4	5	4	23
5	3	4	4	4	15	4	4	4	5	3	20
6	3	4	4	4	15	4	4	4	3	3	18
7	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	4	16	5	4	4	5	4	22
9	4	4	4	4	16	4	4	4	4	5	21
10	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	19
11	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	19
12	4	4	4	4	16	4	3	3	3	4	17
13	4	4	4	4	16	4	5	4	5	5	23
14	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	19
15	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	19
16	4	4	4	4	16	5	5	5	5	4	24
17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
18	2	2	4	4	12	3	4	3	4	3	17
19	5	5	4	4	18	4	5	4	4	5	22
20	4	4	4	5	17	4	4	4	3	4	19
21	4	5	5	5	19	4	3	4	4	3	18
22	4	5	5	5	19	4	4	4	4	4	20
23	2	3	5	5	15	4	4	4	4	4	20
24	2	3	5	5	15	5	5	4	5	5	24
25	1	3	5	5	14	5	5	4	4	5	23
26	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	19
27	5	5	5	5	20	4	4	4	5	5	22
28	4	5	4	5	18	4	4	4	4	5	21
29	4	4	4	5	17	4	5	4	4	5	22
30	5	4	4	3	16	4	3	3	4	4	18

No	Motivasi				Produktifitas Kerja (Y)					
	X3.1	X3.2	X3.3	$\Sigma X3$	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	ΣY
1	4	4	4	12	4	4	3	3	4	18

2	4	4	4	12	5	4	4	4	3	24
3	4	4	4	12	5	5	4	4	4	26
4	5	4	5	14	5	4	4	5	4	27
5	4	4	4	12	5	5	4	4	4	26
6	5	5	4	14	4	4	5	4	5	26
7	4	4	4	12	4	5	4	4	4	25
8	5	5	5	15	4	4	4	4	4	25
9	5	4	5	14	4	5	4	4	5	27
10	5	5	4	14	4	4	4	4	4	24
11	4	4	5	13	4	4	4	4	4	24
12	5	4	4	13	3	3	4	4	3	20
13	4	4	5	13	4	5	4	4	4	25
14	4	4	3	11	4	4	4	4	4	24
15	5	5	4	14	5	5	4	4	4	26
16	5	5	5	15	5	4	4	5	5	28
17	3	4	3	10	4	4	4	4	4	24
18	3	2	4	9	2	3	4	3	3	17
19	4	4	5	13	5	4	4	3	5	25
20	4	4	5	13	5	5	4	4	4	26
21	4	4	4	12	3	4	4	4	4	22
22	4	5	5	14	5	5	4	4	4	25
23	4	4	4	12	4	4	3	3	3	21
24	3	3	4	10	5	5	4	4	4	27
25	4	5	4	13	5	4	4	4	5	26
26	4	4	4	12	5	5	4	3	4	24
27	5	5	5	15	4	4	4	4	5	25
28	4	4	5	13	4	4	4	4	4	24
29	4	5	5	14	4	4	5	5	5	27
30	4	4	3	11	4	5	4	4	3	23

Lampiran 3. Uji Validitas

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Disiplin_Kerja
X1.1	Pearson Correlation	1	.707**	.643*	.638*	.695**
	Sig. (2-tailed)		.000	.018	.038	.000
	N	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.707**	1	.000	.103	.908**
	Sig. (2-tailed)	.000		1.000	.588	.000
	N	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.643*	.000	1	.716**	.623
	Sig. (2-tailed)	.018	1.000		.000	.002
	N	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.638*	.103	.716**	1	.533
	Sig. (2-tailed)	.038	.588	.000		.038
	N	30	30	30	30	30
Disiplin_Kerja	Pearson Correlation	.695**	.908**	.623	.533	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.038	
	N	30	30	30	30	30

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Kompensasi
X2.1	Pearson Correlation	1	.409*	.432*	.424*	.277	.698**
	Sig. (2-tailed)		.025	.017	.020	.139	.000

	N	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.409*	1	.386*	.338	.457*	.794**
	Sig. (2-tailed)	.025		.035	.068	.011	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.432*	.386*	1	.372*	.194	.612**
	Sig. (2-tailed)	.017	.035		.043	.303	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.424*	.338	.372*	1	.195	.666**
	Sig. (2-tailed)	.020	.068	.043		.302	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.277	.457*	.194	.195	1	.663**
	Sig. (2-tailed)	.139	.011	.303	.302		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Kompensasi	Pearson Correlation	.698**	.794**	.612**	.666**	.663**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

		Correlations			
		X3.1	X3.2	X3.3	Motivasi_Kerja
X3.1	Pearson Correlation	1	.663**	.364*	.852**
	Sig. (2-tailed)		.000	.048	.000
	N	30	30	30	30
X3.2	Pearson Correlation	.663**	1	.255	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000		.174	.000
	N	30	30	30	30
X3.3	Pearson Correlation	.364*	.255	1	.690**
	Sig. (2-tailed)	.048	.174		.000
	N	30	30	30	30
Motivasi_Kerja	Pearson Correlation	.852**	.817**	.690**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Produktifitas
------	------	------	------	------	---------------

Y1.1	Pearson Correlation	1	.595**	.000	.227	.326	.706**
	Sig. (2-tailed)		.001	1.000	.228	.079	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y1.2	Pearson Correlation	.595**	1	.000	.067	.127	.532**
	Sig. (2-tailed)	.001		1.000	.726	.505	.003
	N	30	30	30	30	30	30
Y1.3	Pearson Correlation	.000	.000	1	.535**	.435*	.504**
	Sig. (2-tailed)	1.000	1.000		.002	.016	.005
	N	30	30	30	30	30	30
Y1.4	Pearson Correlation	.227	.067	.535**	1	.324	.660**
	Sig. (2-tailed)	.228	.726	.002		.080	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y1.5	Pearson Correlation	.326	.127	.435*	.324	1	.632**
	Sig. (2-tailed)	.079	.505	.016	.080		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Produktifitas	Pearson Correlation	.706**	.532**	.504**	.660**	.632**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.005	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Case Processing Summary

Cases	N		%	
	Valid	Excluded ^a	Total	
	30	0	30	100.0
			30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.854	21

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	139.7667	108.737	.268	.853
X1.2	139.6000	108.110	.500	.847
X1.3	139.4000	114.179	.100	.856
X1.4	139.3333	112.230	.246	.853
Disiplin_Kerja	127.3000	98.148	.484	.847
X2.1	139.5000	109.293	.566	.847
X2.2	139.6333	107.826	.461	.847
X2.3	139.6667	109.954	.669	.848
X2.4	139.4333	111.082	.303	.852
X2.5	139.4333	107.978	.506	.847
Kompensasi	123.2667	87.444	.656	.839
X3.1	139.4000	109.628	.408	.849
X3.2	139.4000	106.386	.612	.844
X3.3	139.3000	106.838	.591	.845
Motivasi_Kerja	130.9000	93.472	.665	.836
Y1.1	139.3333	105.540	.601	.843
Y1.2	139.3000	110.907	.315	.852
Y1.3	139.6000	113.007	.262	.853
Y1.4	139.6667	108.713	.574	.847
Y1.5	139.5333	106.051	.664	.843
Produktifitas	119.2333	75.082	.749	.844

Lampiran 5. Hasil Analisis Regresi

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi_Kerja, Kompensasi, Disiplin_Kerja ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Produktifitas			
b. All requested variables entered.			

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.691 ^a	.477	.417	1.96996	1.712
a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Kompensasi, Disiplin_Kerja					
b. Dependent Variable: Produktifitas					

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	92.067	3	30.689	7.908	.001 ^b
	Residual	100.900	26	3.881		
	Total	192.967	29			
a. Dependent Variable: Produktifitas						
b. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Kompensasi, Disiplin_Kerja						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	3.051	5.087		.600	.554
	Disiplin_Kerja	.306	.268	.436	2.624	.024
	Kompensasi	.670	.199	.508	3.368	.002
	Motivasi_Kerja	.328	.285	.443	2.852	.023
a. Dependent Variable: Produktifitas						

Lampiran 6. R-Tabel

R - Tabel

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
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189

36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655

77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

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
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 8. F. Tabel

F – Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
	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

