

**PERSEPSI KARYAWAN TENTANG PENGARUH JAM
KERJA, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI
CV. BINTANG EMAS MAYANG**

SKRIPSI



oleh

**Wahyu Tri Marda
NIM D41131177**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN AGROINDUSTRI
JURUSAN MANAJEMEN AGRIBISNIS
POLITEKNIK NEGERI JEMBER
2017**

**PERSEPSI KARYAWAN TENTANG PENGARUH JAM
KERJA, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI
CV. BINTANG EMAS MAYANG**

SKRIPSI



sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sains
Terapan (S.ST) di Program Studi Manajemen Agroindustri
Jurusan Manajemen Agribisnis

oleh

**Wahyu Tri Marda
NIM D41131177**

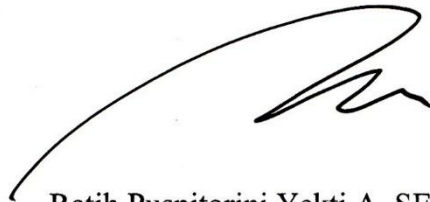
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN AGROINDUSTRI
JURUSAN MANAJEMEN AGRIBISNIS
POLITEKNIK NEGERI JEMBER
2017**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
POLITEKNIK NEGERI JEMBER**

**PERSEPSI KARYAWAN TENTANG PENGARUH JAM
KERJA, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI
CV. BINTANG EMAS MAYANG**

**Telah Diuji pada Tanggal 24 Mei 2017
Telah Dinyatakan Memenuhi Syarat**

**Tim Penguji:
Ketua,**



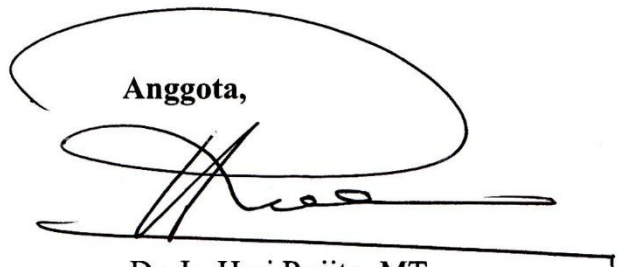
Ratih Puspitorini Yekti A, SE, MM
NIP.19760705 200112 2 001

Sekretaris,



Ariesia Ayuning G, S. Pi, MP
NIP. 19820410 201012 2 002

Anggota,



Dr. Ir. Hari Rujito, MT
NIP. 19540816 198703 1 002

Menyetujui:

Ketua Jurusan Manajemen Agribisnis



R. Alamsyah Sutantio, S.E, M.Si
NIP. 19680202 200012 1 002

PERSEMBAHAN

Skripsi yang berjudul : “Persepsi Karyawan Tentang Pengaruh Jam Kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di CV. Bintang Emas Mayang” saya persembahkan untuk:

1. Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan hidayah-Nya yang sangat besar pada kehidupan saya.
2. Rasulullah Muhammad SAW, sebagai junjungan dan suri tauladan dalam hidupku.
3. Bapak dan Ibu tersayang (Poniran dan Wiwik Winarsih) yang tak pernah lelah berjuang demi masa depanku dengan seluruh tenaga dan do’a.
4. Kakak yang aku sayangi (Lian Wahyu Wintoko dan Wahyu Dinar Vita) yang selalu memberi semangat kepadaku, Serta semua keluargaku yang selalu ada untukku
5. Teman sekaligus keluarga di jember yang selalu memberi semangat (Nadya Zaqiah Larashyati, Rika Octafia Naris Wari, Cindy Kurniawati Putri, Susi Yuliwati, Penina Apriari)
6. Sahabat dan Keluarga Seperjuangan (Telys Kurliana, Puspa Andini, Ersya Ramadini, Indra Hadi Saputra, Mella Kristian Dwi Yanti, dan Yuliani Kartika Sari) yang selalu ada untuk menghibur dan memberi semangat.
7. Keluarga besar MID’13 Golongan C yang selalu berjuang bersama dari semester awal hingga akhir.
8. Para saudara perjuangan MID’13 yang telah berjuang bersama masuk bareng, kuliah bareng, sampai lulus bareng.

.

MOTTO

“Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat”

(Q.S Al Mujaadalah: 11)

*“Doa Restu Orang Tua dan Ikhtiar adalah tiket VIP-mu
untuk menempati kursi kesuksesan dimasa yang akan datang “*

-Ainur Rahman -

*“Ilmu tidak akan dapat diraih kecuali dengan enam hal yaitu : “Kecerdasan, minat yang
besar, kesabaran, bekal yang cukup, petunjuk guru, dan waktu yang lama”*

(Ali bin Abi Thalib)

*“Selalu ada suka dan duka, rintangan dan halangan untuk memperjuangkan suatu hal, tapi
selalu ada buah manis yang bernama hasil”*

-Wahyu_Tri_Marda-

-semangatlah dan jangan pernah malas,

- teliti, selalu berusaha terbaik, dan totalitas dalam mengerjakan suatu hal,

- Cepat selesai, semakin cepat meraih masa depan

“Wahyu_Tri_Marda”

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Wahyu Tri Marda

NIM : D41131177

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa segala pernyataan dalam Skripsi Saya yang berjudul “Persepsi Karyawan Tentang Pengaruh Jam Kerja, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di CV. Bintang Emas Mayang” merupakan gagasan dan hasil karya saya sendiri dengan arahan komisi pembimbing, dan belum pernah diajukan dalam bentuk apapun pada perguruan tinggi manapun.

Semua data dan informasi yang digunakan telah dinyatakan secara jelas dan dapat diperiksa kebenarannya. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam naskah dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir Skripsi ini.

Jember, 24 Mei 2017



Wahyu Tri Marda

NIM. D41131177



**PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN
AKADEMIS**

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Wahyu Tri Marda
NIM : D41131177
Program Studi : Manajemen Agroindustri
Jurusan : Manajemen Agribisnis

Demi pengembangan Ilmu Pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada UPT. Perpustakaan Politeknik Negeri Jember, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right) atas Karya Ilmiah **Skrripsi** saya yang berjudul :

**PERSEPSI KARYAWAN TENTANG PENGARUH JAM
KERJA, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI
CV. BINTANG EMAS MAYANG**

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini UPT. Perpustakaan Politeknik Negeri Jember berhak menyimpan, mengalih media atau format, mengelola dalam bentuk Pangkalan Data (Database), mendistribusikan karya dan menampilkan atau mempublikasikannya di Internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis atau pencipta.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Politeknik Negeri Jember, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas Pelanggaran Hak Cipta dalam Karya ilmiah ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jember
Pada Tanggal: 24 Mei 2017
Yang menyatakan,


Wahyu Tri Marda
D41131177

PERSEPSI KARYAWAN TENTANG PENGARUH JAM KERJA, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI CV. BINTANG EMAS MAYANG

Wahyu Tri Marda

Program Studi Manajemen Agroindustri
Jurusan Manajemen Agribisnis

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh jam kerja, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di CV. Bintang Emas Mayang. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 200 tenaga kerja harian. Pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling* sebesar 67 responden. Data yang digunakan adalah data primer. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda dengan menggunakan program SPSS 16.0 for Windows. Hasil dari penelitian yang dilakukan pengujian regresi uji t menunjukkan bahwa variabel yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja yaitu kompensasi sedangkan variabel yang berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja yaitu jam kerja dan disiplin kerja. Pengujian regresi uji F menunjukkan bahwa jam kerja, kompensasi, dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap produktivitas tenaga kerja adalah variabel kompensasi.

Kata Kunci: *Jam Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Produktivitas kerja*

PERSEPTION EMPLOYEES ABOUT THE EFFECT OF WORKING HOURS, COMPENSATION, AND WORK- DISCIPLINE TO PRODUCTIVITIES EMPLOYEES OF PRODUCTION DEPARTMENT IN CV. BINTANG EMAS MAYANG

Wahyu Tri Marda

Study Programme of Agroindustry Management
Departement of Agribussiness Management

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of working hours, compensation, and work-discipline on the productivities employees of production department in CV. Bintang Emas Mayang. Population in this research counted 200 daily labor. The sampling using simple random sampling technique counted 67 respondents. The data that used are primary data. The data analysis technique that used is Multiple Linear Regression Analysis by using program SPSS 16.0 for Windows. The result of research conducted by regression test of T-test shows that the variable which has a significant effect on labor productivity is compensation and the variable that has not a significant effect on labor productivity is working hours and Discipline work. F-test regression test shows that working hours, compensation and work discipline as simultaneously have a significant effect on labor productivity. The variable that has the most dominant effect on labor productivity is the compensation variable.

Keywords: *Working hours, Compensation, Work-Discipline and Productivity of labor*

RINGKASAN

Persepsi Karyawan Tentang Pengaruh Jam Kerja, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di CV. Bintang Emas Mayang, Wahyu Tri Marda, NIM D41131177, Tahun 2017, 37 hlm, Jurusan Manajemen Agribisnis, Program Studi D-IV Manajemen Agroindustri, Politeknik Negeri Jember, Ratih Puspitorini Yekti, SE, MM (Pembimbing I) dan Ariesia Ayuning Gemaputri, S.Pi, MP (Pembimbing II) .

Perkembangan tembakau Jember tak lepas dari peran petani dan industri tembakau yang ada di kabupaten Jember. Industri tembakau sendiri di jember terbilang cukup banyak, banyaknya usaha industri tembakau ini untuk memenuhi kebutuhan tembakau pada perusahaan rokok dan kebutuhan ekspor di luar negeri. Dalam pencapaian tujuan tersebut perusahaan harus mampu meningkatkan. CV. Bintang Emas Mayang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan daun tembakau. Perusahaan ini melakukan kegiatan produksi pada pengolahan daun tembakau pasca panen, sebelum dijual kepada perusahaan rokok. Karena CV. Bintang Emas Mayang ini terbilang sebagai perusahaan baru maka perusahaan perlu meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar mampu bersaing dengan perusahaan lain yang sudah lama beroperasi.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dalam penelitian ini adalah menguji dan menganalisis Pengaruh Jam Kerja, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di CV. Bintang Emas Mayang. Rumusan masalah pada penelitian ini yaitu: Apakah jam kerja, kompensasi, dan disiplin kerja yang diterapkan oleh CV. Bintang Emas dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi secara serempak. Apakah jam kerja, kompensasi, dan disiplin kerja yang diterapkan oleh CV. Bintang Emas dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi secara parsial. Variabel manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di CV. Bintang Emas.

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS 16.0 diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 1.853 + 0.290 X_1 + 0.397 X_2 + 0.062 X_3 + e$. Adapun hasil penelitian analisis regresi uji F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 16.779 artinya nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2.74, maka hipotesis diterima. Maka dapat dikatakan secara keseluruhan variabel Jam Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Disiplin kerja (X_3) secara bersama-sama (serempak) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas tenaga kerja (Y) di CV. Bintang Emas Mayang.

Hasil regresi uji t menunjukkan bahwa Variabel Jam Kerja (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 1.739 menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 1.996. Hal ini menunjukkan variabel Jam Kerja (X_1) berpengaruh tidak signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Y). Variabel Kompensasi (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2.509 menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.996. Hal ini menunjukkan variabel Kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Y). Dan Variabel Disiplin Kerja (X_3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 0,703 menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 1,996. Hal ini menunjukkan variabel Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh tidak signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Y).

(Jurusan Manajemen Agribisnis, Program Studi D-IV Manajemen Agroindustri, Politeknik Negeri Jember)

PRAKATA

Dengan segala puji syukur kehadirat Allah Subhanahu Wata'ala yang telah memberikan keselamatan, nikmat, rahmat dan hidayahnya-Nya sehingga Skripsi yang berjudul : “Persepsi Karyawan Tentang Pengaruh Jam Kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di CV. Bintang Emas Mayang”, dapat terlaksana dengan baik.

Pada kesempatan ini penulis dengan rendah hati mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Ir. Nanang Dwi Wahyono, MM selaku Direktur Politeknik Negeri Jember.
2. R. Alamsyah Sutantio, SE, M. Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Agribisnis Politeknik Negeri Jember.
3. Dewi Kurniawati, S.Sos, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Agroindustri.
4. Ratih Puspitorini Yekti A, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Utama.
5. Ariesia Ayuning Gemaputri, S. Pi, MP selaku Dosen Pembimbing Anggota.
6. Dr. Ir. Hari Rujito, MT Dosen Penguji Tugas Akhir.
7. Semua pihak yang membantu dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.

Penulis menyadari bahwa laporan ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu penulis menerima kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan penulisan laporan penelitian yang akan datang.

Akhirnya penulis berharap semoga laporan ini bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkannya.

Jember, 24 Mei 2017

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERSEMBAHAN	iv
MOTTO	v
SURAT PERNYATAAN	vi
SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
RINGKASAN	x
PRAKATA	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Penelitian Terdahulu	5
2.2 Landasan Teori	7
2.2.1 Teori Jam Kerja	7
2.2.2 Teori Kompensasi	8
2.2.3 Teori Disiplin Kerja	9
2.2.4 Teori Produktivitas	10
2.3 Kerangka Proses Berfikir	13
2.4 Kerangka Konseptual	14
2.5 Hipotesis	14
BAB 3. METODOLOGI PENELITIAN	15
3.1 Rancangan Penelitian	15
3.2 Populasi Penelitian dan Teknik Pengambilan Sampel	15
3.2.1 Populasi Penelitian.....	15
3.2.2 Teknik Pengambilan Sampel	15
3.3 Variabel Penelitian	16
3.3.1 Klasifikasi Variabel	16
3.3.2 Definisi Operasional Variabel	17

3.4 Instrumen Penelitian	20
3.5 Lokasi Penelitian.....	21
3.6 Prosedur Pengumpulan Data	21
3.7 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	21
3.7.1 Uji Validitas	21
3.3.2 Uji Reliabilitas	22
3.8 Metode Analisis Data	23
3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	23
3.8.2 Analisis Koefisien Determasi (Adjusted R Square)	24
3.8.3 Uji F.....	24
3.8.4 Uji t.....	25
 BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	26
4.1 Hasil Penelitian	26
4.1.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	26
4.1.2 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	27
4.1.3 Hasil Analisis Koefisien Determasi	29
4.1.4 Pengujian Serempak (Uji F)	30
4.1.5 Pengujian Parsial (Uji t)	31
4.2 Pembahasan	32
4.2.1 Pengaruh Secara Bersama-sama Variabel Bebas X Terhadap Variabel Terikat Y	33
4.2.2 Pengaruh Variabel Jam Kerja X_1 Terhadap Produktivitas.....	33
4.2.3 Pengaruh Variabel Kompensasi X_2 Terhadap Produktivitas.....	34
4.2.4 Pengaruh Variabel Disiplin Kerja X_3 Terhadap Produktivitas.....	35
4.2.5 Variabel Yang Memiliki Pengaruh Doinan Terhadap Produktivitas.....	35
 BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	36
5.1 Kesimpulan	36
5.2 Saran	37
 DAFTAR PUSTAKA	38
LAMPIRAN	40

DAFTAR TABEL

	Halaman
3.1 Definisi Operasional Variabel.....	19
4.1 Hasil Uji Validitas	26
4.2 Hasil Uji Reliabilitas	27
4.3 Analisis Regresi Linier Berganda	28
4.4 Analisis Koefisien Determasi	29
4.5 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	30
4.6 Hasil Uji F terhadap Koefisien Regresi	30
4.7 Hasil Uji t terhadap Koefisien Regresi Secara Parsial.....	31

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Berfikir	13
2.2 Kerangka Konseptual	14

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Kuesioner Penelitian	41
2. Data Responden	45
3. Rekapitulasi Data	47
4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	52
5. Hasil Regresi Linier Berganda	57
6. R Tabel	59
7. F Tabel	60
8. T Tabel	61
9. Dokumentasi	63

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Daerah Jember merupakan daerah pengeksport kualitas tembakau cerutu terbaik nomor dua di dunia setelah Brazil dan 90% banyak diminati oleh negara asing terutama Jerman dan Swiss. Kualitas tembakau di Jember memang tergantung dari petani tembakau dan pelaku industri tembakau. Oleh sebab itu, kualitas tembakau di Jember perlu ditingkatkan sesuai dengan keinginan pasar dan perkembangan teknologi yang ada agar tembakau yang dieksport tetap diminati oleh negara asing. Potensi tembakau di Jember sangat mempengaruhi perekonomian Indonesia khususnya daerah Jember. Di tahun 2015 ekspor tembakau di Jember menyumbang 50 % di seluruh Jawa Timur artinya kontribusi ekspor tembakau sangat besar terhadap pertumbuhan ekonomi Jember.

Perkembangan tembakau Jember tak lepas dari peran petani dan industri tembakau yang ada di kabupaten Jember. Industri tembakau sendiri di Jember terbilang cukup banyak, banyaknya usaha industri tembakau ini untuk memenuhi kebutuhan tembakau pada perusahaan rokok dan kebutuhan ekspor di luar negeri. Dalam pencapaian tujuan tersebut perusahaan harus mampu meningkatkan produksi melalui sumberdaya- sumberdaya yang ada, salah satu sumberdaya yang perlu ditingkatkan yaitu produktivitas kerja karyawan.

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan, bahwa dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat didalam lingkup usaha dan menginginkan terciptanya produktivitas yang tinggi. Produktivitas adalah kemampuan karyawan untuk bekerja secara optimal dan penuh kesungguhan, untuk mencapai produktivitas yang baik diperlukan kemampuan karyawan yang sesuai dan berkompeten serta memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Dalam mencapai produktivitas yang baik tidak semata-mata hanya karyawan saja yang bekerja secara optimal, namun perusahaan juga harus memperhatikan fasilitas yang diberikan, dan faktor-

faktor yang dapat menunjang produktivitas dengan baik. Beberapa faktor yang dapat menunjang produktivitas yaitu jam kerja, kompensasi, dan disiplin kerja.

Jam kerja yang diberlakukan perusahaan pada karyawan juga harus sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan agar pencapaian produktivitas yang dilakukan tidak mengalami hambatan. Jam Kerja, waktu Istirahat kerja, waktu lembur diatur dalam pasal 77 sampai pasal 85 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Di beberapa perusahaan, jam kerja, waktu istirahat dan lembur dicantumkan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Untuk karyawan yang bekerja 6 hari dalam seminggu, jam kerjanya adalah 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu. Sedangkan untuk karyawan dengan 5 hari kerja dalam 1 minggu, kewajiban bekerja yang harus dilakukan yaitu 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu.

Selain jam kerja, kompensasi juga mempengaruhi produktivitas kerja, dimana setiap karyawan yang mempunyai produktivitas tinggi juga akan mempengaruhi kompensasi yang didapat oleh karyawan. Menurut Tohardi (2002) dalam Sutrisno (2016), mengemukakan bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan dan keadilan.

Setelah jam kerja dan kompensasi terpenuhi, maka disiplin kerja harus ditanamkan dalam diri karyawan dengan sebaiknya bukan atas dasar paksaan semata, tetapi harus lebih didasarkan pada kesadaran diri karyawan. Menurut Singodimedjo (2002) dalam Sutrisno (2016), mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Industri tembakau yang sudah cukup mampu menerapkan produktivitas dengan baik yaitu CV. Bintang Emas Mayang Kabupaten Jember. CV. Bintang Emas Mayang ini berdiri tahun 2011 dan merupakan perusahaan baru di kabupaten jember. Perusahaan ini melakukan kegiatan produksi pada pengolahan daun

tembakau pasca panen, sebelum dijual kepada perusahaan rokok. Lokasi perusahaan ini terletak di jalan Merapi no. 88 Kecamatan Mayang Kabupaten Jember dan mempunyai karyawan yang cukup banyak pada bagian produksi yaitu berjumlah 200 orang karyawan. Karena CV. Bintang Emas Mayang ini terbilang sebagai perusahaan baru maka perusahaan perlu meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar mampu bersaing dengan perusahaan lain yang sudah lama beroperasi.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas maka penelitian ini perlu mendapat perhatian lebih untuk mengetahui seberapa jauh peningkatan produktivitas karyawan yang terjadi pada CV. Bintang Emas Mayang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan pada latar belakang maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah jam kerja, kompensasi, dan disiplin kerja yang diterapkan oleh CV. Bintang Emas dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi secara serempak ?
2. Apakah jam kerja, kompensasi, dan disiplin kerja yang diterapkan oleh CV. Bintang Emas dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi secara parsial ?
3. Variabel manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di CV. Bintang Emas ?

1.3 Tujuan

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijelaskan di atas maka tujuan penelitian tersebut sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis apakah jam kerja, kompensasi, dan disiplin kerja yang diterapkan CV. Bintang Emas dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi secara serempak.

2. Untuk menguji dan menganalisis apakah jam kerja, kompensasi, dan disiplin kerja yang diterapkan CV. Bintang Emas dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi secara parsial.
3. Untuk mengetahui variabel manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di CV. Bintang Emas

1.4 Manfaat

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan di atas maka dari hasil penelitian ini diharapkan :

1. Dapat digunakan sebagai bahan sarana evaluasi bagi perusahaan dalam menangani produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi di CV. Bintang Emas.
2. Dapat menambah wawasan dan pengalaman bagi peneliti khususnya tentang pengaruh jam kerja, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi di CV. Bintang Emas.
3. Dapat dijadikan referensi untuk melakukan penelitian-penelitian selanjutnya.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah hal yang cukup penting kaitannya dengan suatu penelitian. Hasil-hasil penelitian terdahulu merupakan dasar atau landasan yang cukup kuat bagi pengembangan kerangka teoritis untuk menjawab permasalahan yang ada. Maka, terdapat beberapa penelitian terdahulu untuk membantu dalam penelitian ini dapat dipaparkan sebagai berikut :

Alimuddin (2012) pada penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Bakrie Telecome Area Makasar. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan sedangkan kompensasi non-finansial mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menjadikan kompensasi finansial merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas karyawan pada PT. Bakrie Telecom Area Makassar.

Harahap (2014) pada penelitian yang berjudul Pengaruh Jam Kerja Dan Imbalan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Lubuk Pakam. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel jam kerja dan imbalan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada divisi marketing PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Lubuk Pakam. Secara parsial bahwa variabel jam kerja memiliki pengaruh dominan dibandingkan variabel imbalan. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.627 berarti 62.7% variabel produktivitas kerja karyawan dijelaskan oleh variabel jam kerja dan imbalan dan sisanya 39.3% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Muslimah (2014) pada penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak PT. DAN LIRIS INDONESIA. Hasil penelitian menunjukan bahwa: (1) Kompensasi berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja karyawan tetap dibuktikan

dengan perhitungan uji t adalah $(6,043) > (1,685)$ dan sig $(0,000 < 0,050)$. (2) Tunjangan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja karyawan tetap dibuktikan dengan perhitungan uji t adalah $(4,139) > (1,685)$ dan sig $(0,000 < 0,050)$. (3) Gaji/Upah tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan kontrak dibuktikan dengan perhitungan uji t adalah $(-0,220) < (1,681)$ dan sig $(0,827 > 0,050)$. (4) Tunjangan tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan kontrak dibuktikan dengan perhitungan uji t adalah $(0,814) < (1,681)$ dan sig $(0,232 < 0,05)$. (5) Gaji/Upah dan Tunjangan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja karyawan tetap dibuktikan dengan perhitungan uji F adalah $(21,868) > (3,245)$ dan sig $(0,000 < 0,050)$. (6) Gaji/Upah dan Tunjangan tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan kontrak dibuktikan dengan perhitungan uji F adalah $(0,760) < (3,220)$ dan sig $(0,474 < 0,05)$.

Dariyanti (2015) pada penelitian yang berjudul Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja bagian Produksi di Perusahaan Rokok Gagak Hitam di Kabupaten Bondowoso. Hasil dari penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa pengujian regresi uji F menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Pengujian regresi uji t menunjukkan bahwa variabel bebas yang berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja yaitu variabel umur, pengalamankerja, kedisiplinan kerja, dan upah. Sedangkan variabel bebas yang berpengaruh tidak signifikan yaitu variabel pendidikan dan stress kerja. Variabel yang dominan dalam mempengaruhi produktivitas tenaga kerja bagian pelinting di perusahaan rokok gagak hitam yaitu variabel upah.

Supriyana (2015) pada penelitian yang berjudul Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Bintang Emas Mayang Kabupaten Jember. Hasil dari penelitian yang dilakukan menunjukkan pengujian regresi uji F diperoleh bahwa variabel bebas yaitu disiplin kerja (X_1), lingkungan kerja fisik (X_2), dan usia (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja (Y). Sedangkan pengujian uji t diperoleh hasil bahwa variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Variabel

lingkungan kerja fisik (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Variabel usia (X_3) berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Jam Kerja (X_1)

Jam Kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari. Jam Kerja bagi para pekerja di sektor swasta diatur dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya pasal 77 sampai dengan pasal 85. Pasal 77 ayat 1, UU No.13/2003 mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja ini telah diatur dalam 2 sistem seperti yang telah disebutkan diatas yaitu:

1. 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu.
2. 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Pada kedua sistem jam kerja tersebut juga diberikan batasan jam kerja yaitu 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu. Apabila melebihi dari ketentuan waktu kerja tersebut, maka waktu kerja biasa dianggap masuk sebagai waktu kerja lembur sehingga pekerja/buruh berhak atas upah lembur. Keputusan Menteri yang dimaksud adalah Kepmenakertrans No. 233 tentang Jenis Dan Sifat Pekerjaan Yang Dijalankan Secara Terus Menerus, dimana pada pasal 3 ayat (1) mengatur bahwa pekerjaan yang berlangsung terus menerus tersebut adalah:

- a. pekerjaan di bidang pelayanan jasa kesehatan;
- b. pekerjaan di bidang pelayanan jasa transportasi;
- c. pekerjaan di bidang jasa perbaikan alat transportasi;
- d. pekerjaan di bidang usaha pariwisata;
- e. pekerjaan di bidang jasa pos dan telekomunikasi;
- f. pekerjaan di bidang penyediaan tenaga listrik, jaringan pelayanan air bersih (PAM), dan penyediaan bahan bakar minyak dan gas bumi;

- g. pekerjaan di usaha swalayan, pusat perbelanjaan, dan sejenisnya;
- h. pekerjaan di bidang media masa;
- i. pekerjaan di bidang pengamanan;
- j. pekerjaan di lembaga konservasi;
- k. pekerjaan-pekerjaan yang apabila dihentikan akan mengganggu proses produksi, merusak bahan, dan termasuk pemeliharaan/perbaikan alat produksi.

Berdasarkan peraturan tersebut, maka jenis-jenis pekerjaan di atas dapat berlangsung secara terus menerus, tanpa mengikuti ketentuan jam kerja sebagaimana tercantum dalam UU No. 13 tahun 2003. Namun demikian, setiap kelebihan jam kerja yang dilakukan oleh buruh/pekerja dalam melaksanakan pekerjaan sebagaimana tercantum di atas, harus dihitung sebagai lembur yang harus dibayarkan karena merupakan hak buruh/pekerja yang dilindungi oleh Undang-Undang.

2.2.2 Kompensasi (X_2)

Kompensasi diartikan berbeda menurut beberapa pandangan. Di bawah ini akan disajikan beberapa pendapat yang membahas mengenai disiplin, sebagai berikut yaitu:

Mangkuprawira (2004) *dalam* Medolna (2009, 295) menjelaskan bahwa kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi.

Singodimedjo (2000) *dalam* Sutrisno (2016, 182) kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaanya sebagai akibat dari jasa/tenaga yang telah diberikanya pada perusahaan tersebut.

Marwansyah (2012) kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai alasan atas kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Tohardi (2002) *dalam* Sutrisno (2016, 182) mengemukakan bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan dan keadilan. Karena bila kompensasi dirasakan tidak layak dan tidak adil oleh para karyawan, maka tidak mustahil hal tersebut merupakan sumber kecemburuan sosial. Untuk itulah paling tidak kecemburuan sosial tersebut dapat ditekan atau dapat diminimalkan serendah mungkin, maka perlu tindakan preventif. Pemberian kompensasi yang layak dan adil tersebut merupakan kata kunci dalam upaya mendekati perian upah yang layak dan adil tersebut.

2.2.3 Disiplin Kerja (X₃)

Disiplin kerja diartikan berbeda menurut beberapa pandangan. Di bawah ini akan disajikan beberapa pendapat yang membahas mengenai disiplin, sebagai berikut yaitu:

Singodimedjo (2002) *dalam* Sutrisno (2016, 86) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin kerja antara lain :

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. peraturan cara-cara melakukan pekerjaan (SOP) dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Menurut Siagian (2012) *dalam* Supriyana (2015) terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu yang bersifat preventif dan yang bersifat korektif. Pendisiplinan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para

karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Pendisiplinan korektif dilakukan jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan.

2.2.4 Produktivitas (Y)

Produktivitas kerja diartikan berbeda menurut beberapa pandangan. Di bawah ini akan disajikan beberapa pendapat yang membahas mengenai Produktivitas kerja, sebagai berikut yaitu:

Sutrisno (2016 ; 104) Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai. Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada diperusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut :

1. Kemampuan.

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembanya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai.

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja.

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri.

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tanganya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu.

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi.

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Umar (2001) Produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan (*input*). Dengan kata lain bahwa produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, dan waktu. Yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

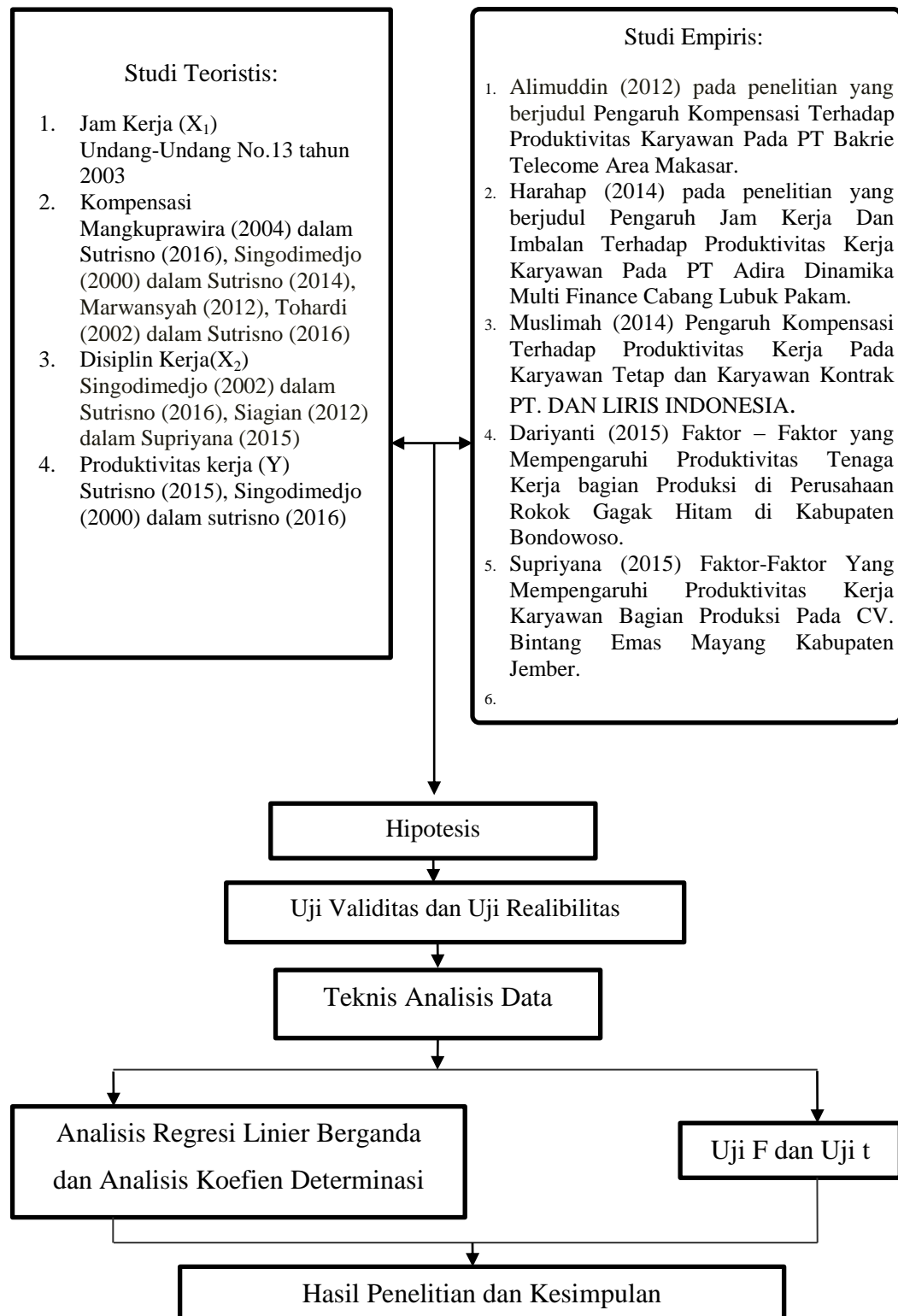
Singodimedjo (2000) dalam Sutrisno (2016, 101) ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi, yaitu : (a) aspek kemampuan manajemen tenaga kerja; (b) aspek efisiensi tenaga kerja; dan (c)

aspek kondisi lingkungan pekerjaan. Ketiga aspek tersebut saling terkait dan terpadu dalam suatu sistem dan dapat diukur dengan berbagai ukuran yang relatif sederhana. Rumusan umum dari produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Atau didefinisikan sebagai indeks produktivitas, yaitu :

$$IP = \frac{\text{Hasil yang dicapai}}{\text{Sumber daya yang digunakan}} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}}$$

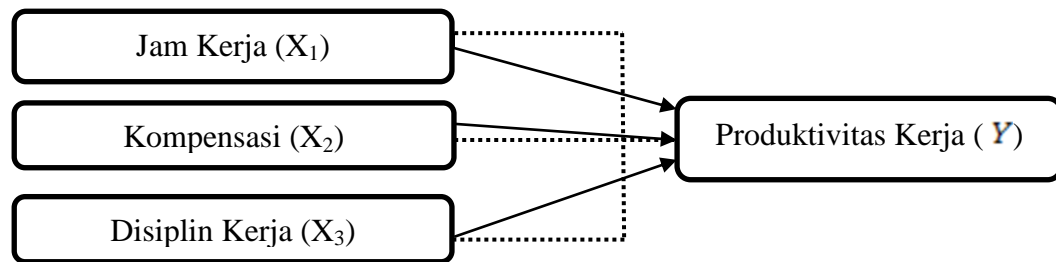
Sinungan (2003) secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya sebenarnya. Misalnya saja, produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif atau Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masuk atau *output* dan *input*.

2.3 Kerangka Proses Berfikir



Gambar 2.1 Kerangka Proses Berfikir

2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

Keterangan :

..... = Serempak

————→ = parsial

2.5 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah pada suatu penelitian.

Bedasarkan landasan teori serta kerangka konseptual yang telah dikemukakan, maka diduga :

1. Jam kerja, kompensasi, dan disiplin kerja yang diterapkan CV. Bintang Emas dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi secara serempak.
2. Jam kerja, kompensasi, dan disiplin kerja yang diterapkan CV. Bintang Emas dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi secara parsial.
3. Variabel Kompensasi mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di CV. Bintang Emas.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh Jam Kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di CV. Bintang Emas. Sesuai dengan tujuan penelitian, maka rancangan penelitian ini dilaksanakan dengan metode survei.

Menurut Umar (2001) metode survei digunakan untuk mengukur gejala-gejala yang ada tanpa menyelidiki kenapa gejala-gejala tersebut ada. Sehingga tidak perlu memperhitungkan hubungan antara variabel-variabel karena hanya menggunakan data yang ada untuk pemecahan masalah dari pada menguji hipotesis

3.2 Populasi Penelitian dan Teknik Pengambilan Sampel

3.2.1 Populasi Penelitian

Populasi penelitian ini adalah karyawan di CV. Bintang Emas bagian produksi yang berjumlah 200 orang karyawan, Karyawan yang dimaksud yaitu pegawai buruh harian dibagian bidang produksi.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya. (Sugiyono, 2016).

3.2.2 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling* atau teknik pengambilan sampel secara acak, artinya pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Cara demikian dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen.

Umar (2002) Untuk menentukan berapa minimal sampel yang dibutuhkan jika ukuran populasi diketahui, dapat digunakan rumus Slovin seperti berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolelir yaitu 10%

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{200}{1 + 200(0,1)^2}$$

$$= 66,6 \text{ responden dibulatkan menjadi } 67$$

responden

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa sampel penelitian sebanyak 67 responden. Metode pengambilan anggota sampel atau responden peneliatan akan dilakukan secara proporsional.

3.3 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016), variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulanya.

Variabel terikat pada penelitian ini adalah Produktivitas kerja karyawan yang diberi simbol (Y), sedangkan variabel bebasnya adalah Jam Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3).

3.3.1 Klasifikasi Variabel

Menurut Sugiyono (2016), hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain maka macam-macam variabel penelitian dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu :

1. Variabel *dependent* sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.
2. Variabel *independent* adalah variabel yang sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas, variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat.

Berdasarkan pokok permasalahan yang diajukan maka variabel-variabel yang dianalisis dapat dikelompokkan menjadi :

1. Variabel terikat atau *dependent* (Y) adalah produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi di CV. Bintang Emas.
2. Variabel bebas atau *independent* (X) yaitu meliputi jam kerja, kompensasi, dan disiplin kerja.

3.3.2 Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan klasifikasi variabel yang telah dijelaskan sebelumnya, maka berikut ini dijelaskan definisi operasional masing-masing variabel yang diteliti yaitu :

1. Jam Kerja (X_1)

Jam kerja adalah waktu yang ditentukan untuk melakukan suatu pekerjaan melalui UU ketenaga kerjaan atau perjanjian kerja. Jam kerja berkaitan dengan ketentuan lama jam kerja yang diterapkan dan waktu istirahat kerja.

Indikator yang digunakan sebagai berikut :

- a) Lama jam kerja yang diterapkan.
- b) Lama jam istirahat kerja.
- c) Kesesuaian Jam pulang kerja.

2. Kompensasi (X_2)

Kompensasi adalah bentuk balas jasa perusahaan terhadap karyawan berbentuk pembayaran tunai atau non tunai, dan pemberian kompensasi dapat dilakukan secara periodik.

Indikator kompensasi yang digunakan sebagai berikut:

- a) kesesuaian kompensasi yang diberikan.
- b) ketepatan dalam pemberian kompensasi.
- c) jangka waktu pemberian kompensasi.

3. Disiplin kerja (X_3)

Disiplin adalah sikap ketaatan atau kerelaan karyawan dalam menaati peraturan yang telah diterapkan oleh perusahaan. Indikator disiplin kerja yang digunakan sebagai berikut:

- a) Ketepatan masuk kerja.
- b) Pematuhan standart SOP.
- c) Tingkat ketaatan aturan dalam berpakaian.

4. Produktivitas kerja (Y)

Produktivitas adalah bentuk hubungan hasil atau *output* kerja dengan satuan waktu yang diperlukan, untuk mencapai produktivitas kerja yang baik yaitu diperluka efektif, efisiensi, dan semangat kerja yang baik. Indikator yang digunakan sebagai berikut :

- a. Tingkat kemampuan kerja dalam memenuhi target.
- b. Tingat semangat kerja dalam mencapai target.
- c. Tingkat efisiensi kerja dalam memenuhi target.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Jam Kerja (X_1)	Jam kerja adalah waktu yang ditentukan untuk melakukan suatu pekerjaan melalui UU ketenaga kerjaan atau perjanjian kerja. Jam kerja berkaitan dengan ketentuan lama jam kerja yang diterapkan dan waktu istirahat kerja.	a) Lama jam kerja yang diterapkan. b) Lama jam istirahat kerja. c) Kesesuaian Jam pulang kerja.
Kompensasi (X_2)	Kompensasi adalah bentuk balas jasa perusahaan terhadap karyawan berbentuk pembayaran tunai atau non tunai, dan pemberian kompensasi dapat dilakukan secara periodik.	a. kesesuaian kompensasi yang diberikan. b. ketepatan dalam pemberian kompensasi. c. jangka waktu pemberian kompensasi.
Disiplin Kerja (X_3)	Disiplin adalah sikap ketaatan atau kerelaan karyawan dalam menaati peraturan yang telah diterapkan oleh perusahaan.	a. Ketepatan waktu dalam masuk kerja. b. Pemuatan standart SOP. c. Tingkat ketaatan aturan dalam berpakaian.
Produktivitas (Y)	Produktivitas adalah bentuk hubungan hasil atau <i>output</i> kerja dengan satuan waktu yang diperlukan, untuk mencapai produktivitas kerja yang baik yaitu diperluka efektif, efisiensi, dan semangat kerja yang baik.	a. Tingkat kemampuan kerja dalam memenuhi target. b. Tingat semangat kerja dalam mencapai target. c. Tingkat efisiensi kerja dalam memenuhi target.

3.4 Instrumen Penelitian

Menggumpulkan data pada penelitian kuantitatif maka perlu adanya instrumen. Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Jumlah instrumen yang digunakan untuk penelitian akan tergantung pada jumlah variabel yang diteliti. Sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian, penelitian ini menggunakan instrumen penelitian dalam bentuk kuisisioner untuk memperoleh data penelitian tentang pengaruh jam kerja, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di CV. Bintang Emas. Kuesioner ditunjukkan kepada seluruh karyawan pada bagian produksi yang dianggap memiliki pengaruh pada peningkatan mutu perusahaan dinilai dari produktivitas kerjanya.

Sugiyono (2014). Dalam penyusunan instrumen penelitian, yakni dalam penelitian format jawaban untuk pertanyaan, penelitian menggunakan format skala *likert*. Skala *likert* pada umumnya digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Umumnya, instrumen penelitian yang menggunakan skala *likert* dapat dibuat dalam bentuk checklist ataupun pilihan ganda. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Penelitian yang digunakan ini merupakan analisis kuantitatif dalam bentuk *checklist* dengan memberi tanda (✓) sebagai bentuk instrumen penelitian, maka jawaban-jawaban dari pilihan tersebut diberikan skor sebagai berikut :

- a. Sangat setuju : skor 5
- b. Setuju : skor 4
- c. Cukup Setuju : skor 3
- d. Tidak setuju : skor 2
- e. Sangat tidak setuju : skor 1

3.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV. Bintang Emas di bagian produksi. Penetapan lokasi penelitian dilakukan secara sengaja atas dasar pertimbangan bahwa CV. Bintang Emas merupakan perusahaan yang sangat membutuhkan produktivitas tenaga kerjanya demi mencapai tujuan perusahaan, supaya tetap bersaing di era perdagangan bebas, sehingga analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja sangatlah penting. Jangka waktu pelaksanaan penelitian ini adalah selama 5 bulan. Waktu tersebut digunakan mulai dari tahap awal sebelum penelitian sampai dengan penyelesaian penelitian yaitu bulan Juni sampai dengan Oktober.

3.6 Prosedur Pengumpulan data

Tahapan pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Tahapan sebelum pengumpulan data di lapang, yaitu mengadakan pengamatan dan penelitian pendahuluan pada CV. Bintang Emas.
2. Tahapan pengumpulan data primer dengan menggunakan kuisioner yang diperoleh secara langsung dari responden yaitu informasi atau data dari jawaban seluruh karyawan pada bagian produksi di CV. Bintang Emas.

3.7 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Siregar (2011) Validitas atau kesahihan adalah menunjukan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*valid measure if it succesfully measure the phenomenon*). Dalam suatu penelitian yang bersifat deskriptif, maupun eksplanatif yang melibatkan variabel/konsep yang tidak bisa diukur secara langsung, masalah validitas tidak sederhana, didalamnya juga menyangkut penjabaran konsep dari tingkat teoritis sampai empiris (indikator), namun bagaimana tidak suatu instrumen penelitian harus valid agar hasilnya dapat dipercaya. Suatu instrumen penelitian dikatakan valid bila :

1. Jika koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3
2. Jika koefisien korelasi *product moment* $> r_{\text{tabel}} (\alpha; n-2)$, n = jumlah sampel.
3. Nilai $\text{sig.} \leq \alpha$

Rumus yang dapat digunakan untuk uji validitas menggunakan teknik produk moment adalah :

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

Keterangan :

- r = Koefisien korelasi
 n = Jumlah subjek/responden
 x = Sekor butir
 y = Skor jumlah
 x^2 = Jumlah kuadran x
 y^2 = Jumlah kuadran y

Kriteria pengujian :

1. Jika $r > r_{\text{tabel}} (\alpha = 5\%)$, maka butir-butir pertanyaan dari kuesioner dikatakan valid.
2. Jika $r < r_{\text{tabel}} (\alpha = 5\%)$, maka butir-butir pertanyaan dari kuesioner dikatakan tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Siregar (2011) Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Adapun rumus yang dapat digunakan yaitu :

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

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya Butir Pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah Varians Butir

$\sigma \tau^2$ = Jumlah Varians Total

Kriteria Pengujian :

1. *Conbarch's alpha* (α) > 60% (0,60), maka variabel tersebut dikatakan reliabel.
2. *Conbarch's alpha* (α) < 60% (0,60), maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel.

3.8 Teknis Analisis Data

3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah alat untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Asnawi dan Masyhuri (2009:181) dapat digunakan rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Dependen variabel (Produktivitas)

a = Kostanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

X_1 = Jam Kerja

X_2 = Kompensasi

X_3 = Disiplin Kerja

e = Standart error

3.8.2 Analisis Koefisien Determinasi

Ghozali (2005) Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinan adalah antara nol dan satu. Apabila hanya ada satu variabel independen maka R^2 yang digunakan, tetapi jika terdapat variabel independen lebih dari satu maka *adjusted* R^2 yang digunakan, dengan demikian pengukuran ini dengan menggunakan *adjusted* R^2 . Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Sedangkan nilai *adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel dependen ditambah kedalam model.

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

Keterangan :

R^2 = Koefisien penentuan berganda

n = Banyaknya responden

k = Banyaknya variabel bebas

3.8.3 Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Adapun Uji F menurut Sugiyono (2016: 192), sebagai berikut:

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

Keterangan :

R^2 = Koefisien korelasi berganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Dengan tingkat signifikan (α) yang digunakan adalah n-k-1

Dengan kriteria perhitungan :

$F_{hit} < F_{tab}$, artinya variabel independen secara serentak atau bersamaan tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

$F_{hit} > F_{tab}$, artinya variabel independen secara serentak atau bersamaan mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

3.8.4 Uji t

Uji t digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidak pengaruh variabel bebas terhadap variabel tak bebas secara parsial. Adapun rumus menurut Asnawi dan Masyhuri (2009:183) , yaitu sebagai berikut :

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

Keterangan :

- r = Korelasi produk momen
- n = Jumlah responden
- t = pengujian secara individu

Melalui uji t dengan membandingkan t_{hitung} (t_{hit}) dengan t_{tabel} (t_{tab}) pada (α) = 0,05. Apabila hasil perhitungan menunjukkan :

- a. $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima

Artinya bahwa variabel bebas secara terpisah berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan.

- b. $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a ditolak

Artinya bahwa variabel bebas secara terpisah tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan.

BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kevalidan suatu instrument. Dalam penelitian ini uji validitas menggunakan data yang merupakan jawaban dari 67 responden melalui kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$. Pada penelitian ini kuesioner disebar pada 67 responden yaitu pekerja harian produksi khususnya bagian sortasi di CV. Bintang Emas Mayang. kemudian hasil dari 67 responden tersebut akan di uji kembali dengan nilai $r\text{-tabel}$ pada taraf signifikan (α) 0,05% yaitu sebesar 0,235 sehingga kuesioner benar-benar dapat dikatakan valid sehingga dapat mengukur apa yang hendak diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji validitas disajikan pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
X1	X1.1	0.738	0.235	Valid
	X1.2	0.828	0.235	Valid
	X1.3	0.850	0.235	Valid
X2	X2.1	0.731	0.235	Valid
	X2.2	0.793	0.235	Valid
	X2.3	0.808	0.235	Valid
X3	X3.1	0.818	0.235	Valid
	X3.2	0.814	0.235	Valid
	X3.3	0.746	0.235	Valid
Y	Y1	0.656	0.235	Valid
	Y2	0.775	0.235	Valid
	Y3	0.749	0.235	Valid

Sumber : Data Diolah 2016 (Lampiran 4)

Berdasarkan Tabel 4.1 dengan pengujian menggunakan *SPSS 16.0 for windows* diketahui bahwa koefisien korelasi untuk variabel jam kerja, kompensasi, dan disiplin kerja memiliki nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ dengan nilai signifikan $< 5\%$ (0,05) sebesar 0.235 sehingga dapat dinyatakan bahwa item-item pertanyaan pada instrumen (kuesioner) penelitian tersebut bersifat valid sehingga layak untuk digunakan dalam pengumpulan data. Hasil pengujian uji validitas instrumen penelitian selengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

b. Hasil Uji Reliabilitas

setelah instrument tersebut dinyatakan valid, langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas. untuk menguji atau menunjukkan konsistensi suatu instrumen penelitian. Untuk mengetahui suatu alat ukur reliabel dapat diuji dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach's*. Pengukuran reliabilitas dilakukan secara otomatis dengan menggunakan alat bantu *SPSS 16.0 for windows*. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach Alpha	Batas Penerimaan	Item	Keterangan
0.854s	0.60	12	Reliabel

Sumber : Data diolah pada tahun 2016(Lampiran 4)

Dari tabel 4.2 tersebut diatas dapat diketahui bahwa koefisien *cronbach's alpha* sebesar $0.854 > 0.60$, sehingga seluruh pernyataan dalam kuisisioner pada item-item pernyataan dinyatakan realibel.

4.1.2 Analisis Regresi Linear berganda

Analisis penelitian yang dilakukan pada 67 responden tenaga kerja harian di CV. Bintang Emas Mayang akan mampu menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Faktor – faktor yang diidentifikasi sebagai variabel dalam penelitian ini yaitu variabel terikat adalah produktivitas tenaga kerja (Y), dan variabel bebas adalah Jam Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3). Berdasarkan perhitungan maka persamaan regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.3.

Tabel 4.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.853	1.180		.121
	Jam Kerja	.290	.167	.256	.087
	Kompensasi	.397	.158	.403	.015
	Disiplin Kerja	.062	.088	.079	.485

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Data Diolah 2016 (Lampiran 5)

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan *SPSS 16.0 for windows* yang menunjukkan Tabel 4.3, maka persamaan regresi linear berganda adalah :

$$Y = 1.853 + 0.290 X_1 + 0.397 X_2 + 0.062 X_3 + e$$

Penjelasan dari persamaan regresi linier berganda diatas adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta bernilai 1.853 artinya apabila tidak ada variabel Jam Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3), maka Produktivitas tenaga kerja (Y) adalah sebesar 1.853.
2. Koefisien Jam Kerja (X_1) menunjukkan adanya pengaruh yang Positif sebesar 0.290. Hal ini berarti setiap terjadi peningkatan Jam Kerja (X_1) sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja (Y) sebesar 0.290. Semakin meningkatnya dan sesuainya jam kerja maka dapat mengakibatkan peningkatan produktivitas tenaga kerja.
3. Koefisien Kompensasi (X_2) menunjukkan adanya pengaruh positif sebesar 0.397. Hal ini berarti apabila setiap terjadi peningkatan Kompensasi (X_2) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja (Y) sebesar 0.397. Semakin meningkatnya kompensasi yang diberikan maka produktivitas tenaga kerja semakin meningkat.

4. Koefisien Disiplin Kerja (X_3) menunjukkan adanya pengaruh positif sebesar 0.062. Hal ini berarti apabila setiap terjadi peningkatan 1 kali kedisiplin kerja akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja (Y) sebesar 0.062. Semakin disiplin para tenaga kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, maka hasil kerja tepat waktu akan dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

4.1.3 Analisis Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Koefisien korelasi determinasi (*Adjusted R^2*) digunakan untuk mengetahui kontribusi koefisien antara variabel bebas Jam Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap variabel terikat Produktivitas Tenaga Kerja (Y). Hasil dari perhitungan *Adjusted R^2* dapat diketahui dengan menggunakan *SPSS versi 16.0* yang disajikan pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4 Analisis Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.666 ^a	.444	.418	1.352

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi, Jam Kerja

b. . Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Data Diolah 2016 (Lampiran 5)

Pada tabel 4.4 menunjukkan nilai koefisien determinasi *Adjusted R^2* sebesar 0.418 atau 41.8%. Hal ini berarti bahwa perubahan variabel terikat produktivitas kerja (Y) disebabkan oleh faktor perubahan variabel bebas yaitu Jam kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) hanya sebesar 41.8%, sedangkan 58.2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti Usia, Masa kerja, Lingkungan Kerja, dan lain-lain.

Selain itu dari hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0.666^a, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu Jam kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) dengan variabel terikat yaitu

Produktivitas Tenaga Kerja (Y) dikategorikan kuat karena besaran koefisien korelasi tersebut berada diantara 0,60-0,799.

Hal ini didasarkan pada tabel pedoman interpretasi koefisien oleh Sugiyono (2016) sebagai berikut :

Tabel 4.5 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

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

Sumber : Sugiyono, (2016:231)

4.1.4 Uji Koefisien Regresi Secara Serempak (Uji F)

Hasil pengujian apakah koefisien regresi dari variabel bebas, yaitu Jam kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di CV. Bintang Emas Mayang ditunjukkan pada tabel 4.6.

Tabel 4.6 Hasil Uji F Terhadap Koefisien Regresi Secara Serempak

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	91.983	3	30.661	16.779	.000 ^a
Residual	115.121	63	1.827		
Total	207.104	66			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi, Jam Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Data Diolah 2016 (Lampiran 5)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat disimpulkan bahwa hasil dari analisis regresi diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 16.779 artinya nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2.74, maka hipotesis diterima. Maka dapat dikatakan secara keseluruhan

variabel Jam Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Disiplin kerja (X_3) secara bersama-sama (serempak) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas tenaga kerja (Y) di CV. Bintang Emas Mayang.

4.1.5 Hasil Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Uji koefisien regresi secara parsial dipergunakan untuk menguji koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas yaitu variabel Jam Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Disiplin kerja (X_3), apakah mempunyai pengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja (Y). Untuk mengetahui adanya pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dapat membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 5%. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima artinya bahwa ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat atau apabila nilai signifikan $t_{hitung} < t_{tabel}$ yang ditentukan maka H_a ditolak. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.7.

Tabel 4.7 Hasil Uji t Terhadap Koefisien Regresi Secara Parsial

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.853	1.180		.121
	Jam Kerja	.290	.167	.256	.087
	Kompensasi	.397	.158	.403	.015
	Disiplin Kerja	.062	.088	.079	.485

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Data Diolah 2016 (Lampiran5)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 4.7 dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel Jam Kerja (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 1.739 menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 1.996. Hal ini menunjukkan variabel Jam Kerja (X_1) berpengaruh tidak signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Y).
2. Variabel Kompensasi (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2.509 menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.996. Hal ini menunjukkan variabel Kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Y).
3. Variabel Disiplin Kerja (X_3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 0.703 menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 1.996. Hal ini menunjukkan variabel Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh tidak signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Y).

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di CV. Bintang Emas Mayang di jalan Merapi No. 88 Kecamatan Mayang Kabupaten Jember, tentang Pengaruh jam kerja, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di CV. Bintang Emas Mayang diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut :

$$Y = 1.853 + 0.290 X_1 + 0.397 X_2 + 0.062 X_3 + e$$

Pada persamaan tersebut menunjukkan bahwa apabila tidak ada pengaruh dari variabel bebas jam kerja (X_1), kompensasi (X_2), dan disiplin kerja (X_3), maka nilai variabel terikat yaitu produktivitas kerja (Y) sebesar 1.853. Koefisien Determinasi (*Adjusted R square*) digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas Jam Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) mampu memengaruhi variabel terikat. Yaitu Produktivitas tenaga kerja (Y). Dari hasil analisis yang dilakukan menggunakan program SPSS 16.0 didapat bahwa nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0.418 atau 41.8%. Hal ini berarti bahwa variabel bebas (X) secara keseluruhan mampu menjelaskan atau mempengaruhi variabel terikat yaitu produktivitas tenaga kerja (Y) sebesar 41.8%, sedangkan sisanya

58.2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini yaitu seperti usia dan lingkungan kerja fisik.

4.2.1 Pengaruh Secara Bersama - Sama Variabel Bebas (X) Terhadap Variabel Terikat (Y)

Berdasarkan pengujian uji koefisien regresi serempak (Uji F) diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 16.779 dan nilai F_{tabel} sebesar 2.74. Nilai tersebut menunjukkan $F_{hitung} 16.779 > F_{tabel} 2.74$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Jam Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Disiplin kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

4.2.2 Pengaruh Variabel Jam Kerja (X_1) Terhadap Produktivitas

Berdasarkan perhitungan uji koefisien regresi secara parsial (Uji t) diperoleh bahwa variabel Jam Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja (Y) dan memiliki hubungan yang positif atau searah terhadap produktivitas tenaga kerja (Y). Hal tersebut dapat ditunjukkan pada nilai $t_{hitung} 1.739 < t_{tabel} 1.996$. hal ini menunjukkan bahwa variabel jam kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, hal ini dikarenakan dalam waktu kerja yang diterapkan tidak diberi target dalam penyelesaian kerja. Waktu kerja yang diterapkan pada CV. Bintang Emas Mayang yaitu jam 08.00 – 16.00 WIB atau setara 7 jam kerja selama 6 hari. Waktu kerja yang diterapkan seharusnya dapat dijadikan sebagai acuan untuk menyelesaikan pekerjaan, tetapi pada CV. Bintang Emas Mayang tenggang waktu kerja yang diberikan tidak dimanfaatkan sebagai acuan target untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga karyawan dalam bekerja kurang terpacu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tenggang waktu yang sudah sesuai.

Hasil penelitian ini masih belum didukung oleh hasil dari penelitian – penelitian sebelumnya, seperti hasil penelitian oleh Harahap (2014) “ dengan judul Pengaruh Jam Kerja Dan Imbalan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Lubuk Pakam” yang menyatakan bahwa variabel Jam Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga

kerja sedangkan pada penelitian ini jam kerja memiliki pengaruh tidak signifikan pada produktivitas kerja.

4.2.3 Pengaruh Variabel Kompensasi (X_2) Terhadap Produktivitas

Berdasarkan perhitungan uji koefisien regresi secara parsial (Uji t) diperoleh bahwa variabel Kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja (Y). Hal tersebut dapat ditunjukkan pada nilai t_{hitung} 2.509 > t_{tabel} sebesar 1.996. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja karyawan bagian produksi di CV. Bintang Emas Mayang. Hal ini karena pemberian kompensasi kepada para karyawan selalu sesuai jadwal. Pemberian kompensasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini yaitu upah perminggu yang diberikan. Dimana pemberian kompensasi ini dihitung perhari dan diberikan kepada karyawan satu minggu sekali, jadi apabila satu hari saja tidak masuk kerja maka kompensasi yang diberikan akan berkurang. Hal inilah yang mendukung kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

Hasil ini didukung oleh Alimuddin (2012) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Bakrie Telecom Area Makasar.” dan penelitian Muslimah (2014) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak PT. DAN LIRIS INDONESIA.” yang menyatakan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

4.2.4 Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X_3) Terhadap Produktivitas

Berdasarkan perhitungan uji koefisien regresi secara parsial (Uji t) diperoleh bahwa variabel disiplin kerja (X_3) berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja (Y). Hal tersebut dapat ditunjukkan pada nilai t_{hitung} 0.703 < t_{tabel} sebesar 1.996. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja salah satu faktor yang tidak mempengaruhi produktivitas tenaga kerja bagian produksi di CV. Bintang Emas Mayang. Hal ini karena tidak adanya tata tertib yang jelas dari perusahaan. Perlunya kesadaran dari setiap karyawan untuk bersikap tertib dan

patuh. Tidak adanya aturan yang mengikat ini lah yang membuat disiplin kerja tidak berpengaruh pada produktivitas para pekerja.

Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Supriyana (2015) “ dengan judul Faktor – faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Bintang Emas Mayang Kabupaten Jember” yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

4.2.5 Variabel yang Memiliki Pengaruh Dominan Terhadap Produktivitas

Dari analisis data yang dilakukan dapat diketahui bahwa variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap produktivitas tenaga kerja yaitu variabel Kompensasi. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja karyawan bagian produksi di CV. Bintang Emas Mayang, oleh sebab itu produktivitas tenaga kerja meningkat karena adanya kesetabilan pemberian kompensasi dan kesesuaian jumlah yang didapat. Pemberian kompensasi yang dihitung per hari ini dapat membuat karyawan semangat untuk masuk kerja dan meningkatkan produktivitasnya. Hal ini akan berdampak pada produktivitas tenaga kerja, produktivitas tenaga kerja akan berjalan dengan baik sehingga tujuan dari perusahaan juga dapat tercapai.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang diperoleh dari data hasil penelitian yang dilaksanakan di CV. Bintang Emas Mayang dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Pengujian regresi uji F diperoleh kesimpulan bahwa variabel bebas yaitu Jam Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), Disiplin kerja (X_3) secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas tenaga kerja bagian produksi di CV. Bintang Emas Mayang (Y).
2. Pengujian regresi uji t diperoleh kesimpulan sebagai berikut:
 - a. Variabel Jam Kerja (X_1) berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja bagian produksi di CV. Bintang Emas Mayang (Y).
 - b. Variabel Kompensasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja bagian produksi di CV. Bintang Emas Mayang (Y).
 - c. Variabel Disiplin kerja (X_3) berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja bagian produksi di CV. Bintang Emas Mayang (Y).
3. Variabel paling dominan dalam mempengaruhi produktivitas tenaga kerja bagian produksi di CV. Bintang Emas Mayang (Y) adalah Kompensasi (X_2).

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, cara meningkatkan produktivitas tenaga kerja khususnya tenaga kerja bagian sortasi dapat dilakukan dengan cara dibuatnya tata tertib perusahaan dan SOP (standart Operating Prosedur) untuk meningkatkan produktivitas kerja.

2. Perusahaan harus lebih memperhatikan dan melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan perusahaan terkait dengan kedisiplinan tenaga kerja yang dapat meningkatkan produktivitas kerja.
3. Berdasarkan besarnya nilai koefisien determinasi maupun kontribusi faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja bagian produksi pada CV. Bintang Emas Mayang menunjukkan bahwa masih diperlukan adanya penelitian lanjutan bagi peneliti lain untuk meneliti variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, karena perlu diketahui bahwa faktor lain yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja bagian produksi pada CV. Bintang Emas Mayang adalah sebesar 58,2%.

Daftar pustaka

- Alimuddin, W. 2012. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Bakrie Telecom Area Makasar*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanudin Makasar. core.ac.uk. Diakses Tanggal 06 Desember 2016.
- Asnawi,N dan Masyhuri. 2009. *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*. Malang. Universitas Islam Negeri
- Dariyanti, VY. 2015. *Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja bagian Produksi di Perusahaan Rokok Gagak Hitam di Kabupaten Bondowoso*. Program StudiManajemen Agroindustri PoliteknikNegeriJember. (Tidak dipublikasikan)
- Fahrudin, M. 2013. *Jam KerjaDi Indonesia Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. <http://mfahrudin8.blogspot.sg/>. Diakses tanggal 20 Juli 2016.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan program SPSS*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, SR.2014.*Pengaruh Jam Kerja Dan Imbalan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Lubuk Pakam*.Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sumatera Utara. id.123dok.com. Diakses Tanggal 06 Desember 2016.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung. Alfabeta.
- Medolna. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. Malang. UIN-Malang Press.
- Muslimah, D, A. 2014. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak PT. DAN LIRIS INDONESIA*. Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.eprints.uny.ac.id. Diakses tanggal 20 Juli 2016.
- Sinungan, M. 2003. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Siregar, S. 2011. *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual Dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta. PT RajaGrafindo Persada.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif ,Kualitatif dan R&D*. Cetakan 21 Bandung:Alfabeta

- . 2016. *“Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D”*. Bandung. Alfabeta.
- Supriyana, A, S. 2015. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Bintang Emas Mayang Kabupaten Jember*. Program Studi Manajemen Agroindustri Politeknik Negeri Jember. (Belum Diterbitkan)
- Sutrisno, Edhy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana Prenada Media group
- Umar, H. 2001. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta. PT Gramedia Pustaka Utama.
- . 2002. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama.

LAMPIRAN

**PERSEPSI KARYAWAN TENTANG PENGARUH JAM
KERJA, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI
CV. BINTANG EMAS MAYANG**



- **Enumerator** : Wahyu Tri Marda
Desa Kedungringin RT/RW : 05/09
kecamatan Muncar Kabupaten
Banyuwangi.
Telp. 087757709030
- **Tgl. Wawancara:** _____

Mengetahui,
**Kepala Gudang
Produksi**

Wewe Julianto

Identitas Responden

- Nama : _____
- Umur : _____ tahun
- Jenis Kelamin : Pria ☐ Wanita ☐
- Alamat tinggal : _____
- Pendidikan Terakhir : SD / SMP / SMU / DIPLOMA / SARJANA*)
- No. Telp / Handphone : _____
- Lama Kerja : _____

*) Coret yang tidak perlu

Kuesioner ini ditujukan pada karyawan bagian produksi di CV Bintang Emas Mayang untuk mendapat data kuantitatif maupun kualitatif mengenai pengaruh jam kerja, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Demi kelancaran penelitian ini dimohon agar kuesioner diisi dengan sebaik-baiknya.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Pertanyaan berikut ini mohon dijawab dengan jujur dan sesuai dengan keadaan serta kenyataan yang ada.
2. Isilah titik – titik pada kontak dalam table dengan tanda (√) sesuai dengan pilihan jawaban yang tersedia.

Apabila ada pertanyaan yang kurang jelas atau tidak memahami, dapat anda tanyakan pada peneliti.

DAFTAR KUESIONER**Jam Kerja (X₁)**

5	4	3	2	1
Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Cukup Setuju (CS)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)

No	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1	Lama jam kerja yang diterapkan oleh CV. Bintang Emas Mayang sudah sesuai dengan ketentuan UU ketenagakerjaan yaitu 7 jam kerja perhari selama 6 hari.					
2	Jam istirahat kerja yang diterapkan CV. Bintang Emas Mayang sudah sesuai aturan atau sudah memenuhi.					
3	Jam pulang kerja yang diterapkan CV. Bintang Emas Mayang sesuai dengan jadwal yang ada.					

Kompensasi (X₂)

No	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1	Kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan kesepakatan atau perjanjian kerja.					
2	Pemberian kompensasi sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan.					
3	Jangka waktu pemberian kompensasi sesuai dengan kesepakatan atau perjanjian kerja.					

Disiplin Kerja (X₃)

No	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1	Anda selalu masuk kerja tepat waktu sesuai aturan yang diterapkan perusahaan.					
2	Anda selalu mematuhi standart operasional prosedur (SOP) dalam melakukan pekerjaan.					
3	Anda selalu menggunakan pakaian yang sesuai dengan aturan perusahaan.					

Produktivitas Kerja (Y)

No	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1	Anda selalu mampu bekerja dan mampu memenuhi hasil target yang ditentukan.					
2	Anda selalu semangat dalam melakukan pekerjaan di perusahaan.					
3	Anda selalu mengefisiensi waktu dalam melakukan pekerjaan yang ada.					

Lampiran 2. Data Responden

DATA RESPONDEN

No	Nama Responden	Usia	Jenis Kelamin	Lama Bekerja
1	Ibu Rusni	40	P	4 Tahun
2	Ibu Silvi	27	P	1 Tahun
3	Ibu Atun	42	P	7 Tahun
4	Ibu Siva	35	P	6 Tahun
5	Ibu Firoh	35	P	6 Tahun
6	Ibu Kiki	35	P	6 Tahun
7	Ibu Lia	29	P	1 Tahun
8	Ibu Timai	52	P	7 Tahun
9	Ibu Us	51	P	7 Tahun
10	Ibu Rosi	35	P	6 Tahun
11	Ibu Muhlis	46	P	5 Tahun
12	Ibu Mahmud	34	P	4 Tahun
13	Ibu Dani	43	P	4 Tahun
14	Ibu Yus	45	P	6 Tahun
15	Ibu Rotul	43	P	4 Tahun
16	Ibu Tipa	34	P	7 Tahun
17	Ibu samsul	40	P	5 Tahun
18	Ibu Seki	30	P	7 Tahun
19	Ibu Sahria	46	P	7 Tahun
20	Ibu Sum	52	P	6 Tahun
21	Ibu Hotim	39	P	6 Tahun
22	Ibu Yakub	48	P	4 Tahun
23	Ibu Warda	38	P	3 Tahun
24	Ibu Yupi	37	P	7 Tahun
25	Ibu Ripin	40	P	6 Tahun
26	Ibu Romli	46	P	2 Tahun
27	Ibu Risal	43	P	3 Tahun
28	Ibu Seli	36	P	6 Tahun
29	Ibu Wafa	36	P	6 Tahun
30	Ibu Judi	32	P	7 Tahun
31	Ibu Lip	43	P	7 Tahun

32	Ibu Senol	35	P	6 Tahun
33	Ibu Alfin	37	P	7 Tahun
34	Ibu Tuniya	47	P	7 Tahun
35	Ibu Fitriah	46	P	5 Tahun
36	Ibu Safitri	43	P	4 Tahun
37	Ibu Sidi	43	P	7 Tahun
38	Ibu Alif	45	P	7 Tahun
39	Ibu Subri	41	P	7 Tahun
40	Ibu Sulastri	39	P	7 Tahun
41	Ibu Rika	33	P	4 Tahun
42	Ibu Siseh	45	P	5 Tahun
43	Ibu Yanti	37	P	5 Tahun
44	Ibu Tun	43	P	6 Tahun
45	Ibu Lut	36	P	6 Tahun
46	Ibu Muis	35	P	4 Tahun
47	Ibu Sofi	41	P	3 Tahun
48	Ibu Subahri	51	P	7 Tahun
49	Ibu Faik	31	P	4 Tahun
50	Ibu Rupik	31	P	3 Tahun
51	Ibu Holik	40	P	5 Tahun
52	Ibu Suli	33	P	5 Tahun
53	Ibu Fathor	45	P	6 Tahun
54	Ibu Andrik	36	P	4 Tahun
55	Ibu Fit	41	P	5 Tahun
56	Ibu Amsori	38	P	6 Tahun
57	Ibu In	39	P	7 Tahun
58	Ibu Asuk	35	P	5 Tahun
59	Ibu Yus	41	P	7 Tahun
60	Ibu Hadi	38	P	6 Tahun
61	Ibu Amyati	39	P	4 Tahun
62	Ibu Ro	41	P	5 Tahun
63	Ibu Jum	35	P	5 Tahun
64	Ibu Has	40	P	4 Tahun
65	Ibu Nuryana	42	P	5 Tahun
66	Ibu Tio	31	P	5 Tahun
67	Ibu If	43	P	5 Tahun

Lampiran 3. Rekapitulasi Data

No	Nama	Jam Kerja			Total X1	Kompensasi			Total X2	Disiplin Kerja			Total X3	Produktivitas			Total Y
		X1.1	X1.2	X1.3		X2.1	X2.2	X2.3		X3.1	X3.2	X3.3		Y.1	Y.2	Y.3	
1	Ibu Rusni	4	4	4	12	5	5	5	15	4	4	5	13	4	5	3	12
2	Ibu Silvi	4	4	4	12	5	4	4	13	4	5	4	13	2	2	2	6
3	Ibu Atun	5	5	5	15	4	5	5	14	5	5	5	15	3	5	5	13
4	Ibu Siva	5	5	4	14	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15
5	Ibu Firoh	4	4	4	12	4	5	4	13	3	4	4	11	2	4	4	10
6	Ibu Kiki	5	4	4	13	4	4	5	13	4	5	5	14	4	5	4	13
7	Ibu Lia	4	4	4	12	4	5	4	13	5	4	4	13	5	5	3	13
8	Ibu Timai	4	4	4	12	4	4	4	12	4	3	2	9	2	4	3	9
9	Ibu Us	4	4	4	12	4	4	5	13	4	4	2	10	4	5	4	13
10	Ibu Rosi	4	4	4	12	4	4	3	11	4	3	5	12	4	2	2	8
11	Ibu Muhlis	4	3	4	11	2	3	3	8	3	2	4	9	4	2	3	9
12	Ibu Mahmud	1	4	4	9	4	3	4	11	4	4	4	12	4	4	4	12
13	Ibu Dani	4	4	3	11	3	4	4	11	5	5	3	13	4	3	3	10

14	Ibu Yus	4	3	3	10	3	4	3	10	3	3	3	9	4	2	2	8
15	Ibu Rotul	2	4	2	8	3	4	4	11	2	2	2	6	2	3	2	7
16	Ibu Tipa	3	3	3	9	3	4	3	10	3	3	3	9	3	3	3	9
17	Ibu samsul	4	3	3	10	3	3	3	9	3	3	3	9	4	3	3	10
18	Ibu Seki	4	4	4	12	4	3	4	11	5	3	4	12	4	3	3	10
19	Ibu Sahria	4	4	4	12	4	3	4	11	4	3	4	11	4	3	3	10
20	Ibu Sum	3	3	3	9	3	3	3	9	5	3	3	11	3	3	3	9
21	Ibu Hotim	3	3	3	9	3	2	3	8	3	2	3	8	3	3	3	9
22	Ibu Yakub	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	2	3	8
23	Ibu Warda	3	4	4	11	3	2	4	9	5	2	4	11	3	2	4	9
24	Ibu Yupi	2	4	4	10	4	3	4	11	4	3	4	11	4	3	3	10
25	Ibu Ripin	3	3	3	9	3	2	3	8	4	2	3	9	3	3	3	9
26	Ibu Romli	3	3	3	9	3	2	2	7	2	2	3	7	3	3	3	9
27	Ibu Risal	4	4	4	12	4	3	4	11	5	3	4	12	4	2	3	9
28	Ibu Seli	4	4	4	12	4	3	4	11	3	3	4	10	4	1	4	9
29	Ibu Wafa	3	4	4	11	4	3	4	11	3	3	4	10	4	3	4	11

30	Ibu Judi	3	4	4	11	3	3	4	10	5	3	4	12	3	3	3	9
31	Ibu Lip	4	3	3	10	4	4	2	10	3	4	3	10	4	2	4	10
32	Ibu Senol	3	4	4	11	3	3	4	10	4	3	4	11	3	3	3	9
33	Ibu Alfin	4	3	3	10	4	3	3	10	4	3	3	10	4	4	3	11
34	Ibu Tuniya	3	4	4	11	3	4	4	11	3	4	4	11	3	3	3	9
35	Ibu Fitriah	4	4	4	12	4	2	4	10	3	2	4	9	4	3	4	11
36	Ibu Safitri	3	3	3	9	3	3	3	9	2	3	3	8	3	2	2	7
37	Ibu Sidi	3	3	3	9	3	3	3	9	2	3	3	8	3	3	3	9
38	Ibu Alif	4	3	3	10	4	3	1	8	3	3	3	9	4	3	3	10
39	Ibu Subri	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	4	10	3	3	4	10
40	Ibu Sulastr	1	4	4	9	4	3	4	11	4	4	4	12	4	3	3	10
41	Ibu Rika	3	4	4	11	3	3	3	9	3	2	3	8	3	4	3	10
42	Ibu Siseh	3	3	3	9	3	4	3	10	4	4	4	12	3	4	4	11
43	Ibu Yanti	2	4	4	10	3	4	4	11	3	3	4	10	3	3	4	10
44	Ibu Tun	3	3	3	9	3	3	3	9	3	2	4	9	3	3	3	9
45	Ibu Lut	3	3	3	9	3	3	3	9	4	4	4	12	3	3	3	9

46	Ibu Muis	4	4	4	12	4	3	4	11	1	1	3	5	4	3	4	11
47	Ibu Sofi	4	4	4	12	4	4	4	12	3	3	3	9	4	3	4	11
48	Ibu Subahri	3	3	3	9	3	2	3	8	2	2	2	6	3	2	3	8
49	Ibu Faik	4	4	4	12	4	4	4	12	3	3	3	9	4	3	4	11
50	Ibu Rupik	3	4	4	11	3	3	4	10	4	4	4	12	3	2	3	8
51	Ibu Holik	4	4	4	12	4	2	4	10	1	1	3	5	4	2	3	9
52	Ibu Suli	4	4	4	12	4	4	4	12	3	3	3	9	4	4	4	12
53	Ibu Fathor	4	3	3	10	4	1	3	8	2	2	2	6	1	3	3	7
54	Ibu Andrik	4	3	3	10	4	3	3	10	3	3	3	9	4	2	2	8
55	Ibu Fit	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	6	2	1	2	5
56	Ibu Amsori	3	3	3	9	3	3	3	9	3	4	3	10	3	3	3	9
57	Ibu In	3	4	4	11	3	4	4	11	4	3	1	8	3	3	4	10
58	Ibu Asuk	3	3	3	9	3	3	3	9	4	4	4	12	1	3	3	7
59	Ibu Yus	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	1	7	3	3	3	9
60	Ibu Hadi	4	4	4	12	4	3	4	11	3	3	1	7	4	3	4	11

61	Ibu Amyati	4	4	4	12	4	4	4	12	3	3	3	9	4	1	4	9
62	Ibu Ro	3	3	3	9	3	2	3	8	3	3	2	8	3	2	3	8
63	Ibu Jum	4	4	4	12	4	4	4	12	4	3	2	9	4	3	4	11
64	Ibu Has	3	4	4	11	3	3	4	10	4	3	2	9	3	2	3	8
65	Ibu Nuryana	4	4	4	12	4	2	4	10	3	3	3	9	4	3	3	10
66	Ibu Tio	4	4	4	12	4	4	4	12	4	3	1	8	4	4	4	12
67	Ibu If	4	3	3	10	4	1	4	9	4	3	3	10	4	3	3	10

Lampiran 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

➤ Uji Validitas

1. Jam Kerja

Correlations

		Lama Jam Kerja Yang diterapkan	Lama Jam Istirahat Kerja	Kesesuaian Jam Pulang Kerja	Jam Keja
Lama Jam Kerja Yang diterapkan	Pearson Correlation	1	.283 [*]	.323 ^{**}	.738 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.020	.008	.000
	N	67	67	67	67
Lama Jam Istirahat Kerja	Pearson Correlation	.283 [*]	1	.845 ^{**}	.828 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.020		.000	.000
	N	67	67	67	67
Kesesuaian Jam Pulang Kerja	Pearson Correlation	.323 ^{**}	.845 ^{**}	1	.850 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.008	.000		.000
	N	67	67	67	67
Jam Keja	Pearson Correlation	.738 ^{**}	.828 ^{**}	.850 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67

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

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

2. Kompensasi

Correlations

		Kesesuaian Kompensasi Yang Diberikan	Ketepatan Dalam Pemberian Kompensasi	Jangka Waktu Pemberian Kompensasi	Kompensasi
Kesesuaian Kompensasi Yang Diberikan	Pearson	1	.326**	.502**	.731**
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)		.007	.000	.000
	N	67	67	67	67
Ketepatan Dalam Pemberian Kompensasi	Pearson	.326**	1	.410**	.793**
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.007		.001	.000
	N	67	67	67	67
Jangka Waktu Pemberian Kompensasi	Pearson	.502**	.410**	1	.808**
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000
	N	67	67	67	67
Kompensasi	Pearson	.731**	.793**	.808**	1
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67

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

3. Disiplin Kerja

Correlations

		Ketepatan Waktu Dalam Masuk Kerja	Pematuhan Standart SOP	Tingkat Ketaatan Aturan Dalam Berpakaian	Disiplin Kerja
Ketepatan Waktu Dalam Masuk Kerja	Pearson Correlation	1	.587**	.362**	.818**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.000
	N	67	67	67	67
Pematuhan Standart SOP	Pearson Correlation	.587**	1	.382**	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000
	N	67	67	67	67
Tingkat Ketaatan Aturan Dalam Berpakaian	Pearson Correlation	.362**	.382**	1	.746**
	Sig. (2-tailed)	.003	.001		.000
	N	67	67	67	67
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.818**	.814**	.746**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67

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

4. Produktivitas Kerja

Correlations

		Tingkat Kemampuan Dalam Memenuhi Target	Tingkat Semangat Kerja	Tingkat Efisiensi Dalam Memenuhi Target	Produktivitas
Tingkat Kemampuan Dalam Memenuhi Target	Pearson Correlation	1	.169	.297*	.656**
	Sig. (2-tailed)		.173	.015	.000
	N	67	67	67	67
Tingkat Semangat Kerja	Pearson Correlation	.169	1	.426**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.173		.000	.000
	N	67	67	67	67
Tingkat Efisiensi Dalam Memenuhi Target	Pearson Correlation	.297*	.426**	1	.749**
	Sig. (2-tailed)	.015	.000		.000
	N	67	67	67	67
Produktivitas	Pearson Correlation	.656**	.775**	.749**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67

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

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

➤ Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.854	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Lama Jam Kerja Yang diterapkan	36.99	31.803	.393	.852
Lama Jam Istirahat Kerja	36.82	30.937	.739	.834
Kesesuaian Jam Pulang Kerja	36.87	31.239	.679	.837
Kesesuaian Kompensasi Yang Diberikan	36.90	31.337	.599	.840
Ketepatan Dalam Pemberian Kompensasi	37.19	29.401	.589	.838
Jangka Waktu Pemberian Kompensasi	36.85	29.796	.677	.833
Ketepatan Waktu Dalam Masuk Kerja	37.00	29.727	.514	.845
Pematuhan Standart SOP	37.33	29.739	.564	.840
Tingkat Ketaatan Aturan Dalam Berpakaian	37.18	30.755	.389	.856
Tingkat Kemampuan Dalam Memenuhi Target	37.03	31.787	.398	.852
Tingkat Semangat Kerja	37.45	29.645	.531	.843
Tingkat Efisiensi Dalam Memenuhi Target	37.16	31.715	.494	.845

Lampiran 5. Hasil Regresi Linier Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.666 ^a	.444	.418	1.352

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Jam Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Produktivitas

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	91.983	3	30.661	16.779	.000 ^a
	Residual	115.121	63	1.827		
	Total	207.104	66			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Jam Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Produktivitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.853	1.180		1.570	.121
Jam Kerja	.290	.167	.256	1.739	.087
Kompensasi	.397	.158	.403	2.509	.015
Disiplin Kerja	.062	.088	.079	.703	.485

a. Dependent Variable: Produktivitas

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	6.35	12.80	9.66	1.181	67
Residual	-5.304	2.422	.000	1.321	67
Std. Predicted Value	-2.802	2.665	.000	1.000	67
Std. Residual	-3.924	1.792	.000	.977	67

a. Dependent Variable: Produktivitas

Lampiran 6. R Tabel

N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	27	0.381	0.487	55	0.266	0.345
4	0,950	0,990	28	0.374	0.478	60	0.254	0,330
5	0.878	0.959	29	0.367	0,470	65	0.244	0.317
6	0.811	0.917	30	0.361	0.463	70	0.235	0.306
7	0.754	0.874	31	0.355	0.456	75	0.227	0.296
8	0.707	0.834	32	0.349	0.449	80	0,220	0.286
9	0.666	0.798	33	0.344	0.442	85	0.213	0.278
10	0.632	0.765	34	0.339	0.436	90	0.207	0,270
11	0.602	0.735	35	0.334	0,430	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	36	0.329	0.424	100	0.195	0.256
13	0.553	0.684	37	0.325	0.418	125	0.176	0,230
14	0.532	0.661	38	0,320	0.413	150	0.159	0,210
15	0.514	0.641	39	0.316	0.408	175	0.148	0.194
16	0.497	0.623	40	0.312	0.403	200	0.138	0.181
17	0.482	0.606	41	0.308	0.398	300	0.113	0.148
18	0.468	0,590	42	0.304	0.393	400	0.098	0.128
19	0.456	0.575	43	0.301	0.389	500	0.088	0.115
20	0.444	0.561	44	0.297	0.384	600	0,080	0.105
21	0.433	0.549	45	0.294	0,380	700	0.074	0.097
22	0.423	0.537	46	0.291	0.376	800	0,070	0.091
23	0.413	0.526	47	0.288	0.372	900	0.065	0.086
24	0.404	0.515	48	0.284	0.368	1000	0.062	0.081
25	0.396	0.505	49	0.281	0.364			
26	0.388	0.496	50	0.279	0.361			

Sumber : Sugiyono, 2009, *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta

Lampiran 7. F Tabel

F Distribution: Critical Values of F (5%significance level)

V₂ = dk penyebut	V₁ = dk pembilang														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	14	16	18	20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.25	2.2	2.16	2.12	2.1
22	4.3	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.4	2.34	2.3	2.23	2.17	2.13	2.1	2.07
23	4.28	3.42	3.03	2.8	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.2	2.15	2.11	2.08	2.05
24	4.26	3.4	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.3	2.25	2.18	2.13	2.09	2.05	2.03
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.6	2.49	2.4	2.34	2.28	2.24	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01
26	4.22	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.15	2.09	2.05	2.02	1.99
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.2	2.13	2.08	2.04	2	1.97
28	4.2	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.12	2.06	2.02	1.99	1.96
29	4.18	3.33	2.93	2.7	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.1	2.05	2.01	1.97	1.94
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.09	2.04	1.99	1.96	1.93
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.04	1.99	1.94	1.91	1.88
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2	1.95	1.9	1.87	1.84
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.4	2.29	2.2	2.13	2.07	2.03	1.95	1.89	1.85	1.81	1.78
60	4	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.1	2.04	1.99	1.92	1.86	1.82	1.78	1.75
70	3.98	3.13	2.74	2.5	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.89	1.84	1.79	1.75	1.72
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2	1.95	1.88	1.82	1.77	1.73	1.7
90	3.95	3.1	2.71	2.47	2.32	2.2	2.11	2.04	1.99	1.94	1.86	1.8	1.76	1.72	1.69
100	3.94	3.09	2.7	2.46	2.31	2.19	2.1	2.03	1.97	1.93	1.85	1.79	1.75	1.71	1.68

Sumber : Sugiono, 200, *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta

Lampiran 8. T Tabel

α untuk uji dua pihak (two tail test)						
	0.50	0.20	0.10	0.05	0.02	0.01
α untuk uji satu pihak (one tail test)						
dk	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005
1	1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,817	1,886	2,92	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,44	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,86	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,25
10	0,7	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
13	0,694	1,35	1,771	2,160	2,65	3,012
14	0,692	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,691	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	0,69	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,689	1,333	1,74	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,33	1,734	2,101	2,552	2,878
19	0,688	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,5	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,31	1,697	2,042	2,457	2,75
31	0,682	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744
32	0,682	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738
33	0,682	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733
34	0,682	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728
35	0,682	1,306	1,69	2,030	2,438	2,724
36	0,681	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719
37	0,681	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715
38	0,681	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712
39	0,681	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704

41	0,681	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701
42	0,68	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698
43	0,68	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695
44	0,68	1,301	1,681	2,015	2,414	2,692
45	0,68	1,301	1,679	2,014	2,412	2,69
46	0,68	1,3	1,679	2,013	2,412	2,687
47	0,68	1,3	1,678	2,012	2,408	2,685
48	0,68	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682
49	0,68	1,299	1,677	2,010	2,405	2,68
50	0,679	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678
51	0,679	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676
52	0,679	1,298	1,675	2,007	2,402	2,674
53	0,679	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672
54	0,679	1,297	1,674	2,005	2,397	2,67
55	0,679	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668
56	0,679	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667
57	0,679	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665
58	0,679	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663
59	0,679	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,391	2,66
61	0,679	1,296	1,67	2,000	2,389	2,659
62	0,678	1,295	1,67	1,999	2,388	2,657
63	0,678	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656
64	0,678	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655
65	0,678	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654
66	0,678	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652
67	0,678	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651
68	0,678	1,294	1,668	1,995	2,382	2,65
69	0,678	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649
70	0,678	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648
71	0,678	1,294	1,667	1,994	2,38	2,647
72	0,678	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646
73	0,678	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645
74	0,678	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644
75	0,678	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643
76	0,678	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642
77	0,678	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641
78	0,678	1,293	1,665	1,991	2,375	2,64
79	0,678	1,292	1,664	1,990	2,374	2,64
80	0,678	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639
100	0,677	1,29	1,66	1,984	2,364	2,626

Dokumentasi di CV. Bintang Emas Mayang



pengambilan data kuesioner pada responden



Pengambilan data perusahaan pada kepala gudang produksi



Peneliti dengan para pekerja dan kepala gudang produksi



Ruang Produksi di CV. Bintang Emas