



# **PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI HOTEL VENI VIDI VICI (V3) SURABAYA**

## **SKRIPSI**

**Sebagai Salah Satu Prasyarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



**Oleh :**

**ANA SEPTIANI PRAWANINGTYAS**

**0821024**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS KATOLIK DARMA CENDIKA  
SURABAYA**

**2012**



# **PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI HOTEL VENI VIDI VICI (V3) SURABAYA**

**SKRIPSI**



Oleh :

**ANA SEPTIANI PRAWANINGTYAS**  
**0821024**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS KATOLIK DARMA CENDIKA  
SURABAYA  
2012**

## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Ana Septiani Prawaningtyas  
NPM : 0821024  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen Perhotelan  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap  
Produktivitas Kerja Karyawan di Hotel Veni Vidi Vici (V3)  
Surabaya

Pembimbing,  
Tanggal, 21 - 9 - 2012



Lilik Indrawati, SE., MM.

Mengetahui :  
Ketua Program Studi  
Tanggal, 21 - 9 - 2012



Thyophoida W.S.P., SE., MM.



## LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh **Ana Septiani Prawaningtyas** dengan NPM. **0821024**

Telah diuji pada 24 September 2012 dan dinyatakan **LULUS** oleh :

**Ketua Tim Penguji :**



**V. Ratna Inggawati, SE., MM.**

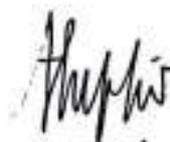
**Mengetahui,**

**Dekan Fakultas Ekonomi**


**Dra. Maria Widvastuti, MM.**

**Ketua Program Studi**



**Thyphoida W.S.P., SE., MM.**





## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

### PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI HOTEL VENI VIDI VICI (V3) SURABAYA

Telah diuji dan dipertahankan dihadapan  
Tim penguji skripsi

Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Darma Cendika  
Program Studi Manajemen Perhotelan

Pada hari Senin, Tanggal 24 September 2012

Disusun oleh :

Nama : Ana Septiani Prawaningtyas  
NPM : 0821024  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen Perhotelan

Tim Penguji :

Nama

1. V. Ratna Inggawati, SE., MM. (Ketua)

2. Thyophoida W.S.P., SE., MM. (Anggota)

3. Lilik Indrawati, SE.,MM. (Anggota)



## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : Ana Septiani Prawaningtyas  
NPM : 0821024  
Program Studi : Strata Satu (S1)  
Fakultas / Jurusan : Ekonomi / Manajemen Perhotelan  
Tempat/Tgl. Lahir : Semarang / 25 September 1987  
Alamat : Dukuh Pakis VE/14, Surabaya  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Hotel Vini Vidi Vici (V3) Surabaya

1. Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar karya ilmiah sendiri bukan plagiat dan atau karya orang lain.
2. Membolehkan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Darma Cendika untuk mempublikasikan seluruh / sebagian dari isi skripsi ini ke media publikasi. Dengan mencantumkan nama peneliti serta dosen pembimbing

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila dikemudian hari ada permasalahan terhadap karya ilmiah ini, maka saya siap bertanggung jawab sesuai dengan hukum yang berlaku.

Surabaya, September 2012

Yang membuat pernyataan,

(Ana Septiani Prawaningtyas)

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yesus Kristus atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul : **”Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Hotel Veni Vidi Vici (V3) Surabaya”**. Skripsi ini merupakan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi (S.E) program Strata satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Darma Cendika.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari banyak kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dra. M. Yovita R Pandin, MM selaku Rektor Universitas Katolik Darma Cendika Surabaya.
2. Ibu Dra. Maria Widyastuti, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Darma Cendika Surabaya.
3. Ibu Thyophoida W.S.P, S.E, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Katolik Darma Cendika Surabaya, serta dosen penguji yang sudah banyak membantu memberikan masukan di dalam perbaikan skripsi saya.
4. Ibu Lilik Indrawati, S.E, MM selaku dosen pembimbing yang telah banyak mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.





5. Ibu V. Ratna Inggawati, S.E, MM selaku dosen penguji yang sudah banyak membantu memberikan kritik dan saran terhadap skripsi saya.
6. Seluruh staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Darma Cendika Surabaya, terima kasih untuk ilmu dan inspirasinya.
7. Pihak Manajemen Hotel Veni Vidi Vici Surabaya, Terutama kepada Bapak Hari Widodo,S.H., Mas Andika Putra Wardana serta seluruh karyawan, yang telah memberikan ijin serta membantu dalam penelitian ini.
8. Bapak, ibu dan adekku tersayang yang selalu memberikan do'a dan dukungannya tanpa pernah putus.
9. Buat Andreas Widyartanto yang selalu banyak mendukung dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Buat teman-teman angkatan 2008 : Irene, Singgih, Puji, Yosep, Rio, Ricky dan semua yang tidak bisa disebut satu persatu.

Penulis telah berusaha dalam menyusun skripsi ini, namun karena keterbatasan pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman maka penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis dengan senang hati menerima kritik dan saran yang membangun untuk kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Surabaya, September 2012

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	i
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	viii
<b>ABSTRAK</b> .....	ix
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	6
2.1 Landasan Teori .....	6
2.2 Hasil Penelitian Terdahulu / Sebelumnya .....	25
2.3 Hipotesis Penelitian .....	27
2.4 Rerangka Pemikiran .....	28
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	29
3.1 Obyek Penelitian .....	29
3.2 Pendekatan Penelitian dan Sumber Data .....	29





3.3 Variabel Penelitian .....	30
3.4 Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya .....	31
3.5 Populasi dan Sampel .....	34
3.6 Metode dan Teknik Analisis Data .....	34
3.6.1 Uji Validitas .....	34
3.6.2 Uji Reliabilitas .....	35
3.6.3 Uji Asumsi Klasik .....	36
3.6.4 Analisis Linier Berganda .....	38
3.6.5 Uji Hipotesis .....	38
<b>BAB IV ANALISA DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>41</b>
4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian .....	41
4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan .....	41
4.1.2. Struktur Organisasi Perusahaan .....	43
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian .....	46
4.2.1. Karakteristik Responden .....	46
4.3 Analisis Data .....	47
4.3.1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas .....	47
4.3.2. Uji Asumsi Klasik.....	50
4.3.3. Analisis Regresi Linier Berganda .....	55
4.3.4. Analisis Korelasi dan Determinansi.....	56
4.3.5. Pengujian Hipotesis.....	58
4.4 Pembahasan .....	62



<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP</b> .....	64
	5.1. Kesimpulan .....	64
	5.2. Saran .....	65

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1.	Bobot dan Kategori Pengukuran Data .....	33
Tabel 4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ....	46
Tabel 4.2.	Profil Responden Berdasarkan Usia.....	46
Tabel 4.3.	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	47
Tabel 4.4.	Profil Responden Berdasarkan Lama Kerja .....	47
Tabel 4.5.	Hasil Uji Validitas .....	48
Tabel 4.6.	Hasil Uji Reliabilitas .....	49
Tabel 4.7.	Hasil Uji Autokorelasi .....	52
Tabel 4.8.	Nilai Toleransi dan VIF .....	53
Tabel 4.9.	Koefisien Regresi Linier Berganda .....	55
Tabel 4.10.	Koefisien Determinasi Berganda.....	57
Tabel 4.11.	Tabel Interpretasi Nilai $R^2$ .....	57
Tabel 4.11.	Hasil Uji F .....	58
Tabel 4.12.	Hasil Uji t .....	59



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.	Ciri-Ciri Orang Yang Termotivasi .....	8
Gambar 3.1.	Kurva Distribusi Uji F .....	39
Gambar 3.2.	Kurva Distribusi Uji t .....	40
Gambar 4.1.	Peta Letak Hotel Veni Vidi Vici Surabaya.....	43
Gambar 4.2.	Struktur Organisasi Hotel Veni Vidi Vici Surabaya .....	44
Gambar 4.3.	Uji Normalitas .....	51
Gambar 4.4.	Uji Heteroskedastisitas.....	54
Gambar 4.5.	Kurva Distribusi Uji F .....	59
Gambar 4.6.	Kurva Uji t Variabel Motivasi Kerja .....	60
Gambar 4.7.	Kurva Uji t Variabel Kepuasan Kerja .....	61
Gambar 4.8.	Kurva Uji t Variabel Disiplin Kerja .....	61



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Rekapitulasi Data Hasil Isian Kuesioner
- Lampiran 3 Tabel Frekuensi
- Lampiran 4 Validitas
- Lampiran 5 Reliabilitas
- Lampiran 6 Regresi
- Lampiran 7 Tabel Statistika



**PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
DI HOTEL VENI VIDI VICI (V3) SURABAYA**

**ABSTRAK**

Oleh :  
Ana Septiani Prawaningtyas

Hotel Veni Vidi Vici Surabaya adalah hotel berbintang yang bergaya klasik oriental, diperuntukkan pada pebisnis lokal maupun internasional serta keluarga. Guna memenuhi kepuasan tamu atau pelanggan pada suatu hotel, produktivitas sangat berperan penting bagi perusahaan yang harus dikelola dengan baik. Maka dari itu, diperlukan adanya motivasi dan upaya menumbuhkan rasa disiplin kerja yang tinggi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepuasan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Hotel Veni Vidi Vici (V3) Surabaya.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Veni Vidi Vici (V3) Surabaya dengan jumlah responden sebanyak 60 orang. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Pengujian hipotesis menggunakan uji F dan uji t pada taraf nyata 0.025.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kepuasan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Veni Vidi Vici Surabaya. Dari hasil uji F terbukti bahwa variabel motivasi kerja ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Veni Vidi Vici Surabaya, dimana nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $23.226 > 2.77$ . Dengan menggunakan uji t terbukti bahwa: motivasi kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Veni Vidi Vici Surabaya, terbukti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3.327 >$

$2.003$ , kepuasan kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Veni Vidi Vici Surabaya, terbukti  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $0.984 < 2.003$ , disiplin kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Veni Vidi Vici Surabaya, terbukti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2.308 > 2.003$ . Dari hasil penelitian dapat diperoleh bukti bahwa variabel motivasi kerja yang dominan dari variabel lainnya, terbukti  $t_{hitung} = 3.327$ .

Kata kunci : motivasi, kepuasan, disiplin, produktivitas kerja



# EFFECT OF MOTIVATION, JOB SATISFACTION AND DISCIPLINE ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY IN THE HOTEL VENI VIDI VICI (V3) SURABAYA

## ABSTRACT

By :  
Ana Septiani Prawaningtyas

Hotel Veni Vidi Vici Surabaya is star classic oriental style, devoted to local and international businesses as well as families. To fulfill guest's satisfaction or customer at a hotel, the productivity is very essential for a company to be managed well. Therefore, it is necessary motivation and effort to develop a high sense of discipline work. The purpose of this study was to determine the effect of motivation, job satisfaction and discipline on employee productivity at Hotel Veni Vidi Vici (V3) Surabaya.

The population in this study were employees of Hotel Veni Vidi Vici (V3) Surabaya with a number of respondents as many as 60 people. The analysis method used is multiple linear regression. Testing the hypothesis using the F test and t test on the real level of 0.025.

The results showed that motivation, job satisfaction and discipline have a positive impact on employee productivity Hotel Veni Vidi Vici Surabaya. From the F test results proved that the motivation variable ( $X_1$ ), job satisfaction ( $X_2$ ) and work discipline ( $X_3$ ) simultaneously significant effect on employee productivity Hotel Veni Vidi Vici Surabaya, where the value  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ie  $23.226 > 2.77$ . By using the t test proved that: motivation ( $X_1$ ) affect employee productivity Hotel Veni Vidi Vici Surabaya, proved  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ie  $3.327 > 2.003$ , job satisfaction ( $X_2$ ) has no effect on employee productivity Hotel Veni Vidi Vici Surabaya, proven  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ie  $0.984 < 2.003$ , work discipline ( $X_3$ ) have an effect on employee productivity Hotel Veni Vidi Vici Surabaya, proved  $t_{hitung} > t_{tabel}$  that  $2.308 > 2.003$ . From the results obtained evidence that the dominant motivation variables from other variables, proved  $t = 3327$ .

Keywords: *motivation, satisfaction, discipline, work productivity*





## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Landasan Teori

##### 2.1.1. Motivasi

##### 2.1.1.1. Pengertian Motivasi

Motivasi menurut Winardi (2001:132) menyatakan bahwa “Dorongan yang memberikan semangat kerja kepada para pegawai untuk berperilaku tertentu dalam usaha mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.”

Menurut Samsudin (2006:281) mengatakan bahwa “Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.”

Sedangkan menurut Simamora (2004:12) mendefinisikan “Motivasi yaitu kebutuhan manusia tersusun secara menjenjang mulai dari yang paling banyak menggerakkan sampai yang paling sedikit memberi dorongan.”

Menurut Gibson dalam Suharto dan Cahyono (2005:13-30) teori motivasi terdiri dari, pertama *content theories* atau teori kepuasan yang memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilaku. Kedua adalah *process theory* atau teori proses yaitu menguraikan dan menganalisis bagaimana perilaku itu dikuatkan,

diarahkan, didukung, dan dihentikan. Kedua kategori tersebut mempunyai pengaruh penting bagi para manajer untuk memotivasi karyawan. Beberapa teori tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### 1. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Intisari dari teori keadilan ini adalah bahwa karyawan membandingkan usaha dan imbalan karyawan dengan usaha dan imbalan yang diterima oleh orang lain dalam situasi kerja yang serupa. Selanjutnya dijelaskan bahwa teori motivasi ini didasarkan pada suatu asumsi bahwa individu itu dimotivasi oleh keinginan untuk diperlakukan adil dalam pekerjaan dan orang bekerja untuk mendapatkan imbalan dari organisasi.

#### 2. Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*)

Teori ini tidak menggunakan konsep suatu motif atau proses motivasi. Sebaliknya teori ini menjelaskan bagaimana konsekuensi perilaku di masa lalu mempengaruhi tindakan dimasa yang akan datang. Menurut Gibson dalam Suharto dan Budi Cahyono dalam pandangan teori ini individu bertindak laku tertentu karena dimasa lalu mereka belajar bahwa perilaku tertentu akan berhubungan dengan hasil yang menyenangkan dan berperilaku tertentu akan menghasilkan akibat yang tidak menyenangkan karena pada umumnya individu lebih suka akibat yang menyenangkan, mereka umumnya akan mengulangi perilaku yang akan mengakibatkan konsekuensi yang menyenangkan.

#### 3. Pencapaian Tujuan (*Goal Setting*)

Tujuan adalah apa yang ingin dicapai oleh seseorang dan tujuan merupakan suatu obyek dalam suatu tindakan, selanjutnya dijelaskan bahwa langkah-langkah dalam penetapan tujuan mencakup: 1). Menentukan apakah orang, organisasi, dan teknologi cocok untuk penetapan tujuan. 2). Mempersiapkan karyawan lewat bertambahnya interaksi interpersonal, komunikasi, pelatihan, dan rencana kegiatan untuk bagi penetapan tujuan. 3). Menekankan sifat-sifat dalam tujuan yang harus dimengerti oleh pimpinan dan bawahan. 4). Melakukan pemeriksaan lanjutan untuk mengadakan penyesuaian yang perlu dalam tujuan yang telah ditetapkan, dimodifikasi dan dicapai.

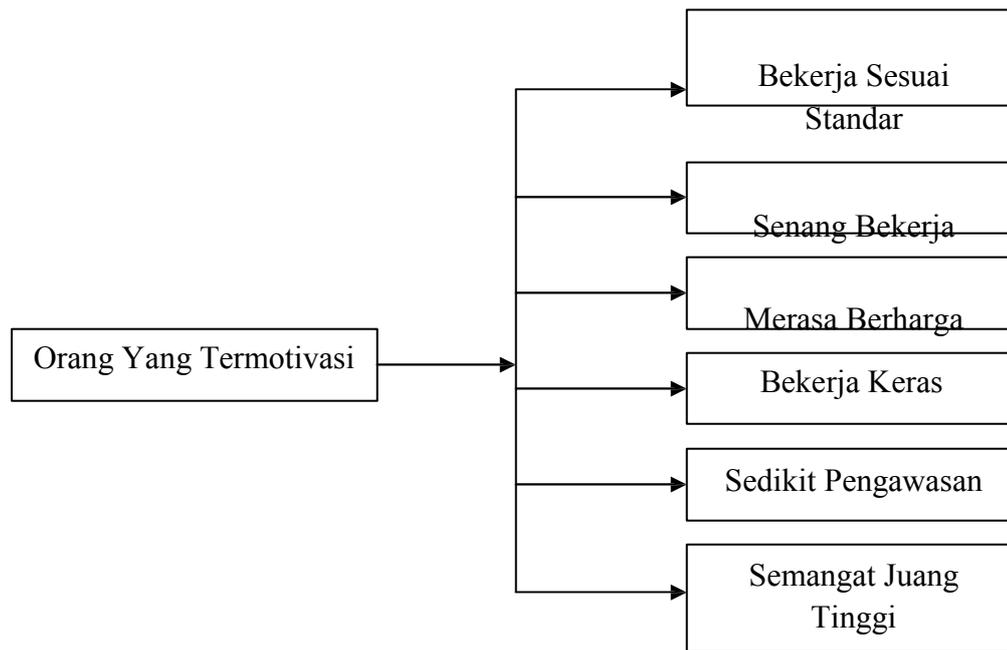
#### 2.1.1.2. Manfaat Motivasi Kerja

Menurut Arep Ishak dan Hendri Tanjung (2003:16) manfaat motivasi kerja yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat. Artinya



pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya. Orang akan merasa dihargai atau diakui, hal ini terjadi karena pekerjaannya itu betul-betul berharga bagi orang yang termotivasi, sehingga orang tersebut akan bekerja keras. Hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

**Gambar 2.1**  
**Ciri-Ciri Orang Yang Termotivasi**



Sumber : Arep Ishak dan Hendri Tanjung (2003:17)

### 2.1.1.3. Pendekatan Motivasi

Menurut Mangkunegara (2009:94) teori-teori dalam motivasi kerja yaitu:

#### a. Teori Kebutuhan

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila seorang karyawan kebutuhannya tidak terpenuhi, maka karyawan tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya apabila kebutuhannya terpenuhi maka karyawan tersebut akan memperlihatkan



perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasny. Beberapa hierarki kebutuhan manusia yang dikemukakan oleh Maslow, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual, dimana kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat rendah atau sebagai kebutuhan yang paling dasar.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuai.

b. Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) dari Alderfer.

Merupakan kebutuhan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu:

1. *Existenci needs*, yaitu kebutuhan yang berhubungan dengan fisik dari eksistensi karyawan, seperti makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, dan keamanan kondisi kerja, *fringe benefit*.
2. *Relatedness needs*, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
3. *Growth needs*, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi yang merupakan hubungan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan.

c. Teori *Insting*

Teori motivasi *insting* timbul berdasarkan tindakan yang *intelligent* merupakan refleks dan instingtif yang diwariskan. Oleh karena itu, tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelumnya dan dikontrol oleh pikiran.

d. Teori *Drive*

Kata *drive* dijelaskan sebagai aspek motivasi dari tubuh yang tidak seimbang, misalnya kekurangan makanan mengakibatkan berjuang untuk memuaskan kebutuhannya agar kembali menjadi seimbang.



#### e. Teori Lapangan

Teori ini merupakan pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi. Teori lapangan lebih memfokuskan pada pikiran nyata seorang karyawan ketimbang pada *insting* atau *habit*.

#### 2.1.1.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Damayanti (2005:11) mengatakan motivasi kerja dipengaruhi oleh:

1. Minat.  
Seseorang karyawan yang mempunyai minat yang tinggi ditandai dengan:
  - a. Perasaan senang bekerja.
  - b. Kesesuaian bekerja sesuai dengan keinginan.
  - c. Merasa sesuai dengan kebijakan pimpinan
2. Sikap positif.  
Seorang karyawan mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya ditandai dengan:
  - a. Merasa senang apabila target yang diinginkan perusahaan terpenuhi.
  - b. Mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.
  - c. Mempunyai disiplin kerja yang tinggi
3. Rangsangan berupa bonus atau insentif, gaji dan penghargaan. Rangsangan berupa gaji atau upah, bonus atau insentif banyak menarik orang karena membarikan pengaruh terhadap kepuasan seseorang di luar pekerjaan. Kepuasan-kepuasan yang ditimbulkan oleh penerima gaji itu antara lain:
  - a. Gaji memungkinkan seseorang memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik diri serta keluarganya.
  - b. Gaji jika cukup besarnya mungkin dapat pula dipakai untuk membeli kebutuhan lain yang bersifat sekunder.
  - c. Gaji sering pula dipandang sebagai simbol kekayaan.
  - d. Gaji juga menempatkan seseorang pada kedudukan yang tinggi dalam status dan gengsi sosial.

#### 2.1.2. Kepuasan Kerja

##### 2.1.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2001:193) mengatakan bahwa “Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan



seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala suatu yang yang dihadapi dilingkungan pekerjaannya.”

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2009:117) “Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam pekerjaan.” Sedangkan menurut Hasibuan (2006:202) bahwa “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.”

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaannya melibatkan aspek-aspek seperti upah dan gaji yang diterima.

#### **2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Kepuasan merupakan sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan. jika karyawan puas dengan pekerjaannya, maka ia akan betah bekerja pada perusahaan atau organisasi tersebut. Dengan mengerti output yang dihasilkan, maka perlu kita ketahui penyebab yang bisa mempengaruhi kepuasan tersebut.

Menurut Robbins (2003:149-150) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

##### **a. Kerja yang secara mental menantang**

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan, kemampuannya dan kesempatan dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan betapa baik



mereka mengerjakan pekerjaan. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang.

b. Ganjaran yang pantas

Banyak karyawan yang menginginkan sistem upah dan kebijakan yang adil sesuai dengan pengharapannya. Bila upah dilihat sebagai adil didasarkan pada beban pekerjaan, tingkat keahlian individu dan standar pengupahan, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan kerja.

c. Rekan sekerja yang mendukung

Dukungan dari rekan kerja atau kelompok kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi seorang karyawan. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa diterima dan dibantu dalam menyelesaikan tugasnya. Sifat dari kelompok kerja akan menimbulkan dampak terhadap kepuasan kerja. Rekan sekerja yang ramah dan mendukung merupakan sumber kepuasan karyawan secara individu.

d. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli lingkungan kerja, baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan.

Ada enam faktor penentu kepuasan kerja yang diutarakan oleh Luthans

(2006:244), yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri

Dua aspek yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah cukupnya variasi dalam pekerjaan dan diberinya kebebasan dengan menggunakan metode kerja sendiri dalam bekerja, dan selain itu pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Sebaliknya pekerjaan yang membosankan akhirnya akan menimbulkan stress. Inti dari semua pernyataan diatas adalah bahwa orang yang mencintai pekerjaannya akan mengalami kepuasan kerja tinggi.

2. Gaji

Gaji merupakan suatu penetapan kepuasan kerja yang sangat penting karena uang merupakan instrument untuk memenuhi berbagai kebutuhan hidup sehingga uang merupakan suatu symbol pencapaian dan pengakuan. Bagaimanapun juga, keuntungan sampingan tidak dapat ditemukan sebagai pengaruh besar dalam kepuasan seperti gaji langsung.

3. Kesempatan Promosi



Kesempatan promosi mempunyai dampak pada kepuasan kerja. Promosi ke tingkat yang lebih tinggi dalam suatu pekerjaan biasanya memiliki pengaruh perubahan yang positif dalam pengawasan, isi pekerjaan dan gaji. Oleh sebab itu karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja, dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan.

#### 4. Supervisi atau Pengawasan

Kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan. Tugas pengawasan tidak dapat dipisahkan dengan tugas kepemimpinan yaitu usaha mempengaruhi kegiatan karyawan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu.

#### 5. Rekan kerja

Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan. Jika terjadi konflik dengan rekan kerja, maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan.

#### 6. Kondisi Kerja

Kondisi kerja merupakan suatu faktor lain yang berpengaruh pada kepuasan kerja. Karyawan akan merasa puas apabila kondisi kerja yang aman, nyaman dan menarik tercipta dari sekitar lingkungan kerja. Setiap karyawan tentu menginginkan kondisi di sekitar pekerjaannya baik, karena dengan kondisi kerja yang baik dapat menimbulkan semangat dan kegairahan dalam bekerja sehingga terciptalah kepuasan kerja.

### 2.1.2.3. Pengukuran Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2009:126-127) mengatakan bahwa mengukur kepuasan kerja dapat menggunakan tiga cara, yaitu:

#### a. Pengukuran kepuasan kerja dengan skala indeks deskripsi jabatan.

Skala pengukuran ini dikembangkan oleh Smith, Kendall dan Hulin pada tahun 1969, dalam penggunaannya, pegawai ditanya mengenai pekerjaan maupun jabatannya yang dirasakan sangat baik dan sangat buruk, dalam skala mengukur sikap lima area yaitu kerja, pengawasan, upah, promosi, dan rekan kerja. setiap pertanyaan yang diajukan, harus dijawab oleh pegawai dengan cara menandai jawaban ya, tidak atau tidak ada jawaban.



- b. Pengukuran kepuasan kerja dengan berdasarkan ekspresi wajah.

Mengukur kepuasan kerja ini dikembangkan oleh Kunin pada tahun 1955. skala ini terdiri dari seri gambaran wajah orang-orang mulai dari sangat gembira, gembira, netral, cemberut dan sangat cemberut. pegawai diminta untuk memilih ekspresi wajah yang sesuai dengan kondisi pekerjaan yang dirasakan saat itu.

- c. Pengukuran kepuasan kerja dengan kuesioner Minnesota.

Pengukuran kepuasan ini dikembangkan oleh weiss, dawis dan England pada tahun 1967. skala ini terdiri dari pekerjaan yang dirasakan sangat tidak puas, tidak puas, netral, memuaskan dan sangat memuaskan. Pegawai ini diminta memilih satu alternative jawaban yang sesuai dengan kondisi pekerjaan.

### 2.1.3. Disiplin Kerja

#### 2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2006:193) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah “Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.” Kesadaran adalah sikap seorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Ranupandojo dan Husnan (2002:15) mengungkapkan “Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.”

Menurut Davis (2002:112) menunjukkan bahwa “Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar



organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik.”

Singodimedjo (2002, dalam Sutrisno, 2009: <http://bpsmpirapat.blogspot.com>) mendefinisikan “Disiplin sebagai sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Dengan adanya tata tertib yang ditetapkan, tidak dengan sendirinya para pegawai akan mematuhi. Perlu bagi pihak organisasi mengkondisikan karyawannya dengan tata tertib organisasi/perusahaan.”

### 2.1.3.2. Macam-macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2009:129) menyatakan bahwa ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

- a. Disiplin Preventif  
Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.
- b. Disiplin Korektif  
Disiplin korektif yaitu suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Disiplin korektif memerlukan perhatian khusus dan proses prosedur yang seharusnya. Hal ini sesuai dengan pendapat Davis (1985:367) yang mengemukakan bahwa disiplin korektif memerlukan perhatian proses yang seharusnya, yang berarti bahwa prosedur harus menunjukkan pegawai yang bersangkutan benar-benar terlibat. Keperluan proses yang seharusnya itu dimaksudkan adalah pertama, suatu prasangka yang tak bersalah sampai pembuktian pegawai berperan dalam pelanggaran. Kedua, hak untuk didengar dalam beberapa kasus terwakilkan oleh pegawai lain. Ketiga, disiplin itu dipertimbangkan dalam hubungannya dengan keterlibatan pelanggaran.



### 2.1.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Singodimedjo dalam Sutrisno (2009: <http://bpsmpirapat.blogspot.com>)

menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

- a. Besar/kecilnya pemberian kompensasi.  
 Besar atau kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa bahwa kerja keras yang dilakukannya akan mendapatkan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah diberikan pada organisasi/perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila karyawan/pegawai merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka usaha kerja yang dilakukan akan terganggu, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar atau di dalam, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin ke luar, atau memanfaatkan pekerjaannya sebagai sarana untuk menambah penghasilan. Dengan kata lain, dengan pemberian kompensasi yang mencukupi, sedikit banyak akan membantu pegawai/karyawan untuk bekerja dengan tenang. Karena dengan menerima kompensasi yang wajar, kebutuhan primer mereka akan dapat terpenuhi.
- b. Ada/tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.  
 Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam suatu organisasi/perusahaan, semua pegawai/karyawan akan memperhatikan bagaimana pemimpin mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan. Bagaimanapun juga, pemimpin merupakan contoh yang akan ditiru oleh bawahannya dalam bersikap. Oleh sebab itu, bila seorang pemimpin menginginkan tegaknya peraturan disiplin dalam perusahaan, maka ia adalah orang pertama yang mempraktekkan agar dapat diikuti oleh karyawan lainnya.
- c. Ada/tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.  
 Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi/perusahaan, bila tidak ada peraturan yang tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Dengan adanya aturan tertulis yang jelas, para karyawan akan mendapatkan kepastian mengenai pedoman apa saja yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan. Sehingga akan menghindarkan diri dari perilaku yang tidak sesuai dengan peraturan tersebut.
- d. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan.  
 Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian dari pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan





tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Melalui tindakan terhadap perilaku indisipliner, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Pada situasi demikian, maka semua pegawai akan menghindari sikap yang melanggar aturan yang akhirnya akan menimbulkan kerugian pada organisasi/perusahaan. Demikian pula sebaliknya, apabila pemimpin tidak berani mengambil tindakan, walaupun sudah jelas pelanggaran yang dibuat oleh karyawan, akan berdampak kepada suasana kerja dalam organisasi/perusahaan. Dimana karyawan akan meragukan pentingnya berdisiplin di tempat kerja.

- e. Ada/tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan organisasi/perusahaan, perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan standar organisasi/perusahaan. Dengan menyadari bahwa sifat dasar manusia adalah selalu ingin bebas, tanpa terikat oleh peraturan, maka pengawasan diperlukan demi tegaknya disiplin dalam suatu organisasi/perusahaan.

- f. Ada/tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Pegawai adalah manusia yang memiliki perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Sebagai manusia, karyawan tidak hanya membutuhkan penghargaan dengan pemberian kompensasi yang tinggi, tetapi juga membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpin. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicarikan jalan keluarnya, dan lain sebagainya. Pemimpin yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat secara fisik, tetapi juga dekat secara batin. Pemimpin yang demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh karyawan, sehingga akan berpengaruh besar terhadap prestasi dan semangat kerja karyawan.

- g. Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

1. Saling menghormati bila bertemu di lingkungan kerja.
2. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga karyawan akan turut bangga dengan pujian tersebut.
3. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan yang berhubungan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
4. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

## 2.1.4. Produktivitas Kerja

### 2.1.4.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Gaspersz (2003:130) bahwa “Produktivitas kerja merupakan tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan untuk memenuhi keinginan konsumen. Produktivitas dimulai dari kebutuhan pelanggan dan berakhir pada persepsi pelanggan. Hal ini dapat diimplementasikan

interaksi antara karyawan (pekerja) dan pelanggan yang mencakup (a) ketepatan waktu, berkaitan dengan kecepatan memberikan tanggapan terhadap keperluan-keperluan pelanggan; (b) penampilan karyawan, berkaitan dengan kebersihan dan kecocokan dalam berpakaian; (c) kesopanan dan tanggapan terhadap keluhan, berkaitan dengan bantuan yang diberikan dalam menyelesaikan masalah-masalah yang diajukan pelanggan.”

Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional dalam Umar (2004:9) mempunyai pengertian sebagai “Sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.”

Menurut Handoko (2001:210) menyatakan bahwa “Produktivitas sebagai hubungan antara input dengan output suatu sistem produktif. Untuk menaikkan produktivitas, para manager, teknisi dan karyawan semua harus memproduksi lebih banyak output (nilai rupiah dan/atau unit produk dan unit jasa) dari setiap input. Mereka harus memproduksi lebih banyak output dari setiap jenis tenaga kerja yang digunakan, dari setiap rupiah investasi modal, dari setiap unit bahan mentah dan setiap unit energi yang dikonsumsi dalam produksi.”

Sedangkan menurut Komaruddin (2002:124) “Produktivitas didefinisikan sebagai ukuran sampai sejauh mana sumber-sumber daya disertakan dan dipadukan dalam organisasi dan digunakan untuk mencapai seperangkat hasil.”

Demikian pula menurut Muchdarsyah (2003:22) dalam Yuniarsih & Suwatno (2011:157) menyimpulkan bahwa “Produktivitas kerja bukan sekedar merupakan fungsi dari seberapa keras karyawan bekerja, melainkan juga sangat tergantung pada lingkungan kerja dan alur proses yang dilewatinya. Misalnya: kualitas pasokan bahan, rancangan kerja, perawatan mesin, penggantian (modernisasi) perlengkapan dan peralatan kerja, desain produk, proses produksi yang telah ditetapkan, serta iklim organisasi yang berkembang didalamnya.”

#### 2.1.4.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Masalah produktivitas kerja dalam suatu organisasi merupakan faktor yang penting, terutama bila dihubungkan dengan sikap mental yang selalu ingin meningkatkan kualitas kerja. Tinggi rendahnya produktivitas kerja seseorang tidak



terjadi dengan sendirinya, karena dalam pencapaian produktivitas tenaga kerja banyaknya dipengaruhi berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan organisasi.

Menurut Siagian (2001:121-134), faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, yaitu :

- a. Tingkat upah dan gaji yang diterima oleh para pekerja yang wajar dalam arti memungkinkan untuk memenuhi kebutuhannya secara manusiawi. Kompensasi merupakan bentuk imbalan yang diterima seseorang sebagai balasan atas kontribusinya terhadap organisasi. Kompensasi secara organisasional terdiri dari: upah/gaji, insentif, dan bonus kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah: kondisi pasar tenaga kerja, peraturan pemerintah, kesepakatan kerja, sikap manajemen, kemampuan membayar dan biaya hidup.
- b. Sifat Tugas yang dilaksanakan. Pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus disesuaikan dengan kemampuan kerja. Pekerjaan harus dapat dilaksanakan karyawan dengan baik jika pimpinan menyesuaikan dengan tingkat pendidikan, keahlian, dan pengalaman kerja karyawan.
- c. Kemampuan organisasi dalam memberikan penghargaan yang wajar tanpa membahayakan kelangsungan hidup organisasi. Karyawan harus diberikan kesempatan berprestasi dengan cara mempromosikan karyawan atau memberikan penghargaan yang sesuai dengan kemampuan perusahaan.
- d. Iklim kerja yang terdapat dalam organisasi. Iklim kerja merupakan pengaruh yang perlu diperhatikan pimpinan yang menyangkut kelangsungan hidup perusahaan dan pengaruh sosial politik terhadap perusahaan tersebut.
- e. Syarat kerja lainnya, seperti: Kondisi kerja, hubungan kerja, dan manajemen organisasi. Kondisi kerja meliputi kebersihan, penerangan, sirkulasi udara, dan tingkat kebisingan di ruang kerja. Hal ini harus dapat dikendalikan agar proses kerja tidak terganggu. Sedangkan hubungan kerja adalah hubungan kerja yang terjalin baik antara pimpinan dengan karyawan atau sesama karyawan. Manajemen organisasi merupakan kemampuan pimpinan atau manajer dalam mengarahkan karyawan agar bekerja dengan baik.
- f. Keselamatan kerja. Upaya untuk melindungi pekerja dari luka-luka yang diakibatkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerja. Penyebab utama kecelakaan kerja yaitu: peralatan teknis tidak memadai, kondisi kerja tidak baik, dan kelalaian manusia.
- g. Jaminan Sosial. Jaminan sosial tenaga kerja merupakan jaminan yang diberikan pemerintah bagi karyawan meliputi: jaminan kematian, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kesehatan, dan jalinan hari tua. Perusahaan harus mendaftarkan karyawannya menjadi peserta jamsostek.



### 2.1.4.3. Pengukuran Produktivitas

Produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. secara fisik produktivitas diukur secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran (panjang, berat, lamanya waktu, jumlah). Sedangkan berdasarkan nilai, produktivitas diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan atau tugas. Oleh karena itu mengukur tingkat produktivitas tidaklah mudah, disamping banyaknya variabel, juga ukurannya yang digunakan sangat bervariasi.

Menurut Gaspers (2000:18) dalam Yuniarsih & Suwatno (2011:162) menuliskan pengukuran tersebut dalam bentuk persamaan sebagai berikut :

$$\text{Indeks Produktivitas} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}} = \frac{\text{Performance}}{\text{Alokasi Sumber}} = \frac{\text{Efektivitas}}{\text{Efisiensi}}$$

Efektivitas berkaitan dengan sejauhmana sasaran dapat dicapai atau target dapat direalisasikan, sedangkan efisiensi berkaitan dengan bagaimana sumberdaya dapat digunakan secara benar dan tepat sehingga tidak terjadi pemborosan. Pegawai yang memiliki kemampuan kerja efektif dan efisien, cenderung mampu menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi. Dia merupakan pegawai yang produktif. Bila efektivitas tinggi namun efisiensi rendah, berarti telah terjadi pemborosan, sebaliknya jika efisiensi tinggi namun efektivitas rendah berarti kegiatan tidak mencapai sasaran, hasil yang dicapai lebih rendah dari target. Rendahnya tingkat efektivitas dan efisiensi bisa disebabkan oleh kelalaian dan ketidakmampuan pegawai, atau bisa juga karena kesalahan manajemen.



Produktivitas kerja didukung oleh tingkat usaha yang dilakukan karyawan dalam menampilkan kemampuan profesionalnya secara berkesinambungan, sesuai dengan tuntutan tugas. Dengan demikian pengukuran produktivitas kerja karyawan selain berkaitan dengan tugas utamanya, juga perlu dilihat dari sisi kualifikasi dan pengembangan profesionalnya.

#### 2.1.4.4. Manfaat Pengukuran Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan apapun bentuknya, perlu mengetahui tingkat produktivitas karyawannya. Hal ini dimaksudkan agar dapat mengukur tingkat perbaikan produktivitas kerja karyawannya dari waktu ke waktu dengan cara membandingkan dengan produktivitas standar yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Kegiatan ini menjadi penting agar perusahaan itu dapat meningkatkan daya saing dari hasil kerja karyawan terutama di era globalisasi yang semakin kompetitif.

Gasperesz (2000:24) yang dikutip oleh Yuniarsih & Suwanto (2011:164) menyatakan bahwa terdapat beberapa manfaat pengukuran produktivitas dalam suatu organisasi, antara lain :

1. Organisasi dapat menilai efisiensi konversi penggunaan sumber daya, agar dapat meningkatkan produktivitas.
2. Perencanaan sumber daya akan menjadi lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktivitas, baik dalam perencanaan jangka panjang maupun jangka pendek.
3. Tujuan ekonomis dan non ekonomis organisasi dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas yang tepat, dipandang dari sudut pandang produktivitas.
4. Perencanaan target tingkat produktivitas di masa mendatang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang.
5. Strategi untuk meningkatkan produktivitas organisasi dapat ditetapkan berdasarkan tingkat kesenjangan produktivitas (*productivity gap*) yang ada di





6. Pengukuran produktivitas menjadi informasi yang bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas antarorganisasi yang sejenis, serta bermanfaat pula untuk informasi produktivitas organisasi pada skala nasional maupun global.
7. Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari suatu pengukuran dapat menjadi informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan organisasi.
8. Pengukuran produktivitas akan menciptakan tindakan-tindakan kompetitif berupa upaya peningkatan produktivitas terus-menerus.

Dari uraian diatas dapat kita ketahui bahwa manfaat pengukuran produktivitas itu sangat penting. Oleh karena itu agar hasil benar-benar bermanfaat secara maksimal maka pemimpin harus membuat perencanaan secara matang untuk kelancaran kegiatan ini.

#### **2.1.4.5. Hubungan Antara Produktivitas Kerja Dengan Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja**

Menurut teori yang dikemukakan oleh Siagian (2007:11) “Dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan/organisasi, motivasi mempunyai peran yang penting karena merupakan suatu upaya dari para manajer untuk menggugah, mendorong, dan menimbulkan semangat kerja yang lebih baik bagi karyawannya”.

Demikian juga menurut Gaspersz dalam Yuniarsih dan Suwatno (2009:175), “Faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan adalah seleksi karyawan, pelatihan kerja, lingkungan kerja hubungan antara pimpinan dan bawahan, sistem penggajian dan motivasi”.

Produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung para karyawan yang mempunyai motivasi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Motivasi dapat menimbulkan kemampuan bekerja serta kerjasama, maka secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas. Sedangkan apabila motivasi karyawan lebih tinggi tetapi tidak didukung lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja maka hasil produktivitas kerja tidak baik.

Produktivitas kerja merupakan suatu hasil kerja dari seorang karyawan. Hasil kerja karyawan ini merupakan suatu proses bekerja dari seseorang dalam menghasilkan suatu barang atau jasa. Proses kerja dari karyawan ini merupakan kinerja dari karyawan. Sering terjadi produktivitas kerja karyawan menurun dikarenakan kemungkinan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, upah yang minim dan juga ketidakpuasan dalam bekerja.

Menurut Rosida (2009:237) “Kepuasan kerja tampaknya dapat mempengaruhi kehadiran seseorang dalam dunia kerja dan ingin melakukan perubahan kerja, yang selanjutnya berpengaruh terhadap kemauan terhadap bekerja. Jika kemauan untuk bekerja tinggi yang disertai dukungan aktivitas yang mengarah pada tujuan, sehingga pada akhirnya meningkatkan prestasi kerja seseorang.”

Penurunan produktivitas kerja masih sering terjadi. Permasalahan tentang produktivitas kerja ini merupakan permasalahan umum yang terjadi pada setiap perusahaan. Kadang produktivitas kerja seorang karyawan cenderung menurun dan pengaruhnya adalah merosotnya suatu perusahaan. Bila tidak diatasi dengan baik maka perusahaan tersebut akan cenderung mengalami penurunan yang signifikan.

Salah satu faktor untuk mencapai tujuan perusahaan diantaranya adalah peran sumber daya manusia atau karyawan. Sumber daya manusia dalam hal ini



adalah tenaga kerja yang merupakan kekuatan pokok yang mampu menggerakkan kegiatan perusahaan, dimana masing-masing individu memiliki latar belakang, tingkat ekonomi, sosial budaya yang berbeda-beda.

Tujuan dari suatu perusahaan adalah memperoleh keuntungan, tujuan tersebut akan diperoleh apabila produktivitas meningkat, untuk meningkatkan produktivitas kerja perlu adanya tenaga kerja yang memiliki keahlian dan ketrampilan kerja, karena apabila tenaga kerja tidak memiliki keahlian dan ketrampilan akan berakibat menurunkannya produktivitas dan merugikan perusahaan.

Menurut Sumarsono (2003:63-64) “Produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya, seperti latar belakang pendidikan, ketrampilan, disiplin, motivasi, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, manajemen dan kesempatan berprestasi.”

Produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lain. Salah satu faktor tersebut adalah disiplin kerja. Produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung oleh para karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Disiplin kerja karyawan dapat dikatakan baik apabila patuh pada peraturan perusahaan, dapat menggunakan alat-alat produksi, dan dapat memanfaatkan bahan-bahan produksi dengan efektif dan efisien. Secara sederhana dapat dijelaskan bahwa dengan adanya disiplin kerja akan dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan berupa hasil yang baik.

Mengacu pada pendapat Simamora (2004:612) “Faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja; kualitas



kerja; dan ketepatan waktu.” Berdasarkan teori-teori diatas dapat dikemukakan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2005:29) menyatakan bahwa “Pembentukan kinerja yang baik dihasilkan jika terdapat komunikasi antara seluruh karyawan sehingga membentuk internalisasi budaya perusahaan yang kuat dan dipahami sesuai dengan nilai-nilai organisasi yang dapat menimbulkan persepsi yang positif antara semua tingkatan karyawan untuk mendukung dan mempengaruhi iklim kepuasan yang berdampak pada kinerja karyawan.”

## 2.2. Hasil Penelitian Terdahulu

2.2.1. Penelitian yang dilakukan oleh Tony Listianto, 2007, yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta)”, dengan hasil penelitian sebagai berikut :

Berdasarkan hasil analisis diketahui masing-masing variabel independen berpengaruh secara positif dan signifikan yang ditunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar nilai  $t_{tabel}$ , dimana  $t_{hitung}$  variabel Mot sebesar 3,133; KK 5,800; dan Disp sebesar 3,395; sedangkan besaran nilai  $t_{tabel}$  pada  $\alpha$  sama dengan 1% adalah 2,326. Hasil perhitungan F-test diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 625,221 dan signifikansi sebesar 0,000, maka model yang memasukkan 3 variabel yaitu Mot, KK dan Disp sudah tepat. Pada hasil penelitian diperoleh  $R_2$  sebesar 0,942. Hal ini menunjukkan pemilihan variabel motivasi, kepuasan kerja, dan variabel disiplin kerja dalam menjelaskan variasi kinerja sebesar 94,2 persen, sisanya 5,8 persen ditentukan oleh variabel-variabel lain di luar model.

Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu :

- Tujuan yang sama yaitu melakukan penelitian terhadap pengaruh motivasi, kepuasan, dan disiplin kerja atas kinerja pegawai.
- Metode yang digunakan yaitu teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner.
- Variabel X dan Y yang digunakan sama.



Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu :

- Penelitian sebelumnya meneliti tentang ”Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta)” sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti sekarang meneliti pada ” Pengaruh Motivasi, Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Veni Vidi Vici (V3) Di Surabaya”.
- Penelitian sebelumnya meneliti di kota Surakarta, sedangkan penelitian sekarang hanya dilakukan di Surabaya.
- Penelitian sebelumnya dilakukan tahun 2007 dan penelitian sekarang dilakukan tahun 2012.

2.2.2. Penelitian yang dilakukan oleh Juwita Ningrum, 2007, dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Roti Ramayana Surabaya”, dengan hasil penelitian sebagai berikut :

Berdasarkan uji F dengan menggunakan program SPSS nilai F hitung sebesar 87,982 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,18. Hal ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima atau dengan kata lain motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ). Sedangkan berdasarkan hasil uji t secara parsial nilai variabel disiplin ( $X_2$ ) berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) pada Perusahaan Roti Ramayana Surabaya. Maka hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi perusahaan Roti Ramayana Surabaya. Dimana disiplin kerja mempunyai pengaruh yang dominan dengan motivasi. Oleh karena itu Perusahaan Roti Ramayana Surabaya hendaknya memberikan motivasi yang lebih terhadap karyawannya agar tercapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi dari yang sudah ada sebelumnya. Sehingga kedepannya Perusahaan Roti Ramayana Surabaya tetap dapat unggul dalam persaingan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu :

- Penelitian sama-sama dilakukan di Surabaya.
- Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner.



- Variabel yang dipengaruhi sama-sama terhadap produktivitas kerja.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu :

- Penelitian sebelumnya meneliti “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Roti Ramayana Surabaya”, sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti sekarang meneliti pada ” Pengaruh Motivasi, Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Veni Vidi Vici (V3) Di Surabaya”.
- Penelitian sebelumnya dilakukan tahun 2007 dan penelitian sekarang dilakukan tahun 2012.
- Teknik pengambilan sampel dilakukan secara acak, sedangkan peneliti sekarang menggunakan keseluruhan populasi karyawan.
- Penelitian sebelumnya variabel bebas yang digunakan hanya 2 variabel yaitu motivasi dan disiplin, sedangkan pada penelitian sekarang menggunakan 3 variabel bebas yaitu motivasi, kepuasan dan disiplin.

### 2.3. Hipotesis Penelitian

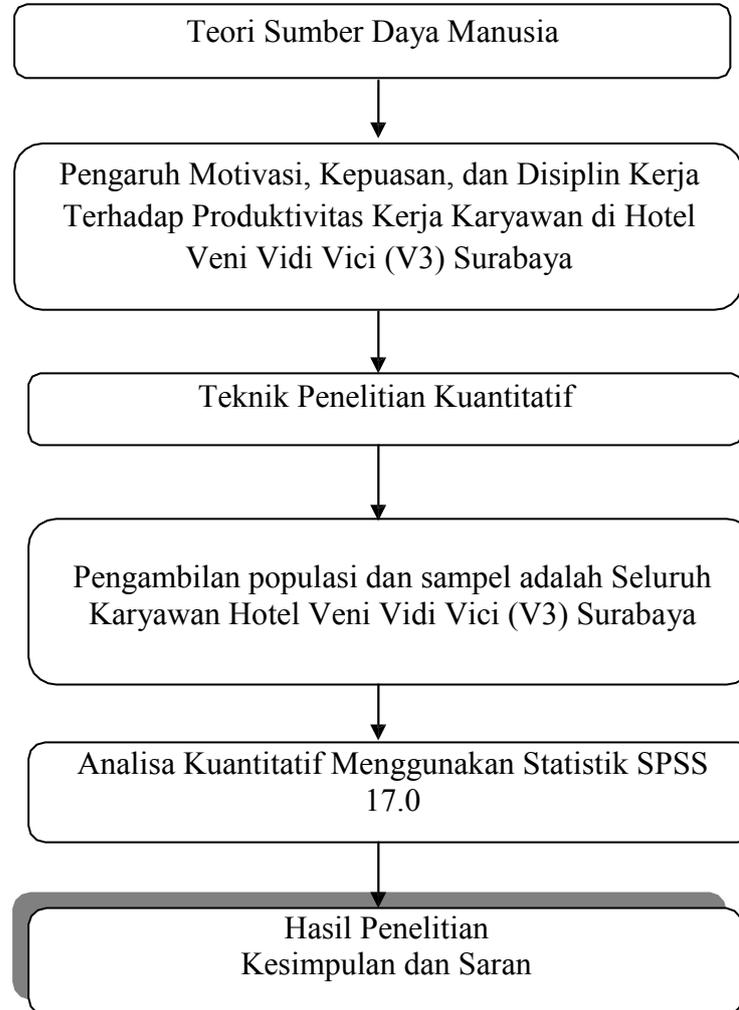
Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Motivasi, kepuasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Hotel Veni Vidi Vici Surabaya.
2. Motivasi, kepuasan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Hotel Veni Vidi Vici Surabaya.



## 2.4. Rerangka Pemikiran

Rerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan pada hasil.



## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1. Obyek Penelitian

Dalam penelitian ini obyek yang dipilih adalah motivasi, kepuasan dan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Hotel Veni Vidi Vici (V3) Surabaya.

#### 3.2. Pendekatan Penelitian dan Sumber Data

##### 3.2.1. Pendekatan Penelitian

1. Pendekatan Penelitian Kuantitatif

Pendekatan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dipaparkan dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung. Dalam penelitian ini pendekatan kuantitatifnya yaitu pemberian skor atas jawaban kuesioner, penghitungan statistik untuk pengujian hipotesis.

2. Pendekatan Penelitian Kualitatif

Pendekatan penelitian kualitatif adalah penelitian yang disajikan dalam bentuk kata-kata yang mengandung makna yang tidak dapat dihitung. Dalam penelitian ini pendekatan kualitatifnya yaitu penyusunan instrumen penelitian dalam skala interval, misalnya sangat tidak penting, tidak penting, cukup penting, penting, dan sangat penting.



### 3.2.2. Sumber Data

#### 1. Data Primer

Data primer merupakan data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data ini tidak tersedia dalam bentuk terkompilasi ataupun dalam bentuk arsip-arsip. Data ini harus dicari melalui nara sumber atau dalam istilah teknisnya responden, yaitu orang yang kita jadikan obyek penelitian atau orang yang kita jadikan sebagai sarana mendapatkan informasi ataupun data. Dalam hal ini yaitu didapat dari wawancara dan kuesioner pada karyawan di Hotel Veni Vidi Vici (V3) Surabaya.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

### 3.3. Variabel Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah dan hipotesis yang telah dikemukakan, maka variabel-variabel penelitian yang akan diukur dalam penelitian ini meliputi :

- a. Variabel bebas atau *independent* variabel (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain, yang terdiri dari :

$X_1$  : Motivasi Kerja

$X_2$  : Kepuasan Kerja

$X_3$  : Disiplin Kerja



- b. Variabel terikat atau *dependent* variabel (Y) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya, yaitu :

Y : Produktivitas Kerja

### 3.4. Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya

#### 3.4.1. Definisi Operasional Variabel

Berikut adalah definisi operasional dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Variabel bebas (X), yang terdiri dari :

- a. Motivasi Kerja ( $X_1$ )

Motivasi adalah Dorongan yang memberikan semangat kerja kepada para karyawan Hotel Veni Vidi Vici untuk berperilaku tertentu dalam usaha mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan

Dengan indikator sebagai berikut :

1. Adanya promosi tiap tahun.
2. Adanya pengarahan setiap hari saat dimulainya pekerjaan.
3. Mendapat bonus jika memenuhi target.
4. Lingkungan kerja yang mendukung.

- b. Kepuasan Kerja ( $X_2$ )

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan karyawan Hotel Veni Vidi Vici dalam memandang pekerjaan mereka.

Dengan indikator sebagai berikut :

1. Kebanggaan akan pekerjaan saat ini.





2. Gaji yang memuaskan.
  3. Rekan kerja yang dapat diajak berinteraksi dalam pekerjaan.
  4. Pekerjaan yang sesuai dengan minat.
- c. Disiplin Kerja ( $X_3$ )

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan karyawan Hotel Veni Vidi Vici menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dengan indikator sebagai berikut :

1. Sadar dan secara sukarela menaati semua peraturan.
  2. Mematuhi atau mengerjakan semua tugas dan tanggung jawab dengan baik tanpa paksaan.
  3. Menerima sanksi jika melakukan pelanggaran.
  4. Melakukan semua peraturan perusahaan.
2. Variabel terikat (Y) yaitu : Produktivitas kerja

Produktivitas kerja merupakan tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan untuk memenuhi keinginan konsumen.

Dengan indikator sebagai berikut:

- a. Ketepatan waktu dalam memberikan tanggapan terhadap keperluan tamu.
- b. Penampilan karyawan.
- c. Kesopanan dan tanggapan terhadap keluhan.

### 3.4.2. Teknik Pengukuran Data

Dalam penelitian ini data diukur dengan menggunakan skala LIKERT, yaitu skala yang menyatakan setuju atau ketidaksetujuan terhadap subyek, obyek,

atau kejadian tertentu. Setiap pertanyaan disusun sedemikian rupa agar dapat dijawab dalam lima tingkatan jawaban pertanyaan atau pernyataan yang diajukan.

Urutan skala ini menggunakan empat angka penilaian yaitu:

**Tabel 3.1**  
**Bobot dan Kategori Pengukuran Data**

Keterangan	Penilaian
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Ragu-ragu (R)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Imam Ghozali (2006:41)

### 3.4.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu:

#### 1. Teknik Kuesioner

Dengan teknik ini penulis menyebarkan daftar pertanyaan kepada seluruh responden. Dalam hal ini daftar pertanyaan yang diajukan disesuaikan dengan pokok permasalahan yang penulis teliti.

#### 2. Teknik Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan proses tanya jawab kepada responden yang kurang jelas dalam menanggapi kuesioner yang telah disediakan. Jadi teknik wawancara ini sekaligus menjadi pendukung dari teknik kuesioner.

#### 3. Teknik Kepustakaan

Dalam teknik kepustakaan ini, penulis mencari informasi melalui internet, buku literatur, catatan perkuliahan yang mendukung dengan pokok



permasalahan. Setelah data dikumpulkan, penulis akan memulai pengolahan data hasil temuan dilapangan.

### 3.5. Populasi dan Sample

Menurut Silalahi (2003:59) mendefinisikan : “Populasi adalah mencatat semua elemen yang diselidiki, menyelidiki semua obyek, semua gejala atau peristiwa”. Sedangkan menurut Sutrisno (2001:76) “Sampel merupakan bagian atau representasi dari populasi yang akan diteliti.”

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 60 karyawan dari seluruh departemen di Hotel Veni Vidi Vici (V3) Suarabaya, peneliti mengambil dari keseluruhan populasi yang berjumlah 60 karyawan. Maka penelitian ini disebut sebagai penelitian populasi.

### 3.6. Metode dan Teknik Analisis Data

Daftar pertanyaan atau kuesioner yang telah ada harus bersifat valid dan reliable. Maka perlu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas sebagai berikut:

#### 3.6.1. Uji Validitas

Suatu kuesioner dikatakan valid atau sah jika pertanyaan pada suatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Langkah-langkah pengujian validitas terhadap item pertanyaan:

- a. Menentukan nilai  $r_{hitung}$



Nilai  $r_{hitung}$  untuk tiap item pertanyaan dihitung dengan menggunakan program SPSS dan nilai bisa dilihat pada “Correlation” untuk kolom “Total Correlation  $X_i$ ”

- b. Menentukan nilai  $r_{tabel}$

Besarnya nilai  $r_{tabel}$  ditentukan sebagai berikut:

$Df = n$  (banyaknya sampel)

$\alpha =$  batas toleransi kesalahan yang digunakan (tingkat signikan) = 5%

- c. Kriteria Pengujian

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka seluruh pertanyaan tidak valid.

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka seluruh pertanyaan valid.

### 3.6.2. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel (handal), jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengertian lain adalah apakah seluruh pertanyaan yang digunakan layak untuk digunakan. Untuk menguji reliabilitas dari masing-masing pertanyaan dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Menentukan nilai  $r_{hitung}$

Nilai  $r_{hitung}$  untuk variabel dihitung dengan menggunakan program SPSS dan bisa dilihat pada nilai “*Alpha Chronbach*”.

- b. Menentukan batas toleransi

Apabila alpha lebih besar dari 0,6 maka instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel.



### 3.6.3. Uji Asumsi Klasik

Pada asumsi klasik ini, dikemukakan 4 uji asumsi klasik sebagai berikut :

#### a. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2006:110) mengatakan “Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”.

Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Dan jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### b. Uji Autokorelasi

Menurut Ghazali (2006:95) mengatakan “Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya)”.

Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya.

Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi yaitu dengan menggunakan uji Durbin-Watson.

Adapun pengujiannya sebagai berikut:

$$H_0 = \text{tidak ada autokorelasi } (r = 0)$$



$H_a =$  ada autokorelasi ( $r \neq 0$ )

Adapun pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi:

1. Bila nilai DW terletak antara batas atas ( $d_u$ ) dan ( $4-d_u$ ), maka koefisien autokorelasi sama dengan nol, berarti tidak ada autokorelasi.
2. Bila nilai DW lebih rendah daripada batas bawah ( $d_l$ ), maka koefisien autokorelasi lebih besar daripada nol, berarti ada autokorelasi positif.
3. Bila nilai DW lebih besar daripada ( $4-d_l$ ), maka koefisien autokorelasi lebih kecil daripada nol, berarti ada autokorelasi negatif.
4. bila nilai DW terletak di antara batas atas ( $d_u$ ) dan batas bawah ( $d_l$ ) atau DW terletak antara ( $4-d_u$ ) dan ( $4-d_l$ ), maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.

### c. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2006:91) “Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent)”

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel – variabel ini tidak ortogonal.

Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol.



#### d. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2006:105) “Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.”

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi uji heteroskedastisitas.

#### 3.6.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Digunakan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel terikat dengan variabel bebas. Rumus persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$y = b_0 + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3$$

Dimana:

y = Produktivitas kerja

$b_0$  = Konstanta

$X_1$  = Motivasi kerja

$X_2$  = Kepuasan kerja

$X_3$  = Disiplin kerja

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien regresi masing-masing variabel

#### 3.6.5. Pengujian Hipotesis

##### a. Uji Hipotesis Simultan (Uji Statistik F)

Untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel lain (dependen)

1. Perumusan hipotesis

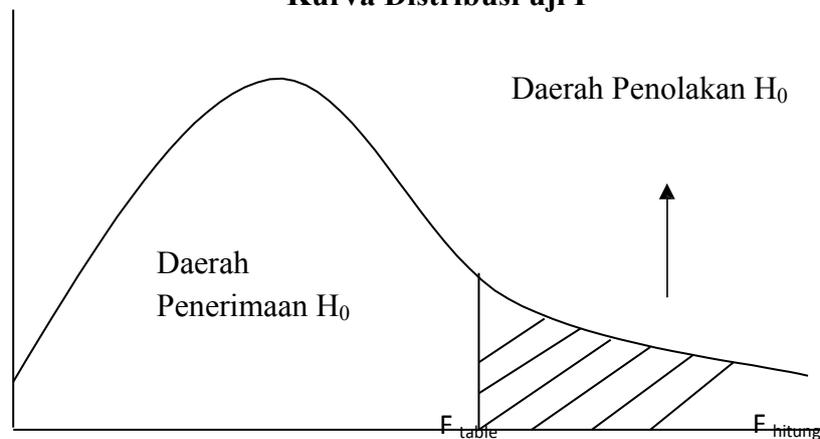


$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$ , berarti tidak terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$ , berarti terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

2. Menentukan signifikansi  $\alpha = 5\%$ , dengan derajat bebas  $k/n-k-1$ ,  $n$  adalah ukuran sampel dan  $k$  adalah jumlah variabel.
3. Kesimpulan hipotesis didasarkan pada ketentuan sebagai berikut :
  - a. Jika probabilitas  $> 0,05$ , berarti  $H_0$  ditolak dan variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
  - b. Jika probabilitas  $\leq 0,05$ , berarti  $H_0$  diterima dan variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

**Gambar 3.1**  
**Kurva Distribusi uji F**



Sumber : Sugiyono (2009:100)

#### b. Uji Hipotesis Parsial ( t )

Untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel independen dan dependen, dimana salah satu variabel (yang dapat dipengaruhi hubungan variabel tersebut) dikendalikan atau disimpulkan tetap.

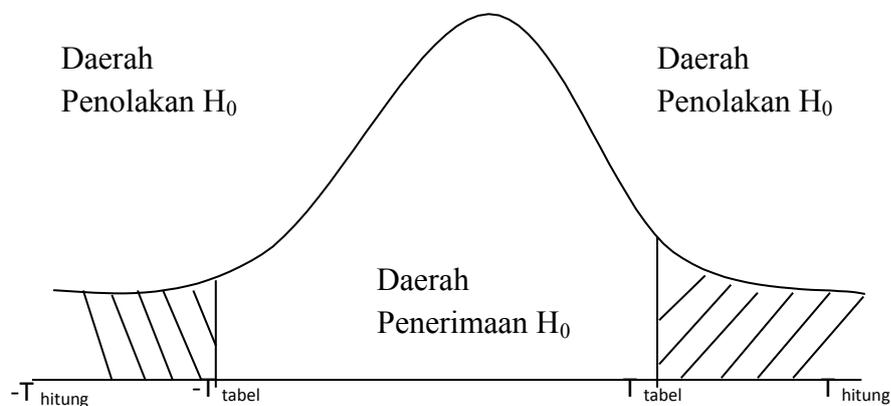


1. Perumusan hipotesis
 

$H_0 : b_1 = 0$ , berarti tidak terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a : b_1 \neq 0$ , berarti terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Menentukan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\% / 2 = 2,5\%$ , dengan derajat bebas  $n-k$ ,  $n$  adalah ukuran sampel dan  $k$  adalah jumlah variabel.
3. Kesimpulan hipotesis didasarkan pada ketentuan sebagai berikut:
  - a. Jika probabilitas  $> 0,025$ , berarti  $H_0$  ditolak dan variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
  - b. Jika probabilitas  $\leq 0,025$ , berarti  $H_0$  diterima dan variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

**Gambar 3.2**  
**Distribusi Kurva uji t**



Sumber : Sugiyono (2009:97)



## BAB IV

### ANALISA DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Gambaran Umum

##### 4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan

Hotel Veni Vidi Vici diresmikan pada tanggal 6 Oktober 2008, yang berciri khas Oriental Klasik, dengan membawa motto “Kenyamanan anda adalah kepuasan kami”. Tempat yang sempurna untuk pertemuan kecil maupun pertemuan akbar yang besar. Sangat cocok untuk pilihan pebisnis dan keluarga untuk melangsungkan acara-acara resmi maupun tak resmi di hotel ini. Nuansa unik oriental klasik dan sejuk membuat hotel ini begitu berbeda dengan hotel yang lain. Hotel V3 ini dibangun dengan harapan menyemarakkan perhotelan di Kota Surabaya. Hotel Veni Vidi Vici menawarkan fasilitas hotel berbintang yang berorientasi pada desain oriental klasik diperuntukkan khususnya pada pebisnis lokal maupun internasional serta keluarga.

Hotel V3 adalah hotel berbintang yang bergaya klasik oriental, nyaman dan memiliki lokasi yang strategis, sangat dekat dengan pusat perbelanjaan besar di Kota Surabaya, seperti : Pasar Atom Surabaya, ITC Mall dan Pusat Grosir Surabaya, serta sangat dekat dengan kantor pemerintah dan stasiun kereta api Turi.

Hotel V3 adalah pilihan terbaik untuk kegiatan bisnis maupun karaoke yang menawan seakan mengajak Anda untuk menikmati suasana ceria, Internet WI-FI, Restaurant VIOS, Lobby, Pijat Refleksi dan Spa. Juga beberapa fasilitas



kamar seperti TV, multi channel, penyejuk udara, kamar mandi dengan toilet dan telepon langsung.

Fasilitas yang disediakan untuk semua jenis dalam 6 ruangan berdesain cantik untuk keperluan bisnis dan pertemuan-pertemuan besar yang dapat menampung dari 10 orang sampai 1500 orang dengan harga wajar.

Jumlah kamar yang tersedia sebanyak 224, dengan pemandangan taman indah di tengah hotel, sangat tenang untuk ditempati. Hotel V3 memiliki dua jenis kamar mewah, Deluxe Room dan Suite Room. Dimana harga kamar sudah termasuk sarapan (secara individu atau berpasangan).

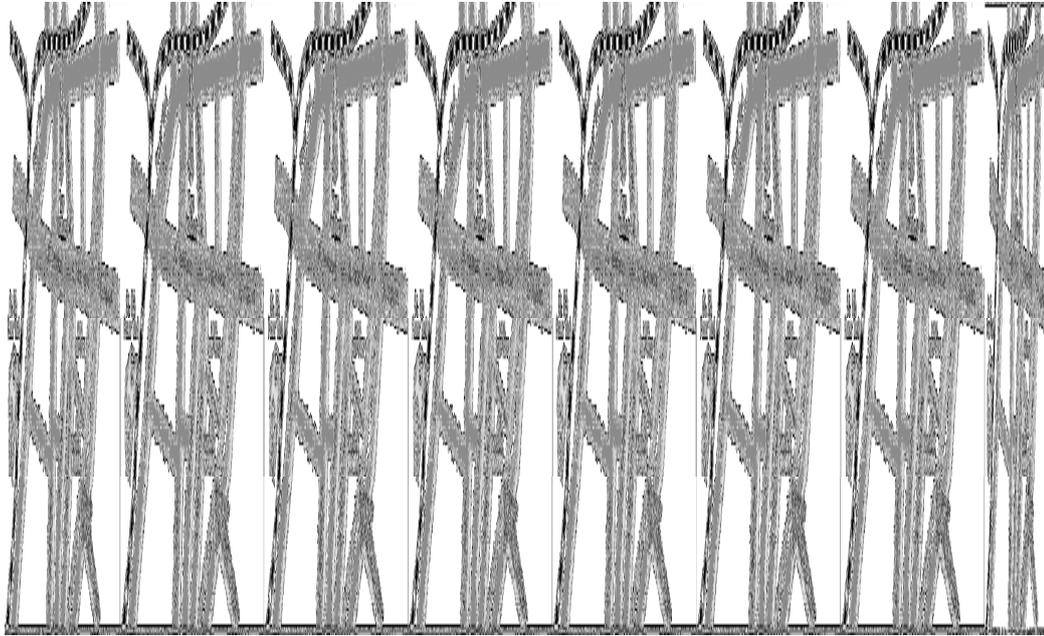
Bagi anda yang hendak mengadakan perjamuan pernikahan, Hotel V3 adalah tempat yang pas. Hotel ini memiliki ruang pertemuan dengan kapasitas besar yang juga dapat digunakan sebagai venue resepsi pernikahan. Estimasi daya tampung ruangan tersebut sebanyak kurang lebih 1.500 orang. Lotus Ballroom cocok juga bagi anda yang ingin mengadakan berbagai acara tertentu seperti pentas kebudayaan. Desain ballroom ini sungguh unik dan indah. Jika biasanya anda menyaksikan bunga hanya dipajang di meja ataupun sudut-sudut ruangan, maka di Lotus Ballroom Hotel V3 anda akan menyaksikan indahnya bunga-bunga Lotus yang ditempel di atap Lotus Ballroom. Tempat ini cukup prestisius karena dilengkapi dengan teknologi canggih yang menghasilkan pencahayaan dan kualitas suara yang jernih.

Jika anda berkunjung ke Hotel V3, jangan sampai anda melewatkan layanan Spa dan juga Sauna. Kedua layanan ini merupakan favorit pengunjung Hotel V3. Hotel V3 berharap para tamu yang berkunjung dapat menikmati seluruh



fasilitas hotel dan bisa kembali untuk tinggal di Hotel V3 pada kunjungan berikutnya.

**Gambar 4.1 Peta Letak Hotel Veni Vidi Vici Surabaya**

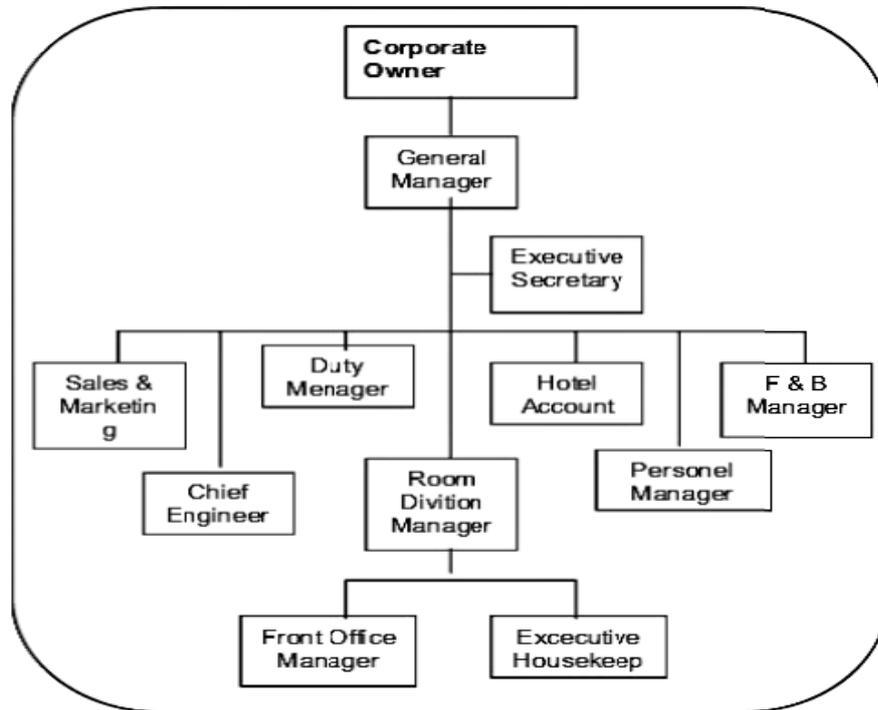


Sumber : <http://hotelv3.com/hotel%20map.htm>

#### **4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan**

Dalam kegiatan sistem manajemen dan operasionalnya, Hotel V3 Surabaya dipimpin oleh seorang General Manager yang membawahi seorang Executive Secretary dan beberapa departemen yang dimana antara departemen-departemen tersebut saling berinteraksi dan berkaitan dengan departemen lainnya.

Gambar 4.2 Struktur Organisasi Hotel Vini Vidi Vici Surabaya



Sumber: Data Perusahaan

Adapun penjelasan singkat mengenai tugas dari masing-masing manager departemen yang ada di Hotel Vini Vidi Vici (V3) Surabaya sebagai berikut :

1. *Corporate Owner* : komisaris/pemilik.
2. *General Manager* : direktur atau pimpinan tertinggi dalam perusahaan yang mengatur semua urusan yang berkaitan dengan berjalannya perusahaan baik didalam maupun diluar.
3. *Executive Secretary* : sekretaris direktur utama yang mengatur semua jadwal kegiatan/acara.
4. *Sales & Marketing* : bagian yang bertugas memasarkan hotel tersebut agar dikenal banyak orang sehingga akan banyak tamu yang akan menginap di hotel tesebut, dan diharapkan dengan dilakukannya pemasaran yaitu agar tamu mau datang kembali ke hotel tersebut.

5. *Duty Manager* : seseorang yang ditugaskan oleh perusahaan untuk menjadi manager dan sebagai perwakilan pada perusahaan pada saat jam perkantoran sudah selesai serta sebagai pengganti manajemen atau manager yang tidak melakukan tugas pada jam kantor.
6. *Hotel Account* : yang bertanggung jawab mengendalikan segala operasional keuangan yang ada didalam hotel.
7. *F & B Manager* : merupakan penghasilan utama atau penghasilan lainnya sebagian besar hotel yang menggantungkan dari penjualan makanan dan minuman. Bagian ini memiliki tugas dan tanggung jawab membuat, menyiapkan, dan menyajikan makan dan minuman yang ada didalam hotel kepada tamu.
8. *Chief Engineer* : memiliki tugas dan tanggung jawab melakukan perbaikan-perbaikan jika ada suatu kerusakan serta perawatan baik itu interior maupun eksterior. Seperti contohnya, mengecat, memperbaiki kerusakan listrik dan lain-lain.
9. *Room Division Manager* : yang bertugas mempersiapkan kamar.
10. *Personal Manager* : yang memiliki tugas dan tanggung jawab melakukan perencanaan, pengawasan, dan berperan serta dalam perekrutan karyawan, serta membantu dalam pengarahan program pelatihan bagi karyawan dalam suatu hotel.
11. *Front Office Manager*: tempat yang paling depan yang ada di dalam suatu hotel yang bertugas mengurus registrasi tamu sebelum menginap di dalam hotel, memesan kamar dan juga check out.



12. *Executive Housekeep* : yang memiliki tugas dan tanggung jawab menyiapkan kamar bagi para tamu yang akan menginap di dalam hotel serta membersihkannya selama tamu menginap di hotel tersebut.

## 4.2. Deskripsi Hasil Penelitian

### 4.2.1. Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap 60 orang responden yang merupakan karyawan di Hotel Vini Vidi Vici (V3). Responden tersebut kemudian dikelompokkan sebagai berikut :

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Pria	24	40%
Wanita	36	60%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Kuesioner (Diolah, 2012)

Berdasarkan pengelompokan jenis kelamin, persentase tertinggi yang mengisi kuesioner adalah wanita (60%).

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase (%)
< 21 tahun	12	20%
21 – 30 tahun	39	65%
> 30 Tahun	9	15%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Kuesioner (Diolah, 2012)

Berdasarkan usia responden yang mengisi kuesioner, dapat dilihat bahwa yang paling banyak mengisi kuesioner adalah responden yang berumur 21 – 30 tahun (65%).





**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
SD	0	0%
SMP	0	0%
SMU	18	30%
Diploma 1	5	8%
Diploma 3	28	47%
Sarjana (S1)	9	15%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner (Diolah, 2012)

Berdasarkan latar pendidikan terakhir responden, dapat dilihat bahwa yang paling banyak mengisi kuesioner ini adalah mereka yang telah berpendidikan D3 (47%).

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja**

Lama Kerja	Jumlah	Persentase (%)
< 1 tahun	17	28%
1 – 5 tahun	43	72%
> 5 tahun	0	0%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner (Diolah, 2012)

Berdasarkan lama kerja responden di Hotel V3, yang paling banyak mengisi kuesioner ini adalah para karyawan yang telah bekerja selama 1 – 5 tahun (72%).

### 4.3. Analisis Data

#### 4.3.1. Pegujian Validitas dan Reliabilitas

##### a. Uji Validitas

Suatu kuesioner dikatakan valid atau sah jika pertanyaan pada suatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Berikut adalah hasil pengujian validitas untuk item pertanyaan pada variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja:

**Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas**

No.	Variabel	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi (r hitung)	Nilai Kritis (r tabel)	Keterangan
1	Motivasi Kerja	X <sub>11</sub>	0.799	0.254	Valid
		X <sub>12</sub>	0.825	0.254	Valid
		X <sub>13</sub>	0.748	0.254	Valid
		X <sub>14</sub>	0.832	0.254	Valid
2	Kepuasan Kerja	X <sub>21</sub>	0.719	0.254	Valid
		X <sub>22</sub>	0.695	0.254	Valid
		X <sub>23</sub>	0.581	0.254	Valid
		X <sub>24</sub>	0.539	0.254	Valid
3	Disiplin Kerja	X <sub>31</sub>	0.789	0.254	Valid
		X <sub>32</sub>	0.682	0.254	Valid
		X <sub>33</sub>	0.774	0.254	Valid
		X <sub>34</sub>	0.609	0.254	Valid
4	Produktivitas Kerja	Y <sub>11</sub>	0.890	0.254	Valid
		Y <sub>12</sub>	0.874	0.254	Valid
		Y <sub>13</sub>	0.829	0.254	Valid

Sumber : Lampiran

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa semua item pertanyaan pada motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja adalah valid. Dengan demikian item-item yang membentuk variabel produktivitas kerja adalah valid, sehingga dapat digunakan untuk analisa lebih lanjut.

#### b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel (handal), jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.



Pengertian lain adalah apakah seluruh pertanyaan yang digunakan layak untuk digunakan. Untuk menguji reliabilitas dari masing-masing pertanyaan dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menentukan nilai  $r_{hitung}$

Nilai  $r_{hitung}$  untuk variabel dihitung dengan menggunakan program SPSS 17.0 dan bisa dilihat pada nilai “*Cronbach's Alpha*”.

2. Menentukan batas toleransi

Apabila alpha lebih besar dari 0,6 maka instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel.

Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas pada masing-masing variabel penelitian:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha ( $\alpha$ )	Keterangan
Motivasi Kerja	0.815	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.745	Reliabel
Disiplin Kerja	0.782	Reliabel
Produktivitas Kerja	0.850	Reliabel

Sumber : Lampiran

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa besarnya nilai *Cronbach's Alpha* pada seluruh variabel lebih besar dari 0.6. Hal ini berarti seluruh variabel dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.



#### 4.3.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat layak atau tidaknya model regresi yang ada atau memprediksi variabel terikat berdasarkan masukan variabel bebasnya, maka model regresi harus bebas dari beberapa asumsi, antara lain :

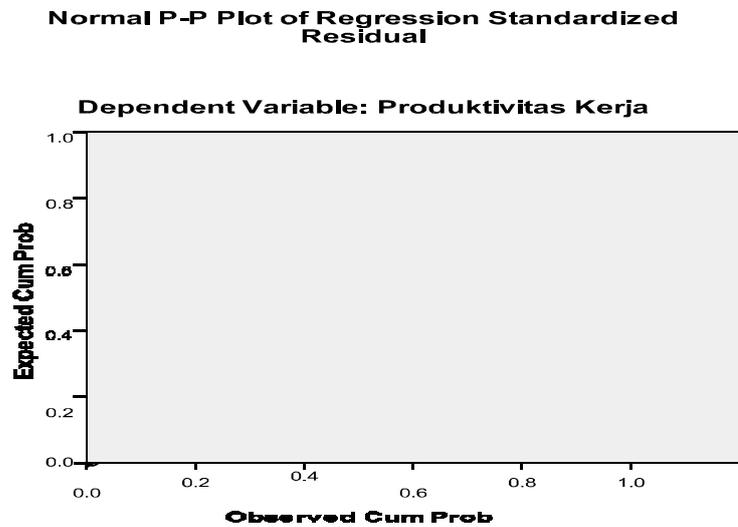
##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji ini diidentifikasi dengan analisis grafik, pada grafik tersebut titik-titiknya harus menyebar disekitar garis diagonal. Menurut Ghozali (2006:110) mengatakan “Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”.

Model regresi yang baik adalah adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 4.3.**  
**Uji Normalitas**



Dari grafik di atas diketahui bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

#### b. Uji Autokorelasi

Menurut Ghazali (2006:95) mengatakan “Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya)”.

Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi yaitu dengan menggunakan uji Durbin-Watson.

Adapun pengujiannya sebagai berikut:

$$H_0 = \text{tidak ada autokorelasi } (r = 0)$$

$$H_A = \text{ada autokorelasi } (r \neq 0)$$

Adapun pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi:

1. Bila nilai DW terletak antara batas atas ( $d_U$ ) dan ( $4-d_U$ ), maka koefisien autokorelasi sama dengan nol, berarti tidak ada autokorelasi.
2. Bila nilai DW lebih rendah daripada batas bawah ( $d_L$ ), maka koefisien autokorelasi lebih besar daripada nol, berarti ada autokorelasi positif.
3. Bila nilai DW lebih besar daripada ( $4-d_L$ ), maka koefisien autokorelasi lebih kecil daripada nol, berarti ada autokorelasi negatif.
4. Bila nilai DW terletak di antara batas atas ( $d_U$ ) dan batas bawah ( $d_L$ ) atau DW terletak antara ( $4-d_U$ ) dan ( $4-d_L$ ), maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.

**Tabel 4.7.**  
**Uji Autokorelasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2		Sig. F Change
1	.745 <sup>a</sup>	.554	.531	1.254	.554	23.226	3	56	.000	1.756

Sumber : Lampiran

Hasil pengujian didapatkan harga  $d$  sebesar 1.756. Harga  $d_U$  untuk  $k = 3$  dan  $N = 60$  sebesar 1,6889. Berdasarkan nilai  $d$  yang terletak diantara  $d_U$  sampai  $4 - d_U$  ( $1,6889 < 1,756 < 2,3111$ ), sehingga disimpulkan dalam model persamaan tidak terdapat autokorelasi.



### c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dimaksudkan untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel independen (bebas). Regresi yang baik adalah regresi yang variabel bebasnya tidak memiliki hubungan erat atau dengan kata lain tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independennya.

**Tabel 4.8.**  
**Nilai Toleransi dan VIF**

No.	Variabel	Toleransi	VIF
1	Motivasi Kerja	0.453	2.209
2	Kepuasan Kerja	0.457	2.187
3	Disiplin Kerja	0.538	1.860

Sumber : Lampiran

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai tolerance value lebih tinggi daripada 0,10 atau VIF lebih kecil daripada 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas (Santoso, 2002 : 206).

Pada tabel diatas, nilai VIF lebih kecil daripada 10 dan nilai toleransi lebih daripada 0.10, sehingga penelitian ini bebas dari multikolinearitas.

### d. Uji Heterokedastisitas

Uji terhadap adanya Heteroskedastisitas adalah bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Jika varians dari

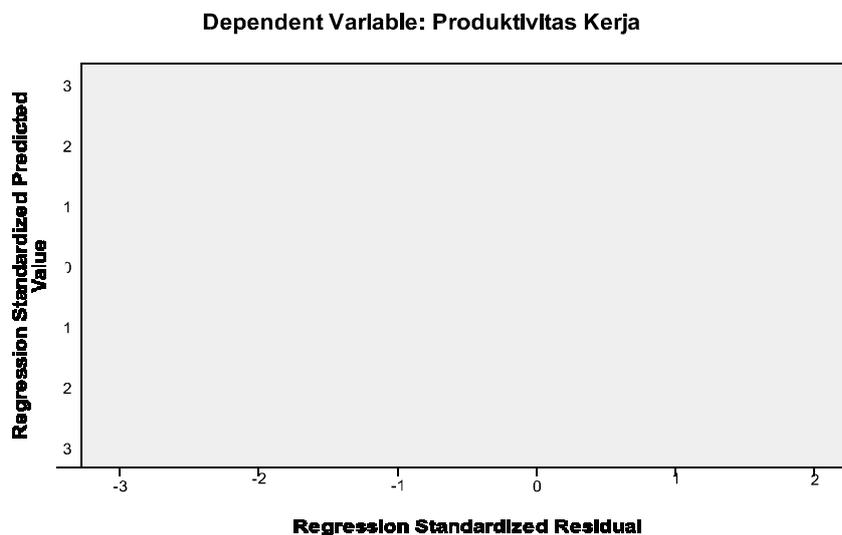


pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain adalah tetap, maka model regresi terjadi Homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Menurut Singgih Santoso (2002:210), jika sebaran titik-titik berada di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

**Gambar 4.4.**  
**Uji Heteroskedastisitas**

**Scatterplot**



Dari grafik di atas diketahui bahwa titik-titik data tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, maka model regresi yang terbentuk diidentifikasi tidak terjadi Heteroskedastisitas. Karena data yang akan diolah sudah tidak mengandung heteroskedastisitas, maka persamaan regresi linear berganda yang diperoleh dapat dipergunakan untuk penelitian.

### 4.3.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini metode statistik yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan untuk mengolah data digunakan alat bantu komputer dengan program SPSS 17.0 ((*Statistical Product and Service Solutions*)).

**Tabel 4.9.**  
**Koefisien Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2.346	1.861		1.261	.212					
		.119	.429	3.237	.002	.696	.397	.289	.453	2.209
Kepuasan Kerja	.160	.162	.130	.984	.329	.604	.130	.088	.457	2.187
Disiplin Kerja	.327	.142	.281	2.308	.025	.632	.295	.206	.538	1.860

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Lampiran

Dari tabel tersebut diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -2.346 + 0.385 (X_1) + 0.160 (X_2) + 0.327 (X_3)$$

Dengan makna atau penjelasan dari masing-masing koefisien regresi tersebut adalah sebagai berikut:



- a. Nilai konstanta ( $a$ ) adalah sebesar -2.346, dengan asumsi bila variabel lainnya ( $X_1, X_2, X_3$ ) = 0, maka tingkat produktivitas kerja karyawan Hotel Veni Vidi Vici Surabaya adalah sebesar -2.346 satuan.
- b. Koefisien regresi untuk  $b_1$  adalah sebesar 0.385 satuan. Artinya bila motivasi kerja ( $X_1$ ) meningkat 1 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya adalah konstan, maka tingkat produktivitas kerja karyawan Hotel Veni Vidi Vici Surabaya akan naik sebesar 0.385 satuan.
- c. Koefisien regresi untuk  $b_2$  adalah sebesar 0.160 satuan. Artinya bila kepuasan kerja ( $X_2$ ) meningkat 1 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya adalah konstan, maka tingkat produktivitas kerja karyawan Hotel Veni Vidi Vici Surabaya akan naik sebesar 0.160 satuan.
- d. Koefisien regresi untuk  $b_3$  adalah sebesar 0.327 satuan. Artinya bila disiplin kerja ( $X_3$ ) meningkat 1 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya adalah konstan, maka tingkat produktivitas kerja karyawan Hotel Veni Vidi Vici Surabaya akan naik sebesar 0.327 satuan.

#### 4.3.4. Analisis Korelasi dan Determinansi

Menurut Suharyadi dan Purwanto (2004:516), tujuan analisis korelasi berganda yaitu untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel bebas ( $X_1, X_2, X_3$ ) dengan variabel terikat ( $Y$ ).



**Tabel 4.10. Koefisien Korelasi Berganda Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.745 <sup>a</sup>	.554	.531	1.254	.554	23.226	3	56	.000	1.756

Sumber : Lampiran

**Tabel 4.11  
Tabel Interpretasi Nilai R<sup>2</sup>**

Interval Koefisiensi	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, 2009, *Metode Penelitian Administrasi*, CV. Alfa Beta, Bandung

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa koefisien korelasinya (R) adalah = 0.745, yang berarti lebih besar dari 0.5 dan nilainya kuat sehingga menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara produktivitas kerja dengan variabel-variabel independennya adalah berhubungan dan mempunyai pengaruh yang kuat.

Angka *adjusted R Square* atau koefisien determinasi adalah 0,531. Hal ini berarti 53.1 % variasi dari produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independennya yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya (100 % - 53.1 % = 46.9 %) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel independennya.



### 4.3.5. Pengujian Hipotesis

#### 4.3.5.1. Pengujian Pengaruh Simultan dengan Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Veni Vidi Vici Surabaya. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka persamaan regresi dan koefisien korelasinya signifikan sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut:

$H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

Hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.12.**  
**Hasil Uji F**

		ANOVA <sup>b</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	109.581	3	36.527	23.226	.000 <sup>a</sup>
	Residual	88.069	56	1.573		
	Total	197.650	59			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

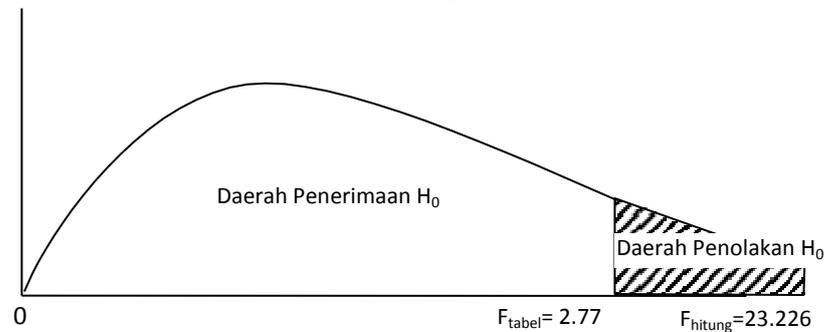
Sumber : Lampiran

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil F hitung sebesar 23.226, sedangkan F tabel ( $\alpha = 0.05$ ; df regresi = 3; df residual = 56) adalah sebesar 2.77. Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $23.226 > 2.77$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima: berarti variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan 0.000 terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan di



Hotel Veni Vidi Vici Surabaya. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat gambar di bawah ini.

**Gambar 4.5. Kurva Distribusi Uji F**



#### 4.3.5.2. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh secara parsial (individual) variabel bebas (motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel produktivitas kerja. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya variabel bebas secara parsial (individual) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Sedangkan jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya variabel bebas secara parsial (individual) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.13.  
Hasil Uji t**

Variabel	t hitung	t tabel	Sig
Motivasi Kerja ( $X_1$ )	3.237	2.003	0.002
Kepuasan Kerja ( $X_2$ )	0.984	2.003	0.329
Disiplin Kerja ( $X_3$ )	2.308	2.003	0.025

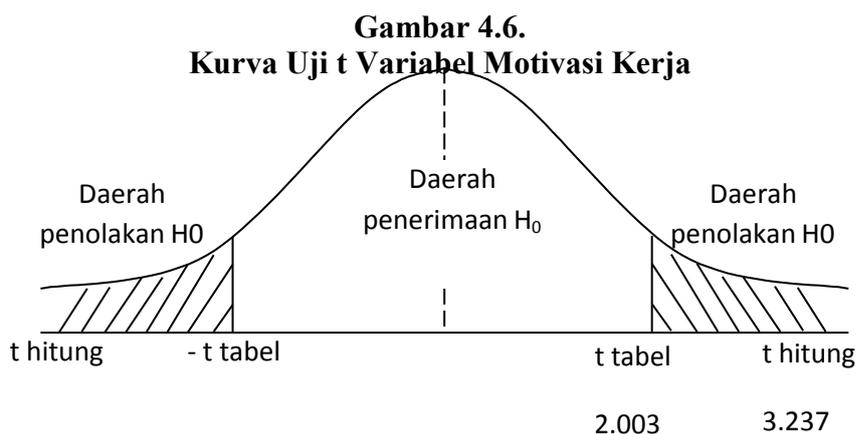
Sumber : Lampiran

#### 1. Motivasi Kerja ( $X_1$ )

Uji antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja menunjukkan t hitung sebesar 3.237, sedangkan t tabel ( $\alpha = 0.025$  (karena dilakukan uji 2



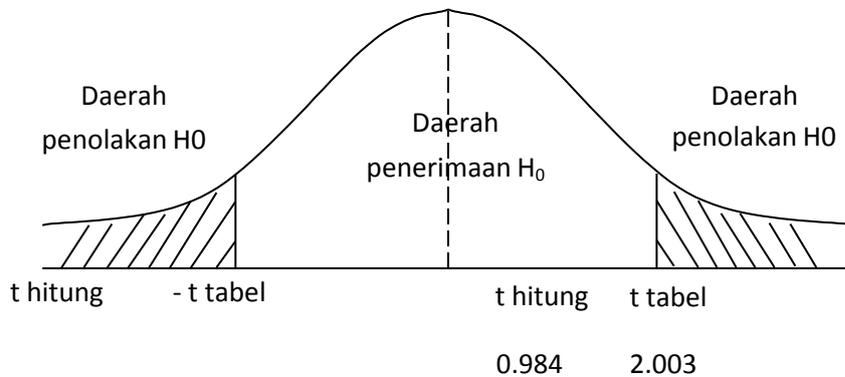
sisi); db residual = 56) adalah sebesar 2.003. Karena  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yaitu  $3.237 > 2.003$  dan tingkat signifikansi  $0.002 < 0.025$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Veni Vidi Vici Surabaya



## 2. Kepuasan Kerja ( $X_2$ )

Uji antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Veni Vidi Vici Surabaya menunjukkan  $t$  hitung sebesar 0.984, sedangkan  $t$  tabel ( $\alpha = 0.025$  (karena dilakukan uji 2 sisi); db residual = 56) adalah sebesar 2.003. Karena  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel yaitu  $0.984 < 2.003$ , dan tingkat signifikansi  $0.329 > 0.025$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Veni Vidi Vici Surabaya.

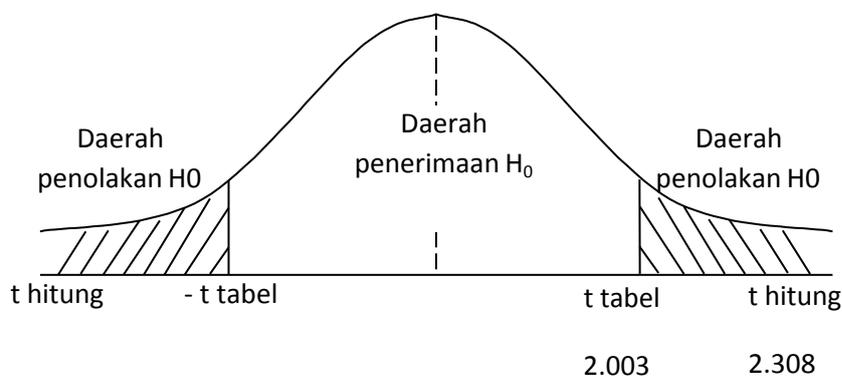
**Gambar 4.7.**  
**Kurva Uji t Variabel Kepuasan Kerja**



3. Disiplin Kerja ( $X_3$ )

Uji antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Veni Vidi Vici Surabaya menunjukkan  $t$  hitung sebesar 2.308, sedangkan  $t$  tabel ( $\alpha = 0.025$  (karena dilakukan uji 2 sisi); db residual = 56) adalah sebesar 2.003. Karena  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yaitu  $2.308 > 2.003$ , dan tingkat signifikansi  $0.025 = 0.025$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Veni Vidi Vici Surabaya

**Gambar 4.8.**  
**Kurva Uji t Variabel Disiplin Kerja**



#### 4.4. Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat dikatakan bahwa :

1. Hipotesa pertama yang menyatakan bahwa motivasi, kepuasan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Veni Vidi Vici Surabaya terbukti. Hal ini dapat dilihat dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $23.226 > 2.77$  dengan pengaruh signifikan.
2. Hipotesa yang kedua yang menyatakan bahwa motivasi, kepuasan dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Veni Vidi Vici Surabaya. Dimana hasil pengujian dengan Uji t diketahui bahwa :
  - Variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Veni Vidi Vici Surabaya, dimana dapat dilihat dari  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3.327 > 2.003$  dan tingkat signifikansi  $0.002 < 0.025$ .
  - Variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Veni Vidi Vici Surabaya, dimana dapat dilihat dari  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $0.984 < 2.003$  dan tingkat signifikansi  $0.329 > 0.025$ .
  - Variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Veni Vidi Vici Surabaya, dimana dapat dilihat dari  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2.308 > 2.003$  tingkat signifikansi  $0.025 = 0.025$ .
3. Dari hasil perhitungan dengan Uji t, maka dapat dilihat variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Veni Vidi Vici Surabaya adalah variabel motivasi kerja, dimana nilai  $t_{hitung}$



variabel motivasi kerja (3.327) > dari nilai  $t_{hitung}$  variabel disiplin kerja (2.308). Sedangkan variabel kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Veni Vidi Vici Surabaya.

Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.



## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, akhirnya dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Dengan menggunakan regresi linear berganda dalam menganalisa data, didapatkan hasil :

$$Y = -2.346 + 0.385 (X_1) + 0.160 (X_2) + 0.327 (X_3).$$

2. Hasil penelitian dengan menggunakan uji F terbukti bahwa variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan Hotel Veni Vidi Vici Surabaya, dimana nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $23.226 > 2.77$ .

3. Hasil penelitian dengan menggunakan uji t terbukti bahwa :

- a. Motivasi kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Veni Vidi Vici Surabaya, terbukti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3.237 >$

$2.003$

- b. Kepuasan kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Veni Vidi Vici Surabaya, terbukti  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu

$0.984 < 2.003$



c. Disiplin kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Veni Vidi Vici Surabaya, terbukti  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yaitu  $2.308 > 2.003$

4. Berdasarkan analisis korelasi berganda diperoleh *Adjusted R square* sebesar 0.531. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan Hotel Veni Vidi Vici Surabaya sebesar 53.1%, sedangkan sisanya 46.9% merupakan kontribusi dari faktor lain.
5. Dari hasil penelitian dapat diperoleh bukti bahwa motivasi kerja ( $X_1$ ) lebih berpengaruh dari variabel lainnya, terbukti  $t$  hitung = 3.327, diikuti oleh variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) = 2.308, sedangkan variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh.

## 5.2. Saran

Berdasarkan simpulan yang diperoleh, dapat dikembangkan beberapa saran untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan Hotel Veni Vidi Vici Surabaya. Adapun saran-saran yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Variabel motivasi kerja perlu mendapatkan perhatian lebih antara lain dengan cara :
  - a. Mengadakan promosi tiap tahun.
  - b. Mengadakan pengarahan setiap hari saat dimulainya pekerjaan.
  - c. Memberikan bonus jika memenuhi target.
  - d. Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung
2. Variabel disiplin kerja juga perlu ditingkatkan antara lain dengan cara :





- a. Memberikan pemahaman tentang peraturan yang harus ditaati.
  - b. Mematuhi atau mengerjakan semua tugas dan tanggung jawab dengan baik tanpa paksaan.
  - c. Menerima sanksi jika melakukan pelanggaran.
  - d. Melakukan semua peraturan perusahaan.
3. Bagi peneliti yang akan datang dapat melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, karena dari hasil penelitian ini sebesar 46.9% masih dipengaruhi oleh variabel lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arep Ishak dan Tanjung Hendri. 2003. **Manajemen Motivasi**. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Bilson, Simamora. 2004. **Panduan Riset Perilaku Konsumen**, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Damayanti, Retno. 2005. **Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bening Natural Furniture Di Semarang**. Semarang : Universitas Negeri Semarang. *Skripsi*. <http://www.scribd.com/doc/85149088/Pengaruh-Motivasi-Thd-Produktivitas-Cv-Bening>. Diakses tanggal 23 Maret 2012 : pk. 07.20 wib.
- Davis, Keith., 2002. **Fundamental Organization Behavior**, Diterjemahkan Agus Dharma, Jakarta : Erlangga.
- Gaspersz, Vincent. 2003. **Total Quality Management**. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ghozali, Imam. 2006. **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2001. **Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu, S.P, 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Bumi Aksara.
- Luthans, Fred. 2006. **Perilaku Organisasi 10th. Edisi Indonesia**. Yogyakarta : Penerbit ANDI.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. **Evaluasi Kinerja SDM**. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Ningrum, Juwita. 2007. **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Roti Ramayana Surabaya**. *Skripsi*. Surabaya : Universitas Katolik Darma Cendika.
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan. 2002. **Manajemen Personalia**. Yogyakarta : BPFE.
- Robbins, SP. 2003. **Perilaku Organisasi**. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.





- Rosida, Ambar Teguh Sulistiani. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep, Teori & Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik)**, Edisi II, Cetakan Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Samsudin, Sadili. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bandung : Pustaka Setia.
- Siagian, Sondang P. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Ke I Cetakan Ketiga, Jakarta : PT. Bima Aksara.
- Silalahi, Amin Gabriel. 2003. **Metodologi Penelitian Dan Studi Kasus**, Cetakan Pertama. Sidoarjo : CV. Citramedia.
- Simamora, Hendry. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta : STIE YKPN
- Sugiyono. 2009. **Metode Penelitian Administrasi**, Bandung, CV. Alfa Beta
- \_\_\_\_\_. 2009. **Statistik Untuk Penelitian**. Bandung : CV. ALFABETA
- Suharto dan Budi Cahyono. 2005, **Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia, di sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah**, JRBI. Vol. 1, No.1, Januari 2005: 13-30.
- Sumarsono, Sonny. 2003. **Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan**. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sutrisno Hadi. 2001. **Metode Research Jilid 2**. Yogyakarta : Gajah Mada University.
- \_\_\_\_\_. 2009. **Disiplin dan Disiplin Kerja**. <http://bpsmpirapat.blogspot.com/2010/01/di disiplin-dan-disiplin-kerja.html>, diakses pada tanggal 16 Maret 2012 : pk. 13.00 wib.
- Tony Listianto dan Bambang Setiaji. 2007. **Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta)**. *Tesis*. [http://eprints.ums.ac.id/146/1/TONI\\_LISYANTO.pdf](http://eprints.ums.ac.id/146/1/TONI_LISYANTO.pdf) . Diakses Tanggal 10 Mei 2012 : pk. 09.45 wib.
- Umar, Husein. 2004. **Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi**. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Winardi. 2001. **Motivasi Dan Pemotivasian Dalam Manajemen**. Jakarta : Rajaravindo Persada.



Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Yuniarsih, Tjutju & Suwatno. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung : Penerbit Alfabeta

\_\_\_\_\_. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

\_\_\_\_\_. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian**. Bandung : Penerbit Alfabeta.

Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.



## HASIL REKAP KUISIONER

Responden	X1					X2					X3					Y			
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y
1	4	3	4	4	15	4	5	4	4	17	4	3	4	4	15	3	4	4	11
2	4	4	3	4	15	4	4	4	3	15	3	3	3	3	12	3	4	4	11
3	4	4	4	4	16	5	3	4	4	16	4	4	4	5	17	4	4	4	12
4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	12
5	3	4	3	3	13	3	4	4	4	15	3	4	3	5	15	3	2	3	8
6	3	2	3	4	12	3	4	4	4	15	3	2	4	4	13	3	2	3	8
7	4	3	4	3	14	3	4	4	3	14	3	3	3	3	12	3	4	3	10
8	5	5	4	4	18	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	4	4	4	12
9	4	4	5	5	18	5	5	4	4	18	4	3	4	4	15	4	4	4	12
10	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	3	3	4	10
11	2	3	4	1	10	3	3	4	3	13	4	3	4	3	14	2	3	4	9
12	4	4	4	4	16	3	3	4	4	14	4	3	4	4	15	4	4	4	12
13	4	4	4	3	15	4	4	4	3	15	5	4	4	3	16	3	3	4	10
14	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	4	3	4	4	15	4	4	4	12
15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	4	4	4	12
16	4	4	5	5	18	5	5	4	4	18	4	4	5	4	17	5	5	5	15
17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	5	4	4	13
18	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	12
19	5	4	4	4	17	5	4	4	4	17	4	5	4	5	18	5	4	5	14
20	5	4	4	3	16	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16	4	4	5	13
21	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17	4	4	4	5	17	4	4	4	12
22	4	4	5	4	17	4	4	3	4	15	4	5	4	4	17	5	4	5	14
23	4	3	4	4	15	3	5	4	5	17	4	4	4	5	17	4	3	4	11
24	5	5	4	4	18	4	4	4	4	16	4	4	5	4	17	5	4	5	14
25	4	3	4	3	14	4	3	4	4	15	4	4	4	5	17	4	4	5	13
26	4	5	4	3	16	5	4	3	3	15	3	4	3	4	14	3	3	3	9
27	4	3	3	3	13	2	3	2	4	11	3	3	3	4	13	2	3	4	9
28	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	3	4	4	11
29	3	3	4	4	14	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	3	4	4	11
30	4	5	5	5	19	4	5	4	3	16	5	5	5	4	19	3	4	4	11
31	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	12
32	3	4	3	4	14	4	3	4	3	14	4	4	3	4	15	3	4	4	11
33	3	3	4	3	13	4	3	4	3	14	3	4	4	4	15	3	3	4	10
34	3	3	3	3	12	4	5	3	4	16	4	3	4	5	16	3	4	3	10
35	4	4	4	3	15	4	3	5	3	15	3	5	4	3	15	2	3	4	9
36	4	4	4	4	16	3	3	4	4	14	4	4	4	4	16	3	3	3	9
37	3	2	4	3	12	3	5	2	4	14	4	4	4	3	15	4	3	3	10

Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.



38	4	4	4	3	15	4	4	4	3	15	3	3	3	4	13	3	4	4	11
39	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15	3	3	3	9
40	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	3	4	4	11
41	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	3	3	3	9
42	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15	3	3	3	9
43	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15	3	3	3	9
44	3	4	3	3	13	3	3	4	3	13	3	4	3	4	14	2	3	4	9
45	4	3	3	3	13	4	3	3	4	14	3	4	3	3	13	2	2	3	7
46	3	2	3	2	10	3	4	3	4	14	3	4	4	3	14	3	4	3	10
47	3	3	3	3	12	3	3	3	4	13	4	4	4	4	16	3	3	3	9
48	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	12
49	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	3	4	4	11
50	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15
51	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	12
52	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	12
53	4	4	4	4	16	4	4	3	3	14	4	4	4	5	17	4	4	4	12
54	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15
55	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	12
56	5	4	4	5	18	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	5	5	4	14
57	4	4	4	4	16	4	4	3	4	15	5	4	4	4	17	4	3	4	11
58	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	12
59	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	12
60	3	4	4	4	15	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	12



## HASIL UJI VALIDITAS

### Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)

		Correlations				
		X11	X12	X13	X14	Motivasi Kerja
X11	Pearson Correlation	1	.584**	.446**	.532**	.799**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60
X12	Pearson Correlation	.584**	1	.498**	.536**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60
X13	Pearson Correlation	.446**	.498**	1	.549**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60
X14	Pearson Correlation	.532**	.536**	.549**	1	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.799**	.825**	.748**	.832**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60

### Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>)

		Correlations				
		X21	X22	X23	X24	Kepuasan Kerja
X21	Pearson Correlation	1	.308*	.326*	.050	.719**
	Sig. (2-tailed)		.016	.011	.703	.000
	N	60	60	60	60	60
X22	Pearson Correlation	.308*	1	.081	.376**	.695**
	Sig. (2-tailed)	.016		.539	.003	.000
	N	60	60	60	60	60
X23	Pearson Correlation	.326*	.081	1	.094	.581**
	Sig. (2-tailed)	.011	.539		.474	.000
	N	60	60	60	60	60
X24	Pearson Correlation	.050	.376**	.094	1	.539**
	Sig. (2-tailed)	.703	.003	.474		.000
	N	60	60	60	60	60
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.719**	.695**	.581**	.539**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60



### Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>)

		Correlations				
		X31	X32	X33	X34	Disiplin Kerja
X31	Pearson Correlation	1	.368**	.686**	.258*	.789**
	Sig. (2-tailed)		.004	.000	.046	.000
	N	60	60	60	60	60
X32	Pearson Correlation	.368**	1	.381**	.184	.692**
	Sig. (2-tailed)	.004		.003	.158	.000
	N	60	60	60	60	60
X33	Pearson Correlation	.686**	.381**	1	.232	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003		.075	.000
	N	60	60	60	60	60
X34	Pearson Correlation	.258*	.184	.232	1	.609**
	Sig. (2-tailed)	.046	.158	.075		.000
	N	60	60	60	60	60
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.789**	.692**	.774**	.609**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60

### Produktivitas Kerja (Y)

		Correlations			
		Y11	Y12	Y13	Produktivitas Kerja
Y11	Pearson Correlation	1	.657**	.589**	.890**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60
Y12	Pearson Correlation	.657**	1	.628**	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60
Y13	Pearson Correlation	.589**	.628**	1	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.890**	.874**	.829**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60

## HASIL UJI RELIABILITY

### Motivasi Kerja ( $X_1$ )

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.815	.897	5

### Kepuasan Kerja ( $X_2$ )

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.745	.752	5

### Disiplin Kerja ( $X_3$ )

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.782	.832	5

### Produktivitas Kerja (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.850	.921	4

Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.



## HASIL UJI REGRESI

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.745 <sup>a</sup>	.554	.531	1.254	.554	23.226	3	56	.000	1.756

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	109.581	3	36.527	23.226	.000 <sup>a</sup>
	Residual	88.069	56	1.573		
	Total	197.650	59			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.346	1.861		1.261	.212					
	Motivasi Kerja	.385	.119	.429	3.237	.002	.696	.397	.289	.453	2.209
	Kepuasan Kerja	.160	.162	.130	.984	.329	.604	.130	.088	.457	2.187
	Disiplin Kerja	.327	.142	.281	2.308	.025	.632	.295	.206	.538	1.860

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja



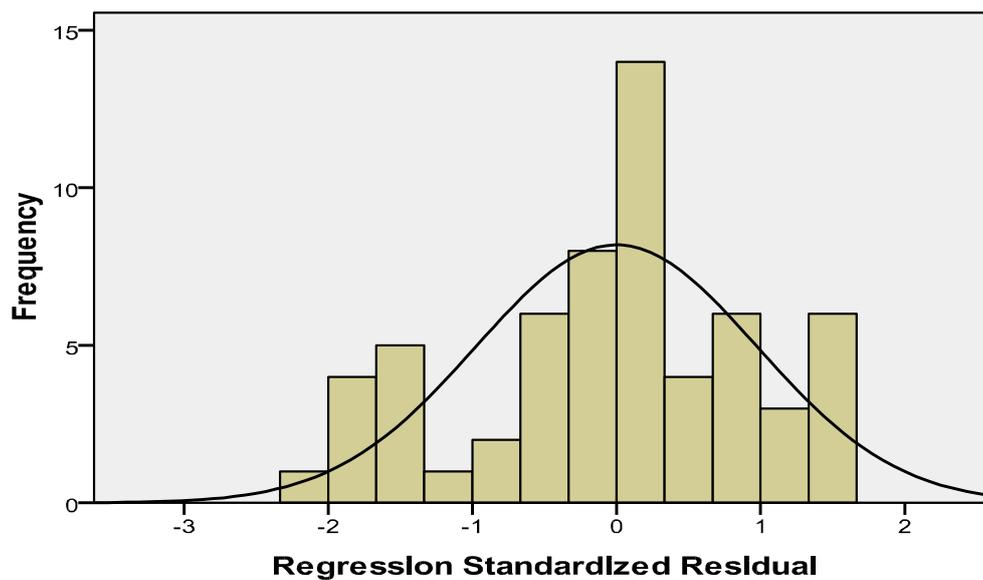


Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

## HASIL UJI NORMALITAS

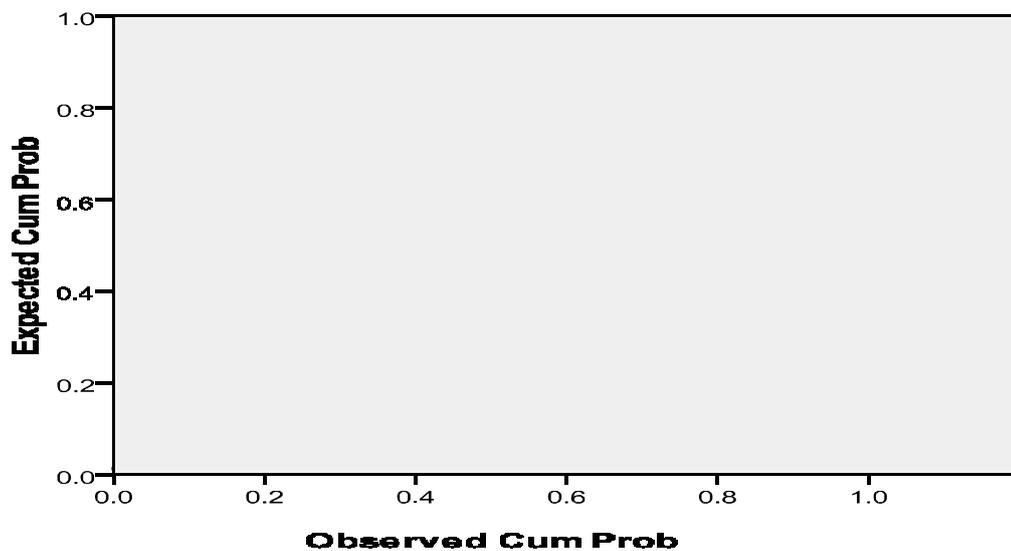
### Histogram

Dependent Variable: Produktivitas Kerja



### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

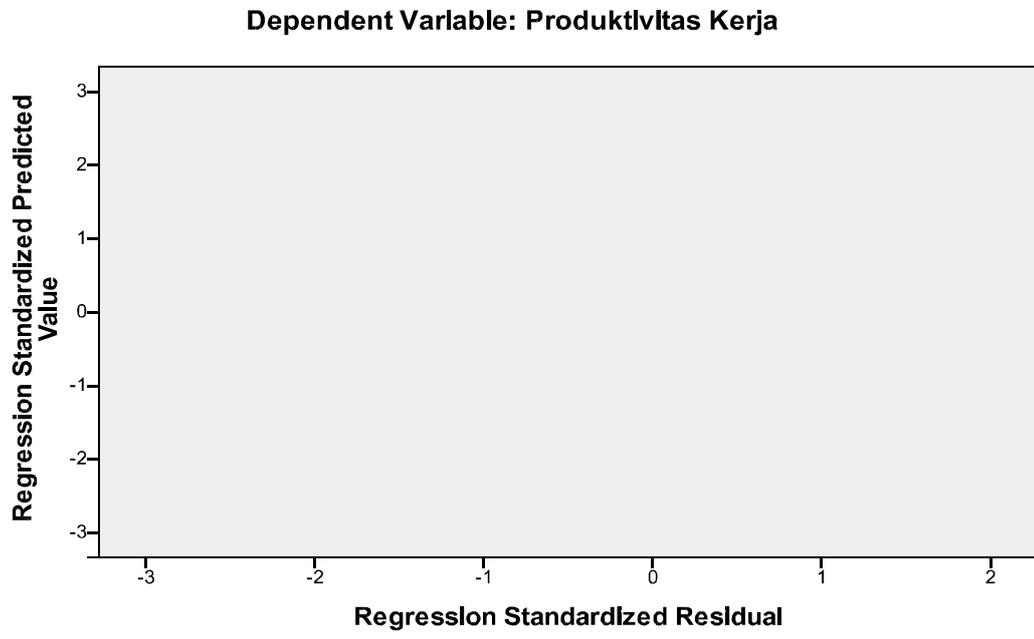
Dependent Variable: Produktivitas Kerja





Karya Ilmiah Milik Perustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

### Scatterplot





Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

**Tabel Durbin-Watson (DW),  $\alpha = 5\%$**

n	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU								
6	0,6102	1,4002								
7	0,6996	1,3564	0,4672	1,8964						
8	0,7629	1,3324	0,5591	1,7771	0,3674	2,2866				
9	0,8243	1,3199	0,6291	1,6993	0,4548	2,1282	0,2957	2,5881		
10	0,8791	1,3197	0,6972	1,6413	0,5253	2,0163	0,376	2,4137	0,2427	2,8217
11	0,9273	1,3241	0,758	1,6044	0,5948	1,928	0,4441	2,2833	0,3155	2,6446
12	0,9708	1,3314	0,8122	1,5794	0,6577	1,864	0,512	2,1766	0,3796	2,5061
13	1,0097	1,3404	0,8612	1,5621	0,7147	1,8159	0,5745	2,0943	0,4445	2,3897
14	1,045	1,3503	0,9054	1,5507	0,7667	1,7788	0,6321	2,0296	0,5052	2,2959
15	1,077	1,3605	0,9455	1,5432	0,814	1,7501	0,6852	1,9774	0,562	2,2198
16	1,1062	1,3709	0,982	1,5386	0,8572	1,7277	0,734	1,9351	0,615	2,1567
17	1,133	1,3812	1,0154	1,5361	0,8968	1,7101	0,779	1,9005	0,6641	2,1041
18	1,1576	1,3913	1,0461	1,5353	0,9331	1,6961	0,8204	1,8719	0,7098	2,06
19	1,1804	1,4012	1,0743	1,5355	0,9666	1,6851	0,8588	1,8482	0,7523	2,0226
20	1,2015	1,4107	1,1004	1,5367	0,9976	1,6763	0,8943	1,8283	0,7918	1,9908
21	1,2212	1,42	1,1246	1,5385	1,0262	1,6694	0,9272	1,8116	0,8286	1,9635
22	1,2395	1,4289	1,1471	1,5408	1,0529	1,664	0,9578	1,7974	0,8629	1,94
23	1,2567	1,4375	1,1682	1,5435	1,0778	1,6597	0,9864	1,7855	0,8949	1,9196
24	1,2728	1,4458	1,1878	1,5464	1,101	1,6565	1,0131	1,7753	0,9249	1,9018
25	1,2879	1,4537	1,2063	1,5495	1,1228	1,654	1,0381	1,7666	0,953	1,8863
26	1,3022	1,4614	1,2236	1,5528	1,1432	1,6523	1,0616	1,7591	0,9794	1,8727
27	1,3157	1,4688	1,2399	1,5562	1,1624	1,651	1,0836	1,7527	1,0042	1,8608
28	1,3284	1,4759	1,2553	1,5596	1,1805	1,6503	1,1044	1,7473	1,0276	1,8502
29	1,3405	1,4828	1,2699	1,5631	1,1976	1,6499	1,1241	1,7426	1,0497	1,8409
30	1,352	1,4894	1,2837	1,5666	1,2138	1,6498	1,1426	1,7386	1,0706	1,8326
31	1,363	1,4957	1,2969	1,5701	1,2292	1,65	1,1602	1,7352	1,0904	1,8252
32	1,3734	1,5019	1,3093	1,5736	1,2437	1,6505	1,1769	1,7323	1,1092	1,8187
33	1,3834	1,5078	1,3212	1,577	1,2576	1,6511	1,1927	1,7298	1,127	1,8128
34	1,3929	1,5136	1,3325	1,5805	1,2707	1,6519	1,2078	1,7277	1,1439	1,8076
35	1,4019	1,5191	1,3433	1,5838	1,2833	1,6528	1,2221	1,7259	1,1601	1,8029
36	1,4107	1,5245	1,3537	1,5872	1,2953	1,6539	1,2358	1,7245	1,1755	1,7987
37	1,419	1,5297	1,3635	1,5904	1,3068	1,655	1,2489	1,7233	1,1901	1,795
38	1,427	1,5348	1,373	1,5937	1,3177	1,6563	1,2614	1,7223	1,2042	1,7916
39	1,4347	1,5396	1,3821	1,5969	1,3283	1,6575	1,2734	1,7215	1,2176	1,7886
40	1,4421	1,5444	1,3908	1,6	1,3384	1,6589	1,2848	1,7209	1,2305	1,7859
41	1,4493	1,549	1,3992	1,6031	1,348	1,6603	1,2958	1,7205	1,2428	1,7835
42	1,4562	1,5534	1,4073	1,6061	1,3573	1,6617	1,3064	1,7202	1,2546	1,7814
43	1,4628	1,5577	1,4151	1,6091	1,3663	1,6632	1,3166	1,72	1,266	1,7794
44	1,4692	1,5619	1,4226	1,612	1,3749	1,6647	1,3263	1,72	1,2769	1,7777
45	1,4754	1,566	1,4298	1,6148	1,3832	1,6662	1,3357	1,72	1,2874	1,7762
46	1,4814	1,57	1,4368	1,6176	1,3912	1,6677	1,3448	1,7201	1,2976	1,7748
47	1,4872	1,5739	1,4435	1,6204	1,3989	1,6692	1,3535	1,7203	1,3073	1,7736
48	1,4928	1,5776	1,45	1,6231	1,4064	1,6708	1,3619	1,7206	1,3167	1,7725
49	1,4982	1,5813	1,4564	1,6257	1,4136	1,6723	1,3701	1,721	1,3258	1,7716
50	1,5035	1,5849	1,4625	1,6283	1,4206	1,6739	1,3779	1,7214	1,3346	1,7708



Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

51	1,5086	1,5884	1,4684	1,6309	1,4273	1,6754	1,3855	1,7218	1,3431	1,7701
52	1,5135	1,5917	1,4741	1,6334	1,4339	1,6769	1,3929	1,7223	1,3512	1,7694
53	1,5183	1,5951	1,4797	1,6359	1,4402	1,6785	1,4	1,7228	1,3592	1,7689
54	1,523	1,5983	1,4851	1,6383	1,4464	1,68	1,4069	1,7234	1,3669	1,7684
55	1,5276	1,6014	1,4903	1,6406	1,4523	1,6815	1,4136	1,724	1,3743	1,7681
56	1,532	1,6045	1,4954	1,643	1,4581	1,683	1,4201	1,7246	1,3815	1,7678
57	1,5363	1,6075	1,5004	1,6452	1,4637	1,6845	1,4264	1,7253	1,3885	1,7675
58	1,5405	1,6105	1,5052	1,6475	1,4692	1,686	1,4325	1,7259	1,3953	1,7673
59	1,5446	1,6134	1,5099	1,6497	1,4745	1,6875	1,4385	1,7266	1,4019	1,7672
60	1,5485	1,6162	1,5144	1,6518	1,4797	1,6889	1,4443	1,7274	1,4083	1,7671
61	1,5524	1,6189	1,5189	1,654	1,4847	1,6904	1,4499	1,7281	1,4146	1,7671
62	1,5562	1,6216	1,5232	1,6561	1,4896	1,6918	1,4554	1,7288	1,4206	1,7671
63	1,5599	1,6243	1,5274	1,6581	1,4943	1,6932	1,4607	1,7296	1,4265	1,7671
64	1,5635	1,6268	1,5315	1,6601	1,499	1,6946	1,4659	1,7303	1,4322	1,7672
65	1,567	1,6294	1,5355	1,6621	1,5035	1,696	1,4709	1,7311	1,4378	1,7673
66	1,5704	1,6318	1,5395	1,664	1,5079	1,6974	1,4758	1,7319	1,4433	1,7675
67	1,5738	1,6343	1,5433	1,666	1,5122	1,6988	1,4806	1,7327	1,4486	1,7676
68	1,5771	1,6367	1,547	1,6678	1,5164	1,7001	1,4853	1,7335	1,4537	1,7678
69	1,5803	1,639	1,5507	1,6697	1,5205	1,7015	1,4899	1,7343	1,4588	1,768
70	1,5834	1,6413	1,5542	1,6715	1,5245	1,7028	1,4943	1,7351	1,4637	1,7683
71	1,5865	1,6435	1,5577	1,6733	1,5284	1,7041	1,4987	1,7358	1,4685	1,7685
72	1,5895	1,6457	1,5611	1,6751	1,5323	1,7054	1,5029	1,7366	1,4732	1,7688
73	1,5924	1,6479	1,5645	1,6768	1,536	1,7067	1,5071	1,7375	1,4778	1,7691
74	1,5953	1,65	1,5677	1,6785	1,5397	1,7079	1,5112	1,7383	1,4822	1,7694
75	1,5981	1,6521	1,5709	1,6802	1,5432	1,7092	1,5151	1,739	1,4866	1,7698
76	1,6009	1,6541	1,574	1,6819	1,5467	1,7104	1,519	1,7399	1,4909	1,7701
77	1,6036	1,6561	1,5771	1,6835	1,5502	1,7117	1,5228	1,7407	1,495	1,7704
78	1,6063	1,6581	1,5801	1,6851	1,5535	1,7129	1,5265	1,7415	1,4991	1,7708
79	1,6089	1,6601	1,583	1,6867	1,5568	1,7141	1,5302	1,7423	1,5031	1,7712
80	1,6114	1,662	1,5859	1,6882	1,56	1,7153	1,5337	1,743	1,507	1,7716
81	1,6139	1,6639	1,5888	1,6898	1,5632	1,7164	1,5372	1,7438	1,5109	1,772
82	1,6164	1,6657	1,5915	1,6913	1,5663	1,7176	1,5406	1,7446	1,5146	1,7724
83	1,6188	1,6675	1,5942	1,6928	1,5693	1,7187	1,544	1,7454	1,5183	1,7728
84	1,6212	1,6693	1,5969	1,6942	1,5723	1,7199	1,5472	1,7462	1,5219	1,7732
85	1,6235	1,6711	1,5995	1,6957	1,5752	1,721	1,5505	1,747	1,5254	1,7736
86	1,6258	1,6728	1,6021	1,6971	1,578	1,7221	1,5536	1,7478	1,5289	1,774
87	1,628	1,6745	1,6046	1,6985	1,5808	1,7232	1,5567	1,7485	1,5322	1,7745
88	1,6302	1,6762	1,6071	1,6999	1,5836	1,7243	1,5597	1,7493	1,5356	1,7749
89	1,6324	1,6778	1,6095	1,7013	1,5863	1,7254	1,5627	1,7501	1,5388	1,7754
90	1,6345	1,6794	1,6119	1,7026	1,5889	1,7264	1,5656	1,7508	1,542	1,7758
91	1,6366	1,681	1,6143	1,704	1,5915	1,7275	1,5685	1,7516	1,5452	1,7763
92	1,6387	1,6826	1,6166	1,7053	1,5941	1,7285	1,5713	1,7523	1,5482	1,7767
93	1,6407	1,6841	1,6188	1,7066	1,5966	1,7295	1,5741	1,7531	1,5513	1,7772
94	1,6427	1,6857	1,6211	1,7078	1,5991	1,7306	1,5768	1,7538	1,5542	1,7776
95	1,6447	1,6872	1,6233	1,7091	1,6015	1,7316	1,5795	1,7546	1,5572	1,7781
96	1,6466	1,6887	1,6254	1,7103	1,6039	1,7326	1,5821	1,7553	1,56	1,7785
97	1,6485	1,6901	1,6275	1,7116	1,6063	1,7335	1,5847	1,756	1,5628	1,779
98	1,6504	1,6916	1,6296	1,7128	1,6086	1,7345	1,5872	1,7567	1,5656	1,7795
99	1,6522	1,693	1,6317	1,714	1,6108	1,7355	1,5897	1,7575	1,5683	1,7799
100	1,654	1,6944	1,6337	1,7152	1,6131	1,7364	1,5922	1,7582	1,571	1,7804



**Tabel Statistik Untuk Korelasi Product Moment Pearson**

DF	N	r (5%)	DF	N	r (5%)	DF	N	r (5%)	DF	N	r (5%)
1	3	0,997	51	53	0,271	101	103	0,194	151	153	0,159
2	4	0,950	52	54	0,268	102	104	0,193	152	154	0,158
3	5	0,878	53	55	0,266	103	105	0,192	153	155	0,158
4	6	0,811	54	56	0,263	104	106	0,191	154	156	0,157
5	7	0,754	55	57	0,261	105	107	0,190	155	157	0,157
6	8	0,707	56	58	0,259	106	108	0,189	156	158	0,156
7	9	0,666	57	59	0,256	107	109	0,188	157	159	0,156
8	10	0,632	58	60	0,254	108	110	0,187	158	160	0,155
9	11	0,602	59	61	0,252	109	111	0,187	159	161	0,155
10	12	0,576	60	62	0,250	110	112	0,186	160	162	0,154
11	13	0,553	61	63	0,248	111	113	0,185	161	163	0,154
12	14	0,532	62	64	0,246	112	114	0,184	162	164	0,153
13	15	0,514	63	65	0,244	113	115	0,183	163	165	0,153
14	16	0,497	64	66	0,242	114	116	0,182	164	166	0,152
15	17	0,482	65	67	0,240	115	117	0,182	165	167	0,152
16	18	0,468	66	68	0,239	116	118	0,181	166	168	0,151
17	19	0,456	67	69	0,237	117	119	0,180	167	169	0,151
18	20	0,444	68	70	0,235	118	120	0,179	168	170	0,151
19	21	0,433	69	71	0,234	119	121	0,179	169	171	0,150
20	22	0,423	70	72	0,232	120	122	0,178	170	172	0,150
21	23	0,413	71	73	0,230	121	123	0,177	171	173	0,149
22	24	0,404	72	74	0,229	122	124	0,176	172	174	0,149
23	25	0,396	73	75	0,227	123	125	0,176	173	175	0,148
24	26	0,388	74	76	0,226	124	126	0,175	174	176	0,148
25	27	0,381	75	77	0,224	125	127	0,174	175	177	0,148
26	28	0,374	76	78	0,223	126	128	0,174	176	178	0,147
27	29	0,367	77	79	0,221	127	129	0,173	177	179	0,147
28	30	0,361	78	80	0,220	128	130	0,172	178	180	0,146
29	31	0,355	79	81	0,219	129	131	0,172	179	181	0,146
30	32	0,349	80	82	0,217	130	132	0,171	180	182	0,146
31	33	0,344	81	83	0,216	131	133	0,170	181	183	0,145
32	34	0,339	82	84	0,215	132	134	0,170	182	184	0,145
33	35	0,334	83	85	0,213	133	135	0,169	183	185	0,144
34	36	0,329	84	86	0,212	134	136	0,168	184	186	0,144
35	37	0,325	85	87	0,211	135	137	0,168	185	187	0,144
36	38	0,320	86	88	0,210	136	138	0,167	186	188	0,143
37	39	0,316	87	89	0,208	137	139	0,167	187	189	0,143
38	40	0,312	88	90	0,207	138	140	0,166	188	190	0,142
39	41	0,308	89	91	0,206	139	141	0,165	189	191	0,142
40	42	0,304	90	92	0,205	140	142	0,165	190	192	0,142
41	43	0,301	91	93	0,204	141	143	0,164	191	193	0,141
42	44	0,297	92	94	0,203	142	144	0,164	192	194	0,141
43	45	0,294	93	95	0,202	143	145	0,163	193	195	0,141
44	46	0,291	94	96	0,201	144	146	0,163	194	196	0,140
45	47	0,288	95	97	0,200	145	147	0,162	195	197	0,140
46	48	0,285	96	98	0,199	146	148	0,161	196	198	0,139
47	49	0,282	97	99	0,198	147	149	0,161	197	199	0,139
48	50	0,279	98	100	0,197	148	150	0,160	198	200	0,139
49	51	0,276	99	101	0,196	149	151	0,160	199	201	0,138
50	52	0,273	100	102	0,195	150	152	0,159	200	202	0,138



**Tabel Distribusi F untuk  $\alpha = 0,05$**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161,00	199,00	216,00	225,00	230,00	234,00	237,00	239,00	241,00	242,00
2	18,51	19,00	19,16	19,25	19,30	19,33	19,35	19,37	19,38	19,40
3	10,13	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,89	8,85	8,81	8,79
4	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26	6,16	6,09	6,04	6,00	5,96
5	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,88	4,82	4,77	4,74
6	5,99	5,14	4,76	4,53	4,39	4,28	4,21	4,15	4,10	4,06
7	5,59	4,74	4,35	4,12	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68	3,64
8	5,32	4,46	4,07	3,84	3,69	3,58	3,50	3,44	3,39	3,35
9	5,12	4,26	3,86	3,63	3,48	3,37	3,29	3,23	3,18	3,14
10	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07	3,02	2,98
11	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20	3,09	3,01	2,95	2,90	2,85
12	4,75	3,89	3,49	3,26	3,11	3,00	2,91	2,85	2,80	2,75
13	4,67	3,81	3,41	3,18	3,03	2,92	2,83	2,77	2,71	2,67
14	4,60	3,74	3,34	3,11	2,96	2,85	2,76	2,70	2,65	2,60
15	4,54	3,68	3,29	3,06	2,90	2,79	2,71	2,64	2,59	2,54
16	4,49	3,63	3,24	3,01	2,85	2,74	2,66	2,59	2,54	2,49
17	4,45	3,59	3,20	2,96	2,81	2,70	2,61	2,55	2,49	2,45
18	4,41	3,55	3,16	2,93	2,77	2,66	2,58	2,51	2,46	2,41
19	4,38	3,52	3,13	2,90	2,74	2,63	2,54	2,48	2,42	2,38
20	4,35	3,49	3,10	2,87	2,71	2,60	2,51	2,45	2,39	2,35
21	4,32	3,47	3,07	2,84	2,68	2,57	2,49	2,42	2,37	2,32
22	4,30	3,44	3,05	2,82	2,66	2,55	2,46	2,40	2,34	2,30
23	4,28	3,42	3,03	2,80	2,64	2,53	2,44	2,37	2,32	2,27
24	4,26	3,40	3,01	2,78	2,62	2,51	2,42	2,36	2,30	2,25
25	4,24	3,39	2,99	2,76	2,60	2,49	2,40	2,34	2,28	2,24
26	4,23	3,37	2,98	2,74	2,59	2,47	2,39	2,32	2,27	2,22
27	4,21	3,35	2,96	2,73	2,57	2,46	2,37	2,31	2,25	2,20
28	4,20	3,34	2,95	2,71	2,56	2,45	2,36	2,29	2,24	2,19
29	4,18	3,33	2,93	2,70	2,55	2,43	2,35	2,28	2,22	2,18
30	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53	2,42	2,33	2,27	2,21	2,16
31	4,16	3,30	2,91	2,68	2,52	2,41	2,32	2,25	2,20	2,15
32	4,15	3,29	2,90	2,67	2,51	2,40	2,31	2,24	2,19	2,14
33	4,14	3,28	2,89	2,66	2,50	2,39	2,30	2,23	2,18	2,13
34	4,13	3,28	2,88	2,65	2,49	2,38	2,29	2,23	2,17	2,12
35	4,12	3,27	2,87	2,64	2,49	2,37	2,29	2,22	2,16	2,11
36	4,11	3,26	2,87	2,63	2,48	2,36	2,28	2,21	2,15	2,11
37	4,11	3,25	2,86	2,63	2,47	2,36	2,27	2,20	2,14	2,10
38	4,10	3,24	2,85	2,62	2,46	2,35	2,26	2,19	2,14	2,09
39	4,09	3,24	2,85	2,61	2,46	2,34	2,26	2,19	2,13	2,08
40	4,08	3,23	2,84	2,61	2,45	2,34	2,25	2,18	2,12	2,08
41	4,08	3,23	2,83	2,60	2,44	2,33	2,24	2,17	2,12	2,07
42	4,07	3,22	2,83	2,59	2,44	2,32	2,24	2,17	2,11	2,06
43	4,07	3,21	2,82	2,59	2,43	2,32	2,23	2,16	2,11	2,06
44	4,06	3,21	2,82	2,58	2,43	2,31	2,23	2,16	2,10	2,05
45	4,06	3,20	2,81	2,58	2,42	2,31	2,22	2,15	2,10	2,05
46	4,05	3,20	2,81	2,57	2,42	2,30	2,22	2,15	2,09	2,04
47	4,05	3,20	2,80	2,57	2,41	2,30	2,21	2,14	2,09	2,04
48	4,04	3,19	2,80	2,57	2,41	2,29	2,21	2,14	2,08	2,03
49	4,04	3,19	2,79	2,56	2,40	2,29	2,20	2,13	2,08	2,03
50	4,03	3,18	2,79	2,56	2,40	2,29	2,20	2,13	2,07	2,03
51	4,03	3,18	2,79	2,55	2,40	2,28	2,20	2,13	2,07	2,02
52	4,03	3,18	2,78	2,55	2,39	2,28	2,19	2,12	2,07	2,02
53	4,02	3,17	2,78	2,55	2,39	2,28	2,19	2,12	2,06	2,01



Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

54	4,02	3,17	2,78	2,54	2,39	2,27	2,18	2,12	2,06	2,01
55	4,02	3,16	2,77	2,54	2,38	2,27	2,18	2,11	2,06	2,01
56	4,01	3,16	2,77	2,54	2,38	2,27	2,18	2,11	2,05	2,00
57	4,01	3,16	2,77	2,53	2,38	2,26	2,18	2,11	2,05	2,00
58	4,01	3,16	2,76	2,53	2,37	2,26	2,17	2,10	2,05	2,00
59	4,00	3,15	2,76	2,53	2,37	2,26	2,17	2,10	2,04	2,00
60	4,00	3,15	2,76	2,53	2,37	2,25	2,17	2,10	2,04	1,99
61	4,00	3,15	2,76	2,52	2,37	2,25	2,16	2,09	2,04	1,99
62	4,00	3,15	2,75	2,52	2,36	2,25	2,16	2,09	2,03	1,99
63	3,99	3,14	2,75	2,52	2,36	2,25	2,16	2,09	2,03	1,98
64	3,99	3,14	2,75	2,52	2,36	2,24	2,16	2,09	2,03	1,98
65	3,99	3,14	2,75	2,51	2,36	2,24	2,15	2,08	2,03	1,98
66	3,99	3,14	2,74	2,51	2,35	2,24	2,15	2,08	2,03	1,98
67	3,98	3,13	2,74	2,51	2,35	2,24	2,15	2,08	2,02	1,98
68	3,98	3,13	2,74	2,51	2,35	2,24	2,15	2,08	2,02	1,97
69	3,98	3,13	2,74	2,50	2,35	2,23	2,15	2,08	2,02	1,97
70	3,98	3,13	2,74	2,50	2,35	2,23	2,14	2,07	2,02	1,97
71	3,98	3,13	2,73	2,50	2,34	2,23	2,14	2,07	2,01	1,97
72	3,97	3,12	2,73	2,50	2,34	2,23	2,14	2,07	2,01	1,96
73	3,97	3,12	2,73	2,50	2,34	2,23	2,14	2,07	2,01	1,96
74	3,97	3,12	2,73	2,50	2,34	2,22	2,14	2,07	2,01	1,96
75	3,97	3,12	2,73	2,49	2,34	2,22	2,13	2,06	2,01	1,96
76	3,97	3,12	2,72	2,49	2,33	2,22	2,13	2,06	2,01	1,96
77	3,97	3,12	2,72	2,49	2,33	2,22	2,13	2,06	2,00	1,96
78	3,96	3,11	2,72	2,49	2,33	2,22	2,13	2,06	2,00	1,95
79	3,96	3,11	2,72	2,49	2,33	2,22	2,13	2,06	2,00	1,95
80	3,96	3,11	2,72	2,49	2,33	2,21	2,13	2,06	2,00	1,95
81	3,96	3,11	2,72	2,48	2,33	2,21	2,12	2,05	2,00	1,95
82	3,96	3,11	2,72	2,48	2,33	2,21	2,12	2,05	2,00	1,95
83	3,96	3,11	2,71	2,48	2,32	2,21	2,12	2,05	1,99	1,95
84	3,95	3,11	2,71	2,48	2,32	2,21	2,12	2,05	1,99	1,95
85	3,95	3,10	2,71	2,48	2,32	2,21	2,12	2,05	1,99	1,94
86	3,95	3,10	2,71	2,48	2,32	2,21	2,12	2,05	1,99	1,94
87	3,95	3,10	2,71	2,48	2,32	2,20	2,12	2,05	1,99	1,94
88	3,95	3,10	2,71	2,48	2,32	2,20	2,12	2,05	1,99	1,94
89	3,95	3,10	2,71	2,47	2,32	2,20	2,11	2,04	1,99	1,94
90	3,95	3,10	2,71	2,47	2,32	2,20	2,11	2,04	1,99	1,94
91	3,95	3,10	2,70	2,47	2,31	2,20	2,11	2,04	1,98	1,94
92	3,94	3,10	2,70	2,47	2,31	2,20	2,11	2,04	1,98	1,94
93	3,94	3,09	2,70	2,47	2,31	2,20	2,11	2,04	1,98	1,93
94	3,94	3,09	2,70	2,47	2,31	2,20	2,11	2,04	1,98	1,93
95	3,94	3,09	2,70	2,47	2,31	2,20	2,11	2,04	1,98	1,93
96	3,94	3,09	2,70	2,47	2,31	2,19	2,11	2,04	1,98	1,93
97	3,94	3,09	2,70	2,47	2,31	2,19	2,11	2,04	1,98	1,93
98	3,94	3,09	2,70	2,46	2,31	2,19	2,10	2,03	1,98	1,93
99	3,94	3,09	2,70	2,46	2,31	2,19	2,10	2,03	1,98	1,93
100	3,94	3,09	2,70	2,46	2,31	2,19	2,10	2,03	1,97	1,93



Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Tabel Distribusi t untuk  $\alpha = 0,05$

df	Pr						
	0,25	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309
2	0,817	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025
12	0,695	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930
13	0,694	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852
14	0,692	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787
15	0,691	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733
16	0,690	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686
17	0,689	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610
19	0,688	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385
31	0,682	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375
32	0,682	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365
33	0,682	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356
34	0,682	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348
35	0,682	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340
36	0,681	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333
37	0,681	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326
38	0,681	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319
39	0,681	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307
41	0,681	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301
42	0,680	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296
43	0,680	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291
44	0,680	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286
45	0,680	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,281
46	0,680	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,277
47	0,680	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	3,273
48	0,680	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,269
49	0,680	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	3,265
50	0,679	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,261
51	0,679	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258
52	0,679	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,255
53	0,679	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251
54	0,679	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,248



Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

55	0,679	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245
56	0,679	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242
57	0,679	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239
58	0,679	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237
59	0,679	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232
61	0,679	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	3,229
62	0,678	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	3,227
63	0,678	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,225
64	0,678	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,223
65	0,678	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,220
66	0,678	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218
67	0,678	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216
68	0,678	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	3,214
69	0,678	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	3,213
70	0,678	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,211
71	0,678	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	3,209
72	0,678	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	3,207
73	0,678	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	3,206
74	0,678	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	3,204
75	0,678	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	3,202
76	0,678	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	3,201
77	0,678	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	3,199
78	0,678	1,293	1,665	1,991	2,375	2,640	3,198
79	0,678	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	3,197
80	0,678	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,195
81	0,678	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	3,194
82	0,677	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	3,193
83	0,677	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,191
84	0,677	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,190
85	0,677	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	3,189
86	0,677	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,188
87	0,677	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,187
88	0,677	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	3,185
89	0,677	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	3,184
90	0,677	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	3,183
91	0,677	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	3,182
92	0,677	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	3,181
93	0,677	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	3,180
94	0,677	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	3,179
95	0,677	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	3,178
96	0,677	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	3,177
97	0,677	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	3,176
98	0,677	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	3,175
99	0,677	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	3,175
100	0,677	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,174



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang Masalah

Sektor pariwisata merupakan usaha yang pada umumnya sangat menjanjikan dalam meraih devisa negara. Hal ini perlu mendapatkan perhatian khusus sebagai peluang bisnis dalam perekonomian Indonesia selain faktor-faktor yang lain seperti pendayagunaan industri kecil dan menengah dalam mendongkrak perekonomian nasional yang terpuruk akibat krisis moneter. Kesadaran akan perlunya penanganan yang lebih serius terhadap bidang ini telah melahirkan beberapa kebijakan sebagai langkah pengembangannya. Maka dari itu, pemasaran pariwisata akan menjadi konsep penting yang harus dipegang dan dilaksanakan dalam membina, mempertahankan serta memupuk pertumbuhan yang diharapkan dalam bidang pariwisata sebagai program utama pengembangan daerah wisata.

Salah satu komponen industri pariwisata yang besar peranannya di Indonesia adalah usaha perhotelan. Dilihat dari fungsi utamanya, produk utama yang dijual oleh usaha perhotelan adalah sewa kamar atau jasa penginapan. Sejalan dengan perkembangan tersebut maka kalau sebelumnya produk atau jasa utama sebuah hotel yang menjadi kebutuhan utama wisatawan adalah kamar atau penginapan sekarang sudah mengalami perkembangan. Konsumen mengharapkan sesuatu yang bukan hanya sekedar kamar menginap, namun mereka lebih mengharapkan hal lain seperti pelayanan, kondisi lingkungan yang menyenangkan, sopan santun dan rasa hormat dari seluruh karyawannya.

Di lain hal hotel dapat menyerap banyak tenaga kerja yang berdampak mengurangi angka pengangguran. Selain itu, hotel merupakan bagian penting dari kepariwisataan, dimana hotel bertujuan sebagai rumah kedua.

Saat ini, tingkat persaingan hotel sangatlah tinggi, terutama di kota Surabaya. Salah satunya adalah Hotel Veni Vidi Vici yang harus dapat bertahan dan berkembang dalam persaingan industri perhotelan, hotel harus lebih aktif dan memberikan jasa yang sangat memuaskan kepada pelanggan atau tamu.

Seorang karyawan, khususnya karyawan hotel hendaknya dapat memberikan pelayanan terbaik agar para tamu yang berkunjung mendapatkan kepuasan tersendiri, serta mempunyai kesan yang baik saat pulang ke negaranya nanti. Guna memenuhi kepuasan tamu atau pelanggan pada suatu industri jasa, produktivitas sangat berperan penting bagi perusahaan yang harus dikelola dengan baik. Maka dari itu, diperlukan adanya motivasi dan upaya menumbuhkan rasa disiplin kerja yang tinggi.

Motivasi pada suatu organisasi bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan demi terwujudnya tujuan suatu organisasi. Pimpinan yang mengarahkan karyawannya dengan memberikan motivasi akan menciptakan kondisi dimana karyawan merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi merupakan salah satu syarat jika hasil kerja yang tinggi ingin dicapai secara konsisten. Oleh karena itu, karyawan harus memiliki cara pandang yang maju untuk selalu berpikir, kerja keras, disiplin, jujur dan memiliki rasa loyalitas tinggi terhadap pekerjaannya demi tercapainya tujuan perusahaan.



Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan pekerjaannya.

Kepuasan kerja atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas. Ketidakpuasan karyawan dapat terjadi apabila pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan apa yang di peroleh dari perusahaan. Ketidakpuasan para karyawan ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Maka, para pimpinan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan puas dan meningkatkan kinerjanya

Produktivitas kerja merupakan pemanfaatan atau penggunaan sumber daya pegawai secara efektif dan efisien, ketepatan atau keserasian penggunaan metode atau cara kerja dibandingkan dengan alat atau waktu yang tersedia dalam rangka mencapai tujuan. Seorang yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan yang tidak puas akan memperlihatkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya itu sendiri.

Produktivitas yang tinggi merupakan cerminan pegawai yang merasa puas akan pekerjaannya dan akan memenuhi semua kewajibannya sebagai pegawai



atau mempunyai disiplin yang baik. Salah satu faktor pendukung terciptanya produktivitas kerja pegawai yang tinggi adalah pemberian motivasi kepada pegawai.

Atas dasar uraian tersebut di atas, maka penulis akan membahas departemen yang ada di Hotel Veni Vidi Vici (V3) Surabaya, dengan mengambil judul : **"PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI HOTEL VENI VIDI VICI (V3) SURABAYA"**.

### 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latarbelakang, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi, kepuasan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di Hotel Veni Vidi Vici Surabaya?
2. Apakah motivasi, kepuasan dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di Hotel Veni Vidi Vici Surabaya?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepuasan dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di Hotel Veni Vidi Vici Surabaya.



2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepuasan dan disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di Hotel Veni Vidi Vici Surabaya.

#### 1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Dapat menerapkan teori-teori yang didapat di bangku kuliah ke dalam prakteknya secara nyata.

2. Bagi Hotel

Sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan langkah-langkah yang akan diambil dalam melaksanakan kegiatannya sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan hotel tersebut.

3. Bagi Akademik

Manfaat yang diharapkan diperoleh dari hasil penelitian ini adalah dapat menambah referensi bagi yang ingin melakukan penelitian dengan menggunakan variabel-variabel yang sama.





## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Landasan Teori

##### 2.1.1. Motivasi

##### 2.1.1.1. Pengertian Motivasi

Motivasi menurut Winardi (2001:132) menyatakan bahwa “Dorongan yang memberikan semangat kerja kepada para pegawai untuk berperilaku tertentu dalam usaha mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.”

Menurut Samsudin (2006:281) mengatakan bahwa “Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.”

Sedangkan menurut Simamora (2004:12) mendefinisikan “Motivasi yaitu kebutuhan manusia tersusun secara menjenjang mulai dari yang paling banyak menggerakkan sampai yang paling sedikit memberi dorongan.”

Menurut Gibson dalam Suharto dan Cahyono (2005:13-30) teori motivasi terdiri dari, pertama *content theories* atau teori kepuasan yang memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilaku. Kedua adalah *process theory* atau teori proses yaitu menguraikan dan menganalisis bagaimana perilaku itu dikuatkan,

diarahkan, didukung, dan dihentikan. Kedua kategori tersebut mempunyai pengaruh penting bagi para manajer untuk memotivasi karyawan. Beberapa teori tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### 1. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Intisari dari teori keadilan ini adalah bahwa karyawan membandingkan usaha dan imbalan karyawan dengan usaha dan imbalan yang diterima oleh orang lain dalam situasi kerja yang serupa. Selanjutnya dijelaskan bahwa teori motivasi ini didasarkan pada suatu asumsi bahwa individu itu dimotivasi oleh keinginan untuk diperlakukan adil dalam pekerjaan dan orang bekerja untuk mendapatkan imbalan dari organisasi.

#### 2. Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*)

Teori ini tidak menggunakan konsep suatu motif atau proses motivasi. Sebaliknya teori ini menjelaskan bagaimana konsekuensi perilaku di masa lalu mempengaruhi tindakan dimasa yang akan datang. Menurut Gibson dalam Suharto dan Budi Cahyono dalam pandangan teori ini individu bertindak laku tertentu karena dimasa lalu mereka belajar bahwa perilaku tertentu akan berhubungan dengan hasil yang menyenangkan dan berperilaku tertentu akan menghasilkan akibat yang tidak menyenangkan karena pada umumnya individu lebih suka akibat yang menyenangkan, mereka umumnya akan mengulangi perilaku yang akan mengakibatkan konsekuensi yang menyenangkan.

#### 3. Pencapaian Tujuan (*Goal Setting*)

Tujuan adalah apa yang ingin dicapai oleh seseorang dan tujuan merupakan suatu obyek dalam suatu tindakan, selanjutnya dijelaskan bahwa langkah-langkah dalam penetapan tujuan mencakup: 1). Menentukan apakah orang, organisasi, dan teknologi cocok untuk penetapan tujuan. 2). Mempersiapkan karyawan lewat bertambahnya interaksi interpersonal, komunikasi, pelatihan, dan rencana kegiatan untuk bagi penetapan tujuan. 3). Menekankan sifat-sifat dalam tujuan yang harus dimengerti oleh pimpinan dan bawahan. 4). Melakukan pemeriksaan lanjutan untuk mengadakan penyesuaian yang perlu dalam tujuan yang telah ditetapkan, dimodifikasi dan dicapai.

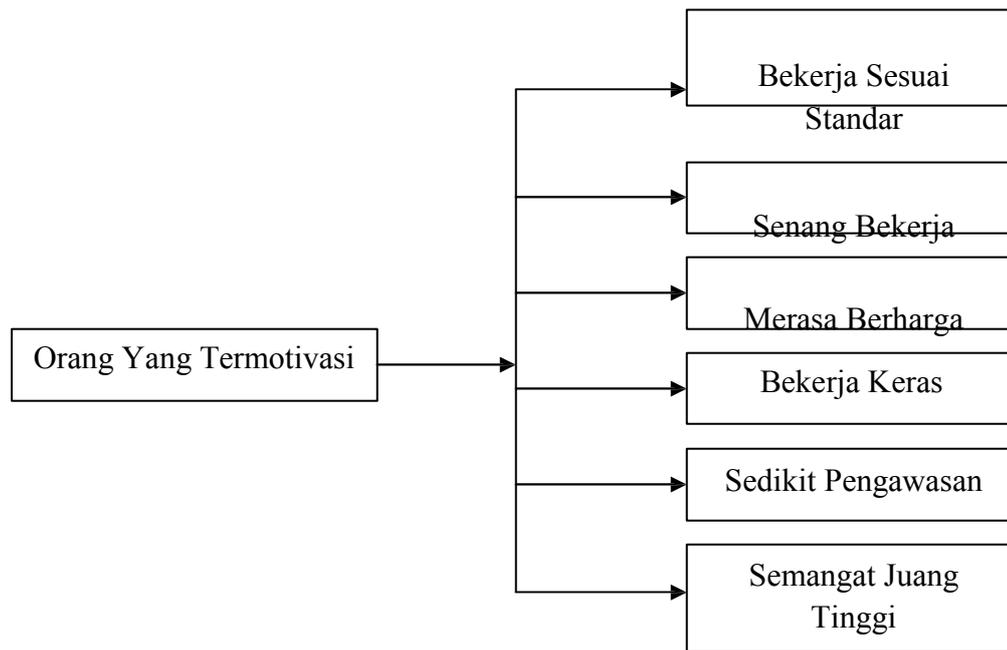
#### 2.1.1.2. Manfaat Motivasi Kerja

Menurut Arep Ishak dan Hendri Tanjung (2003:16) manfaat motivasi kerja yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat. Artinya



pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya. Orang akan merasa dihargai atau diakui, hal ini terjadi karena pekerjaannya itu betul-betul berharga bagi orang yang termotivasi, sehingga orang tersebut akan bekerja keras. Hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

**Gambar 2.1**  
**Ciri-Ciri Orang Yang Termotivasi**



Sumber : Arep Ishak dan Hendri Tanjung (2003:17)

### 2.1.1.3. Pendekatan Motivasi

Menurut Mangkunegara (2009:94) teori-teori dalam motivasi kerja yaitu:

#### a. Teori Kebutuhan

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila seorang karyawan kebutuhannya tidak terpenuhi, maka karyawan tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya apabila kebutuhannya terpenuhi maka karyawan tersebut akan memperlihatkan



perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasny. Beberapa hierarki kebutuhan manusia yang dikemukakan oleh Maslow, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual, dimana kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat rendah atau sebagai kebutuhan yang paling dasar.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuai.

- b. Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) dari Alderfer.

Merupakan kebutuhan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu:

1. *Existenci needs*, yaitu kebutuhan yang berhubungan dengan fisik dari eksistensi karyawan, seperti makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, dan keamanan kondisi kerja, *fringe benefit*.
2. *Relatedness needs*, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
3. *Growth needs*, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi yang merupakan hubungan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan.

- c. Teori *Insting*

Teori motivasi *insting* timbul berdasarkan tindakan yang *intelligent* merupakan refleks dan instingtif yang diwariskan. Oleh karena itu, tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelumnya dan dikontrol oleh pikiran.

- d. Teori *Drive*

Kata *drive* dijelaskan sebagai aspek motivasi dari tubuh yang tidak seimbang, misalnya kekurangan makanan mengakibatkan berjuang untuk memuaskan kebutuhannya agar kembali menjadi seimbang.



#### e. Teori Lapangan

Teori ini merupakan pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi. Teori lapangan lebih memfokuskan pada pikiran nyata seorang karyawan ketimbang pada *insting* atau *habit*.

#### 2.1.1.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Damayanti (2005:11) mengatakan motivasi kerja dipengaruhi oleh:

1. Minat.  
Seseorang karyawan yang mempunyai minat yang tinggi ditandai dengan:
  - a. Perasaan senang bekerja.
  - b. Kesesuaian bekerja sesuai dengan keinginan.
  - c. Merasa sesuai dengan kebijakan pimpinan
2. Sikap positif.  
Seorang karyawan mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya ditandai dengan:
  - a. Merasa senang apabila target yang diinginkan perusahaan terpenuhi.
  - b. Mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.
  - c. Mempunyai disiplin kerja yang tinggi
3. Rangsangan berupa bonus atau insentif, gaji dan penghargaan. Rangsangan berupa gaji atau upah, bonus atau insentif banyak menarik orang karena membarikan pengaruh terhadap kepuasan seseorang di luar pekerjaan. Kepuasan-kepuasan yang ditimbulkan oleh penerima gaji itu antara lain:
  - a. Gaji memungkinkan seseorang memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik diri serta keluarganya.
  - b. Gaji jika cukup besarnya mungkin dapat pula dipakai untuk membeli kebutuhan lain yang bersifat sekunder.
  - c. Gaji sering pula dipandang sebagai simbol kekayaan.
  - d. Gaji juga menempatkan seseorang pada kedudukan yang tinggi dalam status dan gengsi sosial.

#### 2.1.2. Kepuasan Kerja

##### 2.1.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2001:193) mengatakan bahwa “Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan



seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala suatu yang yang dihadapi dilingkungan pekerjaannya.”

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2009:117) “Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam pekerjaan.” Sedangkan menurut Hasibuan (2006:202) bahwa “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.”

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaannya melibatkan aspek-aspek seperti upah dan gaji yang diterima.

#### **2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Kepuasan merupakan sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan. jika karyawan puas dengan pekerjaannya, maka ia akan betah bekerja pada perusahaan atau organisasi tersebut. Dengan mengerti output yang dihasilkan, maka perlu kita ketahui penyebab yang bisa mempengaruhi kepuasan tersebut.

Menurut Robbins (2003:149-150) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

##### **a. Kerja yang secara mental menantang**

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan, kemampuannya dan kesempatan dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan betapa baik



mereka mengerjakan pekerjaan. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang.

b. Ganjaran yang pantas

Banyak karyawan yang menginginkan sistem upah dan kebijakan yang adil sesuai dengan pengharapannya. Bila upah dilihat sebagai adil didasarkan pada beban pekerjaan, tingkat keahlian individu dan standar pengupahan, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan kerja.

c. Rekan sekerja yang mendukung

Dukungan dari rekan kerja atau kelompok kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi seorang karyawan. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa diterima dan dibantu dalam menyelesaikan tugasnya. Sifat dari kelompok kerja akan menimbulkan dampak terhadap kepuasan kerja. Rekan sekerja yang ramah dan mendukung merupakan sumber kepuasan karyawan secara individu.

d. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli lingkungan kerja, baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan.

Ada enam faktor penentu kepuasan kerja yang diutarakan oleh Luthans

(2006:244), yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri

Dua aspek yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah cukupnya variasi dalam pekerjaan dan diberinya kebebasan dengan menggunakan metode kerja sendiri dalam bekerja, dan selain itu pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Sebaliknya pekerjaan yang membosankan akhirnya akan menimbulkan stress. Inti dari semua pernyataan diatas adalah bahwa orang yang mencintai pekerjaannya akan mengalami kepuasan kerja tinggi.

2. Gaji

Gaji merupakan suatu penetapan kepuasan kerja yang sangat penting karena uang merupakan instrument untuk memenuhi berbagai kebutuhan hidup sehingga uang merupakan suatu symbol pencapaian dan pengakuan. Bagaimanapun juga, keuntungan sampingan tidak dapat ditemukan sebagai pengaruh besar dalam kepuasan seperti gaji langsung.

3. Kesempatan Promosi



Kesempatan promosi mempunyai dampak pada kepuasan kerja. Promosi ke tingkat yang lebih tinggi dalam suatu pekerjaan biasanya memiliki pengaruh perubahan yang positif dalam pengawasan, isi pekerjaan dan gaji. Oleh sebab itu karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja, dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan.

#### 4. Supervisi atau Pengawasan

Kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan. Tugas pengawasan tidak dapat dipisahkan dengan tugas kepemimpinan yaitu usaha mempengaruhi kegiatan karyawan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu.

#### 5. Rekan kerja

Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan. Jika terjadi konflik dengan rekan kerja, maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan.

#### 6. Kondisi Kerja

Kondisi kerja merupakan suatu faktor lain yang berpengaruh pada kepuasan kerja. Karyawan akan merasa puas apabila kondisi kerja yang aman, nyaman dan menarik tercipta dari sekitar lingkungan kerja. Setiap karyawan tentu menginginkan kondisi di sekitar pekerjaannya baik, karena dengan kondisi kerja yang baik dapat menimbulkan semangat dan kegairahan dalam bekerja sehingga terciptalah kepuasan kerja.

### 2.1.2.3. Pengukuran Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2009:126-127) mengatakan bahwa mengukur kepuasan kerja dapat menggunakan tiga cara, yaitu:

#### a. Pengukuran kepuasan kerja dengan skala indeks deskripsi jabatan.

Skala pengukuran ini dikembangkan oleh Smith, Kendall dan Hulin pada tahun 1969, dalam penggunaannya, pegawai ditanya mengenai pekerjaan maupun jabatannya yang dirasakan sangat baik dan sangat buruk, dalam skala mengukur sikap lima area yaitu kerja, pengawasan, upah, promosi, dan rekan kerja. setiap pertanyaan yang diajukan, harus dijawab oleh pegawai dengan cara menandai jawaban ya, tidak atau tidak ada jawaban.



- b. Pengukuran kepuasan kerja dengan berdasarkan ekspresi wajah.

Mengukur kepuasan kerja ini dikembangkan oleh Kunin pada tahun 1955. skala ini terdiri dari seri gambaran wajah orang-orang mulai dari sangat gembira, gembira, netral, cemberut dan sangat cemberut. pegawai diminta untuk memilih ekspresi wajah yang sesuai dengan kondisi pekerjaan yang dirasakan saat itu.

- c. Pengukuran kepuasan kerja dengan kuesioner Minnesota.

Pengukuran kepuasan ini dikembangkan oleh weiss, dawis dan England pada tahun 1967. skala ini terdiri dari pekerjaan yang dirasakan sangat tidak puas, tidak puas, netral, memuaskan dan sangat memuaskan. Pegawai ini diminta memilih satu alternative jawaban yang sesuai dengan kondisi pekerjaan.

### 2.1.3. Disiplin Kerja

#### 2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2006:193) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah “Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.” Kesadaran adalah sikap seorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Ranupandojo dan Husnan (2002:15) mengungkapkan “Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.”

Menurut Davis (2002:112) menunjukkan bahwa “Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar



organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik.”

Singodimedjo (2002, dalam Sutrisno, 2009: <http://bpsmpirapat.blogspot.com>) mendefinisikan “Disiplin sebagai sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Dengan adanya tata tertib yang ditetapkan, tidak dengan sendirinya para pegawai akan mematuhi. Perlu bagi pihak organisasi mengkondisikan karyawannya dengan tata tertib organisasi/perusahaan.”

### 2.1.3.2. Macam-macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2009:129) menyatakan bahwa ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

- a. Disiplin Preventif  
Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.
- b. Disiplin Korektif  
Disiplin korektif yaitu suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Disiplin korektif memerlukan perhatian khusus dan proses prosedur yang seharusnya. Hal ini sesuai dengan pendapat Davis (1985:367) yang mengemukakan bahwa disiplin korektif memerlukan perhatian proses yang seharusnya, yang berarti bahwa prosedur harus menunjukkan pegawai yang bersangkutan benar-benar terlibat. Keperluan proses yang seharusnya itu dimaksudkan adalah pertama, suatu prasangka yang tak bersalah sampai pembuktian pegawai berperan dalam pelanggaran. Kedua, hak untuk didengar dalam beberapa kasus terwakili oleh pegawai lain. Ketiga, disiplin itu dipertimbangkan dalam hubungannya dengan keterlibatan pelanggaran.



### 2.1.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Singodimedjo dalam Sutrisno (2009: <http://bpsmpirapat.blogspot.com>)

menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

- a. Besar/kecilnya pemberian kompensasi.
 

Besar atau kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa bahwa kerja keras yang dilakukannya akan mendapatkan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah diberikan pada organisasi/perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila karyawan/pegawai merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka usaha kerja yang dilakukan akan terganggu, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar atau di dalam, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin ke luar, atau memanfaatkan pekerjaannya sebagai sarana untuk menambah penghasilan. Dengan kata lain, dengan pemberian kompensasi yang mencukupi, sedikit banyak akan membantu pegawai/karyawan untuk bekerja dengan tenang. Karena dengan menerima kompensasi yang wajar, kebutuhan primer mereka akan dapat terpenuhi.
- b. Ada/tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.
 

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam suatu organisasi/perusahaan, semua pegawai/karyawan akan memperhatikan bagaimana pemimpin mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan. Bagaimanapun juga, pemimpin merupakan contoh yang akan ditiru oleh bawahannya dalam bersikap. Oleh sebab itu, bila seorang pemimpin menginginkan tegaknya peraturan disiplin dalam perusahaan, maka ia adalah orang pertama yang mempraktekkan agar dapat diikuti oleh karyawan lainnya.
- c. Ada/tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
 

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi/perusahaan, bila tidak ada peraturan yang tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Dengan adanya aturan tertulis yang jelas, para karyawan akan mendapatkan kepastian mengenai pedoman apa saja yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan. Sehingga akan menghindarkan diri dari perilaku yang tidak sesuai dengan peraturan tersebut.
- d. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan.
 

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian dari pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan



tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Melalui tindakan terhadap perilaku indisipliner, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Pada situasi demikian, maka semua pegawai akan menghindari sikap yang melanggar aturan yang akhirnya akan menimbulkan kerugian pada organisasi/perusahaan. Demikian pula sebaliknya, apabila pemimpin tidak berani mengambil tindakan, walaupun sudah jelas pelanggaran yang dibuat oleh karyawan, akan berdampak kepada suasana kerja dalam organisasi/perusahaan. Dimana karyawan akan meragukan pentingnya berdisiplin di tempat kerja.

- e. Ada/tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan organisasi/perusahaan, perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan standar organisasi/perusahaan. Dengan menyadari bahwa sifat dasar manusia adalah selalu ingin bebas, tanpa terikat oleh peraturan, maka pengawasan diperlukan demi tegaknya disiplin dalam suatu organisasi/perusahaan.

- f. Ada/tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Pegawai adalah manusia yang memiliki perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Sebagai manusia, karyawan tidak hanya membutuhkan penghargaan dengan pemberian kompensasi yang tinggi, tetapi juga membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpin. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicarikan jalan keluarnya, dan lain sebagainya. Pemimpin yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat secara fisik, tetapi juga dekat secara batin. Pemimpin yang demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh karyawan, sehingga akan berpengaruh besar terhadap prestasi dan semangat kerja karyawan.

- g. Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

1. Saling menghormati bila bertemu di lingkungan kerja.
2. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga karyawan akan turut bangga dengan pujian tersebut.
3. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan yang berhubungan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
4. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

## 2.1.4. Produktivitas Kerja

### 2.1.4.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Gaspersz (2003:130) bahwa “Produktivitas kerja merupakan tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan untuk memenuhi keinginan konsumen. Produktivitas dimulai dari kebutuhan pelanggan dan berakhir pada persepsi pelanggan. Hal ini dapat diimplementasikan



interaksi antara karyawan (pekerja) dan pelanggan yang mencakup (a) ketepatan waktu, berkaitan dengan kecepatan memberikan tanggapan terhadap keperluan-keperluan pelanggan; (b) penampilan karyawan, berkaitan dengan kebersihan dan kecocokan dalam berpakaian; (c) kesopanan dan tanggapan terhadap keluhan, berkaitan dengan bantuan yang diberikan dalam menyelesaikan masalah-masalah yang diajukan pelanggan.”

Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional dalam Umar (2004:9) mempunyai pengertian sebagai “Sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.”

Menurut Handoko (2001:210) menyatakan bahwa “Produktivitas sebagai hubungan antara input dengan output suatu sistem produktif. Untuk menaikkan produktivitas, para manager, teknisi dan karyawan semua harus memproduksi lebih banyak output (nilai rupiah dan/atau unit produk dan unit jasa) dari setiap input. Mereka harus memproduksi lebih banyak output dari setiap jenis tenaga kerja yang digunakan, dari setiap rupiah investasi modal, dari setiap unit bahan mentah dan setiap unit energi yang dikonsumsi dalam produksi.”

Sedangkan menurut Komaruddin (2002:124) “Produktivitas didefinisikan sebagai ukuran sampai sejauh mana sumber-sumber daya disertakan dan dipadukan dalam organisasi dan digunakan untuk mencapai seperangkat hasil.”

Demikian pula menurut Muchdarsyah (2003:22) dalam Yuniarsih & Suwatno (2011:157) menyimpulkan bahwa “Produktivitas kerja bukan sekedar merupakan fungsi dari seberapa keras karyawan bekerja, melainkan juga sangat tergantung pada lingkungan kerja dan alur proses yang dilewatinya. Misalnya: kualitas pasokan bahan, rancangan kerja, perawatan mesin, penggantian (modernisasi) perlengkapan dan peralatan kerja, desain produk, proses produksi yang telah ditetapkan, serta iklim organisasi yang berkembang didalamnya.”

#### 2.1.4.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Masalah produktivitas kerja dalam suatu organisasi merupakan faktor yang penting, terutama bila dihubungkan dengan sikap mental yang selalu ingin meningkatkan kualitas kerja. Tinggi rendahnya produktivitas kerja seseorang tidak



terjadi dengan sendirinya, karena dalam pencapaian produktivitas tenaga kerja banyaknya dipengaruhi berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan organisasi.

Menurut Siagian (2001:121-134), faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, yaitu :

- a. Tingkat upah dan gaji yang diterima oleh para pekerja yang wajar dalam arti memungkinkan untuk memenuhi kebutuhannya secara manusiawi. Kompensasi merupakan bentuk imbalan yang diterima seseorang sebagai balasan atas kontribusinya terhadap organisasi. Kompensasi secara organisasional terdiri dari: upah/gaji, insentif, dan bonus kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah: kondisi pasar tenaga kerja, peraturan pemerintah, kesepakatan kerja, sikap manajemen, kemampuan membayar dan biaya hidup.
- b. Sifat Tugas yang dilaksanakan. Pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus disesuaikan dengan kemampuan kerja. Pekerjaan harus dapat dilaksanakan karyawan dengan baik jika pimpinan menyesuaikan dengan tingkat pendidikan, keahlian, dan pengalaman kerja karyawan.
- c. Kemampuan organisasi dalam memberikan penghargaan yang wajar tanpa membahayakan kelangsungan hidup organisasi. Karyawan harus diberikan kesempatan berprestasi dengan cara mempromosikan karyawan atau memberikan penghargaan yang sesuai dengan kemampuan perusahaan.
- d. Iklim kerja yang terdapat dalam organisasi. Iklim kerja merupakan pengaruh yang perlu diperhatikan pimpinan yang menyangkut kelangsungan hidup perusahaan dan pengaruh sosial politik terhadap perusahaan tersebut.
- e. Syarat kerja lainnya, seperti: Kondisi kerja, hubungan kerja, dan manajemen organisasi. Kondisi kerja meliputi kebersihan, penerangan, sirkulasi udara, dan tingkat kebisingan di ruang kerja. Hal ini harus dapat dikendalikan agar proses kerja tidak terganggu. Sedangkan hubungan kerja adalah hubungan kerja yang terjalin baik antara pimpinan dengan karyawan atau sesama karyawan. Manajemen organisasi merupakan kemampuan pimpinan atau manajer dalam mengarahkan karyawan agar bekerja dengan baik.
- f. Keselamatan kerja. Upaya untuk melindungi pekerja dari luka-luka yang diakibatkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerja. Penyebab utama kecelakaan kerja yaitu: peralatan teknis tidak memadai, kondisi kerja tidak baik, dan kelalaian manusia.
- g. Jaminan Sosial. Jaminan sosial tenaga kerja merupakan jaminan yang diberikan pemerintah bagi karyawan meliputi: jaminan kematian, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kesehatan, dan jalinan hari tua. Perusahaan harus mendaftarkan karyawannya menjadi peserta jamsostek.



### 2.1.4.3. Pengukuran Produktivitas

Produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. secara fisik produktivitas diukur secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran (panjang, berat, lamanya waktu, jumlah). Sedangkan berdasarkan nilai, produktivitas diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan atau tugas. Oleh karena itu mengukur tingkat produktivitas tidaklah mudah, disamping banyaknya variabel, juga ukurannya yang digunakan sangat bervariasi.

Menurut Gaspers (2000:18) dalam Yuniarsih & Suwatno (2011:162) menuliskan pengukuran tersebut dalam bentuk persamaan sebagai berikut :

$$\text{Indeks Produktivitas} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}} = \frac{\text{Performance}}{\text{Alokasi Sumber}} = \frac{\text{Efektivitas}}{\text{Efisiensi}}$$

Efektivitas berkaitan dengan sejauhmana sasaran dapat dicapai atau target dapat direalisasikan, sedangkan efisiensi berkaitan dengan bagaimana sumberdaya dapat digunakan secara benar dan tepat sehingga tidak terjadi pemborosan. Pegawai yang memiliki kemampuan kerja efektif dan efisien, cenderung mampu menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi. Dia merupakan pegawai yang produktif. Bila efektivitas tinggi namun efisiensi rendah, berarti telah terjadi pemborosan, sebaliknya jika efisiensi tinggi namun efektivitas rendah berarti kegiatan tidak mencapai sasaran, hasil yang dicapai lebih rendah dari target. Rendahnya tingkat efektivitas dan efisiensi bisa disebabkan oleh kelalaian dan ketidakmampuan pegawai, atau bisa juga karena kesalahan manajemen.



Produktivitas kerja didukung oleh tingkat usaha yang dilakukan karyawan dalam menampilkan kemampuan profesionalnya secara berkesinambungan, sesuai dengan tuntutan tugas. Dengan demikian pengukuran produktivitas kerja karyawan selain berkaitan dengan tugas utamanya, juga perlu dilihat dari sisi kualifikasi dan pengembangan profesionalnya.

#### 2.1.4.4. Manfaat Pengukuran Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan apapun bentuknya, perlu mengetahui tingkat produktivitas karyawannya. Hal ini dimaksudkan agar dapat mengukur tingkat perbaikan produktivitas kerja karyawannya dari waktu ke waktu dengan cara membandingkan dengan produktivitas standar yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Kegiatan ini menjadi penting agar perusahaan itu dapat meningkatkan daya saing dari hasil kerja karyawan terutama di era globalisasi yang semakin kompetitif.

Gasperesz (2000:24) yang dikutip oleh Yuniarsih & Suwanto (2011:164) menyatakan bahwa terdapat beberapa manfaat pengukuran produktivitas dalam suatu organisasi, antara lain :

1. Organisasi dapat menilai efisiensi konversi penggunaan sumber daya, agar dapat meningkatkan produktivitas.
2. Perencanaan sumber daya akan menjadi lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktivitas, baik dalam perencanaan jangka panjang maupun jangka pendek.
3. Tujuan ekonomis dan non ekonomis organisasi dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas yang tepat, dipandang dari sudut pandang produktivitas.
4. Perencanaan target tingkat produktivitas di masa mendatang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang.
5. Strategi untuk meningkatkan produktivitas organisasi dapat ditetapkan berdasarkan tingkat kesenjangan produktivitas (*productivity gap*) yang ada di





6. Pengukuran produktivitas menjadi informasi yang bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas antarorganisasi yang sejenis, serta bermanfaat pula untuk informasi produktivitas organisasi pada skala nasional maupun global.
7. Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari suatu pengukuran dapat menjadi informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan organisasi.
8. Pengukuran produktivitas akan menciptakan tindakan-tindakan kompetitif berupa upaya peningkatan produktivitas terus-menerus.

Dari uraian diatas dapat kita ketahui bahwa manfaat pengukuran produktivitas itu sangat penting. Oleh karena itu agar hasil benar-benar bermanfaat secara maksimal maka pemimpin harus membuat perencanaan secara matang untuk kelancaran kegiatan ini.

#### **2.1.4.5. Hubungan Antara Produktivitas Kerja Dengan Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja**

Menurut teori yang dikemukakan oleh Siagian (2007:11) “Dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan/organisasi, motivasi mempunyai peran yang penting karena merupakan suatu upaya dari para manajer untuk menggugah, mendorong, dan menimbulkan semangat kerja yang lebih baik bagi karyawannya”.

Demikian juga menurut Gaspersz dalam Yuniarsih dan Suwatno (2009:175), “Faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan adalah seleksi karyawan, pelatihan kerja, lingkungan kerja hubungan antara pimpinan dan bawahan, sistem penggajian dan motivasi”.

Produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung para karyawan yang mempunyai motivasi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Motivasi dapat menimbulkan kemampuan bekerja serta kerjasama, maka secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas. Sedangkan apabila motivasi karyawan lebih tinggi tetapi tidak didukung lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja maka hasil produktivitas kerja tidak baik.

Produktivitas kerja merupakan suatu hasil kerja dari seorang karyawan. Hasil kerja karyawan ini merupakan suatu proses bekerja dari seseorang dalam menghasilkan suatu barang atau jasa. Proses kerja dari karyawan ini merupakan kinerja dari karyawan. Sering terjadi produktivitas kerja karyawan menurun dikarenakan kemungkinan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, upah yang minim dan juga ketidakpuasan dalam bekerja.

Menurut Rosida (2009:237) “Kepuasan kerja tampaknya dapat mempengaruhi kehadiran seseorang dalam dunia kerja dan ingin melakukan perubahan kerja, yang selanjutnya berpengaruh terhadap kemauan terhadap bekerja. Jika kemauan untuk bekerja tinggi yang disertai dukungan aktivitas yang mengarah pada tujuan, sehingga pada akhirnya meningkatkan prestasi kerja seseorang.”

Penurunan produktivitas kerja masih sering terjadi. Permasalahan tentang produktivitas kerja ini merupakan permasalahan umum yang terjadi pada setiap perusahaan. Kadang produktivitas kerja seorang karyawan cenderung menurun dan pengaruhnya adalah merosotnya suatu perusahaan. Bila tidak diatasi dengan baik maka perusahaan tersebut akan cenderung mengalami penurunan yang signifikan.

Salah satu faktor untuk mencapai tujuan perusahaan diantaranya adalah peran sumber daya manusia atau karyawan. Sumber daya manusia dalam hal ini



adalah tenaga kerja yang merupakan kekuatan pokok yang mampu menggerakkan kegiatan perusahaan, dimana masing-masing individu memiliki latar belakang, tingkat ekonomi, sosial budaya yang berbeda-beda.

Tujuan dari suatu perusahaan adalah memperoleh keuntungan, tujuan tersebut akan diperoleh apabila produktivitas meningkat, untuk meningkatkan produktivitas kerja perlu adanya tenaga kerja yang memiliki keahlian dan ketrampilan kerja, karena apabila tenaga kerja tidak memiliki keahlian dan ketrampilan akan berakibat menurunkannya produktivitas dan merugikan perusahaan.

Menurut Sumarsono (2003:63-64) “Produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya, seperti latar belakang pendidikan, ketrampilan, disiplin, motivasi, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, manajemen dan kesempatan berprestasi.”

Produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lain. Salah satu faktor tersebut adalah disiplin kerja. Produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung oleh para karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Disiplin kerja karyawan dapat dikatakan baik apabila patuh pada peraturan perusahaan, dapat menggunakan alat-alat produksi, dan dapat memanfaatkan bahan-bahan produksi dengan efektif dan efisien. Secara sederhana dapat dijelaskan bahwa dengan adanya disiplin kerja akan dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan berupa hasil yang baik.

Mengacu pada pendapat Simamora (2004:612) “Faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja; kualitas



kerja; dan ketepatan waktu.” Berdasarkan teori-teori diatas dapat dikemukakan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2005:29) menyatakan bahwa “Pembentukan kinerja yang baik dihasilkan jika terdapat komunikasi antara seluruh karyawan sehingga membentuk internalisasi budaya perusahaan yang kuat dan dipahami sesuai dengan nilai-nilai organisasi yang dapat menimbulkan persepsi yang positif antara semua tingkatan karyawan untuk mendukung dan mempengaruhi iklim kepuasan yang berdampak pada kinerja karyawan.”

## 2.2. Hasil Penelitian Terdahulu

2.2.1. Penelitian yang dilakukan oleh Tony Listianto, 2007, yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta)”, dengan hasil penelitian sebagai berikut :

Berdasarkan hasil analisis diketahui masing-masing variabel independen berpengaruh secara positif dan signifikan yang ditunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar nilai  $t_{tabel}$ , dimana  $t_{hitung}$  variabel Mot sebesar 3,133; KK 5,800; dan Disp sebesar 3,395; sedangkan besaran nilai  $t_{tabel}$  pada  $\alpha$  sama dengan 1% adalah 2,326. Hasil perhitungan F-test diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 625,221 dan signifikansi sebesar 0,000, maka model yang memasukkan 3 variabel yaitu Mot, KK dan Disp sudah tepat. Pada hasil penelitian diperoleh  $R_2$  sebesar 0,942. Hal ini menunjukkan pemilihan variabel motivasi, kepuasan kerja, dan variabel disiplin kerja dalam menjelaskan variasi kinerja sebesar 94,2 persen, sisanya 5,8 persen ditentukan oleh variabel-variabel lain di luar model.

Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu :

- Tujuan yang sama yaitu melakukan penelitian terhadap pengaruh motivasi, kepuasan, dan disiplin kerja atas kinerja pegawai.
- Metode yang digunakan yaitu teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner.
- Variabel X dan Y yang digunakan sama.



Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu :

- Penelitian sebelumnya meneliti tentang ”Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta)” sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti sekarang meneliti pada ” Pengaruh Motivasi, Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Veni Vidi Vici (V3) Di Surabaya”.
- Penelitian sebelumnya meneliti di kota Surakarta, sedangkan penelitian sekarang hanya dilakukan di Surabaya.
- Penelitian sebelumnya dilakukan tahun 2007 dan penelitian sekarang dilakukan tahun 2012.

2.2.2. Penelitian yang dilakukan oleh Juwita Ningrum, 2007, dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Roti Ramayana Surabaya”, dengan hasil penelitian sebagai berikut :

Berdasarkan uji F dengan menggunakan program SPSS nilai F hitung sebesar 87,982 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,18. Hal ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima atau dengan kata lain motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ). Sedangkan berdasarkan hasil uji t secara parsial nilai variabel disiplin ( $X_2$ ) berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) pada Perusahaan Roti Ramayana Surabaya. Maka hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi perusahaan Roti Ramayana Surabaya. Dimana disiplin kerja mempunyai pengaruh yang dominan dengan motivasi. Oleh karena itu Perusahaan Roti Ramayana Surabaya hendaknya memberikan motivasi yang lebih terhadap karyawannya agar tercapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi dari yang sudah ada sebelumnya. Sehingga kedepannya Perusahaan Roti Ramayana Surabaya tetap dapat unggul dalam persaingan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu :

- Penelitian sama-sama dilakukan di Surabaya.
- Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner.



- Variabel yang dipengaruhi sama-sama terhadap produktivitas kerja.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu :

- Penelitian sebelumnya meneliti “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Roti Ramayana Surabaya”, sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti sekarang meneliti pada ” Pengaruh Motivasi, Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Veni Vidi Vici (V3) Di Surabaya”.
- Penelitian sebelumnya dilakukan tahun 2007 dan penelitian sekarang dilakukan tahun 2012.
- Teknik pengambilan sampel dilakukan secara acak, sedangkan peneliti sekarang menggunakan keseluruhan populasi karyawan.
- Penelitian sebelumnya variabel bebas yang digunakan hanya 2 variabel yaitu motivasi dan disiplin, sedangkan pada penelitian sekarang menggunakan 3 variabel bebas yaitu motivasi, kepuasan dan disiplin.

### 2.3. Hipotesis Penelitian

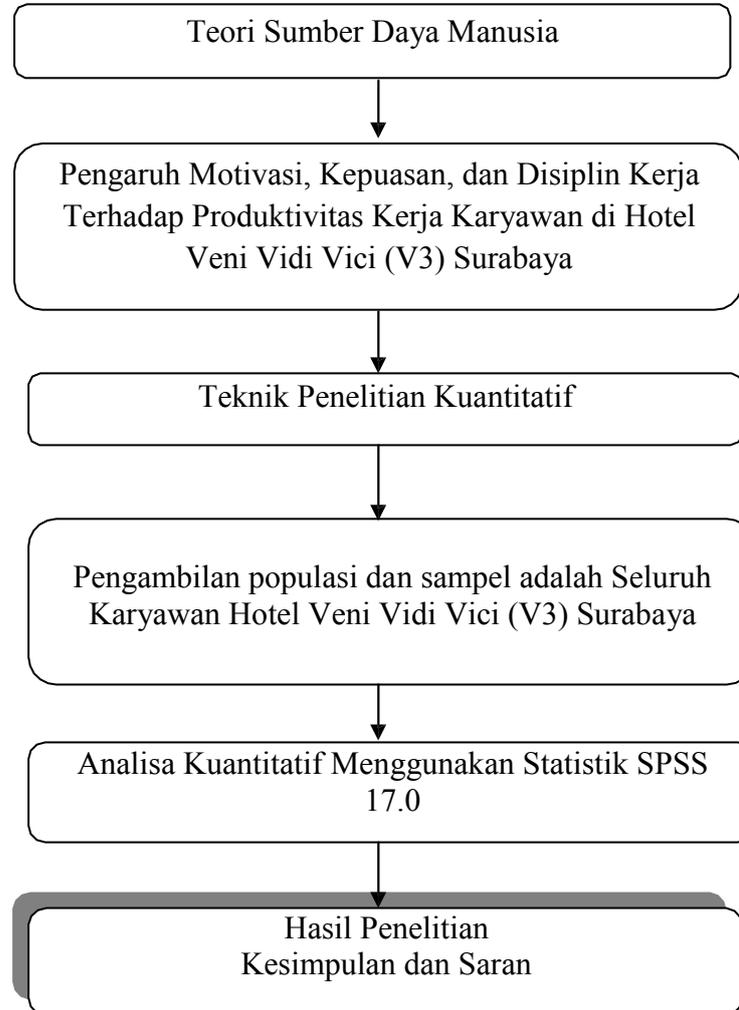
Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Motivasi, kepuasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Hotel Veni Vidi Vici Surabaya.
2. Motivasi, kepuasan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Hotel Veni Vidi Vici Surabaya.



## 2.4. Rerangka Pemikiran

Rerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan pada hasil.



## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1. Obyek Penelitian

Dalam penelitian ini obyek yang dipilih adalah motivasi, kepuasan dan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Hotel Veni Vidi Vici (V3) Surabaya.

#### 3.2. Pendekatan Penelitian dan Sumber Data

##### 3.2.1. Pendekatan Penelitian

1. Pendekatan Penelitian Kuantitatif

Pendekatan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dipaparkan dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung. Dalam penelitian ini pendekatan kuantitatifnya yaitu pemberian skor atas jawaban kuesioner, penghitungan statistik untuk pengujian hipotesis.

2. Pendekatan Penelitian Kualitatif

Pendekatan penelitian kualitatif adalah penelitian yang disajikan dalam bentuk kata-kata yang mengandung makna yang tidak dapat dihitung. Dalam penelitian ini pendekatan kualitatifnya yaitu penyusunan instrumen penelitian dalam skala interval, misalnya sangat tidak penting, tidak penting, cukup penting, penting, dan sangat penting.



### 3.2.2. Sumber Data

#### 1. Data Primer

Data primer merupakan data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data ini tidak tersedia dalam bentuk terkompilasi ataupun dalam bentuk arsip-arsip. Data ini harus dicari melalui nara sumber atau dalam istilah teknisnya responden, yaitu orang yang kita jadikan obyek penelitian atau orang yang kita jadikan sebagai sarana mendapatkan informasi ataupun data. Dalam hal ini yaitu didapat dari wawancara dan kuesioner pada karyawan di Hotel Veni Vidi Vici (V3) Surabaya.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

### 3.3. Variabel Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah dan hipotesis yang telah dikemukakan, maka variabel-variabel penelitian yang akan diukur dalam penelitian ini meliputi :

- a. Variabel bebas atau *independent* variabel (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain, yang terdiri dari :

$X_1$  : Motivasi Kerja

$X_2$  : Kepuasan Kerja

$X_3$  : Disiplin Kerja



- b. Variabel terikat atau *dependent* variabel (Y) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya, yaitu :

Y : Produktivitas Kerja

### 3.4. Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya

#### 3.4.1. Definisi Operasional Variabel

Berikut adalah definisi operasional dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Variabel bebas (X), yang terdiri dari :

- a. Motivasi Kerja ( $X_1$ )

Motivasi adalah Dorongan yang memberikan semangat kerja kepada para karyawan Hotel Veni Vidi Vici untuk berperilaku tertentu dalam usaha mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan

Dengan indikator sebagai berikut :

1. Adanya promosi tiap tahun.
2. Adanya pengarahan setiap hari saat dimulainya pekerjaan.
3. Mendapat bonus jika memenuhi target.
4. Lingkungan kerja yang mendukung.

- b. Kepuasan Kerja ( $X_2$ )

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan karyawan Hotel Veni Vidi Vici dalam memandang pekerjaan mereka.

Dengan indikator sebagai berikut :

1. Kebanggaan akan pekerjaan saat ini.





2. Gaji yang memuaskan.
  3. Rekan kerja yang dapat diajak berinteraksi dalam pekerjaan.
  4. Pekerjaan yang sesuai dengan minat.
- c. Disiplin Kerja ( $X_3$ )

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan karyawan Hotel Veni Vidi Vici menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dengan indikator sebagai berikut :

1. Sadar dan secara sukarela menaati semua peraturan.
  2. Mematuhi atau mengerjakan semua tugas dan tanggung jawab dengan baik tanpa paksaan.
  3. Menerima sanksi jika melakukan pelanggaran.
  4. Melakukan semua peraturan perusahaan.
2. Variabel terikat (Y) yaitu : Produktivitas kerja

Produktivitas kerja merupakan tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan untuk memenuhi keinginan konsumen.

Dengan indikator sebagai berikut:

- a. Ketepatan waktu dalam memberikan tanggapan terhadap keperluan tamu.
- b. Penampilan karyawan.
- c. Kesopanan dan tanggapan terhadap keluhan.

### 3.4.2. Teknik Pengukuran Data

Dalam penelitian ini data diukur dengan menggunakan skala LIKERT, yaitu skala yang menyatakan setuju atau ketidaksetujuan terhadap subyek, obyek,

atau kejadian tertentu. Setiap pertanyaan disusun sedemikian rupa agar dapat dijawab dalam lima tingkatan jawaban pertanyaan atau pernyataan yang diajukan.

Urutan skala ini menggunakan empat angka penilaian yaitu:

**Tabel 3.1**  
**Bobot dan Kategori Pengukuran Data**

Keterangan	Penilaian
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Ragu-ragu (R)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Imam Ghozali (2006:41)

### 3.4.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu:

#### 1. Teknik Kuesioner

Dengan teknik ini penulis menyebarkan daftar pertanyaan kepada seluruh responden. Dalam hal ini daftar pertanyaan yang diajukan disesuaikan dengan pokok permasalahan yang penulis teliti.

#### 2. Teknik Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan proses tanya jawab kepada responden yang kurang jelas dalam menanggapi kuesioner yang telah disediakan. Jadi teknik wawancara ini sekaligus menjadi pendukung dari teknik kuesioner.

#### 3. Teknik Kepustakaan

Dalam teknik kepustakaan ini, penulis mencari informasi melalui internet, buku literatur, catatan perkuliahan yang mendukung dengan pokok



permasalahan. Setelah data dikumpulkan, penulis akan memulai pengolahan data hasil temuan dilapangan.

### 3.5. Populasi dan Sample

Menurut Silalahi (2003:59) mendefinisikan : “Populasi adalah mencatat semua elemen yang diselidiki, menyelidiki semua obyek, semua gejala atau peristiwa”. Sedangkan menurut Sutrisno (2001:76) “Sampel merupakan bagian atau representasi dari populasi yang akan diteliti.”

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 60 karyawan dari seluruh departemen di Hotel Veni Vidi Vici (V3) Suarabaya, peneliti mengambil dari keseluruhan populasi yang berjumlah 60 karyawan. Maka penelitian ini disebut sebagai penelitian populasi.

### 3.6. Metode dan Teknik Analisis Data

Daftar pertanyaan atau kuesioner yang telah ada harus bersifat valid dan reliable. Maka perlu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas sebagai berikut:

#### 3.6.1. Uji Validitas

Suatu kuesioner dikatakan valid atau sah jika pertanyaan pada suatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Langkah-langkah pengujian validitas terhadap item pertanyaan:

- a. Menentukan nilai  $r_{hitung}$



Nilai  $r_{hitung}$  untuk tiap item pertanyaan dihitung dengan menggunakan program SPSS dan nilai bisa dilihat pada “Correlation” untuk kolom “Total Correlation  $X_i$ ”

- b. Menentukan nilai  $r_{tabel}$

Besarnya nilai  $r_{tabel}$  ditentukan sebagai berikut:

$Df = n$  (banyaknya sampel)

$\alpha =$  batas toleransi kesalahan yang digunakan (tingkat signikan) = 5%

- c. Kriteria Pengujian

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka seluruh pertanyaan tidak valid.

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka seluruh pertanyaan valid.

### 3.6.2. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel (handal), jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengertian lain adalah apakah seluruh pertanyaan yang digunakan layak untuk digunakan. Untuk menguji reliabilitas dari masing-masing pertanyaan dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Menentukan nilai  $r_{hitung}$

Nilai  $r_{hitung}$  untuk variabel dihitung dengan menggunakan program SPSS dan bisa dilihat pada nilai “*Alpha Chronbach*”.

- b. Menentukan batas toleransi

Apabila alpha lebih besar dari 0,6 maka instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel.



### 3.6.3. Uji Asumsi Klasik

Pada asumsi klasik ini, dikemukakan 4 uji asumsi klasik sebagai berikut :

#### a. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2006:110) mengatakan “Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”.

Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Dan jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### b. Uji Autokorelasi

Menurut Ghazali (2006:95) mengatakan “Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya)”.

Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya.

Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi yaitu dengan menggunakan uji Durbin-Watson.

Adapun pengujiannya sebagai berikut:

$$H_0 = \text{tidak ada autokorelasi } (r = 0)$$



$H_a =$  ada autokorelasi ( $r \neq 0$ )

Adapun pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi:

1. Bila nilai DW terletak antara batas atas ( $d_u$ ) dan ( $4-d_u$ ), maka koefisien autokorelasi sama dengan nol, berarti tidak ada autokorelasi.
2. Bila nilai DW lebih rendah daripada batas bawah ( $d_l$ ), maka koefisien autokorelasi lebih besar daripada nol, berarti ada autokorelasi positif.
3. Bila nilai DW lebih besar daripada ( $4-d_l$ ), maka koefisien autokorelasi lebih kecil daripada nol, berarti ada autokorelasi negatif.
4. bila nilai DW terletak di antara batas atas ( $d_u$ ) dan batas bawah ( $d_l$ ) atau DW terletak antara ( $4-d_u$ ) dan ( $4-d_l$ ), maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.

### c. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2006:91) “Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent)”

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel – variabel ini tidak ortogonal.

Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol.



#### d. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2006:105) “Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.”

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi uji heteroskedastisitas.

#### 3.6.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Digunakan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel terikat dengan variabel bebas. Rumus persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$y = b_0 + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3$$

Dimana:

y = Produktivitas kerja

$b_0$  = Konstanta

$X_1$  = Motivasi kerja

$X_2$  = Kepuasan kerja

$X_3$  = Disiplin kerja

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien regresi masing-masing variabel

#### 3.6.5. Pengujian Hipotesis

##### a. Uji Hipotesis Simultan (Uji Statistik F)

Untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel lain (dependen)

1. Perumusan hipotesis

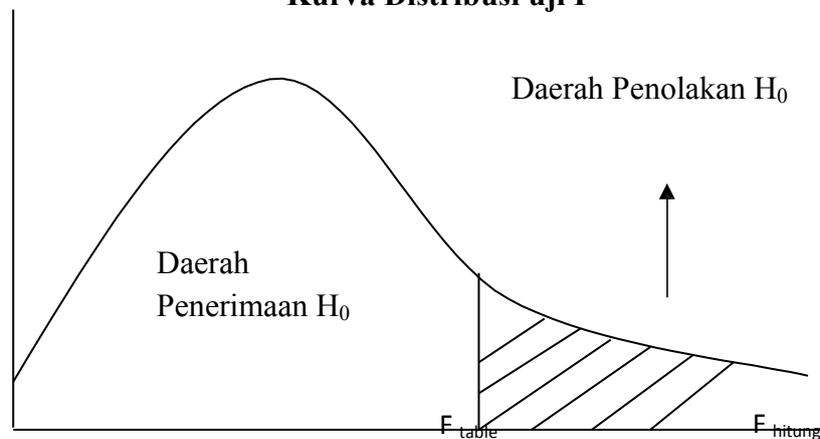


$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$ , berarti tidak terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$ , berarti terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

2. Menentukan signifikansi  $\alpha = 5\%$ , dengan derajat bebas  $k/n-k-1$ ,  $n$  adalah ukuran sampel dan  $k$  adalah jumlah variabel.
3. Kesimpulan hipotesis didasarkan pada ketentuan sebagai berikut :
  - a. Jika probabilitas  $> 0,05$ , berarti  $H_0$  ditolak dan variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
  - b. Jika probabilitas  $\leq 0,05$ , berarti  $H_0$  diterima dan variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

**Gambar 3.1**  
**Kurva Distribusi uji F**



Sumber : Sugiyono (2009:100)

#### b. Uji Hipotesis Parsial ( t )

Untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel independen dan dependen, dimana salah satu variabel (yang dapat dipengaruhi hubungan variabel tersebut) dikendalikan atau disimpulkan tetap.

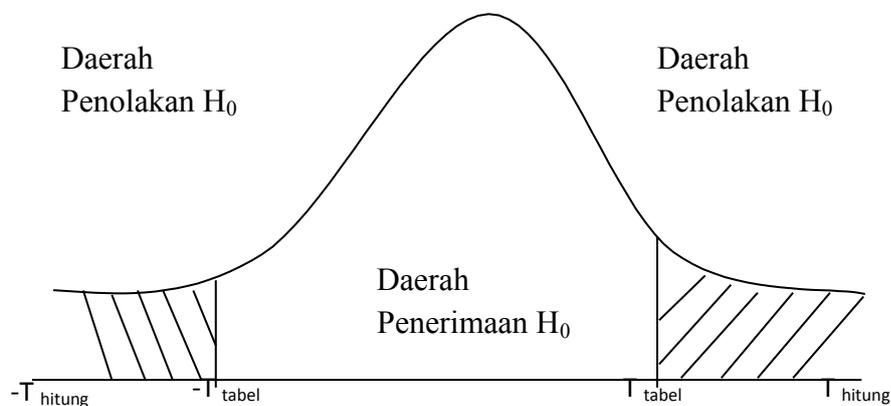


1. Perumusan hipotesis
 

$H_0 : b_1 = 0$ , berarti tidak terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a : b_1 \neq 0$ , berarti terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Menentukan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\% / 2 = 2,5\%$ , dengan derajat bebas  $n-k$ ,  $n$  adalah ukuran sampel dan  $k$  adalah jumlah variabel.
3. Kesimpulan hipotesis didasarkan pada ketentuan sebagai berikut:
  - a. Jika probabilitas  $> 0,025$ , berarti  $H_0$  ditolak dan variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
  - b. Jika probabilitas  $\leq 0,025$ , berarti  $H_0$  diterima dan variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

**Gambar 3.2**  
**Distribusi Kurva uji t**



Sumber : Sugiyono (2009:97)



## BAB IV

### ANALISA DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Gambaran Umum

##### 4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan

Hotel Veni Vidi Vici diresmikan pada tanggal 6 Oktober 2008, yang berciri khas Oriental Klasik, dengan membawa motto “Kenyamanan anda adalah kepuasan kami”. Tempat yang sempurna untuk pertemuan kecil maupun pertemuan akbar yang besar. Sangat cocok untuk pilihan pebisnis dan keluarga untuk melangsungkan acara-acara resmi maupun tak resmi di hotel ini. Nuansa unik oriental klasik dan sejuk membuat hotel ini begitu berbeda dengan hotel yang lain. Hotel V3 ini dibangun dengan harapan menyemarakkan perhotelan di Kota Surabaya. Hotel Veni Vidi Vici menawarkan fasilitas hotel berbintang yang berorientasi pada desain oriental klasik diperuntukkan khususnya pada pebisnis lokal maupun internasional serta keluarga.

Hotel V3 adalah hotel berbintang yang bergaya klasik oriental, nyaman dan memiliki lokasi yang strategis, sangat dekat dengan pusat perbelanjaan besar di Kota Surabaya, seperti : Pasar Atom Surabaya, ITC Mall dan Pusat Grosir Surabaya, serta sangat dekat dengan kantor pemerintah dan stasiun kereta api Turi.

Hotel V3 adalah pilihan terbaik untuk kegiatan bisnis maupun karaoke yang menawan seakan mengajak Anda untuk menikmati suasana ceria, Internet WI-FI, Restaurant VIOS, Lobby, Pijat Refleksi dan Spa. Juga beberapa fasilitas



kamar seperti TV, multi channel, penyejuk udara, kamar mandi dengan toilet dan telepon langsung.

Fasilitas yang disediakan untuk semua jenis dalam 6 ruangan berdesain cantik untuk keperluan bisnis dan pertemuan-pertemuan besar yang dapat menampung dari 10 orang sampai 1500 orang dengan harga wajar.

Jumlah kamar yang tersedia sebanyak 224, dengan pemandangan taman indah di tengah hotel, sangat tenang untuk ditempati. Hotel V3 memiliki dua jenis kamar mewah, Deluxe Room dan Suite Room. Dimana harga kamar sudah termasuk sarapan (secara individu atau berpasangan).

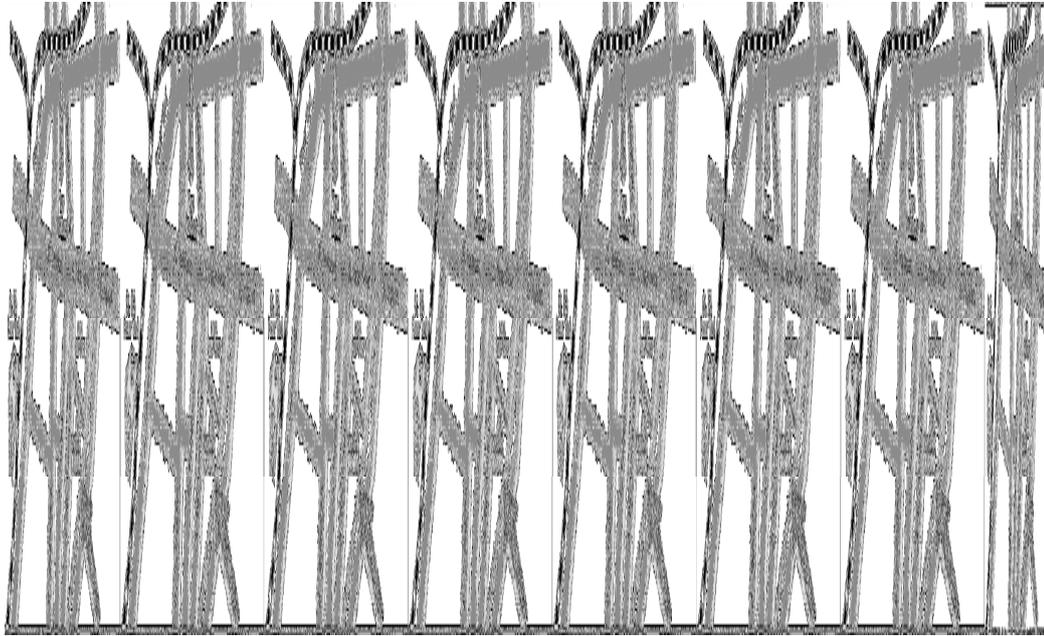
Bagi anda yang hendak mengadakan perjamuan pernikahan, Hotel V3 adalah tempat yang pas. Hotel ini memiliki ruang pertemuan dengan kapasitas besar yang juga dapat digunakan sebagai venue resepsi pernikahan. Estimasi daya tampung ruangan tersebut sebanyak kurang lebih 1.500 orang. Lotus Ballroom cocok juga bagi anda yang ingin mengadakan berbagai acara tertentu seperti pentas kebudayaan. Desain ballroom ini sungguh unik dan indah. Jika biasanya anda menyaksikan bunga hanya dipajang di meja ataupun sudut-sudut ruangan, maka di Lotus Ballroom Hotel V3 anda akan menyaksikan indahnya bunga-bunga Lotus yang ditempel di atap Lotus Ballroom. Tempat ini cukup prestisius karena dilengkapi dengan teknologi canggih yang menghasilkan pencahayaan dan kualitas suara yang jernih.

Jika anda berkunjung ke Hotel V3, jangan sampai anda melewatkan layanan Spa dan juga Sauna. Kedua layanan ini merupakan favorit pengunjung Hotel V3. Hotel V3 berharap para tamu yang berkunjung dapat menikmati seluruh



fasilitas hotel dan bisa kembali untuk tinggal di Hotel V3 pada kunjungan berikutnya.

**Gambar 4.1 Peta Letak Hotel Veni Vidi Vici Surabaya**



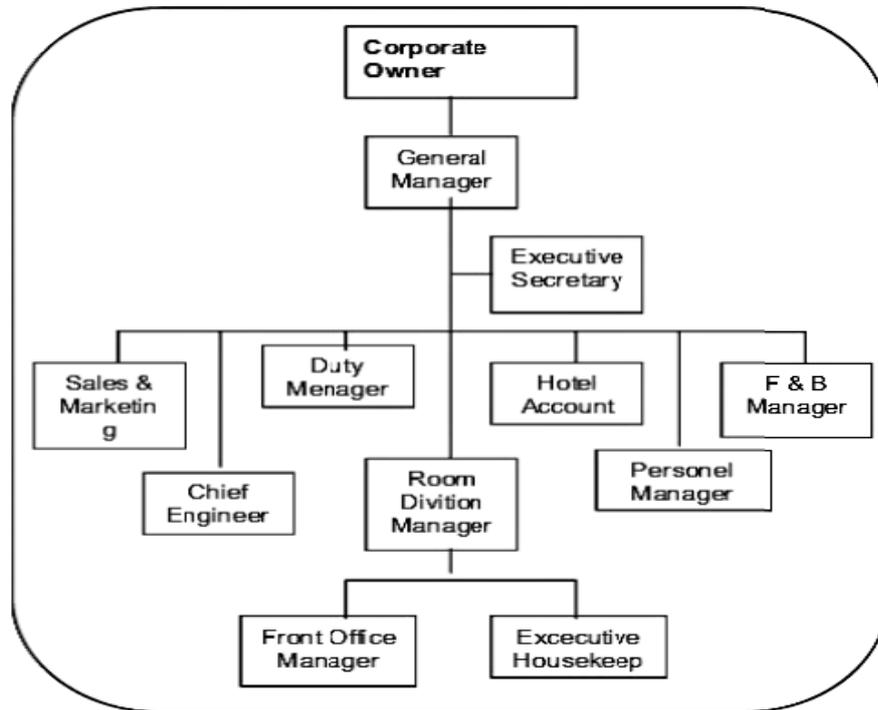
Sumber : <http://hotelv3.com/hotel%20map.htm>

#### **4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan**

Dalam kegiatan sistem manajemen dan operasionalnya, Hotel V3 Surabaya dipimpin oleh seorang General Manager yang membawahi seorang Executive Secretary dan beberapa departemen yang dimana antara departemen-departemen tersebut saling berinteraksi dan berkaitan dengan departemen lainnya.



Gambar 4.2 Struktur Organisasi Hotel Vini Vidi Vici Surabaya



Sumber: Data Perusahaan

Adapun penjelasan singkat mengenai tugas dari masing-masing manager departemen yang ada di Hotel Vini Vidi Vici (V3) Surabaya sebagai berikut :

1. *Corporate Owner* : komisaris/pemilik.
2. *General Manager* : direktur atau pimpinan tertinggi dalam perusahaan yang mengatur semua urusan yang berkaitan dengan berjalannya perusahaan baik didalam maupun diluar.
3. *Executive Secretary* : sekretaris direktur utama yang mengatur semua jadwal kegiatan/acara.
4. *Sales & Marketing* : bagian yang bertugas memasarkan hotel tersebut agar dikenal banyak orang sehingga akan banyak tamu yang akan menginap di hotel tesebut, dan diharapkan dengan dilakukannya pemasaran yaitu agar tamu mau datang kembali ke hotel tersebut.



5. *Duty Manager* : seseorang yang ditugaskan oleh perusahaan untuk menjadi manager dan sebagai perwakilan pada perusahaan pada saat jam perkantoran sudah selesai serta sebagai pengganti manajemen atau manager yang tidak melakukan tugas pada jam kantor.
6. *Hotel Account* : yang bertanggung jawab mengendalikan segala operasional keuangan yang ada didalam hotel.
7. *F & B Manager* : merupakan penghasilan utama atau penghasilan lainnya sebagian besar hotel yang menggantungkan dari penjualan makanan dan minuman. Bagian ini memiliki tugas dan tanggung jawab membuat, menyiapkan, dan menyajikan makan dan minuman yang ada didalam hotel kepada tamu.
8. *Chief Engineer* : memiliki tugas dan tanggung jawab melakukan perbaikan-perbaikan jika ada suatu kerusakan serta perawatan baik itu interior maupun eksterior. Seperti contohnya, mengecat, memperbaiki kerusakan listrik dan lain-lain.
9. *Room Division Manager* : yang bertugas mempersiapkan kamar.
10. *Personal Manager* : yang memiliki tugas dan tanggung jawab melakukan perencanaan, pengawasan, dan berperan serta dalam perekrutan karyawan, serta membantu dalam pengarahan program pelatihan bagi karyawan dalam suatu hotel.
11. *Front Office Manager*: tempat yang paling depan yang ada di dalam suatu hotel yang bertugas mengurus registrasi tamu sebelum menginap di dalam hotel, memesan kamar dan juga check out.

12. *Executive Housekeep* : yang memiliki tugas dan tanggung jawab menyiapkan kamar bagi para tamu yang akan menginap di dalam hotel serta membersihkannya selama tamu menginap di hotel tersebut.

## 4.2. Deskripsi Hasil Penelitian

### 4.2.1. Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap 60 orang responden yang merupakan karyawan di Hotel Vini Vidi Vici (V3). Responden tersebut kemudian dikelompokkan sebagai berikut :

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Pria	24	40%
Wanita	36	60%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Kuesioner (Diolah, 2012)

Berdasarkan pengelompokan jenis kelamin, persentase tertinggi yang mengisi kuesioner adalah wanita (60%).

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase (%)
< 21 tahun	12	20%
21 – 30 tahun	39	65%
> 30 Tahun	9	15%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Kuesioner (Diolah, 2012)

Berdasarkan usia responden yang mengisi kuesioner, dapat dilihat bahwa yang paling banyak mengisi kuesioner adalah responden yang berumur 21 – 30 tahun (65%).





**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
SD	0	0%
SMP	0	0%
SMU	18	30%
Diploma 1	5	8%
Diploma 3	28	47%
Sarjana (S1)	9	15%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner (Diolah, 2012)

Berdasarkan latar pendidikan terakhir responden, dapat dilihat bahwa yang paling banyak mengisi kuesioner ini adalah mereka yang telah berpendidikan D3 (47%).

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja**

Lama Kerja	Jumlah	Persentase (%)
< 1 tahun	17	28%
1 – 5 tahun	43	72%
> 5 tahun	0	0%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner (Diolah, 2012)

Berdasarkan lama kerja responden di Hotel V3, yang paling banyak mengisi kuesioner ini adalah para karyawan yang telah bekerja selama 1 – 5 tahun (72%).

### 4.3. Analisis Data

#### 4.3.1. Pegujian Validitas dan Reliabilitas

##### a. Uji Validitas

Suatu kuesioner dikatakan valid atau sah jika pertanyaan pada suatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Berikut adalah hasil pengujian validitas untuk item pertanyaan pada variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja:

**Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas**

No.	Variabel	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi (r hitung)	Nilai Kritis (r tabel)	Keterangan
1	Motivasi Kerja	X <sub>11</sub>	0.799	0.254	Valid
		X <sub>12</sub>	0.825	0.254	Valid
		X <sub>13</sub>	0.748	0.254	Valid
		X <sub>14</sub>	0.832	0.254	Valid
2	Kepuasan Kerja	X <sub>21</sub>	0.719	0.254	Valid
		X <sub>22</sub>	0.695	0.254	Valid
		X <sub>23</sub>	0.581	0.254	Valid
		X <sub>24</sub>	0.539	0.254	Valid
3	Disiplin Kerja	X <sub>31</sub>	0.789	0.254	Valid
		X <sub>32</sub>	0.682	0.254	Valid
		X <sub>33</sub>	0.774	0.254	Valid
		X <sub>34</sub>	0.609	0.254	Valid
4	Produktivitas Kerja	Y <sub>11</sub>	0.890	0.254	Valid
		Y <sub>12</sub>	0.874	0.254	Valid
		Y <sub>13</sub>	0.829	0.254	Valid

Sumber : Lampiran

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa semua item pertanyaan pada motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja adalah valid. Dengan demikian item-item yang membentuk variabel produktivitas kerja adalah valid, sehingga dapat digunakan untuk analisa lebih lanjut.

#### b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel (handal), jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.



Pengertian lain adalah apakah seluruh pertanyaan yang digunakan layak untuk digunakan. Untuk menguji reliabilitas dari masing-masing pertanyaan dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menentukan nilai  $r_{hitung}$

Nilai  $r_{hitung}$  untuk variabel dihitung dengan menggunakan program SPSS 17.0 dan bisa dilihat pada nilai “*Cronbach's Alpha*”.

2. Menentukan batas toleransi

Apabila alpha lebih besar dari 0,6 maka instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel.

Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas pada masing-masing variabel penelitian:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha ( $\alpha$ )	Keterangan
Motivasi Kerja	0.815	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.745	Reliabel
Disiplin Kerja	0.782	Reliabel
Produktivitas Kerja	0.850	Reliabel

Sumber : Lampiran

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa besarnya nilai *Cronbach's Alpha* pada seluruh variabel lebih besar dari 0.6. Hal ini berarti seluruh variabel dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.



#### 4.3.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat layak atau tidaknya model regresi yang ada atau memprediksi variabel terikat berdasarkan masukan variabel bebasnya, maka model regresi harus bebas dari beberapa asumsi, antara lain :

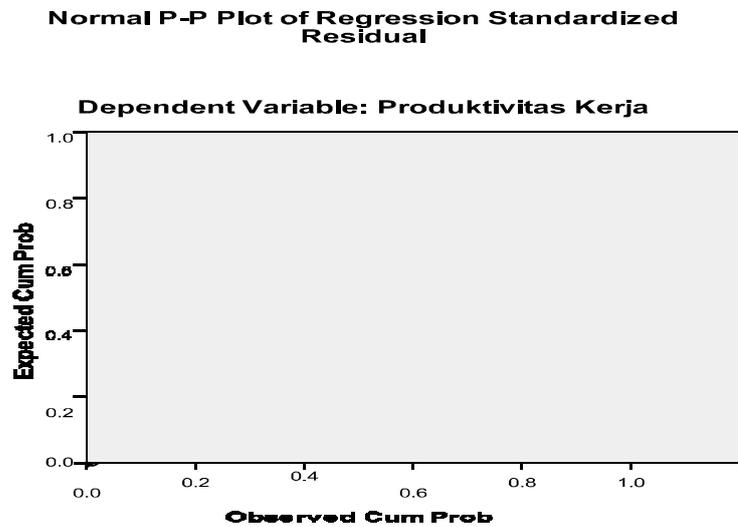
##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji ini diidentifikasi dengan analisis grafik, pada grafik tersebut titik-titiknya harus menyebar disekitar garis diagonal. Menurut Ghozali (2006:110) mengatakan “Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”.

Model regresi yang baik adalah adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 4.3.**  
**Uji Normalitas**



Dari grafik di atas diketahui bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

#### b. Uji Autokorelasi

Menurut Ghazali (2006:95) mengatakan “Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya)”.

Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi yaitu dengan menggunakan uji Durbin-Watson.

Adapun pengujiannya sebagai berikut:

$$H_0 = \text{tidak ada autokorelasi (} r = 0 \text{)}$$



$$H_A = \text{ada autokorelasi } (r \neq 0)$$

Adapun pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi:

1. Bila nilai DW terletak antara batas atas ( $d_U$ ) dan ( $4-d_U$ ), maka koefisien autokorelasi sama dengan nol, berarti tidak ada autokorelasi.
2. Bila nilai DW lebih rendah daripada batas bawah ( $d_L$ ), maka koefisien autokorelasi lebih besar daripada nol, berarti ada autokorelasi positif.
3. Bila nilai DW lebih besar daripada ( $4-d_L$ ), maka koefisien autokorelasi lebih kecil daripada nol, berarti ada autokorelasi negatif.
4. Bila nilai DW terletak di antara batas atas ( $d_U$ ) dan batas bawah ( $d_L$ ) atau DW terletak antara ( $4-d_U$ ) dan ( $4-d_L$ ), maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.

**Tabel 4.7.**  
**Uji Autokorelasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change	Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2		
1	.745 <sup>a</sup>	.554	.531	1.254	.554	23.226	3	56	.000	1.756

Sumber : Lampiran

Hasil pengujian didapatkan harga  $d$  sebesar 1.756. Harga  $d_U$  untuk  $k = 3$  dan  $N = 60$  sebesar 1,6889. Berdasarkan nilai  $d$  yang terletak diantara  $d_U$  sampai  $4 - d_U$  ( $1,6889 < 1,756 < 2,3111$ ), sehingga disimpulkan dalam model persamaan tidak terdapat autokorelasi.



### c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dimaksudkan untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel independen (bebas). Regresi yang baik adalah regresi yang variabel bebasnya tidak memiliki hubungan erat atau dengan kata lain tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independennya.

**Tabel 4.8.**  
**Nilai Toleransi dan VIF**

No.	Variabel	Toleransi	VIF
1	Motivasi Kerja	0.453	2.209
2	Kepuasan Kerja	0.457	2.187
3	Disiplin Kerja	0.538	1.860

Sumber : Lampiran

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai tolerance value lebih tinggi daripada 0,10 atau VIF lebih kecil daripada 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas (Santoso, 2002 : 206).

Pada tabel diatas, nilai VIF lebih kecil daripada 10 dan nilai toleransi lebih daripada 0.10, sehingga penelitian ini bebas dari multikolinearitas.

### d. Uji Heterokedastisitas

Uji terhadap adanya Heteroskedastisitas adalah bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Jika varians dari

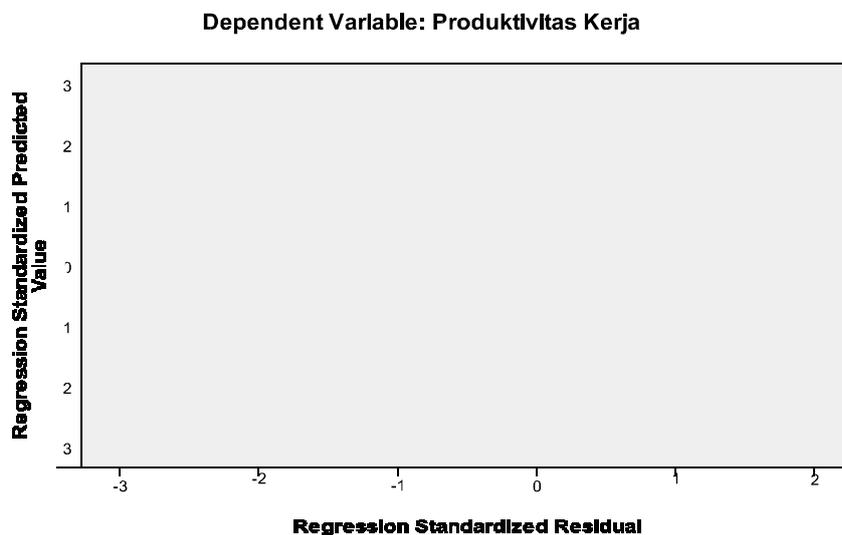


pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain adalah tetap, maka model regresi terjadi Homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Menurut Singgih Santoso (2002:210), jika sebaran titik-titik berada di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

**Gambar 4.4.**  
**Uji Heteroskedastisitas**

**Scatterplot**



Dari grafik di atas diketahui bahwa titik-titik data tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, maka model regresi yang terbentuk diidentifikasi tidak terjadi Heteroskedastisitas. Karena data yang akan diolah sudah tidak mengandung heteroskedastisitas, maka persamaan regresi linear berganda yang diperoleh dapat dipergunakan untuk penelitian.

### 4.3.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini metode statistik yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan untuk mengolah data digunakan alat bantu komputer dengan program SPSS 17.0 ((*Statistical Product and Service Solutions*)).

**Tabel 4.9.**  
**Koefisien Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2.346	1.861		1.261	.212					
		.119	.429	3.237	.002	.696	.397	.289	.453	2.209
Kepuasan Kerja	.160	.162	.130	.984	.329	.604	.130	.088	.457	2.187
Disiplin Kerja	.327	.142	.281	2.308	.025	.632	.295	.206	.538	1.860

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Lampiran

Dari tabel tersebut diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -2.346 + 0.385 (X_1) + 0.160 (X_2) + 0.327 (X_3)$$

Dengan makna atau penjelasan dari masing-masing koefisien regresi tersebut adalah sebagai berikut:



- a. Nilai konstanta ( $a$ ) adalah sebesar  $-2.346$ , dengan asumsi bila variabel lainnya ( $X_1, X_2, X_3$ ) = 0, maka tingkat produktivitas kerja karyawan Hotel Veni Vidi Vici Surabaya adalah sebesar  $-2.346$  satuan.
- b. Koefisien regresi untuk  $b_1$  adalah sebesar  $0.385$  satuan. Artinya bila motivasi kerja ( $X_1$ ) meningkat 1 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya adalah konstan, maka tingkat produktivitas kerja karyawan Hotel Veni Vidi Vici Surabaya akan naik sebesar  $0.385$  satuan.
- c. Koefisien regresi untuk  $b_2$  adalah sebesar  $0.160$  satuan. Artinya bila kepuasan kerja ( $X_2$ ) meningkat 1 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya adalah konstan, maka tingkat produktivitas kerja karyawan Hotel Veni Vidi Vici Surabaya akan naik sebesar  $0.160$  satuan.
- d. Koefisien regresi untuk  $b_3$  adalah sebesar  $0.327$  satuan. Artinya bila disiplin kerja ( $X_3$ ) meningkat 1 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya adalah konstan, maka tingkat produktivitas kerja karyawan Hotel Veni Vidi Vici Surabaya akan naik sebesar  $0.327$  satuan.

#### 4.3.4. Analisis Korelasi dan Determinansi

Menurut Suharyadi dan Purwanto (2004:516), tujuan analisis korelasi berganda yaitu untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel bebas ( $X_1, X_2, X_3$ ) dengan variabel terikat ( $Y$ ).



**Tabel 4.10. Koefisien Korelasi Berganda Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.745 <sup>a</sup>	.554	.531	1.254	.554	23.226	3	56	.000	1.756

Sumber : Lampiran

**Tabel 4.11  
Tabel Interpretasi Nilai R<sup>2</sup>**

Interval Koefisiensi	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, 2009, *Metode Penelitian Administrasi*, CV. Alfa Beta, Bandung

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa koefisien korelasinya (R) adalah = 0.745, yang berarti lebih besar dari 0.5 dan nilainya kuat sehingga menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara produktivitas kerja dengan variabel-variabel independennya adalah berhubungan dan mempunyai pengaruh yang kuat.

Angka *adjusted R Square* atau koefisien determinasi adalah 0,531. Hal ini berarti 53.1 % variasi dari produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independennya yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya (100 % - 53.1 % = 46.9 %) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel independennya.



### 4.3.5. Pengujian Hipotesis

#### 4.3.5.1. Pengujian Pengaruh Simultan dengan Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Veni Vidi Vici Surabaya. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka persamaan regresi dan koefisien korelasinya signifikan sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut:

$H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

Hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.12.**  
**Hasil Uji F**

		ANOVA <sup>b</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	109.581	3	36.527	23.226	.000 <sup>a</sup>
	Residual	88.069	56	1.573		
	Total	197.650	59			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

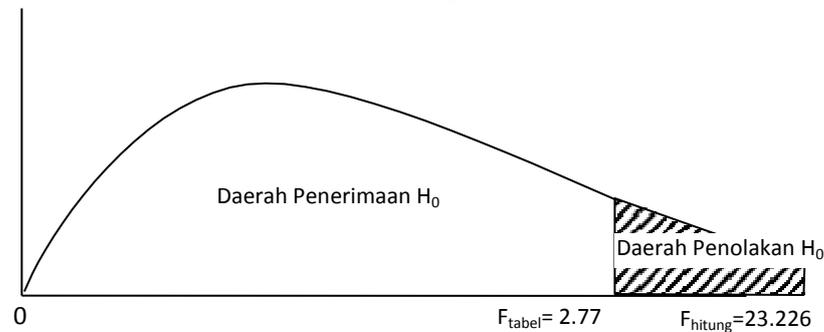
Sumber : Lampiran

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil F hitung sebesar 23.226, sedangkan F tabel ( $\alpha = 0.05$ ; df regresi = 3; df residual = 56) adalah sebesar 2.77. Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $23.226 > 2.77$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima: berarti variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan 0.000 terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan di



Hotel Veni Vidi Vici Surabaya. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat gambar di bawah ini.

**Gambar 4.5. Kurva Distribusi Uji F**



#### 4.3.5.2. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh secara parsial (individual) variabel bebas (motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel produktivitas kerja. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya variabel bebas secara parsial (individual) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Sedangkan jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya variabel bebas secara parsial (individual) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.13.  
Hasil Uji t**

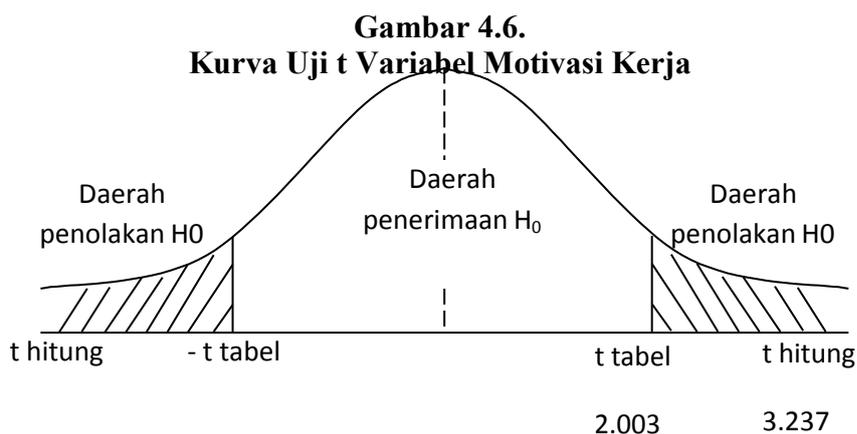
Variabel	t hitung	t tabel	Sig
Motivasi Kerja ( $X_1$ )	3.237	2.003	0.002
Kepuasan Kerja ( $X_2$ )	0.984	2.003	0.329
Disiplin Kerja ( $X_3$ )	2.308	2.003	0.025

Sumber : Lampiran

#### 1. Motivasi Kerja ( $X_1$ )

Uji antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja menunjukkan t hitung sebesar 3.237, sedangkan t tabel ( $\alpha = 0.025$  (karena dilakukan uji 2

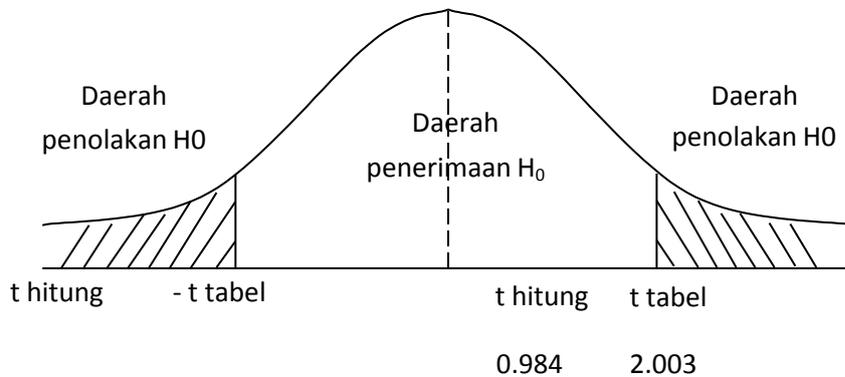
sisi); db residual = 56) adalah sebesar 2.003. Karena  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yaitu  $3.237 > 2.003$  dan tingkat signifikansi  $0.002 < 0.025$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Veni Vidi Vici Surabaya



## 2. Kepuasan Kerja ( $X_2$ )

Uji antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Veni Vidi Vici Surabaya menunjukkan  $t$  hitung sebesar 0.984, sedangkan  $t$  tabel ( $\alpha = 0.025$  (karena dilakukan uji 2 sisi); db residual = 56) adalah sebesar 2.003. Karena  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel yaitu  $0.984 < 2.003$ , dan tingkat signifikansi  $0.329 > 0.025$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Veni Vidi Vici Surabaya.

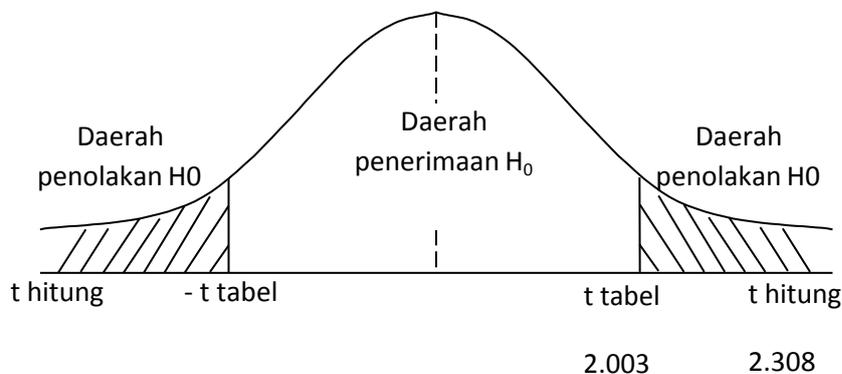
**Gambar 4.7.**  
**Kurva Uji t Variabel Kepuasan Kerja**



3. Disiplin Kerja ( $X_3$ )

Uji antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Veni Vidi Vici Surabaya menunjukkan  $t$  hitung sebesar 2.308, sedangkan  $t$  tabel ( $\alpha = 0.025$  (karena dilakukan uji 2 sisi); db residual = 56) adalah sebesar 2.003. Karena  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yaitu  $2.308 > 2.003$ , dan tingkat signifikansi  $0.025 = 0.025$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Veni Vidi Vici Surabaya

**Gambar 4.8.**  
**Kurva Uji t Variabel Disiplin Kerja**



#### 4.4. Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat dikatakan bahwa :

1. Hipotesa pertama yang menyatakan bahwa motivasi, kepuasan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Veni Vidi Vici Surabaya terbukti. Hal ini dapat dilihat dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $23.226 > 2.77$  dengan pengaruh signifikan.
2. Hipotesa yang kedua yang menyatakan bahwa motivasi, kepuasan dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Veni Vidi Vici Surabaya. Dimana hasil pengujian dengan Uji t diketahui bahwa :
  - Variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Veni Vidi Vici Surabaya, dimana dapat dilihat dari  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3.327 > 2.003$  dan tingkat signifikansi  $0.002 < 0.025$ .
  - Variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Veni Vidi Vici Surabaya, dimana dapat dilihat dari  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $0.984 < 2.003$  dan tingkat signifikansi  $0.329 > 0.025$ .
  - Variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Veni Vidi Vici Surabaya, dimana dapat dilihat dari  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2.308 > 2.003$  tingkat signifikansi  $0.025 = 0.025$ .
3. Dari hasil perhitungan dengan Uji t, maka dapat dilihat variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Veni Vidi Vici Surabaya adalah variabel motivasi kerja, dimana nilai  $t_{hitung}$



variabel motivasi kerja (3.327) > dari nilai  $t_{hitung}$  variabel disiplin kerja (2.308). Sedangkan variabel kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Veni Vidi Vici Surabaya.



Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, akhirnya dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Dengan menggunakan regresi linear berganda dalam menganalisa data, didapatkan hasil :

$$Y = -2.346 + 0.385 (X_1) + 0.160 (X_2) + 0.327 (X_3).$$

2. Hasil penelitian dengan menggunakan uji F terbukti bahwa variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan Hotel Veni Vidi Vici Surabaya, dimana nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $23.226 > 2.77$ .

3. Hasil penelitian dengan menggunakan uji t terbukti bahwa :

- a. Motivasi kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Veni Vidi Vici Surabaya, terbukti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3.237 >$

$2.003$

- b. Kepuasan kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Veni Vidi Vici Surabaya, terbukti  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu

$0.984 < 2.003$



c. Disiplin kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Veni Vidi Vici Surabaya, terbukti  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yaitu  $2.308 > 2.003$

4. Berdasarkan analisis korelasi berganda diperoleh *Adjusted R square* sebesar 0.531. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan Hotel Veni Vidi Vici Surabaya sebesar 53.1%, sedangkan sisanya 46.9% merupakan kontribusi dari faktor lain.
5. Dari hasil penelitian dapat diperoleh bukti bahwa motivasi kerja ( $X_1$ ) lebih berpengaruh dari variabel lainnya, terbukti  $t$  hitung = 3.327, diikuti oleh variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) = 2.308, sedangkan variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh.

## 5.2. Saran

Berdasarkan simpulan yang diperoleh, dapat dikembangkan beberapa saran untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan Hotel Veni Vidi Vici Surabaya. Adapun saran-saran yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Variabel motivasi kerja perlu mendapatkan perhatian lebih antara lain dengan cara :
  - a. Mengadakan promosi tiap tahun.
  - b. Mengadakan pengarahan setiap hari saat dimulainya pekerjaan.
  - c. Memberikan bonus jika memenuhi target.
  - d. Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung
2. Variabel disiplin kerja juga perlu ditingkatkan antara lain dengan cara :





- a. Memberikan pemahaman tentang peraturan yang harus ditaati.
  - b. Mematuhi atau mengerjakan semua tugas dan tanggung jawab dengan baik tanpa paksaan.
  - c. Menerima sanksi jika melakukan pelanggaran.
  - d. Melakukan semua peraturan perusahaan.
3. Bagi peneliti yang akan datang dapat melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, karena dari hasil penelitian ini sebesar 46.9% masih dipengaruhi oleh variabel lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arep Ishak dan Tanjung Hendri. 2003. **Manajemen Motivasi**. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Bilson, Simamora. 2004. **Panduan Riset Perilaku Konsumen**, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Damayanti, Retno. 2005. **Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bening Natural Furniture Di Semarang**. Semarang : Universitas Negeri Semarang. *Skripsi*. <http://www.scribd.com/doc/85149088/Pengaruh-Motivasi-Thd-Produktivitas-Cv-Bening>. Diakses tanggal 23 Maret 2012 : pk. 07.20 wib.
- Davis, Keith., 2002. **Fundamental Organization Behavior**, Diterjemahkan Agus Dharma, Jakarta : Erlangga.
- Gaspersz, Vincent. 2003. **Total Quality Management**. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ghozali, Imam. 2006. **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2001. **Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu, S.P, 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Bumi Aksara.
- Luthans, Fred. 2006. **Perilaku Organisasi 10th. Edisi Indonesia**. Yogyakarta : Penerbit ANDI.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. **Evaluasi Kinerja SDM**. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Ningrum, Juwita. 2007. **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Roti Ramayana Surabaya**. *Skripsi*. Surabaya : Universitas Katolik Darma Cendika.
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan. 2002. **Manajemen Personalialia**. Yogyakarta : BPFE.
- Robbins, SP. 2003. **Perilaku Organisasi**. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.





- Rosida, Ambar Teguh Sulistiani. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep, Teori & Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik), Edisi II, Cetakan Pertama.** Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Samsudin, Sadili. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia,** Bandung : Pustaka Setia.
- Siagian, Sondang P. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia,** Edisi Ke I Cetakan Ketiga, Jakarta : PT. Bima Aksara.
- Silalahi, Amin Gabriel. 2003. **Metodologi Penelitian Dan Studi Kasus,** Cetakan Pertama. Sidoarjo : CV. Citramedia.
- Simamora, Hendry. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Yogyakarta : STIE YKPN
- Sugiyono. 2009. **Metode Penelitian Administrasi,** Bandung, CV. Alfa Beta
- \_\_\_\_\_. 2009. **Statistik Untuk Penelitian.** Bandung : CV. ALFABETA
- Suharto dan Budi Cahyono. 2005, **Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia, di sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, JRBI.** Vol. 1, No.1, Januari 2005: 13-30.
- Sumarsono, Sonny. 2003. **Ekonomi Mnjajemen Sumaber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan.** Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sutrisno Hadi. 2001. **Metode Research Jilid 2.** Yogyakarta : Gajah Mada University.
- \_\_\_\_\_. 2009. **Disiplin dan Disiplin Kerja.** <http://bpsmpirapat.blogspot.com/2010/01/disiplin-dan-disiplin-kerja.html>, diakses pada tanggal 16 Maret 2012 : pk. 13.00 wib.
- Tony Listianto dan Bambang Setiaji. 2007. **Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta).** Tesis. [http://eprints.ums.ac.id/146/1/TONI\\_LISYANTO.pdf](http://eprints.ums.ac.id/146/1/TONI_LISYANTO.pdf) . Diakses Tanggal 10 Mei 2012 : pk. 09.45 wib.
- Umar, Husein. 2004. **Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi.** Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Winardi. 2001. **Motivasi Dan Pemotivasian Dalam Manajemen.** Jakarta : Rajaravindo Persada.



Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Yuniarsih, Tjutju & Suwatno. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung : Penerbit Alfabeta

\_\_\_\_\_. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

\_\_\_\_\_. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian**. Bandung : Penerbit Alfabeta.

Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.



## HASIL REKAP KUISIONER

Responden	X1					X2					X3					Y			
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y
1	4	3	4	4	15	4	5	4	4	17	4	3	4	4	15	3	4	4	11
2	4	4	3	4	15	4	4	4	3	15	3	3	3	3	12	3	4	4	11
3	4	4	4	4	16	5	3	4	4	16	4	4	4	5	17	4	4	4	12
4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	12
5	3	4	3	3	13	3	4	4	4	15	3	4	3	5	15	3	2	3	8
6	3	2	3	4	12	3	4	4	4	15	3	2	4	4	13	3	2	3	8
7	4	3	4	3	14	3	4	4	3	14	3	3	3	3	12	3	4	3	10
8	5	5	4	4	18	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	4	4	4	12
9	4	4	5	5	18	5	5	4	4	18	4	3	4	4	15	4	4	4	12
10	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	3	3	4	10
11	2	3	4	1	10	3	3	4	3	13	4	3	4	3	14	2	3	4	9
12	4	4	4	4	16	3	3	4	4	14	4	3	4	4	15	4	4	4	12
13	4	4	4	3	15	4	4	4	3	15	5	4	4	3	16	3	3	4	10
14	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	4	3	4	4	15	4	4	4	12
15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	4	4	4	12
16	4	4	5	5	18	5	5	4	4	18	4	4	5	4	17	5	5	5	15
17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	5	4	4	13
18	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	12
19	5	4	4	4	17	5	4	4	4	17	4	5	4	5	18	5	4	5	14
20	5	4	4	3	16	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16	4	4	5	13
21	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17	4	4	4	5	17	4	4	4	12
22	4	4	5	4	17	4	4	3	4	15	4	5	4	4	17	5	4	5	14
23	4	3	4	4	15	3	5	4	5	17	4	4	4	5	17	4	3	4	11
24	5	5	4	4	18	4	4	4	4	16	4	4	5	4	17	5	4	5	14
25	4	3	4	3	14	4	3	4	4	15	4	4	4	5	17	4	4	5	13
26	4	5	4	3	16	5	4	3	3	15	3	4	3	4	14	3	3	3	9
27	4	3	3	3	13	2	3	2	4	11	3	3	3	4	13	2	3	4	9
28	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	3	4	4	11
29	3	3	4	4	14	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	3	4	4	11
30	4	5	5	5	19	4	5	4	3	16	5	5	5	4	19	3	4	4	11
31	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	12
32	3	4	3	4	14	4	3	4	3	14	4	4	3	4	15	3	4	4	11
33	3	3	4	3	13	4	3	4	3	14	3	4	4	4	15	3	3	4	10
34	3	3	3	3	12	4	5	3	4	16	4	3	4	5	16	3	4	3	10
35	4	4	4	3	15	4	3	5	3	15	3	5	4	3	15	2	3	4	9
36	4	4	4	4	16	3	3	4	4	14	4	4	4	4	16	3	3	3	9
37	3	2	4	3	12	3	5	2	4	14	4	4	4	3	15	4	3	3	10

Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.



38	4	4	4	3	15	4	4	4	3	15	3	3	3	4	13	3	4	4	11
39	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15	3	3	3	9
40	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	3	4	4	11
41	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	3	3	3	9
42	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15	3	3	3	9
43	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15	3	3	3	9
44	3	4	3	3	13	3	3	4	3	13	3	4	3	4	14	2	3	4	9
45	4	3	3	3	13	4	3	3	4	14	3	4	3	3	13	2	2	3	7
46	3	2	3	2	10	3	4	3	4	14	3	4	4	3	14	3	4	3	10
47	3	3	3	3	12	3	3	3	4	13	4	4	4	4	16	3	3	3	9
48	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	12
49	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	3	4	4	11
50	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15
51	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	12
52	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	12
53	4	4	4	4	16	4	4	3	3	14	4	4	4	5	17	4	4	4	12
54	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15
55	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	12
56	5	4	4	5	18	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	5	5	4	14
57	4	4	4	4	16	4	4	3	4	15	5	4	4	4	17	4	3	4	11
58	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	12
59	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	12
60	3	4	4	4	15	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	12

## HASIL UJI VALIDITAS

### Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)

		Correlations				
		X11	X12	X13	X14	Motivasi Kerja
X11	Pearson Correlation	1	.584**	.446**	.532**	.799**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60
X12	Pearson Correlation	.584**	1	.498**	.536**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60
X13	Pearson Correlation	.446**	.498**	1	.549**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60
X14	Pearson Correlation	.532**	.536**	.549**	1	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.799**	.825**	.748**	.832**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60

### Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>)

		Correlations				
		X21	X22	X23	X24	Kepuasan Kerja
X21	Pearson Correlation	1	.308*	.326*	.050	.719**
	Sig. (2-tailed)		.016	.011	.703	.000
	N	60	60	60	60	60
X22	Pearson Correlation	.308*	1	.081	.376**	.695**
	Sig. (2-tailed)	.016		.539	.003	.000
	N	60	60	60	60	60
X23	Pearson Correlation	.326*	.081	1	.094	.581**
	Sig. (2-tailed)	.011	.539		.474	.000
	N	60	60	60	60	60
X24	Pearson Correlation	.050	.376**	.094	1	.539**
	Sig. (2-tailed)	.703	.003	.474		.000
	N	60	60	60	60	60
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.719**	.695**	.581**	.539**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60





### Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>)

		Correlations				
		X31	X32	X33	X34	Disiplin Kerja
X31	Pearson Correlation	1	.368**	.686**	.258*	.789**
	Sig. (2-tailed)		.004	.000	.046	.000
	N	60	60	60	60	60
X32	Pearson Correlation	.368**	1	.381**	.184	.692**
	Sig. (2-tailed)	.004		.003	.158	.000
	N	60	60	60	60	60
X33	Pearson Correlation	.686**	.381**	1	.232	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003		.075	.000
	N	60	60	60	60	60
X34	Pearson Correlation	.258*	.184	.232	1	.609**
	Sig. (2-tailed)	.046	.158	.075		.000
	N	60	60	60	60	60
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.789**	.692**	.774**	.609**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60

### Produktivitas Kerja (Y)

		Correlations			
		Y11	Y12	Y13	Produktivitas Kerja
Y11	Pearson Correlation	1	.657**	.589**	.890**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60
Y12	Pearson Correlation	.657**	1	.628**	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60
Y13	Pearson Correlation	.589**	.628**	1	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.890**	.874**	.829**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60

## HASIL UJI RELIABILITY

### Motivasi Kerja ( $X_1$ )

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.815	.897	5

### Kepuasan Kerja ( $X_2$ )

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.745	.752	5

### Disiplin Kerja ( $X_3$ )

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.782	.832	5

### Produktivitas Kerja (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.850	.921	4

Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.



## HASIL UJI REGRESI

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.745 <sup>a</sup>	.554	.531	1.254	.554	23.226	3	56	.000	1.756

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	109.581	3	36.527	23.226	.000 <sup>a</sup>
	Residual	88.069	56	1.573		
	Total	197.650	59			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.346	1.861		1.261	.212					
	Motivasi Kerja	.385	.119	.429	3.237	.002	.696	.397	.289	.453	2.209
	Kepuasan Kerja	.160	.162	.130	.984	.329	.604	.130	.088	.457	2.187
	Disiplin Kerja	.327	.142	.281	2.308	.025	.632	.295	.206	.538	1.860

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja



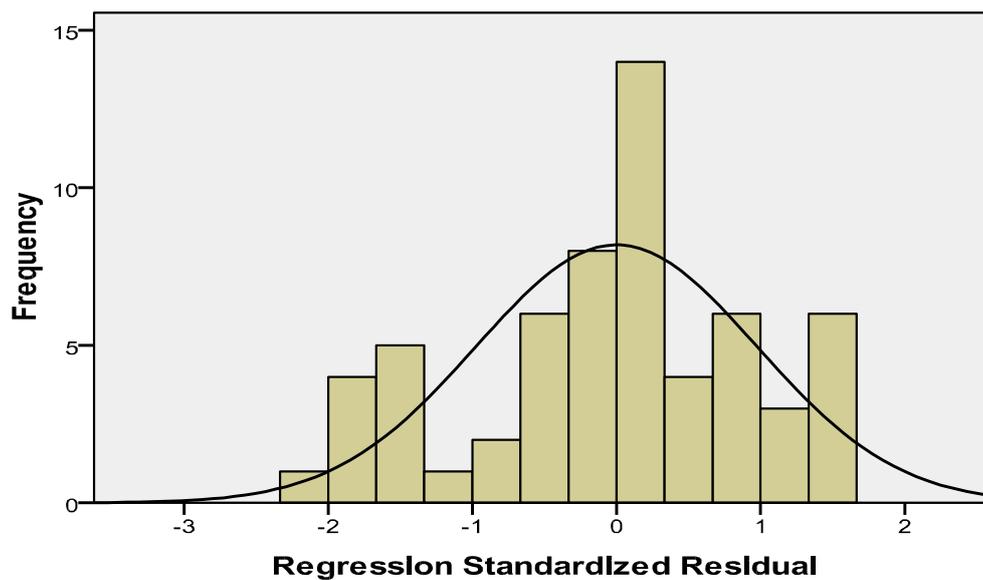


Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

## HASIL UJI NORMALITAS

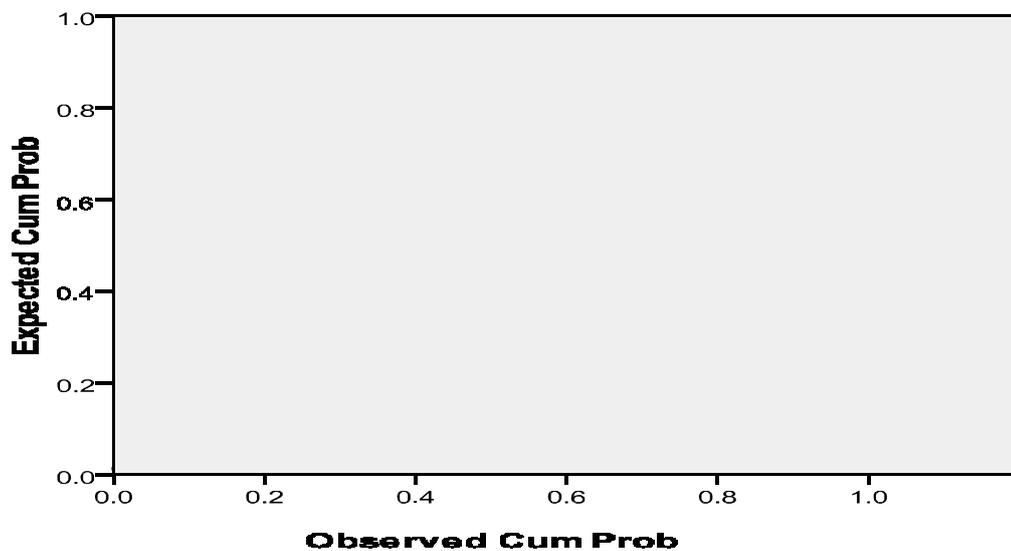
### Histogram

Dependent Variable: Produktivitas Kerja



### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

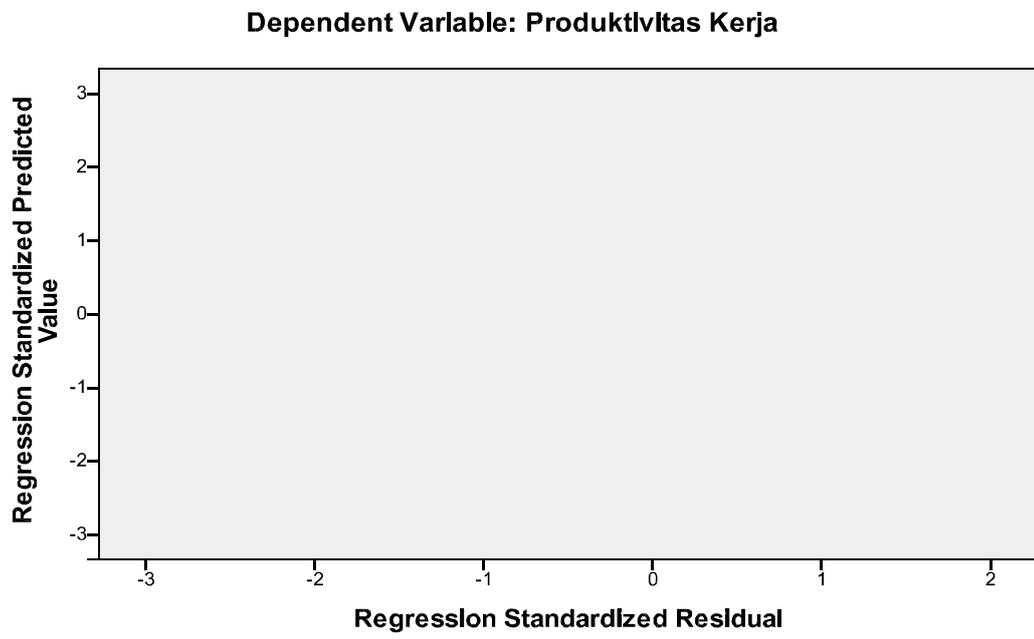
Dependent Variable: Produktivitas Kerja





Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

### Scatterplot





Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

**Tabel Durbin-Watson (DW),  $\alpha = 5\%$**

n	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU								
6	0,6102	1,4002								
7	0,6996	1,3564	0,4672	1,8964						
8	0,7629	1,3324	0,5591	1,7771	0,3674	2,2866				
9	0,8243	1,3199	0,6291	1,6993	0,4548	2,1282	0,2957	2,5881		
10	0,8791	1,3197	0,6972	1,6413	0,5253	2,0163	0,376	2,4137	0,2427	2,8217
11	0,9273	1,3241	0,758	1,6044	0,5948	1,928	0,4441	2,2833	0,3155	2,6446
12	0,9708	1,3314	0,8122	1,5794	0,6577	1,864	0,512	2,1766	0,3796	2,5061
13	1,0097	1,3404	0,8612	1,5621	0,7147	1,8159	0,5745	2,0943	0,4445	2,3897
14	1,045	1,3503	0,9054	1,5507	0,7667	1,7788	0,6321	2,0296	0,5052	2,2959
15	1,077	1,3605	0,9455	1,5432	0,814	1,7501	0,6852	1,9774	0,562	2,2198
16	1,1062	1,3709	0,982	1,5386	0,8572	1,7277	0,734	1,9351	0,615	2,1567
17	1,133	1,3812	1,0154	1,5361	0,8968	1,7101	0,779	1,9005	0,6641	2,1041
18	1,1576	1,3913	1,0461	1,5353	0,9331	1,6961	0,8204	1,8719	0,7098	2,06
19	1,1804	1,4012	1,0743	1,5355	0,9666	1,6851	0,8588	1,8482	0,7523	2,0226
20	1,2015	1,4107	1,1004	1,5367	0,9976	1,6763	0,8943	1,8283	0,7918	1,9908
21	1,2212	1,42	1,1246	1,5385	1,0262	1,6694	0,9272	1,8116	0,8286	1,9635
22	1,2395	1,4289	1,1471	1,5408	1,0529	1,664	0,9578	1,7974	0,8629	1,94
23	1,2567	1,4375	1,1682	1,5435	1,0778	1,6597	0,9864	1,7855	0,8949	1,9196
24	1,2728	1,4458	1,1878	1,5464	1,101	1,6565	1,0131	1,7753	0,9249	1,9018
25	1,2879	1,4537	1,2063	1,5495	1,1228	1,654	1,0381	1,7666	0,953	1,8863
26	1,3022	1,4614	1,2236	1,5528	1,1432	1,6523	1,0616	1,7591	0,9794	1,8727
27	1,3157	1,4688	1,2399	1,5562	1,1624	1,651	1,0836	1,7527	1,0042	1,8608
28	1,3284	1,4759	1,2553	1,5596	1,1805	1,6503	1,1044	1,7473	1,0276	1,8502
29	1,3405	1,4828	1,2699	1,5631	1,1976	1,6499	1,1241	1,7426	1,0497	1,8409
30	1,352	1,4894	1,2837	1,5666	1,2138	1,6498	1,1426	1,7386	1,0706	1,8326
31	1,363	1,4957	1,2969	1,5701	1,2292	1,65	1,1602	1,7352	1,0904	1,8252
32	1,3734	1,5019	1,3093	1,5736	1,2437	1,6505	1,1769	1,7323	1,1092	1,8187
33	1,3834	1,5078	1,3212	1,577	1,2576	1,6511	1,1927	1,7298	1,127	1,8128
34	1,3929	1,5136	1,3325	1,5805	1,2707	1,6519	1,2078	1,7277	1,1439	1,8076
35	1,4019	1,5191	1,3433	1,5838	1,2833	1,6528	1,2221	1,7259	1,1601	1,8029
36	1,4107	1,5245	1,3537	1,5872	1,2953	1,6539	1,2358	1,7245	1,1755	1,7987
37	1,419	1,5297	1,3635	1,5904	1,3068	1,655	1,2489	1,7233	1,1901	1,795
38	1,427	1,5348	1,373	1,5937	1,3177	1,6563	1,2614	1,7223	1,2042	1,7916
39	1,4347	1,5396	1,3821	1,5969	1,3283	1,6575	1,2734	1,7215	1,2176	1,7886
40	1,4421	1,5444	1,3908	1,6	1,3384	1,6589	1,2848	1,7209	1,2305	1,7859
41	1,4493	1,549	1,3992	1,6031	1,348	1,6603	1,2958	1,7205	1,2428	1,7835
42	1,4562	1,5534	1,4073	1,6061	1,3573	1,6617	1,3064	1,7202	1,2546	1,7814
43	1,4628	1,5577	1,4151	1,6091	1,3663	1,6632	1,3166	1,72	1,266	1,7794
44	1,4692	1,5619	1,4226	1,612	1,3749	1,6647	1,3263	1,72	1,2769	1,7777
45	1,4754	1,566	1,4298	1,6148	1,3832	1,6662	1,3357	1,72	1,2874	1,7762
46	1,4814	1,57	1,4368	1,6176	1,3912	1,6677	1,3448	1,7201	1,2976	1,7748
47	1,4872	1,5739	1,4435	1,6204	1,3989	1,6692	1,3535	1,7203	1,3073	1,7736
48	1,4928	1,5776	1,45	1,6231	1,4064	1,6708	1,3619	1,7206	1,3167	1,7725
49	1,4982	1,5813	1,4564	1,6257	1,4136	1,6723	1,3701	1,721	1,3258	1,7716
50	1,5035	1,5849	1,4625	1,6283	1,4206	1,6739	1,3779	1,7214	1,3346	1,7708



Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

51	1,5086	1,5884	1,4684	1,6309	1,4273	1,6754	1,3855	1,7218	1,3431	1,7701
52	1,5135	1,5917	1,4741	1,6334	1,4339	1,6769	1,3929	1,7223	1,3512	1,7694
53	1,5183	1,5951	1,4797	1,6359	1,4402	1,6785	1,4	1,7228	1,3592	1,7689
54	1,523	1,5983	1,4851	1,6383	1,4464	1,68	1,4069	1,7234	1,3669	1,7684
55	1,5276	1,6014	1,4903	1,6406	1,4523	1,6815	1,4136	1,724	1,3743	1,7681
56	1,532	1,6045	1,4954	1,643	1,4581	1,683	1,4201	1,7246	1,3815	1,7678
57	1,5363	1,6075	1,5004	1,6452	1,4637	1,6845	1,4264	1,7253	1,3885	1,7675
58	1,5405	1,6105	1,5052	1,6475	1,4692	1,686	1,4325	1,7259	1,3953	1,7673
59	1,5446	1,6134	1,5099	1,6497	1,4745	1,6875	1,4385	1,7266	1,4019	1,7672
60	1,5485	1,6162	1,5144	1,6518	1,4797	1,6889	1,4443	1,7274	1,4083	1,7671
61	1,5524	1,6189	1,5189	1,654	1,4847	1,6904	1,4499	1,7281	1,4146	1,7671
62	1,5562	1,6216	1,5232	1,6561	1,4896	1,6918	1,4554	1,7288	1,4206	1,7671
63	1,5599	1,6243	1,5274	1,6581	1,4943	1,6932	1,4607	1,7296	1,4265	1,7671
64	1,5635	1,6268	1,5315	1,6601	1,499	1,6946	1,4659	1,7303	1,4322	1,7672
65	1,567	1,6294	1,5355	1,6621	1,5035	1,696	1,4709	1,7311	1,4378	1,7673
66	1,5704	1,6318	1,5395	1,664	1,5079	1,6974	1,4758	1,7319	1,4433	1,7675
67	1,5738	1,6343	1,5433	1,666	1,5122	1,6988	1,4806	1,7327	1,4486	1,7676
68	1,5771	1,6367	1,547	1,6678	1,5164	1,7001	1,4853	1,7335	1,4537	1,7678
69	1,5803	1,639	1,5507	1,6697	1,5205	1,7015	1,4899	1,7343	1,4588	1,768
70	1,5834	1,6413	1,5542	1,6715	1,5245	1,7028	1,4943	1,7351	1,4637	1,7683
71	1,5865	1,6435	1,5577	1,6733	1,5284	1,7041	1,4987	1,7358	1,4685	1,7685
72	1,5895	1,6457	1,5611	1,6751	1,5323	1,7054	1,5029	1,7366	1,4732	1,7688
73	1,5924	1,6479	1,5645	1,6768	1,536	1,7067	1,5071	1,7375	1,4778	1,7691
74	1,5953	1,65	1,5677	1,6785	1,5397	1,7079	1,5112	1,7383	1,4822	1,7694
75	1,5981	1,6521	1,5709	1,6802	1,5432	1,7092	1,5151	1,739	1,4866	1,7698
76	1,6009	1,6541	1,574	1,6819	1,5467	1,7104	1,519	1,7399	1,4909	1,7701
77	1,6036	1,6561	1,5771	1,6835	1,5502	1,7117	1,5228	1,7407	1,495	1,7704
78	1,6063	1,6581	1,5801	1,6851	1,5535	1,7129	1,5265	1,7415	1,4991	1,7708
79	1,6089	1,6601	1,583	1,6867	1,5568	1,7141	1,5302	1,7423	1,5031	1,7712
80	1,6114	1,662	1,5859	1,6882	1,56	1,7153	1,5337	1,743	1,507	1,7716
81	1,6139	1,6639	1,5888	1,6898	1,5632	1,7164	1,5372	1,7438	1,5109	1,772
82	1,6164	1,6657	1,5915	1,6913	1,5663	1,7176	1,5406	1,7446	1,5146	1,7724
83	1,6188	1,6675	1,5942	1,6928	1,5693	1,7187	1,544	1,7454	1,5183	1,7728
84	1,6212	1,6693	1,5969	1,6942	1,5723	1,7199	1,5472	1,7462	1,5219	1,7732
85	1,6235	1,6711	1,5995	1,6957	1,5752	1,721	1,5505	1,747	1,5254	1,7736
86	1,6258	1,6728	1,6021	1,6971	1,578	1,7221	1,5536	1,7478	1,5289	1,774
87	1,628	1,6745	1,6046	1,6985	1,5808	1,7232	1,5567	1,7485	1,5322	1,7745
88	1,6302	1,6762	1,6071	1,6999	1,5836	1,7243	1,5597	1,7493	1,5356	1,7749
89	1,6324	1,6778	1,6095	1,7013	1,5863	1,7254	1,5627	1,7501	1,5388	1,7754
90	1,6345	1,6794	1,6119	1,7026	1,5889	1,7264	1,5656	1,7508	1,542	1,7758
91	1,6366	1,681	1,6143	1,704	1,5915	1,7275	1,5685	1,7516	1,5452	1,7763
92	1,6387	1,6826	1,6166	1,7053	1,5941	1,7285	1,5713	1,7523	1,5482	1,7767
93	1,6407	1,6841	1,6188	1,7066	1,5966	1,7295	1,5741	1,7531	1,5513	1,7772
94	1,6427	1,6857	1,6211	1,7078	1,5991	1,7306	1,5768	1,7538	1,5542	1,7776
95	1,6447	1,6872	1,6233	1,7091	1,6015	1,7316	1,5795	1,7546	1,5572	1,7781
96	1,6466	1,6887	1,6254	1,7103	1,6039	1,7326	1,5821	1,7553	1,56	1,7785
97	1,6485	1,6901	1,6275	1,7116	1,6063	1,7335	1,5847	1,756	1,5628	1,779
98	1,6504	1,6916	1,6296	1,7128	1,6086	1,7345	1,5872	1,7567	1,5656	1,7795
99	1,6522	1,693	1,6317	1,714	1,6108	1,7355	1,5897	1,7575	1,5683	1,7799
100	1,654	1,6944	1,6337	1,7152	1,6131	1,7364	1,5922	1,7582	1,571	1,7804



**Tabel Statistik Untuk Korelasi Product Moment Pearson**

DF	N	r (5%)	DF	N	r (5%)	DF	N	r (5%)	DF	N	r (5%)
1	3	0,997	51	53	0,271	101	103	0,194	151	153	0,159
2	4	0,950	52	54	0,268	102	104	0,193	152	154	0,158
3	5	0,878	53	55	0,266	103	105	0,192	153	155	0,158
4	6	0,811	54	56	0,263	104	106	0,191	154	156	0,157
5	7	0,754	55	57	0,261	105	107	0,190	155	157	0,157
6	8	0,707	56	58	0,259	106	108	0,189	156	158	0,156
7	9	0,666	57	59	0,256	107	109	0,188	157	159	0,156
8	10	0,632	58	60	0,254	108	110	0,187	158	160	0,155
9	11	0,602	59	61	0,252	109	111	0,187	159	161	0,155
10	12	0,576	60	62	0,250	110	112	0,186	160	162	0,154
11	13	0,553	61	63	0,248	111	113	0,185	161	163	0,154
12	14	0,532	62	64	0,246	112	114	0,184	162	164	0,153
13	15	0,514	63	65	0,244	113	115	0,183	163	165	0,153
14	16	0,497	64	66	0,242	114	116	0,182	164	166	0,152
15	17	0,482	65	67	0,240	115	117	0,182	165	167	0,152
16	18	0,468	66	68	0,239	116	118	0,181	166	168	0,151
17	19	0,456	67	69	0,237	117	119	0,180	167	169	0,151
18	20	0,444	68	70	0,235	118	120	0,179	168	170	0,151
19	21	0,433	69	71	0,234	119	121	0,179	169	171	0,150
20	22	0,423	70	72	0,232	120	122	0,178	170	172	0,150
21	23	0,413	71	73	0,230	121	123	0,177	171	173	0,149
22	24	0,404	72	74	0,229	122	124	0,176	172	174	0,149
23	25	0,396	73	75	0,227	123	125	0,176	173	175	0,148
24	26	0,388	74	76	0,226	124	126	0,175	174	176	0,148
25	27	0,381	75	77	0,224	125	127	0,174	175	177	0,148
26	28	0,374	76	78	0,223	126	128	0,174	176	178	0,147
27	29	0,367	77	79	0,221	127	129	0,173	177	179	0,147
28	30	0,361	78	80	0,220	128	130	0,172	178	180	0,146
29	31	0,355	79	81	0,219	129	131	0,172	179	181	0,146
30	32	0,349	80	82	0,217	130	132	0,171	180	182	0,146
31	33	0,344	81	83	0,216	131	133	0,170	181	183	0,145
32	34	0,339	82	84	0,215	132	134	0,170	182	184	0,145
33	35	0,334	83	85	0,213	133	135	0,169	183	185	0,144
34	36	0,329	84	86	0,212	134	136	0,168	184	186	0,144
35	37	0,325	85	87	0,211	135	137	0,168	185	187	0,144
36	38	0,320	86	88	0,210	136	138	0,167	186	188	0,143
37	39	0,316	87	89	0,208	137	139	0,167	187	189	0,143
38	40	0,312	88	90	0,207	138	140	0,166	188	190	0,142
39	41	0,308	89	91	0,206	139	141	0,165	189	191	0,142
40	42	0,304	90	92	0,205	140	142	0,165	190	192	0,142
41	43	0,301	91	93	0,204	141	143	0,164	191	193	0,141
42	44	0,297	92	94	0,203	142	144	0,164	192	194	0,141
43	45	0,294	93	95	0,202	143	145	0,163	193	195	0,141
44	46	0,291	94	96	0,201	144	146	0,163	194	196	0,140
45	47	0,288	95	97	0,200	145	147	0,162	195	197	0,140
46	48	0,285	96	98	0,199	146	148	0,161	196	198	0,139
47	49	0,282	97	99	0,198	147	149	0,161	197	199	0,139
48	50	0,279	98	100	0,197	148	150	0,160	198	200	0,139
49	51	0,276	99	101	0,196	149	151	0,160	199	201	0,138
50	52	0,273	100	102	0,195	150	152	0,159	200	202	0,138



**Tabel Distribusi F untuk  $\alpha = 0,05$**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161,00	199,00	216,00	225,00	230,00	234,00	237,00	239,00	241,00	242,00
2	18,51	19,00	19,16	19,25	19,30	19,33	19,35	19,37	19,38	19,40
3	10,13	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,89	8,85	8,81	8,79
4	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26	6,16	6,09	6,04	6,00	5,96
5	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,88	4,82	4,77	4,74
6	5,99	5,14	4,76	4,53	4,39	4,28	4,21	4,15	4,10	4,06
7	5,59	4,74	4,35	4,12	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68	3,64
8	5,32	4,46	4,07	3,84	3,69	3,58	3,50	3,44	3,39	3,35
9	5,12	4,26	3,86	3,63	3,48	3,37	3,29	3,23	3,18	3,14
10	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07	3,02	2,98
11	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20	3,09	3,01	2,95	2,90	2,85
12	4,75	3,89	3,49	3,26	3,11	3,00	2,91	2,85	2,80	2,75
13	4,67	3,81	3,41	3,18	3,03	2,92	2,83	2,77	2,71	2,67
14	4,60	3,74	3,34	3,11	2,96	2,85	2,76	2,70	2,65	2,60
15	4,54	3,68	3,29	3,06	2,90	2,79	2,71	2,64	2,59	2,54
16	4,49	3,63	3,24	3,01	2,85	2,74	2,66	2,59	2,54	2,49
17	4,45	3,59	3,20	2,96	2,81	2,70	2,61	2,55	2,49	2,45
18	4,41	3,55	3,16	2,93	2,77	2,66	2,58	2,51	2,46	2,41
19	4,38	3,52	3,13	2,90	2,74	2,63	2,54	2,48	2,42	2,38
20	4,35	3,49	3,10	2,87	2,71	2,60	2,51	2,45	2,39	2,35
21	4,32	3,47	3,07	2,84	2,68	2,57	2,49	2,42	2,37	2,32
22	4,30	3,44	3,05	2,82	2,66	2,55	2,46	2,40	2,34	2,30
23	4,28	3,42	3,03	2,80	2,64	2,53	2,44	2,37	2,32	2,27
24	4,26	3,40	3,01	2,78	2,62	2,51	2,42	2,36	2,30	2,25
25	4,24	3,39	2,99	2,76	2,60	2,49	2,40	2,34	2,28	2,24
26	4,23	3,37	2,98	2,74	2,59	2,47	2,39	2,32	2,27	2,22
27	4,21	3,35	2,96	2,73	2,57	2,46	2,37	2,31	2,25	2,20
28	4,20	3,34	2,95	2,71	2,56	2,45	2,36	2,29	2,24	2,19
29	4,18	3,33	2,93	2,70	2,55	2,43	2,35	2,28	2,22	2,18
30	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53	2,42	2,33	2,27	2,21	2,16
31	4,16	3,30	2,91	2,68	2,52	2,41	2,32	2,25	2,20	2,15
32	4,15	3,29	2,90	2,67	2,51	2,40	2,31	2,24	2,19	2,14
33	4,14	3,28	2,89	2,66	2,50	2,39	2,30	2,23	2,18	2,13
34	4,13	3,28	2,88	2,65	2,49	2,38	2,29	2,23	2,17	2,12
35	4,12	3,27	2,87	2,64	2,49	2,37	2,29	2,22	2,16	2,11
36	4,11	3,26	2,87	2,63	2,48	2,36	2,28	2,21	2,15	2,11
37	4,11	3,25	2,86	2,63	2,47	2,36	2,27	2,20	2,14	2,10
38	4,10	3,24	2,85	2,62	2,46	2,35	2,26	2,19	2,14	2,09
39	4,09	3,24	2,85	2,61	2,46	2,34	2,26	2,19	2,13	2,08
40	4,08	3,23	2,84	2,61	2,45	2,34	2,25	2,18	2,12	2,08
41	4,08	3,23	2,83	2,60	2,44	2,33	2,24	2,17	2,12	2,07
42	4,07	3,22	2,83	2,59	2,44	2,32	2,24	2,17	2,11	2,06
43	4,07	3,21	2,82	2,59	2,43	2,32	2,23	2,16	2,11	2,06
44	4,06	3,21	2,82	2,58	2,43	2,31	2,23	2,16	2,10	2,05
45	4,06	3,20	2,81	2,58	2,42	2,31	2,22	2,15	2,10	2,05
46	4,05	3,20	2,81	2,57	2,42	2,30	2,22	2,15	2,09	2,04
47	4,05	3,20	2,80	2,57	2,41	2,30	2,21	2,14	2,09	2,04
48	4,04	3,19	2,80	2,57	2,41	2,29	2,21	2,14	2,08	2,03
49	4,04	3,19	2,79	2,56	2,40	2,29	2,20	2,13	2,08	2,03
50	4,03	3,18	2,79	2,56	2,40	2,29	2,20	2,13	2,07	2,03
51	4,03	3,18	2,79	2,55	2,40	2,28	2,20	2,13	2,07	2,02
52	4,03	3,18	2,78	2,55	2,39	2,28	2,19	2,12	2,07	2,02
53	4,02	3,17	2,78	2,55	2,39	2,28	2,19	2,12	2,06	2,01



Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

54	4,02	3,17	2,78	2,54	2,39	2,27	2,18	2,12	2,06	2,01
55	4,02	3,16	2,77	2,54	2,38	2,27	2,18	2,11	2,06	2,01
56	4,01	3,16	2,77	2,54	2,38	2,27	2,18	2,11	2,05	2,00
57	4,01	3,16	2,77	2,53	2,38	2,26	2,18	2,11	2,05	2,00
58	4,01	3,16	2,76	2,53	2,37	2,26	2,17	2,10	2,05	2,00
59	4,00	3,15	2,76	2,53	2,37	2,26	2,17	2,10	2,04	2,00
60	4,00	3,15	2,76	2,53	2,37	2,25	2,17	2,10	2,04	1,99
61	4,00	3,15	2,76	2,52	2,37	2,25	2,16	2,09	2,04	1,99
62	4,00	3,15	2,75	2,52	2,36	2,25	2,16	2,09	2,03	1,99
63	3,99	3,14	2,75	2,52	2,36	2,25	2,16	2,09	2,03	1,98
64	3,99	3,14	2,75	2,52	2,36	2,24	2,16	2,09	2,03	1,98
65	3,99	3,14	2,75	2,51	2,36	2,24	2,15	2,08	2,03	1,98
66	3,99	3,14	2,74	2,51	2,35	2,24	2,15	2,08	2,03	1,98
67	3,98	3,13	2,74	2,51	2,35	2,24	2,15	2,08	2,02	1,98
68	3,98	3,13	2,74	2,51	2,35	2,24	2,15	2,08	2,02	1,97
69	3,98	3,13	2,74	2,50	2,35	2,23	2,15	2,08	2,02	1,97
70	3,98	3,13	2,74	2,50	2,35	2,23	2,14	2,07	2,02	1,97
71	3,98	3,13	2,73	2,50	2,34	2,23	2,14	2,07	2,01	1,97
72	3,97	3,12	2,73	2,50	2,34	2,23	2,14	2,07	2,01	1,96
73	3,97	3,12	2,73	2,50	2,34	2,23	2,14	2,07	2,01	1,96
74	3,97	3,12	2,73	2,50	2,34	2,22	2,14	2,07	2,01	1,96
75	3,97	3,12	2,73	2,49	2,34	2,22	2,13	2,06	2,01	1,96
76	3,97	3,12	2,72	2,49	2,33	2,22	2,13	2,06	2,01	1,96
77	3,97	3,12	2,72	2,49	2,33	2,22	2,13	2,06	2,00	1,96
78	3,96	3,11	2,72	2,49	2,33	2,22	2,13	2,06	2,00	1,95
79	3,96	3,11	2,72	2,49	2,33	2,22	2,13	2,06	2,00	1,95
80	3,96	3,11	2,72	2,49	2,33	2,21	2,13	2,06	2,00	1,95
81	3,96	3,11	2,72	2,48	2,33	2,21	2,12	2,05	2,00	1,95
82	3,96	3,11	2,72	2,48	2,33	2,21	2,12	2,05	2,00	1,95
83	3,96	3,11	2,71	2,48	2,32	2,21	2,12	2,05	1,99	1,95
84	3,95	3,11	2,71	2,48	2,32	2,21	2,12	2,05	1,99	1,95
85	3,95	3,10	2,71	2,48	2,32	2,21	2,12	2,05	1,99	1,94
86	3,95	3,10	2,71	2,48	2,32	2,21	2,12	2,05	1,99	1,94
87	3,95	3,10	2,71	2,48	2,32	2,20	2,12	2,05	1,99	1,94
88	3,95	3,10	2,71	2,48	2,32	2,20	2,12	2,05	1,99	1,94
89	3,95	3,10	2,71	2,47	2,32	2,20	2,11	2,04	1,99	1,94
90	3,95	3,10	2,71	2,47	2,32	2,20	2,11	2,04	1,99	1,94
91	3,95	3,10	2,70	2,47	2,31	2,20	2,11	2,04	1,98	1,94
92	3,94	3,10	2,70	2,47	2,31	2,20	2,11	2,04	1,98	1,94
93	3,94	3,09	2,70	2,47	2,31	2,20	2,11	2,04	1,98	1,93
94	3,94	3,09	2,70	2,47	2,31	2,20	2,11	2,04	1,98	1,93
95	3,94	3,09	2,70	2,47	2,31	2,20	2,11	2,04	1,98	1,93
96	3,94	3,09	2,70	2,47	2,31	2,19	2,11	2,04	1,98	1,93
97	3,94	3,09	2,70	2,47	2,31	2,19	2,11	2,04	1,98	1,93
98	3,94	3,09	2,70	2,46	2,31	2,19	2,10	2,03	1,98	1,93
99	3,94	3,09	2,70	2,46	2,31	2,19	2,10	2,03	1,98	1,93
100	3,94	3,09	2,70	2,46	2,31	2,19	2,10	2,03	1,97	1,93



Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Tabel Distribusi t untuk  $\alpha = 0,05$

df	Pr						
	0,25	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309
2	0,817	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025
12	0,695	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930
13	0,694	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852
14	0,692	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787
15	0,691	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733
16	0,690	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686
17	0,689	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610
19	0,688	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385
31	0,682	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375
32	0,682	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365
33	0,682	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356
34	0,682	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348
35	0,682	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340
36	0,681	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333
37	0,681	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326
38	0,681	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319
39	0,681	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307
41	0,681	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301
42	0,680	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296
43	0,680	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291
44	0,680	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286
45	0,680	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,281
46	0,680	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,277
47	0,680	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	3,273
48	0,680	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,269
49	0,680	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	3,265
50	0,679	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,261
51	0,679	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258
52	0,679	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,255
53	0,679	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251
54	0,679	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,248



Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

55	0,679	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245
56	0,679	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242
57	0,679	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239
58	0,679	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237
59	0,679	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232
61	0,679	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	3,229
62	0,678	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	3,227
63	0,678	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,225
64	0,678	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,223
65	0,678	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,220
66	0,678	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218
67	0,678	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216
68	0,678	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	3,214
69	0,678	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	3,213
70	0,678	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,211
71	0,678	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	3,209
72	0,678	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	3,207
73	0,678	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	3,206
74	0,678	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	3,204
75	0,678	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	3,202
76	0,678	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	3,201
77	0,678	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	3,199
78	0,678	1,293	1,665	1,991	2,375	2,640	3,198
79	0,678	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	3,197
80	0,678	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,195
81	0,678	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	3,194
82	0,677	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	3,193
83	0,677	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,191
84	0,677	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,190
85	0,677	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	3,189
86	0,677	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,188
87	0,677	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,187
88	0,677	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	3,185
89	0,677	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	3,184
90	0,677	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	3,183
91	0,677	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	3,182
92	0,677	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	3,181
93	0,677	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	3,180
94	0,677	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	3,179
95	0,677	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	3,178
96	0,677	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	3,177
97	0,677	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	3,176
98	0,677	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	3,175
99	0,677	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	3,175
100	0,677	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,174