

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. BINTANG KHARISMA JAYA MOTOR
BANDAR LAMPUNG**

(PENELITIAN)

Oleh

Dra. NURIA ERISNA. MM

MAJAR PURNAMA. SE



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG
2017**



UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

AKUNTANSI STATUS TERAKREDITASI "B" No: 392/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2014
MANAJEMEN STATUS TERAKREDITASI "B" No: 437/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 26 Lb. Ratu, Bandar Lampung. Telp. : 701979 – 701463. Fax. 701467

<h1>SURAT TUGAS</h1>	Nomor Dokumen	FM.SD.FEB.007
	Nomor Revisi	-
	Tgl. Berlaku	Maret 2013
	Nomor Surat	01B/ST/FEB-UBL/III/2017
	Halaman	1

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bandar Lampung dengan ini memberi tugas kepada Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bandar Lampung dibawah ini :

N a m a : Dra. Nuria Erisna, MM.
Pekerjaan : Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bandar Lampung.

Untuk Melaksanakan Kegiatan Penelitian Kelompok Dengan Judul : “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bintang Kharisma Jaya di Bandar Lampung “ yang akan dilaksanakan pada tanggal 1 Maret 2017 sampai dengan 19 Juni 2017.

Demikian surat tugas ini kami sampaikan untuk dilaksanakan, atas kerjasamanya diucapkan terimakasih.

Bandar Lampung, 01 Maret 2017

D e k a n,

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UBL
SOLUTION FOR PRESENT AND FUTURE

Dr. Andala Rama Putra Barusman, S.E., M.A.Ec.

DAFTAR HADIR SEMINAR HASIL PENELITIAN

JUDUL : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJATERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. BINTANG KHARISMA JAYA MOTOR DI BANDAR LAMPUNG

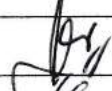
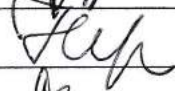






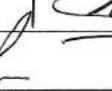

KETUA PENELITI : Dra. NURIA ERISNA, MM

ANGGOTA : MAJAR PURNAMA .SE

HARI / TANGGAL : SENEN / 10 JULI 2017

TEMPAT : RUANG F.1 GEDUNG UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG

WAKTU : JAM 13.00 S/D Selesai

No	Nama	Jabatan	TandaTangan
1	RISWAN .SE, M.SAK	Dosen	
2	Hejriana P SEMAN	Dosen	
3	Ardansyah, SE, MM.	Dosen	
4	M. Duta on n ur, Dr.	Dosen	
5	Dr. Defrial	Dosen	
6	Harisw kamm, Dr.	Dosen	
7	Dr. Achmad Subing SEMM	Dosen .	
8	Amince , SE, Ms. Ak.	Dosen	
9	Indragenti	Dosen	
10	Endang Siswati	Dosen	
11			
12			
13			
14			
15			

Mengetahui,
Ketua Prodi Manajemen



(Dr. Iskandar AA.SE.,MM)

PENGESAHAN

1. Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Pada PT.Bintang Kharisma jaya Motor di Bandar Lampung
2. Bidang Ilmu : Manajemen
3. Ketua Peneliti : Dra. Nuria Erisna, M.M
4. Jenis Penelitian : Kelompok
5. Jenis Kelamin : Perempuan
6. Pangkat/Gol/NIP : Pembina / 4A / 19580812.198503
7. Jabatan Fungsional: Lektor Kepala
8. Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen
9. Perguruan Tinggi : Universitas Bandar Lampung
10. Bidang keahlian : Manajemen
11. Lokasi Penelitian : PT. Bintang Kharisma Jaya Motor di Bandar Lampung
12. Biaya Penelitian : Rp. 2.000.000,00
13. Sumber Dana : Mandiri
14. Waktu Penelitian : Maret 2017 s.d. Juni 2017

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Bandar Lampung



Dr. Andala Rama Putra Barusman, SE, MA, Ec

Bandar Lampung, 17 Juli 2017

Ketua peneliti

Dra. Nuria Erisna, MM

Mengesahkan

Ketua LPPM-Universitas Bandar Lampung





UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN PADA MASYARAKAT
(LPPM)

Jl. Z.A. Pagar Alam No : 26 Labuhan Ratu, Bandar Lampung Tilp: 701979

SURAT KETERANGAN

Nomor : 252 / S.Ket/LPPM/VII/2017

Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat (LPPM) Universitas Bandar Lampung dengan ini menerangkan bahwa :

- | | |
|---------------------------------|------------------------------------|
| 1. Nama | : Dra. Nuria Erisna.,MM |
| 2. NIDN | : 0012095802 |
| 3. Tempat, tanggal lahir | : Bumi Agung, 12 September 1958 |
| 4. Pangkat, golongan ruang, TMT | : Pembina, IV/a |
| 5. Jabatan | : Lektor Kepala |
| 6. Bidang Ilmu | : Ekonomi Manajemen |
| 7. Jurusan / Program Studi | : Manajemen |
| 8. Unit Kerja | : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UBL. |

Telah melaksanakan Penelitian dengan Judul

:"Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bintang Kharisma Jaya Motor Di Bandar Lampung."

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, 17 Juli 2017
Ketua LPPM-UBL

L.F. Lilis Widojoko, M.T

Tembusan:

1. Bapak Rektor UBL (sebagai laporan)
2. Yang bersangkutan
3. Arsip

**LEMBAR PERNYATAAN PENGESAHAN
HASIL VALIDASI KARYA ILMIAH**

Yang bertanda tangan di bawah ini Pimpinan Perguruan Tinggi Universitas Bandar Lampung

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa **karya ilmiah**/Penelitian kelompok yang diajukan sebagai bahan laporan kinerja dosen semester Genap tahun akademik 2016/2017 atas nama:

Nama	: Dra. Nuria Erisna, MM
NIP	: 19580812.198503.2001
NIDN	: 0012095802
Pangkat, golongan ruang, TMT	: Pembina/IVA 1 Oktober 1999
Jabatan, TMT	: Lektor Kepala, 1 Januari 2001
Bidang Ilmu/Mata Kuliah	: Manajemen
Jurusan/Program Studi	: Manajemen
Unit Kerja	: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bandar Lampung

Telah diperiksa dan divalidasi dengan baik, dan kami turut bertanggung jawab bahwa **karya ilmiah** tersebut telah memenuhi syarat kaidah ilmiah, norma akademik, dan norma hukum, sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Panangulangan Plagiat di Perguruan Tinggi.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, 20 Juli 2017

Mengetahui,

Wakil Rektor I Bidang Akademik

Universitas Bandar Lampung



Dr. Hery Riyanto, ST, MT

*) Coret yang tidak perlu

ABSTRAK

Produktivitas Kerja adalah hubungan antara hasil nyata maupun fisik dengan masukan yang sebenarnya. Disiplin kerja dan Motivasi kerja karyawan erat pula kaitannya dengan produktivitas. Jika karyawan tidak diberikan motivasi, dan disiplin yang baik maka produktivitas dapat menurun. Pada tingkat perusahaan pengukuran produktivitas terutama digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisa dan mendorong keefektifan kerja, karena produktivitas merupakan perbandingan hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya sebagai masukan yang digunakan per satuan waktu, dan disebutkan bahwa unjuk kerja faktor-faktor peningkatan produktivitas kerja berkaitan erat dengan memotivasi kerja karyawan oleh perusahaan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Bintang Kharisma Jaya Motor di Bandar Lampung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bintang Kharisma Jaya Motor Bandar Lampung yang berjumlah 44 Orang responden. Dalam melakukan penelitian ini digunakan metode penelitian (1).jenis penelitian yaitu :penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. (2).teknik pengumpulan data, yaitu observasi, dokumentasi, kuisioner, wawancara. (3).alat analisis kualitatif dan kuantitatif dengan menggunakan program SPSS 18 for Windows.

Berdasarkan analisis kuantitatif dengan menggunakan pendekatan statistic yaitu untuk regresi linier berganda diperoleh fungsi persamaan yaitu $Y = -2,835 + 0,413 X_1 + 0,513X_2 + e$. Ini menunjukkan bahwa variabel X_1 dan X_2 . Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y). Nilai R-Square (R^2) 0,644 dan koefisien determinasi sebesar $R^2_{x,y} = 0,644$ atau 65,00%. Besarnya koefisien determinasi, memberikan arti bahwa besarnya perubahan pada variabel produktivitas kerja 65,00% dijelaskan oleh disiplin kerja dan motivasi kerja sedangkan sisanya 35,00%, dipengaruhi oleh disiplin kerja (X_1) dan Motivasi kerja (X_2). Pada uji t disiplin kerja i berpengaruh terhadap produktivitas kerja, karena nilai $t_{hitung} 3,311 > t_{tabel} 1,680$ atau dengan kata lain $t_{hitung} > t_{tabel}$. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, karena nilai $t_{hitung} (3,311)$ lebih > besar dari $t_{tabel} (1,680)$ atau dengan kata lain $t_{hitung} > t_{tabel}$. Pada ujiF ,diperoleh perhitungan dimana $F_{hitung} > F_{tabel} 734,323 > F_{tabel}: 3.23$. hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bintang Kharisma Jaya Motor di Bandar Lampung. Ini menunjukkan secara bersamaan-sama seluruh variabel X_1 dan X_2 berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

Jadi sesuai dengan hasil analisis kuantitatif diatas maka diambil kesimpulan bahwa seluruh variabel X_1 (Disiplin Kerja) dan X_2 (Motivasi kerja) berpengaruh terhadap Y (Produktivitas kerja). Maka hipotesis yang menyatakan Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Bintang Kharisma Jaya Motor di Bandar Lampung, dipengaruhi oleh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja ,dapat diterima.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang memberikan taufik dan hidayah-Nya, sehingga telah selesainya penyusunan laporan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Bintang Kharisma Jaya Motor di Bandar Lampung”. Penelitian ini dilakukan untuk memenuhi kewajiban bagi seorang dosen dalam rangka melaksanakan salah satu unsur Tri Dharma Perguruan Tinggi. Hasil penelitian ini memberikan gambaran tentang sejauh mana pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas kerja pada PT Bintang Kharisma Jaya Motor di Bandar Lampung.

Kami telah berusaha dengan segala kemampuan untuk menyusun laporan penelitian ini dan menyadari masih banyak terdapat kekurangan dan ketidaksempurnaan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi ilmu pengetahuan, masukan atau pedoman bagi peneliti selanjutnya maupun bagi pihak-pihak yang berkepentingan lainnya.

Kami sangat berterima kasih sebesar-besarnya atas bantuan berbagai pihak terutama kepada Pimpinan dan Karyawan PT. Bintang Kharisma Jaya Motor di Bandar Lampung dan semua yang telah memberikan bantuan dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini.

Semoga hasil penelitian ini bermanfaat.

Bandar Lampung, 14 juli 2017

Ketua Peneliti

Dra. Nuria Erisna, M.M

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	I
HALAMAN PENGESAHAN.....	II
ABSTRAK	III
KATA PENGANTAR.....	IV
DAFTAR ISI.....	V
DAFTAR GAMBAR.....	VI
DAFTAR TABEL	VII

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	7
1.3. Rumusan Masalah.....	7
1.4. Tujuan Penelitian	8
1.5. Manfaat Penelitian	9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1. Tinjauan Pustaka	9
2.1.1 Pengertian MSDM	9
2.1.2. Disiplin Kerja.....	10
2.1.2.1. Pengertian Disiplin kerja.....	10
2.1.2.2. Jenis-jenis Disiplin kerja.....	11

2.1.2.3. Indikator Disiplin kerja	12
2.1.3. Motivasi Kerja	13
2.1.3.1. Elemen-elemen Motivasi	13
2.1.3.2. Tujuan Motivasi	14
2.1.3.4. Indikator Motivasi.....	14
2.1.3. Produktivitas Kerja	22
2.1.3.1. Indikator Produktivitas Kerja.....	15
2.2.Kerangka Konseptual	18
2.3 Hipotesis Penelitian	20

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	21
3.2 Desain Penelitian.....	21
3.3 Variabel dan Operasionalisasi Variabel	22
3.3.1 Variabel Penelitian.....	22
3.3.2 Operasional Variabel Penelitian	23
3.4 Populasi	24
3.5Teknik Pengumpulan Data	24
3.5.1 Observasi	24
3.5.2 Wawancara.....	24
3.5.3 Dokumentasi	24
3.5.4 Kuisisioner.....	24

3.6 Validitas dan Reliabilitas	26
3.6.1 Uji Validitas	26
3.6.2 Uji Reliabilitas	28
3.7 Metode Analisis	29
3.7.1 Analisis Data Kualitatif.....	29
3.7.2 Analisis Data Kuantitatif.....	31
3.7.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda	31
3.7.2.2 Uji Hipotesis Simultan (Uji F).....	32
3.7.2.3 Uji Hipotesis Parsial (Uji T)	33
3.7.2.4 Koefisien Determinasi (R^2)	34

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian	36
4.1.1. Sejarah singkat PT. Bintang Kharisma Jaya Motor	36
4.1.2. Visi dan Misi PT bintang Kharisma Jaya Motor	36
4.1.4. Struktur Organisasi PT Bintang Kharisma Jaya Motor.....	37
4.2. Karakteristik Responden	39
4.3. Analisis Data	41
4.3.1 Analisis Kualitatif	4
4.3.2 Analisis Kuantitatif	46
4.3.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda	46

4.4 Pengujian Hipotesis	48
4.4.1 Uji t	48
4.4.2 Uji f	49
4.4.3 Koefisien Determinisasi	50
4.5 Pembahasan.....	51

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	53
5.2 Saran	54

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 KerangkaKonseptual	27
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	47

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan PT. Bintang Kharisma Jaya Motor.....	4
Tabel 1.2 Jumlah penjualan dan produktivitas Karyawan	5
Tabel 3.1 Skala Likert	25
Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	26
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	27
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja	27
Tabel 4.2 Kriteria Responden berdasarkan jenis kelamin.....	39
Tabel 4.3 Kriteria Responden berdasarkan usia.....	40
Tabel 4.4 Kriteria Responden berdasarkan tingkat pendidikan	40
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Tentang Disiplin Kerja	42
Tabel Tanggapan Responden atas Variabel Disiplin Kerja	43
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Tentang Motivasi Kerja	43
Tabel Tanggapan Responden atas Variabel Motivasi Kerja	45
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Tentang Produktivitas Kerja	45
Tabel Tanggapan Responden atas Variabel Produktivitas Kerja.....	45
Tabel 4.8 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	46
Tabel 4.9 Hasil Uji	48
Tabel 4.10 Hasil Uji f.....	50
Tabel 4.11 Koefisien Determinasi.....	50

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan yang didirikan mempunyai tujuan bahwa dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat didalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan terciptanya produktivitas kerja yang tinggi. Untuk mewujudkan tujuannya perusahaan memerlukan beberapa faktor produksi yaitu alam, tenaga kerja, modal dan keahlian. Keempat faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, tetapi satu sama lain harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai pada kenyataannya sering mengalami hambatan, kenyataan ini disebabkan oleh tidak mudahnya mengintegrasikan kepentingan setiap anggota di dalam perusahaan dengan tujuan perusahaan.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja sebuah perusahaan. Bila karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga produk yang dihasilkan akan baik.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja berbagai cara harus ditempuh oleh pihak perusahaan agar tenaga kerja bersedia melaksanakan pekerjaannya

dengan baik dan benar sehingga mempunyai target yang tinggi untuk perusahaan. Salah satunya jalan yang ditempuh adalah dengan memberikan motivasi kepada karyawan dalam upaya peningkatan produktivitas kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Motivasi mempunyai beberapa nilai kebutuhan yang digunakan, Kebutuhan untuk prestasi (*need for achievement*) Adalah hasrat untuk menyelesaikan sesuatu yang sulit, mencapai standar tinggi untuk kesuksesan, yang diukur berdasarkan standar kesempatan dalam diri seorang. Kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerjaan dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.

Kebutuhan untuk berafiliasi (*need for affiliation*) Adalah hasrat untuk membentuk hubungan pribadi yang dekat, menghindari konflik, dan membangun persahabatan yang hangat. Kebutuhan ini mengarah tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

Kebutuhan akan kekuatan (*need for power*) Hasrat untuk mempengaruhi atau mengendalikan orang lain, bertanggung jawab untuk orang lain, dan memiliki otoritas atas orang lain. Kebutuhan ini menyebabkan orang yang bersangkutan kurang memperdulikan perasaan orang lain.

Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik dengan masukan yang sebenarnya. Disiplin kerja dan Motivasi kerja karyawan erat pula kaitannya dengan produktivitas. Jika karyawan tidak diberikan motivasi, dan disiplin yang baik maka produktivitas dapat menurun. Pada tingkat perusahaan pengukuran produktivitas terutama digunakan sebagai sarana

manajemen untuk menganalisa dan mendorong keefektifan kerja, karena produktivitas merupakan perbandingan hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya sebagai masukan yang digunakan per satuan waktu, dan disebutkan bahwa unjuk kerja faktor-faktor peningkatan produktivitas kerja berkaitan erat dengan memotivasi kerja karyawan oleh perusahaan.

PT Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung merupakan salah satu dealer resmi Honda di Bandar Lampung. Perusahaan ini bergerak dalam bidang penyaluran resmi kendaraan bermotor khususnya kendaraan beroda dua produksi dari Honda.

PT Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung menangani distribusi pemasaran produk sekaligus penjualan suku cadang dan pemeliharaan atau perawatan pada sepeda motor Honda. PT Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung beralamat di Jl. Soekarno Hatta No. 54 Tanjung Senang Bandar Lampung, dengan Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP) dengan No. 07/07-01/PB/1/1987, yang dikeluarkan di Tanjung Senang Bandar Lampung pada tanggal 22 September 1987, oleh Kepala Kantor Wilayah Departemen Perdagangan Provinsi Lampung.

Disiplin dan motivasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu. Dalam penelitian ini untuk mengukur disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan menggunakan jumlah absensi atau ketidakhadiran, sehingga dapat terlihat tingkat kehadiran karyawan PT Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung yang dinyatakan pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1. Data Absensi Karyawan PT Bintang Kharisma Jaya per Bulan Tahun 2016

Selama Tahun 2015 Bulan	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Karyawan (orang)	Total Hari Kerja (Hari)	Hadir (Hari)	Tidak Hadir (Hari)	Tingkat kehadiran (Hari)	Absensi (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Januari	24	46	1104	1092	12	98,91	1,11
Februari	24	46	1104	1092	12	98,91	1,08
Maret	25	48	1200	1190	10	99,16	0,83
April	25	48	1200	1186	14	98,83	1,16
Mei	23	48	1104	1095	9	99,18	0,81
Juni	25	49	1225	1216	9	99,26	0,73
Juli	23	49	1225	1205	20	98,36	1,63
Agustus	25	47	1175	1166	9	99,23	0,76
September	26	47	1222	1212	10	99,18	0,81
Oktober	26	45	1170	1160	10	99,14	0,85
November	25	44	1100	1091	9	99,18	0,81
Desember	25	44	1100	1092	8	99,27	0,72
Total	296	561	13929	13795	134	1188,61	11,3
RataRata	24,67	46,75	1160,75	1149,58	11,16	99,05	0,94

Sumber : PT Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung.2017

Toleransi ketidakhadiran yang diberikan oleh PT Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung kepada karyawannya adalah tiga hari tidak masuk kerja secara berturut-turut tanpa alasan akan mendapat Surat Peringatan (SP) dan lima hari tidak masuk kerja secara berturut-turut tanpa alasan maka perusahaan akan melakukan pemberhentian kerja (PHK), selain itu memberikan izin sakit, cuti, dan urusan pribadi lainnya selama dua hari.

PT Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung mempunyai peraturan organisasi untuk mendisiplinkan karyawannya, peraturan tersebut yaitu dalam absensi karyawan menetapkan batas maksimum absensi rate sebesar 1%, ketidakhadiran karyawan disebabkan antara lain adanya pemberian jatah libur sakit, izin urusan pribadi, serta tanpa kehadiran yang tidak jelas, sehingga dimanfaatkan karyawan

untuk tidak bekerja, jika tingkat absensi rate melebihi 1%, karyawan akan menerima teguran, atau bahkan dikeluarkan dari perusahaan.

Target produktivitas kerja karyawan PT Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung merupakan suatu pencapaian perusahaan yang harus dilakukan oleh setiap karyawan. Produktivitas kerja karyawan tersebut menjadi hal yang harus dicapai oleh setiap karyawan pada setiap bulannya. Penjualan merupakan tujuan setiap perusahaan untuk memperoleh pendapatan, untuk besarnya jumlah penjualan dan produktivitas kerja karyawan PT Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung pada tahun 2016 dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2. Jumlah Penjualan dan Produktivitas Kerja Karyawan PT Bintang Kharisma Jaya Tahun 2016

Bulan	Target Penjualan (Unit)	Realisasi Penjualan (Unit)	Jumlah Karyawan	Target Produktivitas kerja perbulan (unit/orang)	Produktivitas kerja perbulan (unit/orang)
1	2	3	4	5	6
Januari	150	173	46	3,26	3,76
Februari	150	195	46	3,26	4,23
Maret	150	255	48	3,12	5,31
April	150	227	48	3,12	4,72
Mei	150	225	48	3,12	4,68
Juni	150	240	49	3,06	4,89
Juli	150	165	49	3,06	3,36
Agustus	150	155	47	3,19	3,29
September	150	147	47	3,19	3,12
Oktober	150	138	45	3,33	3,06
November	150	140	44	3,40	3,18
Desember	150	134	44	3,40	3,04
Total	1800	2194	561	38,51	46,64
RataRata	150	182,84	46,75	3,20	3,88

Sumber: PT Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung 2017

Tabel 1.2 Merupakan tabel penjualan selama tahun 2016, jumlah produktivitas kerja karyawan PT Bintang Kharisma Jaya Motor Bandar Lampung. Target

produktivitas kerja karyawan, berdasarkan hasil observasi pada PT Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung mengalami fluktuatif. Para karyawan memang membutuhkan tenaga ekstra untuk dapat mencapai target perusahaan. Disiplin kerja dan motivasi kerja sering kali membuat para karyawan mengeluh dalam bekerja. Nama besar perusahaan Honda membuat para karyawan dituntut harus bekerja secara maksimal karena apabila ada karyawan yang mampu melebihi target penjualan tersebut maka akan mendapatkan bonus penjualan, tetapi jika karyawan tidak memenuhi target yang telah ditetapkan maka karyawan akan diberikan surat peringatan dari perusahaan atau bahkan dikeluarkan dari perusahaan. Tingkat produktivitas kerja pada PT Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung masih rendah, dapat dilihat pada tabel penjualan yang menurun pada bulan September.

Karyawan yang memiliki tingkat disiplin dan motivasi kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya, secara tidak langsung akan mempengaruhi tingkat produktivitas nya, sebaliknya jika disiplin dan motivasi kerja rendah menyebabkan produktivitas menurun. Karyawan akan mempersepsikan bahwa apa yang diberikan perusahaan kepadanya telah sesuai dan wajar, maka karyawan akan memberikan balasan yang sesuai kepada perusahaan dengan cara meningkatkan tingkat produktivitas kerja mereka.

Berdasarkan latar belakang dan data-data diatas maka peneliti sangat tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Bintang Kharisma Jaya Motor Di Bandar Lampung”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka terdapat identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja karyawan mengalami fluktuatif

Hal ini dapat dilihat : pada tabel 1.1 dari hasil tingkat absensi masih lebih tinggi dari batas toleransi oleh perusahaan sebesar 1% yang menimbulkan hasil produktivitas kerja yang tidak sesuai.

2. Motivasi kerja karyawan masih belum optimal.

Hal ini dapat dilihat dari : suasana kerja dan hubungan kerja yang terjadi pada PT.Bintang Kharisma jaya motor yaitu hubungan karyawan yang kurang harmonis dan tempat kerja yang kurang nyaman dan tidak kondusif. Hal inilah yang menyebabkan kurangnya motivasi dalam bekerja.

3. Produktivitas kerja karyawan mengalami fluktuatif.

Hal ini dapat dilihat : berdasarkan tabel 1.2 dari hasil target produktivitas kerja karyawan belum sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak PT.Bintang kharisma jaya motor di Bandar Lampung.

1.3. Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung?

2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung?

3. Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja Karyawan pada PT Bintang Kharisma Jaya Bandar lampung?

1.4. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja Karyawan pada PT Bintang Kharisma Bandar lampung.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja Karyawan pada PT Bintang Kharisma Jaya Bandar lampung.

3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bintang Kharisma Jaya Bandar lampung.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Sebagai masukan dalam ilmu sumber daya manusia dalam aspek disiplin kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja.

2. Memberikan sumbangan pemikiran yang diharapkan bermanfaat bagi PT Bintang Kharisma Jaya Bandar lampung dalam rangka untuk mengembangkan manajemen perusahaan dan dapat dijadikan bahan masukan untuk menganalisa disiplin kerja ,motivasi kerja dan produktivitas kerja pada karyawan PT Bintang Kharisma Jaya Bandar lampung

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumberdaya Manusia

Hasibuan Malayu (2008) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Jadi secara sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia. Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, sumber daya manusialah yang paling penting dan sangat menentukan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya.

Gomes Faustino (2005) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan personil (karyawan) bagi pencapaian yang efektif mengenai sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan individual, organisasi, masyarakat, nasional, dan internasional”.

Sudah menjadi tugas manajemen personalia untuk mempelajari dan mengembangkan berbagai jalan agar manusia bisa diintegrasikan secara efektif ke dalam berbagai organisasi yang diperlukan oleh masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan.

Pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenaga kerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya-orang-orang yang bekerja bagi organisasi. Manajemen sumber daya manusia terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan. Jika tujuan tidak dicapai secara berkesinambungan, maka keberadaan organisasi akan berakhir.

2.1.1. Disiplin Kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut AA. Prabu Mangkunegara (2007) mengemukakan bahwa kedisiplinan karyawan adalah : Kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat memengaruhi karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya

dipandang sebagai bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan terhadap perusahaan.

Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Siagian SP (2002) menyatakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.

Dari uraian definisi yang dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berkaitan dengan datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan yang berlaku serta perusahaan memberikan sanksi bagi karyawan yang tidak disiplin.

2.1.1.2. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Pemimpin perusahaan harus mampu mengenal dan mempelajari perilaku dan sifat karyawannya. Hal ini dapat membantu pemimpin dalam memilih jenis motivasi kerja mana yang sesuai dengan karyawannya. Selain itu, disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan juga berpengaruh terhadap pemilihan jenis pendisiplinan mana yang dapat diterapkan kepada karyawan.

Terdapat beberapa tipe kegiatan pendisiplinan menurut Handoko (2004),

antarlain :

1. Disiplin Preventif

Adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

2. Disiplin Korektif

Adalah kegiatan yang diambil untuk menanganipelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

3. Disiplin Progresif

Adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Adapun sasaran tindakan pendisiplinan dapat dibagi menjadi tiga menurut Handoko (2004), antara lain sebagai berikut :

1. Untuk memperbaiki pelanggar,
2. Untuk menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan-kegiatan yang serupa,
3. Untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif.

2.1.1.3. Indikator Disiplin Kerja

Kriteria yang dipakai disiplin kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga indikator yaitu diantaranya :

1. Ketepatan waktu

Tepat diartikan bahwa tidak ada selisih waktu sedikit pun, tidak kurang dan tidak lebih, persis.

2. Ketaatan pada peraturan dan tata tertib yang ada.

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut.

2.1.2. Motivasi Kerja

Menurut Malayu Hasibuan (2008), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Teori motivasi manusia yang dikembangkan oleh Maslow dalam Redi Panuju (1995) mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima katagori yang naik dalam urutan tertentu.

Menurut Hasibuan (2008) motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini berbeda karena setiap anggota suatu organisasi adalah unik secara biologis maupun psilogis, dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula.

2.1.2.1. Elemen-elemen Motivasi

David MC Celland (2006) menyebut elemen – elemen yang mempengaruhi motivasi adalah :

1. Motivasi *motivational* adalah pendorong berprestasi yang sifatnya *intrinsic* yang bersumber dalam diri seseorang. Yang tergolong faktor *motivational* adalah pekerjaan seseorang keberhasilan yang diraih untuk kesempatan berkembang, kemajuan dalam karir dan pengakuan orang lain.
2. Motivasi *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor – faktor yang bersifat yang bersumber dari luar diri seseorang. Yang tergolong faktor *hygiene* hubungan karyawan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja kebijaksanaan organisasi, system administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan system imbalan yang berlaku.

2.1.2.2. Tujuan Motivasi

Tujuan perusahaan memberikan motivasi kepada Karyawan sebagai berikut :

1. Meningkatkan Produktivitas kerja Perusahaan.
2. Mempertahankan Motivasi kerja Karyawan.
3. Meningkatkan kedisiplinan Karyawan.
4. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
5. Menikatkan tingkat kesejahteraan Pegawai.
6. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

2.1.2.3. Indikator Motivasi

Menurut (David McClelland dalam buku Diana Angelica, 2006), indikator motivasi ada 3 yang dapat dinilai dari :

- a. Kebutuhan untuk prestasi (*need for achievement*)

- b. Kebutuhan untuk berafiliasi (*need for affiliation*)
- c. Kebutuhan akan kekuatan (*need for power*)

2.1.3. Produktivitas Kerja Karyawan

Pengertian produktivitas mengandung makna produktivitas dalam empat bentuk yaitu :

1. Jumlah produksi yang sama dapat diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit.
2. Jumlah produksi yang lebih besar dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang kurang.
3. Jumlah produksi yang besar dapat diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang sama.
4. Jumlah produksi yang jauh lebih besar dapat diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang relatif lebih besar.

Dengan kata lain bahwa produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Dimensi kedua adalah defisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan *Input* dengan *Realisasi* penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Produktivitas kerja merupakan suatu tuntutan yang mendesak yang perlu diperhatikan secara sungguh-sungguh oleh perusahaan apabila tidak ingin mengalami kemunduran usahanya, karena jika hanya melakukan penambahan modal secara terus menerus tanpa diikuti peningkatan produktivitas akan

membuat perusahaan kehabisan sumber daya yang berakibat kehancuran perusahaan.

Menurut Larsen yang dikutip Sedarmayanti (2005 : 11), unjuk kerja (*Job Performance*) yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan sulit untuk mendapatkan *ouput* yang tinggi. Untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimum, organisasi harus menempatkan tenaga kerja yang tepat sehingga memungkinkan mereka bekerja secara maksimal, dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. Kualitas dan Kemampuan

Kualitas dan Kemampuan tenaga kerja dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental, dan kemampuan fisik dari tenaga kerja yang bersangkutan. Pendidikan merupakan landasan untuk mengembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana ada disekitar untuk kelancaran pelaksanaan. Semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi produktivitas. Latihan kerja melengkapi tenaga kerja dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk mempergunakan peralatan kerja, motivasi kerja, etos kerja, sikap kerja antara lain dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan hubungan industrial yang sesuai.

2. Sarana pendukung

Dikelompokkan menjadi dua, yaitu :

Pertama, menyangkut lingkungan kerja, termasuk teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja, serta suasana dan lingkungan kerja itu sendiri.

Kedua, menyangkut kesejahteraan para tenaga kerja yang tercermin dalam system pengupahan dan jaminan sosial, serta jaminan kelangsungan kerja.

3. Supra Sarana

Kemampuan manajemen dalam menggunakan sumber-sumber secara maksimal dan menciptakan system kerja yang optimal akan menentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja. Peran manajemen sangat strategis untuk meningkatkan produktivitas kerja, yaitu dengan mengkombinasikan dan mendaya gunakan semua sarana produksi, menerapkan fungsi-fungsi manajemen, menciptakan system dan pembagian kerja, menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat, serta menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Sedarmayanti (2005).

Dalam kaitannya produktivitas kerja karyawan, makna produktivitas dalam penelitian ini tidak hanya sekedar rasio antara *ouput* dan *input*, melainkan merupakan suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan ahari esok harus lebih baik dari hari ini.

2.1.3.1. Indikator Produktivitas

Menurut (Husein Umar, 2005) Balai Pengembangan Produktivitas Daerah, ada 5 (lima) faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, yaitu :

- 1) Sikap Kerja
- 2) Tingkat Keterampilan
- 3) Hubungan antara Tenaga Kerja dan Pimpinan
- 4) Manajemen produktivitas
- 5) Efisiensi tenaga kerja.

2.2 Kerangka Konseptual

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, bentuk dari sumber daya itu adalah tenaga kerja atau Karyawan sebagai sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan sangat penting bagi peningkatan kerja Karyawan. Salah satu bentuk upaya meningkatkan produktivitas kerja Karyawan adalah dengan memberikan disiplin kerja dan motivasi kerja.

Disiplin kerja diukur dari : Ketepatan waktu, Ketaatan pada peraturan, Memelihara peralatan perusahaan dengan baik, dan Tanggung jawab yang tinggi.

Motivasi kerja diukur dari : Kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan power.

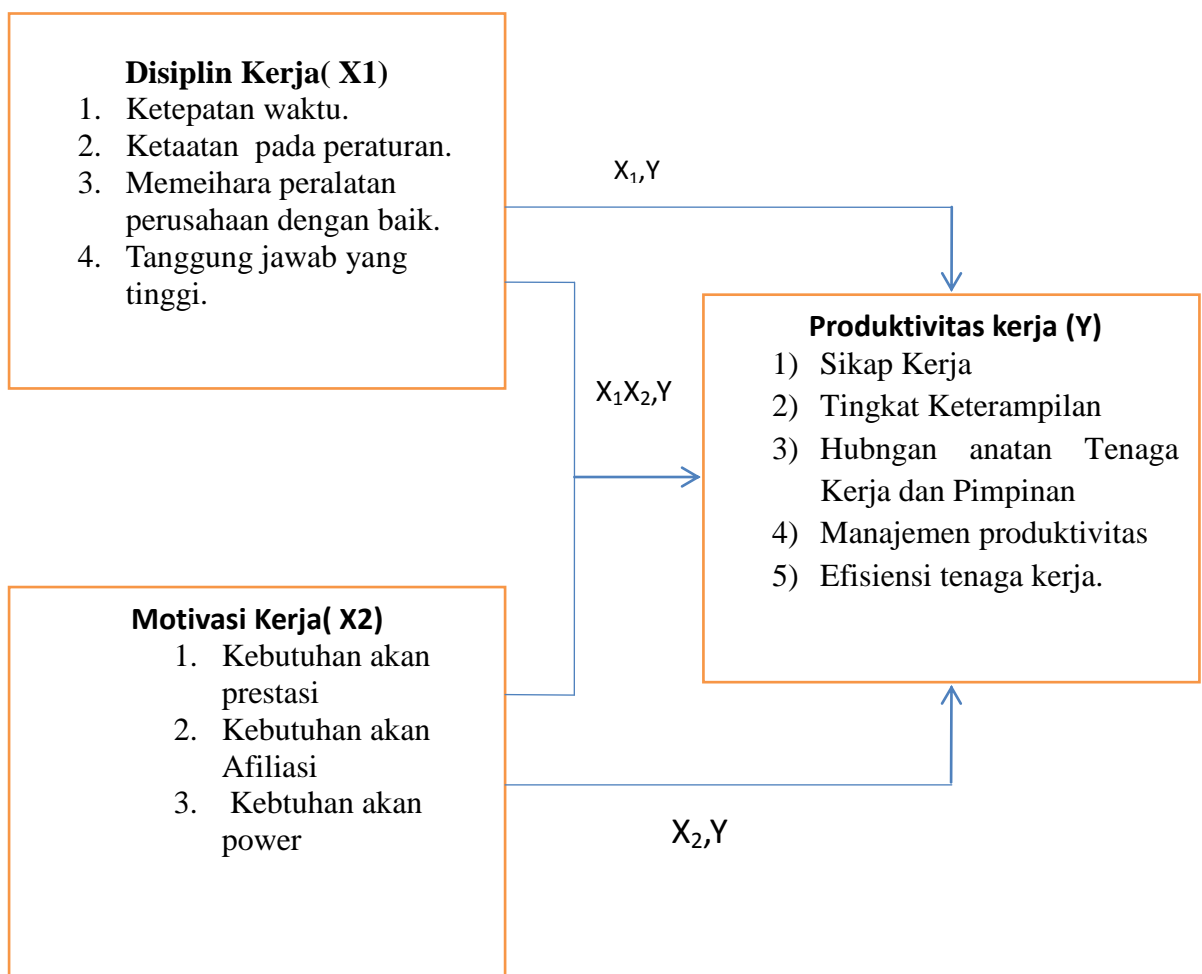
Produktivitas kerja diukur dari : Sikap Kerja, Tingkat Keterampilan, Hubungan antara Tenaga Kerja dan Pimpinan, Manajemen produktivitas, Efisiensi tenaga kerja. Apabila hal tersebut dikelola dengan baik maka akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara dan menjaga Karyawan dengan baik. Dengan demikian maka para Karyawan akan merasa dihargai sehingga semangat untuk meningkatkan produktivitas kerjanya akan meningkat.

Dalam mencapai produktivitas kerja karyawan, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhinya, yaitu variabel disiplin kerja dan motivasi kerja.

Variabel Bebas dalam penelitian ini yaitu Disiplin kerja (X_1), dan Motivasi kerja (X_2) Variabel terikat yaitu Produktivitas kerja Karyawan (Y).

Berdasarkan pemikiran diatas, maka dapat di gambarkan sebuah kerangka konseptual penelitian seperti gambar berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual
Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas
Kerja Karyawan



2.3. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah di kemukakan, maka hipotesis penilaian ini adalah sebagai berikut :

- 1 Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT Bintang Kharisma Jaya Motor Bandar Lampung
- 2 Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT Bintang Kharisma Jaya Motor Bandar Lampung.
- 3 Disiplin kerja, dan Motivasi kerja, secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT Bintang Kharisma Jaya Motor Bandar Lampung.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

1. Penelitian Kepustakaan

Penelitian yang dilakukan dengan melalui berbagai literatur, tulisan ilmiah, brosur, artikel-artikel serta bahan bacaan yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

2. Penelitian Lapangan

Penelitian yang dilakukan dalam kehidupan yang sebenarnya dengan melakukan tinjauan langsung objek penelitian untuk menemukan secara spesifik dan realistik tentang sesuatu yang sedang terjadi pada suatu saat di tengah masyarakat.

3.2 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan bagian dari perencanaan penelitian yang menunjukkan usaha peneliti dalam melihat apakah penelitian yang direncanakan telah memiliki validitas internal dan validitas eksternal yang komprehensif. Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif kausal. Penelitian kuantitatif kausal merupakan penelitian pendekatan ilmiah terhadap pengambilan keputusan manajerial dan ekonomi yang bertujuan untuk mendapatkan bukti hubungan sebab-akibat atau pengaruh dari variabel-variabel penelitian. Peneliti dapat mengidentifikasi fakta atau peristiwa yang terjadi. Variabel dependen dalam

penelitian ini adalah Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dan variabel independen dimana instrumen yang digunakan adalah Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2).

3.3 Variabel dan Operasional Variabel

3.3.1 Variabel penelitian

Menurut Sugiyono (2012 : 59) Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang objek atau kegiatan yang mempunyai variasi yang tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas (variabel independen) yaitu variabel yang mempengaruhi dan variabel terikat (variabel dependen) yaitu variabel yang dipengaruhi.

a. Variabel Terikat

Variabel dependen adalah variabel (gejala/fenomena/faktor/unsur) yang muncul atau berubah karena dipengaruhi atau ditentukan oleh variabel lain. Variabel ini dilambangkan dengan (Y). Variabel dalam penelitian ini adalah Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

b. Variabel Tidak Terikat

Variabel independen adalah variabel (gejala/fenomena/faktor/unsur) yang dianggap dapat menentukan atau mempengaruhi variabel lain. Variabel ini

dilambangkan dengan (X). Variabel dalam penelitian ini adalah Disiplin kerja (X_1), Motivasi kerja (X_2).

3.3.2 Operasional Variabel

Operasional variabel menurut Sugiyono (2012) yaitu segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut dan kemudian ditarik kesimpulannya.

1. Variabel Independen

1. Disiplin Kerja

Adapun indikator-indikator disiplin kerja (X_1) dalam penelitian ini berdasarkan Sedarmayanti (2005) yaitu :

1. Ketepatan waktu.
2. Ketaatan pada peraturan.
3. Memelihara peralatan perusahaan dengan baik.
4. Tanggung jawab yang tinggi.

2. Motivasi Kerja

Adapun indikator-indikator motivasi kerja (X_2) dalam penelitian ini berdasarkan (David McClelland Dalam buku Diana Angelica, 2006). yaitu :

1. Kebutuhan akan prestasi
2. Kebutuhan akan Afiliasi
3. Kebutuhan akan power

2. Variabel Dependen

Adapun indikator-indikator produktivitas kerja (Y) dalam penelitian ini (Husein Umar, 2005) :

1. Sikap Kerja
2. Tingkat Keterampilan
3. Hubungan anatan Tenaga Kerja dan Pimpinan
4. Manajemen produktivitas
5. Efisiensi tenaga kerja.

3.4. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bintang Kharisma Jaya Motor Bandar Lampung yang berjumlah 44 Orang.

Menurut Arikunto 2002

“apabila subyek penelitian kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, dan apabila jumlah subyeknya lebih besar atau di atas 100 maka dapat diambil antara 10% atau 20% bahkan 25%”.

Berdasarkan ketentuan di atas, maka dalam penelitian ini sebanyak 44 orang karyawan seluruhnya dijadikan sebagai responden penelitian, sehingga penelitian ini dapat merupakan penelitian populasi.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan cara:

1. Observasi

Observasi adalah teknik yang digunakan untuk pengumpulan data dengan melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian.

2. Wawancara (interview)

Teknik wawancara dilakukan untuk mendukung akurasi dan kelengkapan kuisisioner tersebut, sehingga dapat menjadi bahan pendukung yang bersifat strategis.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan tertulis (hasil penelitian, laporan, tertulis, buku literature, majalah, jurnal, dan sebagainya) sebagai sumber data penelitian dengan cara melakukan pengelompokan data yang berhubungan dengan masalah penelitian.

4. Kuisisioner

pengisian kuisisioner (angket) yang ditujukan kepada responden tentang tanggapan tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Bintang Kharisa Jaya motor Bandar Lampung.

Dengan melakukan penyebaran kuesioner untuk mengukur persepsi responden digunakan Skala Likert :

Tabel 3.1 Skala Likert Pada Pertanyaan tertutup

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Baik	5
Baik	4
Cukup Baik	3
Tidak Baik	2
Sangat tidak Baik	1

3.6. Validitas dan Reliabilitas

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak sahnya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid (sah) apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu. Validitas yang digunakan dalam penelitian ini (*content validity*) menggambarkan kesesuaian sebuah pengukur data dengan apa yang akan diukur (Sugiyono, 2006). Biasanya digunakan dengan menghitung korelasi antara setiap skor butir instrumen dengan skor total (Sugiyono, 2006).

Dalam melakukan pengujian validitas, digunakan alat ukur berupa program komputer yaitu *SPSS for Windows 18*, dan jika suatu alat ukur mempunyai korelasi yang signifikan antara skor item terhadap skor totalnya maka dikatakan alat skor tersebut adalah valid (Ghozali, 2009).

Adapun hasil uji validitas instrument dalam penelitian ini adalah :

1. Hasil Uji Validitas Kuisoner Disiplin Kerja (X_1)

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X_1)

Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r tabel	N	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,586	0,2907	44	Valid
Pernyataan 2	0,519	0,2907	44	Valid
Pernyataan 3	0,730	0,2907	44	Valid
Pernyataan 4	0,587	0,2907	44	Valid
Pernyataan 5	0,605	0,2907	44	Valid
Pernyataan 6	0,495	0,2907	44	Valid
Pernyataan 7	0,520	0,2907	44	Valid

Pernyataan 8	0,542	0,2907	44	Valid
Pernyataan 9	0,626	0,2907	44	Valid
Pernyataan 10	0,578	0,2907	44	Valid

Sumber: Data Diolah, (2017)

Berdasarkan hasil tabel 3.2 variabel Disiplin Kerja (X_1) yang terdiri dari sebanyak 10 item pertanyaan di dapat nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, $df = (n-2)$ atau $44-2= 42$ (dimana n jumlah responden) = 0,2907 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator variabel Disiplin Kerja (X_1) valid dan dapat di uji lebih lanjut.

2 Hasil Uji Validitas Kuisner Motivasi Kerja (X_2)

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X_2)

Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r tabel	N	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,445	0,2907	44	Valid
Pernyataan 2	0,480	0,2907	44	Valid
Pernyataan 3	0,622	0,2907	44	Valid
Pernyataan 4	0,440	0,2907	44	Valid
Pernyataan 5	0,463	0,2907	44	Valid
Pernyataan 6	0,345	0,2907	44	Valid
Pernyataan 7	0,532	0,2907	44	Valid
Pernyataan 8	0,689	0,2907	44	Valid
Pernyataan 9	0,472	0,2907	44	Valid
Pernyataan 10	0,612	0,2907	44	Valid

Sumber : Data Diolah, (2017)

Berdasarkan hasil tabel 3.2 variabel Motivasi Kerja (X_2) yang terdiri dari sebanyak 10 item pertanyaan di dapat nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, $df = (n-2)$ atau $44-2= 42$ (dimana n jumlah responden) = 0,2907 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator variabel Motivasi Kerja (X_2) valid dan dapat di uji lebih lanjut.

Hasil Uji Validitas Kuisner Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r tabel	N	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,484	0,2907	44	Valid

Pernyataan 2	0,532	0,2907	44	Valid
Pernyataan 3	0,543	0,2907	44	Valid
Pernyataan 4	0,590	0,2907	44	Valid
Pernyataan 5	0,472	0,2907	44	Valid
Pernyataan 6	0,442	0,2907	44	Valid
Pernyataan 7	0,649	0,2907	44	Valid
Pernyataan 8	0,611	0,2907	44	Valid
Pernyataan 9	0,680	0,2907	44	Valid
Pernyataan 10	0,598	0,2907	44	Valid

Sumber : Data Diolah, (2017)

Berdasarkan hasil tabel 3.2 variabel Produktivitas Kerja (Y) yang terdiri dari sebanyak 10 item pertanyaan di dapat nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, $df = (n-2)$ atau $44-2=42$ (dimana n jumlah responden) = 0,2907 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator variabel Produktivitas Kerja (Y) valid dan dapat di uji lebih lanjut.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap kuesioner stabil dari waktu ke waktu.

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala/kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut. Dalam melakukan perhitungan Alpha, digunakan alat bantu program komputer yaitu *SPSS for Windows 18* dengan menggunakan model Alpha. Sedangkan dalam pengambilan keputusan reliabilitas, suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 (Ghozali, 2009:72).

3.7 Metode Analisis

3.7.1 Analisis Data Kualitatif

Analisis kualitatif merupakan analisis yang dinyatakan dalam bentuk uraian dan didasarkan pada data yang telah ada. Data kualitatif merupakan data berupa informasi yang kemudian dikaitkan dengan data lainnya sehingga memunculkan suatu kebenaran. Analisis ini berguna untuk menjelaskan tentang tabulasi distribusi frekuensi satu variabel yang diperhatikan dalam satu waktu. Tujuannya adalah untuk memperoleh sebuah hitungan rekapitulasi dari nilai-nilai yang berbeda variabel tersebut dinyatakan dalam presentase. Dalam melakukan pengujian tabulasi distribusi frekuensi dapat digunakan alat ukur berupa program komputer yaitu *SPSS for Windows 18*.

Menurut Sugiyono (2006) Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Sesuai dengan pernyataan dari Redi Panuju (1995:45) dalam bukunya komunikasi bisnis yang menyatakan bahwa “untuk menentukan katagori tinggi, sedang dan rendah terlebih dahulu harus menentukan nilai Indeks minimum, maksimum dan intervalnya serta jarak intervalnya” sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Skor minimum dalam persentase} &= \frac{\text{skor minimum}}{\text{skor maksimum}} \times 100\% \\ &= \frac{1}{5} \times 100\% \\ &= 20\% \\ \text{Skor maksimum dalam persentase} &= \frac{\text{skor maksimum}}{\text{kriteria}} \times 100\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{5}{5} \times 100\% \\
&= 100\% \\
\text{Interval dalam persentase} &= \text{skor maksimum} - \text{skor minimum} \\
&= 100\% - 20\% = 80\% \\
\text{Panjang interval} &= \frac{\text{Interval}}{\text{Jenjang}} = \frac{44\%}{5} = 8,8\%
\end{aligned}$$

Sehingga pengkategorian skor jawaban responden untuk masing-masing item penelitian sebagai berikut:

Pengkategorian Skor Jawaban

Interval Tingkat Intensitas	Kriteria
20% -< 35%	Sangat tidak baik
36% -< 50%	Tidak baik
51% -< 64%	Cukup baik
65% -< 84%	Baik
85% -< 100%	Sangat baik

(Sumber: Sugiyono, 2006)

Analisis indeks jawaban pervariabel ini bertujuan untuk mengetahui gambar deskriptif mengenai responden dalam penelitian ini. Terutama mengenai variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis skor tertinggi dan terendah. Teknik skoring yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan skor maksimal 5 dan minimal 1, selanjutnya untuk menentukan kriteria jawaban responden digunakan rumus interval kelas dengan rentang skor tertinggi 220 dan terendah 44 dengan alternatif 1-5 dan hasil perhitungan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil jawaban responden diatas kuesioner variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh rekapitulasi skor dan kriteria jawaban.

3.7.2 Analisis Data Kuantitatif

Analisis kuantitatif merupakan analisis yang digunakan untuk data-data yang berbentuk angka yang dapat di ukur atau di hitung. Tujuan analisis kuantitatif adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh suatu variabel atau hal terhadap variabel lain secara kuantitatif. Analisis ini menggunakan suatu perhitungan melalui metode statistik dan untuk mempermudah analisis data maka dalam penelitian ini menggunakan *software SPSS 18*.

3.7.2.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis kuantitatif yang digunakan dalam pembahasan penelitian ini adalah melalui Regresi Linier Berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja (Y) pada PT Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung

Alasan menggunakan metode tersebut karena hasil analisis regresi linear berganda ini mampu mengidentifikasi dan menjelaskan variabel-variabel bebas yang signifikan terhadap variabel terikat, serta mampu menjelaskan hubungan linear yang mungkin terdapat diantara variabel terikat yang lebih dari satu variabel bebas. Selain itu, analisis ini mudah dimengerti dan dapat digunakan dalam situasi yang berbeda

Menurut Riduwan (2007) Persamaan regresi linear berganda dan sederhana dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + et$$

- Y = Produktivitas Kerja (nilai yang dipredisikan)
- a = Nilai Konstantayang merupakan rata-rata nilai Y pada saat nilai X_1 dan X_2 Sama dengan 0
- b_1 = Koefisien regresi disiplin kerja
- b_2 = Koefisien regresi motivasi kerja
- X_1 = Disiplin Kerja
- X_2 = Motivasi Kerja
- et* = Varians pengganggu

3.7.2.2. Pengujian terhadap Regresi Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2009). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah :

Ho : Variabel-variabel bebas yaitu Disiplin, dan Motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu Produktivitas Kerja karyawan.

Ha : Variabel-variabel bebas yaitu Disiplin, dan Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variable terikatnya yaitu Produktivitas Kerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2009) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.7.2.3 Pengujian terhadap Regresi Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X_1 , X_2 , (Disiplin kerja dan Motivasi kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja karyawan) secara terpisah atau parsial maupun secara simultan.(Ghozali, 2009).

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

H_{o2} : Variabel bebas yaitu Disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable terikatnya yaitu Produktivitas Kerja Karyawan.

H_{a1} : Variabel bebas yaitu Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable terikatnya yaitu Produktivitas Kerja Karyawan.

H_{a2} : Variabel bebas yaitu Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable terikatnya yaitu Produktivitas Kerja Karyawan.

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2009) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.7.2.4 Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi adalah koefisien untuk mengetahui nilai yang menunjukkan kuat/tidaknya hubungan linier antara dua variabel. Hasil perhitungan digunakan untuk mengukur seberapa besar presentase variabel independen yang digunakan dalam model sehingga mampu menjelaskan variabel-variabel dependen secara terpisah. Apabila nilai r mendekati 1 maka dapat dikatakan semakin kuat pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen dan sebaliknya apabila r mendekati 0 maka semakin lemah pengaruh variabel independen dengan variabel dependen. (Imam Ghazali, 2009).

Dalam uji koefisien korelasi output yang digunakan adalah *correlation* dan menggunakan suatu perhitungan melalui metode statistik dan untuk mempermudah analisis data maka dalam penelitian ini menggunakan *software SPSS 18*.

3.7.2.5. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk menguji model penelitian ini adalah dengan menghitung koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi independen. Nilai koefisien determinasi adalah

diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. (Imam Ghazali, 2009). Tampilan ditunjukkan dengan melihat pada tampilan *Model Summary* dan untuk mempermudah analisis data maka dalam penelitian ini menggunakan *software SPSS 18*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Sub bab hasil penelitian akan dianalisis penyebaran kuisioner dan analisis diawali dengan memaparkan gambaran umum perusahaan, kemudian dilanjutkan dengan analisis kualitatif dan analisis kuantitatif dari setiap variabel yaitu Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Produktivitas Kerja karyawan pada PT.Bintang Kharisma jaya motor di Tanjung Senang Bandar Lampung.

4.1.1. Sejarah Singkat PT.Bintang Kharisma Jaya Motor

PT. Bintang Kharisma Jaya di Bandar Lampung adalah suatu perusahaan yang bergerak dibidang penjualan, perawatan, dan suku cadang sepeda motor yang dimiliki oleh Bpk alexander lunardi yang beralamat di Jl. Soekarno hatta No.54 tanjung senang Bandar Lampung, dengan Izin Usaha Pedagangan (SIUP) dengan No SIUP 07/07-01/PB/1/1987 yang dikeluarkan di Tanjung Senang Bandar Lampung pada tanggal 22 september 1987, oleh kepala kantor Wilayah Departemen perdagangan provinsi Lampung.

4.1.2. Visi – Misi PT Bintang Kharisma Jaya di Bandar Lampung.

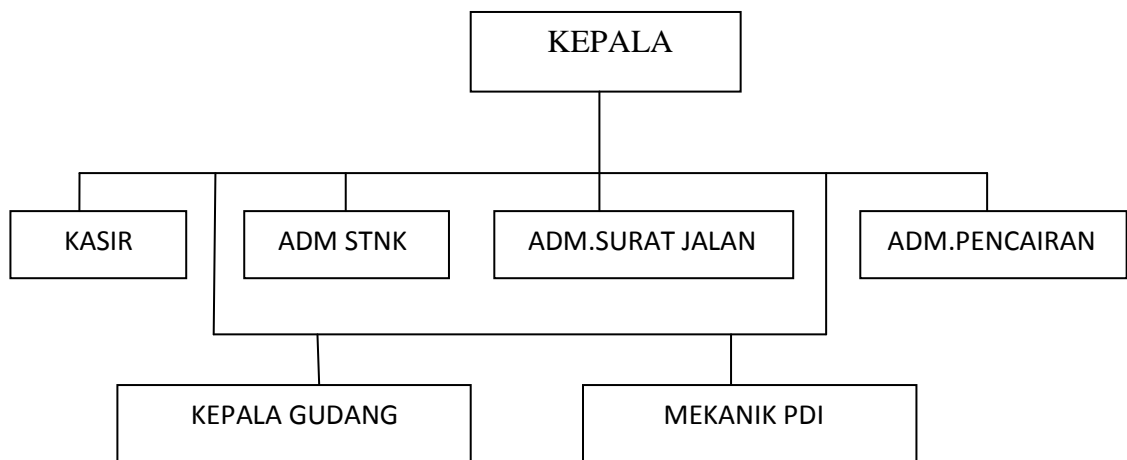
□ **Visi** : menjadi dealer terbaik dan menjadi nomor satu dihati para pengguna sepeda motor honda dalam distribusi dan purna jual sepeda motor

□ **Misi** : Memberikan pelayanan yang terbaik dan dapat diandalkan kepada seluruh pelanggan baik dalam pembelian atau purna jual dan Memberikan nilai tambah kepada pemegang saham, karyawan dan rekan bisnis.

4.1.3. Struktur Organisasi PT Bintang Kharisma Jaya di Bandar Lampung

Struktur organisasi adalah susunan yang terdiri dari sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta atau badan usaha lain merasa perlu adanya struktur organisasi, karena adanya struktur organisasi dapat dilihat hubungan satu sama lainnya dari keseluruhan fungsi, tugas, dan wewenang serta tanggung jawab yang harus dijalankan oleh karyawan atau satuan-satuan yang ada didalam organisasi tersebut. pada PT Bintang Kharisma Jaya di Bandar Lampung dipimpin oleh seorang pemimpin yang dibantu oleh perangkat organisasi dibawah sesuai dengan struktur organisasi yang ditentukan.

Gambar 4.1.
Struktur organisasi secara keseluruhan PT Bintang Kharisma Jaya di Bandar Lampung.



Sumber : Pt. Bintang Kharisma Jaya Di Bandar Lampung 2017.

Tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian struktur organisasi pada PT Bintang Kharisma Jaya di Bandar Lampung adalah sebagai berikut :

1. Kepala Cabang

- Mengawasi secara teknis pelaksanaan kegiatan yang sedang berjalan didalam perusahaan
- Menyusun program kerja
- Menjalin hubungan kerjasama dengan para relasi
- Bertugas memikirkan kemungkinan perkembangan perusahaan

2. Kepala Administrasi

Tugas kepala administrasi adalah berperan aktif dan bekarja sama dalam membantu kepala cabang mengawasi pelaksanaan kegiatan yang berjalan di perusahaan dan memikirkan kemungkinan-kemungkinan perkembangan usaha yang dijalankan oleh perusahaan.

3. Kasir

- Membuat laporan pengeluaran uang setiap hari
- Mengerjakan, melaksanakan buku kas atau buku harian
- Melaksanakan pembayaran gaji
- Meneliti dan mengoreksi semua laporan dibidang keuangan yang akan disampaikan kepada pemimpin perusahaan.

4. Administrasi STNK dan BPKB

- Mengurus data pembuatan STNK dan BPKB
- Mengurus data pembuatan PLAT
- Melayani konsumen saat mengambil STNK, BPKB dan PLAT

5. *Administrasi Surat Jalan*

- Membuat surat jalan keluaranya motor
- Menyediakan buku servis motor

6. *Administrasi Pencairan*

- Mengurus pencairan dan kendaraan terhadap leasing motor
- Mengurus PO (persetujuan order) terhadap leasing

7. *Kepala Gudang*

- Mengurus persediaan motor
- Mengurus data keluar dan masuknya motor

8. *Mekanik dan PDI*

- Menyiapkan motor yang akan dikeluarkan dari gudang
- Mengecek motor secara keseluruhan, apakah terdapat goresan dan motor yang sudah siap dipakai oleh konsumen.
- Mengurus delivery (*pengiriman*) motor kealamat konsuemen.

4.2. Karakteristik Responden

Responden dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bintang Kharisma Jaya Motor Bandar Lampung yang berjumlah 44 responden. Karakteristik responden yang diperoleh antara lain data tentang jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Berikut ini deskripsi mengenai responden:

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Nomor	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	25	56
2	Perempuan	19	44
Jumlah		44	100

Sumber : Data diolah, (2017)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.2 menunjukkan jumlah responden laki-laki 25 karyawan atau presentasi (56%) sedangkan jumlah responden wanita berjumlah 19 karyawan atau presentasi (44%). Maka hasil dari deskripsi diatas menunjukkan bahwa responden didominasi oleh kaum laki-laki.

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Usia

N	Usia	Frekuensi	Persentasi (%)
1	< 20	0	0
2	20 – 29	7	15,90
3	30 – 39	16	36,36
4	40 – 49	13	29,54
5	> 50	8	18,18
Jumlah		44	100

Sumber : Data diolah, (2017)

Berdasarkan pada tabel 4.3 menunjukkan karyawan PT. Bintang Kharisma Jaya Motor Bandar Lampung yang berusia 20-29 tahun berjumlah 7 karyawan dengan presentase 15,90% sedangkan usia 30-39 tahun berjumlah 16 karyawan dengan presentase 36,36% dan di usia 40-49 tahun berjumlah 13 karyawan dengan presentase 29,54% dan diatas Usia 50 tahun berjumlah 8 karyawan dengan presentase 18,18%. Maka dari hasil deskripsi diatas menunjukkan bahwa responden didominasi oleh usia 30 sampai 49 tahun.

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Nomor	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMP	3	6,818
2	SMA	18	40,90
3	D-3	8	18,18
4	S-1	15	34,09
Jumlah		44	100

Sumber : Data diolah, (2017)

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan karyawan PT. Bintang Kharisma Jaya Motor Bandar Lampung yang berpendidikan SMP berjumlah 3 karyawan dengan presentase 6,818%, sedangkan SMA berjumlah 18 karyawan atau persentase 40,90% dan D-3 berjumlah 8 karyawan dengan persentase 18,18%, sedangkan S-1 berjumlah 15 karyawan dengan presentase 34,09%. Maka dari hasil deskripsi diatas menunjukkan bahwa responden didominasi oleh tingkat pendidikan SMA.

4.3. Analisis Data

4.3.1. Analisis Kualitatif

Pengkategorian Skor Jawaban

Interval Tingkat Intensitas	Kriteria
20% - < 35%	Sangat tidak baik
36% - < 50%	Tidak baik
51% - < 64%	Cukup baik
65% - < 84%	Baik
85% - < 100%	Sangat baik

(Sumber: Sugiyono, 2006)

Analisis indeks jawaban pervariabel ini bertujuan untuk mengetahui gambar deskriptif mengenai responden dalam penelitian ini. Terutama mengenai variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis skor tertinggi dan terendah. Teknik skoring yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan skor maksimal 5 dan minimal 1, selanjutnya untuk menentukan kriteria jawaban responden digunakan rumus interval kelas dengan rentang skor tertinggi 220 dan terendah 44 dengan alternatif 1-5 dan hasil perhitungan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil jawaban responden diatas kuesioner variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh rekapitulasi skor dan kriteria jawaban sebagai berikut :

1.3.1.1.Rekapitulasi Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X₁)

Rekapitulasi hasil pertanyaan variabel motivasi kerja karyawan PT. Bintang Kharisma Jaya Motor Bandar Lampung dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.5
Pernyataan Tentang Disiplin kerja (X₁)

No	Pertanyaan	Nilai Tertinggi	Nilai Rill	%	Katogori
1	Saya selalu datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai.	220	189	85%	Sangat Baik
2	Datang lebih awal ke tempat kerja memberikan ketenangan dalam bekerja.	220	188	85%	Sangat Baik
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai yang ditargetkan perusahaan.	220	180	81%	Baik
4	Tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada dapat Anda selesaikan dengan baik.	220	183	83%	Sangat Baik
5	Saya selalu merapikan peralatan kerja setelah pekerjaan saya selesai	220	157	71%	Baik
6	Sebelum bekerja saya selalu melakukan pemeriksaan terhadap peralatan yang akan digunakan.	220	180	81%	Baik
7	Disaat sedang bekerja, Anda selalu fokus terhadap pekerjaan Anda.	220	179	81%	Baik
8	Kepentingan pekerjaan lebih penting dibandingkan dengan kepientngan lainnya.	220	174	79%	Baik
9	Saya selalu mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.	220	177	80%	Baik
10	Saya selalu bekerja sesuai dengan prosedur atau metode kerja yang telah ditetapkan.	220	185	84%	Baik
	Rata-Rata	220	179,2	81,10%	Baik

(sumber: data primer diolah, 2017)

Dalam menentukan katagori tinggi, sedang dan rendah terlebih dahulu harus menentukan nilai Indeks minimum, maksimum dan intervalnya serta jarak intervalnya dan diperoleh hasil sebagai berikut:

Pengkategorian Skor Jawaban

Interval Tingkat Intensitas	Kriteria
20% -< 35%	Sangat tidak baik
36% -< 50%	Tidak baik
51% -< 64%	Cukup baik
65% -< 84%	Baik
85% -< 100%	Sangat baik

(Sumber: Sugiyono, 2006)

Berdasarkan hasil perhitungan pada **Tabel 4.5** pada variabel Disiplin Kerja diperoleh hasil rata-rata dari setiap indikator sebesar **81,10%** dan indeks perhitungan berada pada kriteria baik maka dapat disimpulkan bahwa hasil jawaban 44 responden terhadap 10 pernyataan yang telah diajukan berada pada tingkat **Baik**.

4.3.1.2 Rekapitulasi Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Rekapitulasi hasil pernyataan variabel Motivasi kerja karyawan PT. Bintang Kharisma Jaya Motor Bandar Lampung dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.6
Variabel Motivasi Kerja (X₂)

No	Pertanyaan	Nilai Tertinggi	Nilai Rill	%	Katogori
1	Pimpinan akan memberikan pujian kepada pegawai yang mencapai target kerja	220	185	84%	Baik
2	Saya ingin meyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.	220	183	83%	Baik

3	Saya berani mengambil resiko untuk memperoleh hasil kerja yang terbaik	220	184	83%	Baik
4	Saya akan berpikir keras untuk mendapatkan ide yang terbaik untuk hasil kerja yang terbaik	220	175	79%	Baik
5	saya tidak akan malu untuk bertanya jika saya kurang mengerti akan suatu hal baru	220	177	80%	Baik
6	Dalam bekerja, kepala seksi mendampingi staf – stafnya bekerja agar menghindari kecacatan dalam bekerja	220	166	75%	Baik
7	Pimpinan selalu memberikan semangat kepada karyawan dalam mengerjakan pekerjaan	220	177	80%	Baik
8	Saya berusaha memperoleh hasil kerja yang lebih baik dari karyawan yang lain	220	184	83%	Baik
9	Saya bekerja sama dengan karyawan yang lain untuk mencapai target organisasi	220	184	83%	Baik
10	tanggung jawab dan wewenang yang saya dapat sesuai dengan hak yang saya terima	220	188	85%	Sangat Baik
	Rata-Rata	220	189,1	81,50%	Baik

Sumber: data diolah, 2017

Dalam menentukan katagori tinggi, sedang dan rendah terlebih dahulu harus menentukan nilai Indeks minimum, maksimum dan intervalnya serta jarak intervalnya dan diperoleh hasil sebagai berikut

Pengkategorian Skor Jawaban

Interval Tingkat Intensitas	Kriteria
20% - < 35%	Sangat tidak baik
36% - < 50%	Tidak baik
51% - < 64%	Cukup baik
65% - < 84%	Baik
85% - < 100%	Sangat baik

(Sumber: Sugiyono, 2006)

Berdasarkan hasil perhitungan pada **Tabel 4.6** pada variabel Motivasi diperoleh hasil rata-rata dari setiap indikator sebesar **81,50%** dan indeks perhitungan berada pada kriteria baik maka dapat disimpulkan bahwa hasil

jawaban 44 responden terhadap 10 pernyataan yang telah diajukan berada pada tingkat **Baik**.

4.3.1.3 Rekapitulasi Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Tabel 4.7
Pernyataan tentang Produktivitas Kerja (Y)

No	Pertanyaan	Nilai Tertinggi	Nilai Rill	%	Katogori
1	Pekerjaan saya meningkatkan keuntungan perusahaan.	220	182	78%	Baik
2	Kerja lembur diperlukan untuk dapat meningkatkan produksi yang dihasilkan perusahaan.	220	179	81%	Baik
3	Anda dapat melampaui hasil kerja yang ditargetkan perusahaan	220	172	78%	Baik
4	Saya merasa bahwa pekerjaan saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan.	220	177	80%	Baik
5	Dalam bekerja Anda selalu memperhatikan kualitas produk yang saya hasilkan.	220	182	82%	Baik
6	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan hasil kerja yang baik.	220	184	83%	Baik
7	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan hasil kerja yang baik.	220	177	80%	Baik
8	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan..	220	178	80%	Baik
9	Saya akan tetap melaksanakan pekerjaan dengan segera walaupun tidak dituntut diselesaikan secepatnya.	220	177	80%	Baik
10	Waktu kerja, Anda gunakan sebaik – baiknya untuk menyelesaikan pekerjaan Anda	220	181	82%	Baik
	Rata-Rata	220	178,9	81,00%	Baik

Sumber: data diolah, 2017

Dalam menentukan katagori tinggi, sedang dan rendah terlebih dahulu harus menentukan nilai Indeks minimum, maksimum dan intervalnya serta jarak intervalnya dan diperoleh hasil sebagai berikut:

Pengkategorian Skor Jawaban

Interval Tingkat Intensitas	Kriteria
20% -< 35%	Sangat tidak baik
36% -< 50%	Tidak baik
51% -< 64%	Cukup baik
65% -< 84%	Baik
85% -< 100%	Sangat baik

(Sumber: Sugiyono, 2006)

Berdasarkan hasil perhitungan pada **Tabel 4.7** pada variabel Produktivitas Kerja diperoleh hasil rata-rata dari setiap indikator sebesar **81,00%** dan indeks perhitungan berada pada kreteria baik maka dapat disimpulkan bahwa hasil jawaban 44 responden terhadap 10 pernyataan yang telah diajukan berada pada tingkat **Baik**.

4.4.2. Analisis Kuantitatif

4.4.2.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Inferensial dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program komputer *SPSS versi 18* yaitu pada lampiran diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8
Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-2,835	4,409		,643	,524
	Disiplin Kerja X ₁	,413	,125	,402	3,311	,002
	Motivasi Kerja X ₂	,513	,129	,483	3,981	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
Sumber : data diolah , (2017)

Berdasarkan hasil diatas , kemudian dimasukan ke dalam bentuk persamaan regresi linear berganda ,sehingga menjadi persamaan sebagai berikut:

$$Y = -2,835 + 0,413 X_1 + 0,513 X_2$$

Keterangan:

- Y : Produktivitas Kerja
- α : Konstata
- X₁ : Disiplin Kerja
- X₂ : Motivasi Kerja
- Et : Error

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda seperti diatas dapat diberikan interprestasi sebagai berikut :

- a. Variabel disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Bintang Kharisma Jaya Motor Bandar Lampung.
- b. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel disiplin kerja maka Produktivitas Kerja karyawan PT. Bintang Kharisma Jaya Motor Bandar Lampung akan meningkat sebesar 0,413.

c. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel motivasi kerja maka Produktivitas Kerja karyawan PT. Bintang Kharisma Jaya Motor Bandar Lampung akan meningkat sebesar 0,513.

4.4. Pengujian Hipotesis

4.4.1. Uji t

Untuk menguji keberartian model regresi untuk masing-masing variabel dapat diperoleh dengan menggunakan uji t. berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel.

Perhitungan statistic dalam uji t secara parsial yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program computer SPSS For *Windows* versi 18.

Hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada tabel 4.8 berikut ini :

Tabel 4.9
Hasil Uji t secara Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,835	4,409		,643	,524
	Disiplin kerja	,413	,125	,402	3,311	,002
	Motivasi kerja	,513	,129	,483	3,981	,000

Sumber : Data Diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Untuk variabel Disiplin Kerja (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $3,311 > t_{tabel}$ 1,680 atau dengan kata lain $t_{hitung} > t_{tabel}$, sedangkan hasil *significant* yang diperoleh sebesar 0,002, lebih kecil dari α yang ditentukan yaitu 0,05 sehingga dapat dikatakan *significant*. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, atau dengan kata lain: Hipotesis pertama diterima. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT.Bintang Kharisma Jaya Motor di Bandar Lampung.

2. Variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Untuk variabel Motivasi Kerja (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $3,981 > t_{tabel}$ 1,680 atau dengan kata lain $t_{hitung} > t_{tabel}$, sedangkan hasil *significant* yang diperoleh sebesar 0,000, lebih kecil dari α yang ditentukan yaitu 0,05 sehingga dapat dikatakan *significant*. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, atau dengan kata lain: Hipotesis Kedua diterima. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT.Bintang Kharisma Jaya Motor di Bandar Lampung.

4.4.2 Uji F

Uji simultan ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel Produktivitas Kerja karyawan. Uji simultan dilakukan dengan membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} yaitu:

- Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka menolak H_0 , sebaliknya

- Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka menerima H_0

Tabel 4.10
Uji f secara simultan

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	420,917	2	210,459	37,038	,000 ^a
	Residual	232,969	41	5,682		
	Total	653,886	43			

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data Diolah, 2017

Berdasarkan hasil regresi dari tabel di atas menunjukkan bahwa F hitung sebesar 37,038. Untuk mengetahui F tabel, terlebih dahulu ditentukan derajat kebebasan (df1 dan df2). Dengan menggunakan signifikansi $\alpha = 5\%$, df1 (jumlah variabel - 1) = 2, dan df2 = (n-k) 44-3 = 41. Dengan demikian, F tabel yang dicari terdapat diantara baris N = 41 dengan kolom N1 = 3. Sehingga F tabel yang diperoleh adalah 3,23. Dengan demikian $F_{hitung} : 37,038 > F_{tabel} : 3,23$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel produktivitas kerja (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.11
Hasil Perhitungan Model Summary

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics
					R Square Change
1	,802 ^a	,644	,626	1,432	2,384

a. Predictors: (Constant), disiplin, motivasi

b. Dependent Variable: produktivitas

Dari Tabel Diatas memperlihatkan keeratan pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil Perhitungan diperoleh $R_{x,y} = 0,644$ dan koefisien determinasi sebesar $R^2_{x,y} = 0,644$ atau 65,00%. Besarnya koefisien determinasi, memberikan arti bahwa besarnya perubahan pada variabel produktivitas kerja 65,00% dijelaskan oleh disiplin kerja dan motivasi kerja sedangkan sisanya 35,00% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak penulis teliti.

4.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat dilihat dengan jelas bahwa penelitian menggunakan metode pengujian secara bersama-sama (simultan), dari pengujian ini hasilnya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. yaitu sebesar 0,644 atau 65,00%. Artinya, tinggi rendahnya kinerja pegawai hanya mampu dipengaruhi oleh motivasi sebesar 65,00% sedangkan sisanya 35,00% dipengaruhi faktor lain di luar model.

Koefisien disiplin kerja memberikan nilai sebesar 0,413 yang berarti bahwa jika disiplin kerja semakin baik dengan asumsi variabel lain konstan, maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan.

Koefisien motivasi kerja memberikan nilai sebesar 0,513 yang berarti bahwa jika motivasi kerja semakin tinggi dengan asumsi variabel lain konstan, maka motivasi kerja akan mengalami peningkatan.

Dengan demikian $F_{hitung}: 0,3008 > F_{tabel}: 3.23$ Sehingga dapat ditarik kesimpulan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel produktivitas kerja karyawan.

Drs.H. Malayu Hasibuan 2008 mengemukakan bahwa Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya, jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Mulyasa (2003) motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Peserta didik akan bersungguh-sungguh karena memiliki motivasi yang tinggi. Seorang siswa akan belajar bila ada faktor pendorongnya yang disebut motivasi.

Menurut (Husein Umar, 2005) Balai Pengembangan Produktivitas Daerah, ada 5 (lima) faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, yaitu :

- 1). Sikap Kerja
- 2). Tingkat Keterampilan
- 3). Hubungan anatan Tenaga Kerja dan Pimpinan
- 4). Manajemen produktivitas
- 5). Efisiensi tenaga kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bintang Kharisma Jaya Motor di Bandar Lampung, dua variabel yang diteliti yaitu variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan, sedangkan secara simultan, variabel independen juga secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Bintang Kharisma Jaya Motor di Bandar Lampung, terbukti sehingga dapat diterima kebenarannya.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Bintang Kharisma Jaya Motor di Bandar Lampung, terbukti sehingga dapat diterima kebenarannya.
3. Secara bersama-sama Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Bintang Kharisma Jaya Motor di Bandar Lampung, terbukti sehingga dapat diterima kebenarannya.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu dilihat dari hasil koefisien dan hasil uji hipotesis maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Di dalam penelitian ini pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan sudah baik, namun ada baiknya disiplin kerja pada PT. Bintang Kharism Jaya Motor di Bandar Lampung lebih meningkatkan ketepatan waktu, ketaatan pada peraturan, memelihara peralatan perusahaan dengan baik, dan bertanggung jawab tinggi yang lebih baik lagi, agar hasil Produktivitas Kerja Karyawan dapat berjalan dengan baik sehingga dapat sesuai dengan hasil yang diinginkan perusahaan.
2. Diperlukan upaya peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan dengan cara lebih memperhatikan sikap kerja, tingkat keterampilan, hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan, dengan demikian produktivitas kerja karyawan dapat semakin baik dari kondisi saat ini.
3. Bagi peneliti selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya, agar dapat menelaah lebih dalam serta mengembangkan penelitian yang telah dilaksanakan ini, mengingat masih banyak variabel lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Prabu Mangkunegara 2007 Manajemen Sumber Daya Manusia Prusahaan, Rasda karya, Bandung
- Arikunto, Suharsini. 2002. Prosedur Penelitian , Suatu pendekatan praktek, Rineka cipta, Jakarta
- David Mc Celland, Diana Angelia. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Bumi Aksara, Jakarta
- Ghozali Imam. 2009 Aplikasi Analisa Multivariate, Dengan Program SPSS Universitas Diponegoro
- Gomes Faustino 2005 , Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi, Yogyakarta
- Handoko T ,Hani 2004. Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia, Grasindo , Jakarta.
- Malayu, Hasibuan. 2008. Organisasi dan Motivasi & Dasar-Dasar. Peningkatan Produktifitas, Bumiaksara, Jakarta
- Mulyana, E . 2003 . Manajemen Berbasis Kompetensi dan Aplikasi, Rasda karya Bandung
- Umar Husien, 2005 Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi, Gramedia ,Jakarta
- Panuju Redi, 1995, Komunikasi Bisnis, PT. Gramedia Pustaka, Jakarta
- Ridwan, 2007, Skala Pengukuran variable – variable Penelitian, Alfa Beta ,Bandung

Sedarmayanti, 2005, Sumberdaya Manusia Produktivitas Kerja, Mandar Maju,

Bandung

Siagian, SP . 2002, Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Rineka Cipta, Jakarta

Sugiono 2006 , Metode Penelitian Bisnis, Alfa Beta, Bandung.