

**LAPORAN AKHIR
PENELITIAN DOSEN PEMULA**



**PENGARUH FAKTOR-FAKTOR STRES TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA CV.PIALA TIRTA SUMBERAGUNG BRONDONG
LAMONGAN**

Tahun Ke 1 dari Rencana 1 Tahun

TIM PENGUSUL:

- 1. SUYITNO S.E., MM (0711077303)**
- 2. DEVI VEBRIANTI S.E., MSA (0709029203)**
- 3. AFIFAH EKA OKTAVIANI (1901020009)**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH LAMONGAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI S1 AKUNTANSI**

2020

HALAMAN PENGESAHAN
PENELITIAN DOSEN PEMULA

Judul Penelitian : Pengaruh Faktor-Faktor Stres Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv.Piala Tirta Sumberagung Brondong Lamongan

Bidang Penelitian : Akuntansi

Ketua Peneliti

a. Nama Lengkap : Suyitno, SE., MM

b. NIDN : 0711077303

c. Jabatan Fungsional : Asisten Ahli

d. Program Studi : Manajemen

e. Nomor HP : 081218148511

f. Alamat surel (email) : suyitnomasdar@gmail.com

Anggota Peneliti (1)

a. Nama Lengkap : Devi Febrianti, SE., MSA

b. NIDN : 0709029203

c. Fakultas/prodi : FEB/S1-Akuntansi

Anggota peneliti (2)

a. Nama : Afifah Eka Oktavianti

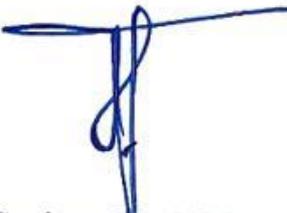
b. NIM : 1901020009

c. Fakultas/prodi : FEB/S1-Akuntansi

Biaya Penelitian : Rp. 13.850.000,-

Lamongan, 02 September 2020

Ketua Peneliti



Suyitno, SE., MM.
NIDN 0711077303

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi



Hendrix Irawan, SE. M.M.
NIDN.

Menyetujui
Ketua LPPM



Abdul Rokhman, S.Kep, Ns. M.Kes.
NIDN 0720108801

RINGKASAN

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin, motivasi, usia dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, dan menentukan faktor yang paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji t dan uji F. Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis data yang telah dilakukan, variabel tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil uji F ($= 5\%$) sebesar $44,903 > F_{\text{tabel}}$ sebesar $2,57$. Dengan demikian hipotesis pertama dari penelitian ini yaitu bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin, motivasi, usia dan pengalaman kerja terhadap variabel produktivitas kerja terbukti kebenarannya. Dengan nilai thitung sebesar $4,156 > 2,000$ (thitung $> t_{\text{tabel}}$) maka hal tersebut menunjukkan bahwa variabel usia memiliki pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja. Variabel disiplin mengikutinya dengan nilai thitung sebesar $2,978$, motivasi $0,017$, pengalaman kerja $0,027$. Dengan demikian hipotesis kedua yaitu bahwa variabel disiplin memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap variabel produktivitas kerja tidak terbukti kebenarannya.

PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat, taufiq dan hidayahnya, sehingga penullis dapat menyampaikan proposal penelitian ini dengan judul “Pengaruh faktor-faktor stres terhadap kinerja karyawan pada CV.Piala Tirta Sumberagung Brondong Lamongan” hasil penelitian ini disusun dengan melibatkan banyak pihak, oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak atas kerjasamanya dalam penyusunan hasil penelitian ini, yaitu :

1. Hendrik Irawan, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Lamongan, yang telah memberikan persetujuan dan fasilitas kegiatan penelitian melalui LPPM yang terus semakin berkembang.
2. Abdul Rohman, S.Kep. Ns. M.Kep., selaku Ketua LPPM Universitas Muhammadiyah Lamongan yang telah mengkoordinasi dan sebagai penanggung jawab kegiatan penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan hasil penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, maka segala saran dan kritik yang bersifat membangun dari semua pihak sangat penulis harapkan.

Harapan penulis, penelitian ini dapat bermanfaat untuk semua pihak. Akhirnya penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya jika ada kesalahan selama penyusunan hasil penelitian ini.

Lamongan, 02 September 2020

Penulis

DAFTAR ISI

COVER.....	
<i>Error! Bookmark not defined.</i>	
HALAMAN PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
RINGKASAN.....	Error! Bookmark not defined.
PRAKATA.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI.....	Error! Bookmark not defined.
GAMBAR TABEL.....	Error! Bookmark not defined.
BAB 1 PENDAHULUAN	Error! Bookmark not defined.
1.1 Latar Belakang	Error! Bookmark not defined.
1.2 Rumusan Masalah.....	Error! Bookmark not defined.
1.3 Tujuan Penelitian Penelitian	Error! Bookmark not defined.
1.4 Manfaat Penelitian	Error! Bookmark not defined.
1.5 Ruang Lingkup.....	Error! Bookmark not defined.
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	Error! Bookmark not defined.
2.1 Landasan Teori.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.1 sumber daya manusia dan manajemen sumberdaya	Error! Bookmark not defined.
2.1.2 disiplin	4
2.1.3 motivasi.....	8
2.1.4 usia	12
2.1.5 pengalaman kerja	12
2.2 Hipotesis	14
BAB 3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN	15
3.1 Tujuan	15
3.2 Manfaat Penelitian	15
BAB 4 METODE PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
4.1 jenis penelitian dan gambaran populasi penelitian	16
4.2 teknik penyempalan	16
4.3. teknik pengumpulan data	16
4.4 devinisi dperasional variabel	17
4.5 teknik analisi data	17
BAB 5 HASIL DAN LUARAN YANG DICAPAI	20
5.1 Hasil	20
5.1.1 deskripsi umum perusahaan	20
5.1.2 riwayat perusahaan.....	20
5.1.3 legalitas perusahaan.....	20
5.1.4 visi dan misi	20
5.1.5 jenis usaha	20
5.1.6 struktur orgainisasi	21

5.1.7 sumber daya insani	21
BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 1. Justifikasi Anggaran Penelitian	32
Lampiran 2. Realisasi Anggaran Penelitian	34
Lampiran 3. Biodata Ketua dan Anggota	Error! Bookmark not defined. 6

GAMBAR TABEL

Tabel 5.1 Saftar staf dan karyawan	30
Tabel 5.2 Hasil uji validitas disiplin	32
Tabel 5.3 Hasil uji validitas motivasi	32
Tabel 5.4 Hasil uji validitas usia.....	33
Tabel 5.6 Hasil uji validitas pengalaman kerja.....	33
Tabel 6.1 Hasil uji reabilitas	34

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan persaingan yang bebas sekarang ini merupakan keharusan bagi suatu perusahaan, untuk segera mempersiapkan diri dalam mengembangkan ilmu pengetahuan yang tepat agar dapat bertahan ditengah persaingan yang semakin tinggi dan ketat. Munculnya krisis global dan perusahaan-perusahaan sejenis yang bergerak dalam bidang yang sama, mengakibatkan timbulnya persaingan yang ketat dalam lingkungan bisnis dan tentu saja harus dihadapi oleh perusahaan.

Sebagai konsekuensinya, perusahaan harus memiliki produktivitas tinggi, dengan cara mengelola sumber daya yang dimilikinya secara optimum. Sebagian besar suatu perusahaan memiliki tujuan yang sama, yakni berorientasi untuk mendapatkan sejumlah laba semaksimal mungkin meskipun disamping misi-misi yang lainnya. bagi suatu perusahaan yang bergerak dibidang industri, penyediaan produk yang berkualitas memang telah menjadi tuntutan agar dapat bertahan hidup dalam persaingan, salah satu caranya adalah tetap fokus terhadap kualitas yang menyeluruh (total). Kualitas yang dimaksud disini hendaknya memiliki komitmen manajemen, yang berfokus pada konsumen, peran karyawan, desain produk dan jasa, penggunaan alat-alat kontrol dan informasi. Persaingan yang ketat dengan disertai perubahan yang terus menerus dan cepat, membuat organisasi menghadapi suatu kendala di dalam menjalankan roda bisnisnya.

Untuk menaggulangi kendala yang dihadapi oleh perusahaan maka hendaknya perusahaan memiliki karyawan yang memiliki suatu kualitas, yang ditunjukkan melalui skill atau kemampuan yang baik, sebab karyawan adalah asset utama perusahaan yang menjadi perencana dan aktif dari setiap aktivitas perusahaan. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen dibawa ke dalam organisasi perusahaan. Sehingga dapat memicu suatu permasalahan yang kompleks.

Masalah ini juga dialami oleh CV Piala tirta, CV. Piala tirta adalah perusahaan yang bergerak pada bidang produksi es balok. Hasil produksi CV Piala tirta diperuntukkan untuk para nelayan dalam mengolah ikan hasil tangkapan agar tetap segar ketika akan di jual, usaha yang dilakukan perusahaan dalam perebutan pasar adalah dengan meningkatkan kualitas produksi dan melakukan perubahan sistem agar lebih fleksibel dalam menghadapi persaingan.

Upaya tersebut diwujudkan dalam visi dan misi perusahaan yaitu untuk meningkatkan pendapatan perusahaan yang ditempuh dengan cara mengoptimalkan produktivitas kerja karyawannya. Pentingnya pencapaian produktivitas kerja dikarenakan produktivitas kerja pada dasarnya suatu sikap yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin.

Adapun permasalahan yang tidak kalah penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Pengukuran produktivitas kerja karyawan digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisis dan mendorong efisiensi, peningkatan produktivitas akan memberikan kemampuan yang lebih besar bagi perusahaan untuk memperbaiki pengupahan karyawannya, yang kemudian akan mendorong kegairahan dan semangat kerja karyawan.

Dalam pencapaian mempengaruhi produktivitas kerja karyawan terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas antara lain disiplin, motivasi, usia dan pengalaman kerja karyawan baik baru maupun lama. Keempat yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut, diharapkan mampu memberikan jalan bagi karyawan dalam pekerjaannya dalam menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan yang berlangsung sekarang ini.

Dengan demikian jelaslah, bahwa disiplin, motivasi, usia dan pengalaman kerja mempunyai peranan yang penting bagi perusahaan karena akan mempengaruhi tingkat produktivitas perusahaan. Mengingat pentingnya faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan, maka dalam penelitian ini penulis member judul.

“ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN CV.PIALA TIRTA SUMBERAGUNG BRONDONG LAMONGAN”

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang yang di sampaikan diatas, maka disusun perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin, motivasi, usia dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan?
2. Faktor mana yang paling dominan antara disiplin, motivasi, usia dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan CV.PIALA TIRTA Sumberagung Brondong Lamongan. Dengan berbagai keterbatasan maka penelitian membatasi ruang lingkup dan pembahasan agar tidak menyimpang dari pokok pembahasan.

Tujuan dari penelitian ini yaitu membahas masalah yang ada didalam rumusan masalah, dan supaya tidak keluar jalur dari pembahasan ini, maka dibutuhkan ruang lingkup dalam penelitian. Ruang lingkup penelitian ini terbatas pada 4 variabel penelitian:

1. variabel bebas yaitu disiplin, motivasi, usia dan pengalaman kerja
2. variabel terikat yakni produktivitas kerja karyawan

Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan CV.PIALA TIRTA Sumberagung Brondong Lamongan

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori dan Penelitian Sebelumnya

2.1.1 Sumber Daya Manusia dan Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terjadi di dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan kegiatan atau aktivitas. Secara universal, sumber daya manusia yang terdapat dalam suatu organisasi dikelompokkan menjadi dua macam yaitu:

- a. Sumber daya manusia (human resource)
- b. Sumber daya non manusia (non human resource)

Manajemen sumber daya manusia adalah mengelola atau mengurus sumber daya manusia. Dari keseluruhan dari sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, sumber daya manusia adalah yang paling penting dan sangat menentukan. Karena sumber daya manusia memiliki ratio, rasa, dan karsa. Kemudian sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan dan dorongan daya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Betapa besar majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan (material), namun jika tanpa sumber daya manusia, maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Manajemen sumber daya manusia mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan, dan perlindungan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia yang vital bagi pencapaian tujuantujuan organisasi, dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi, dan masyarakat. Penggantian istilah manajemen personalia dengan manajemen sumber daya manusia dianggap sebagai suatu gerakan yang mencerminkan pengakuan adanya peran vital dan semakin pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, adanya tantangan-tantangan yang semakin besar dalam pengelolaan sumber sumber daya manusia efektif, serta terjadinya pertumbuhan ilmu pengetahuan dan profesionalisme di bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi suatu apapun bentuk serta tujuannya, Organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi atau organisasi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah: Suatu proses berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manager dan tenaga kerja lain nya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau

perusahaan demi mencapai tujuan yang telah di tentukan. (Sya'roni,2013).

Pengertian manajemen menurut Simamora (2001:3) adalah proses pendayagunaan bahan baku dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Proses ini melibatkan organisasi arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang yang mencapai berbagai hasil. Esensi manajemen adalah aktivitas bekerja dengan orang lain agar mencapai berbagai hasil. Melalui manajemen dilakukan proses pengintegrasian berbagai sumber dan tugas untuk mencapai berbagai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Menurut Simamora (2001:3), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. .

Sedang French menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penerikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

(Hani Handoko,2011:3) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusiabukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Kajian MSDM menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi dan sosiologi.

Pada hakekatnya para rmanajer membuat segala sesuatu dilakukan melalui upaya orang-orang lain yang membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Manajemen sumber daya manusia yang baik mengharuskan anggota organisasi untuk mencapai tujuan. Para manajer harus mencapai kiat meningkatkan kepuasan karyawan, keterlibatannya dalam kehidupan organisasi, memperbaiki kualitas lingkungan kerja dan efisiensi produktivitas karyawan.manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan efektivitas perusahaan.

2.1.2 Disiplin

1. Pengertian Disiplin

Kata disiplin itu sendiri berasal dari bahasa Latin “discipline” yang berarti “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”. Hal ini menekankan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya.

Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri, yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku (Asmiarsih 2006:23).

Menurut Fathoni (2006) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang

menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

2. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Newstrom dalam Asmiarsih (2006) menyatakan bahwa disiplin mempunyai 3 (tiga) macam bentuk, yaitu :

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah tindakan SDM agar terdorong untuk menaati standar atau peraturan. Tujuan pokoknya adalah mendorong SDM agar memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar peran kepemimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan atau pemaksaan, yang dapat mematikan prakarsa dan kreativitas serta partisipasi SDM.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah tindakan yang dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut dimaksud untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut. Tindakan itu biasanya berupa hukuman tertentu yang biasa disebut sebagai tindakan disipliner, antara lain berupa peringatan, skors dan pemecatan.

c. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah tindakan disipliner berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

3. Indikator-indikator Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2005:194-198) Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya :

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh di bawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah. Disinilah letak pentingnya asas, *“the right man in the right place and the right man in the right job”*

b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai dengan perbuatan.

Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik

jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula

c. Balas Jasa

Balas jasa atau gaji, kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan. Jika kecintaan karyawan semakin tinggi terhadap pekerjaan kedisiplinan akan semakin baik. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan akan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan tercipta kedisiplinan yang baik. Manajer yang baik dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua karyawan. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

e. Waskat (pengawasan melekat)

Waskat adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengatasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

f. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan. Berat atau ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk memberikan sanksi sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Dengan demikian pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

h. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi baik diantara semua karyawan. Kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

4. Prinsip-prinsip Pendisiplinan

Prinsip-prinsip pendisiplinan yang dikemukakan Ranupandojo dalam Asmiarsih (2006) adalah :

a. Pendisiplinan harus dilakukan secara pribadi

Pendisiplinan seharusnya dilakukan dengan memberikan teguran kepada karyawan. Teguran jangan dilakukan di hadapan orang banyak. Karena dapat menyebabkan karyawan yang ditegur akan merasa malu dan tidak menutup kemungkinan menimbulkan rasa dendam yang dapat merugikan organisasi.

b. Pendisiplinan harus bersifat membangun

Selain memberikan teguran dan menunjukkan kesalahan yang dilakukan karyawan, harus disertai dengan saran tentang bagaimana seharusnya berbuat untuk tidak mengulangi lagi kesalahan yang sama.

c. Pendisiplinan harus dilakukan secara langsung dan segera

Suatu tindakan dilakukan dengan segera setelah terbukti bahwa karyawan telah melakukan kesalahan. Jangan membiarkan masalah menjadi kadaluarsa sehingga terlupakan oleh karyawan yang bersangkutan

d. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan

Dalam tindakan pendisiplinan dilakukan secara adil tanpa pilih kasih. Siapapun yang telah melakukan kesalahan harus mendapat tindakan pendisiplinan secara adil tanpa membeda-bedakan.

e. Pimpinan hendaknya tidak melakukan pendisiplinan sewaktu karyawan absen

Pendisiplinan hendaknya dilakukan dihadapan karyawan yang bersangkutan secara pribadi agar ia tahu telah melakukan kesalahan. Karena akan percuma pendisiplinan yang dilakukan tanpa adanya pihak yang bersangkutan.

f. Setelah pendisiplinan sikap dari pimpinan haruslah wajar kembali

Sikap wajar hendaknya dilakukan pimpinan terhadap karyawan yang telah melakukan kesalahan tersebut. Dengan demikian, proses kerja dapat lancar kembali dan tidak kaku dalam bersikap.

2.1.3 Motivasi

1. Pengertian Motivasi kerja

Menurut Sutrisno (2011:121) Setiap teori motivasi berusaha untuk menguraikan apa sebenarnya manusia dan manusia dapat menjadi seperti apa. Dengan alasan ini, bisa dikatakan bahwa sebuah teori motivasi mempunyai isi dalam bentuk pandangan tertentu mengenai manusia. Teori motivasi dikelompokkan dua aspek, yaitu teori kepuasan dan teori motivasi proses.

a. Teori Kepuasan

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu, yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori kepuasan tersebut dipelopori oleh F.W.Taylor: Abraham H.Maslow: David McClelland: Frederick Herzberg: Clayton P.Alderfer dan Douglas McGregor (Sutrisno 2011:122).

1). F.W.Taylor dengan Teori Motivasi Konvensional

Teori motivasi konvensional ini termasuk content theory, karena F.W.Taylor memfokuskan teorinya pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya yang menyebabkan orang mau bekerja keras. dengan teori ini dapat disebutkan bahwa seseorang akan mau berbuat didorong oleh ada atau tidak adanya imbalan yang akan diperoleh yang bersangkutan.

2). Abraham H. Maslow dengan Teori Hierarki

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow dalam Sutrisno (2011:122) mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan ke dalam lima hierarki kebutuhan, yaitu:

a) Kebutuhan Fisiologis (physiological)

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian. Kebutuhan ini merupakan tingkat paling dasar yang diperkenalkan oleh Maslow. Kebutuhan ini berupa kebutuhan akan makan, minum, perumahan, pakaian, yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam upayanya untuk mempertahankan diri dari kelaparan, kehausan, kedinginan, kepanasan, dan sebagainya.

b) Kebutuhan Rasa Aman (safety)

Menurut Maslow, setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, maka seseorang berusaha memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan.

c) Kebutuhan Hubungan Sosial (affiliation)

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat ketiga dari Maslow. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain. Kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama masyarakat, karena hanya orang lainlah yang dapat memenuhinya, bukan diri sendiri.

d) Kebutuhan Pengakuan (esteem)

Setiap orang yang normal membutuhkan adanya penghargaan diri dan penghargaan prestise diri dari lingkungannya. Semakin tinggi status dan

kedudukan seseorang dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula kebutuhan prestise diri yang bersangkutan.

e) Kebutuhan Aktualisasi Diri (self actualization)

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan berdasarkan dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri.

3). David McClelland dengan Teori Motivasi Prestasi

Menurut (David McClelland dalam Sutrisno, 2011:128) ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan:

a) Need for achievement

Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.

b) Need for affiliation

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

c) Need for power

Kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi orang lain. Kebutuhan ini menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memperdulikan perasaan orang lain.

4). Frederick Herzberg dengan Teori Model dan Faktor

Teori ini merupakan pengembangan dari teori hierarki kebutuhan Maslow. Menurut teori pemeliharaan motivasi ini ada dua faktor yang memengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu:

a) Faktor pemeliharaan (maintenance factor)

Faktor pemeliharaan adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia, yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi.

b) Faktor motivasi (motivation factor)

Faktor motivasi merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang yang bersangkutan. Faktor motivasi ini mencakup: kepuasan kerja, prestasi yang diraih, peluang untuk maju, pengakuan orang lain, kemungkinan pengembangan karir, dan tanggung jawab.

5). Clayton P. Alderfer dengan Teori ERG

Teori ini merupakan teori modifikasi dari teori hierarki kebutuhan Maslow. Dimaksudkan untuk memperbaiki beberapa kelemahan teori Maslow. Dalam memodifikasi ini memanfaatkan kelima tingkat kebutuhan Maslow menjadi tiga kebutuhan saja, yaitu:

a) Existence (keberadaan)

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan seseorang untuk dapat terpenuhi dan terpeliharanya keberadaan yang bersangkutan sebagai seorang manusia di tengah-tengah masyarakat atau perusahaan.

b) Relatedness (kekerabatan)

Kekerabatan merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya.

c) Growth (pertumbuhan)

Kebutuhan akan pertumbuhan dan perkembangan ini merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang, seperti pertumbuhan kreativitas pribadi.

6). Douglas McGregor dengan Teori X dan Y

Prinsip teori X didasarkan pada pola pikir konvensional yang ortodoks, dan menyorot sosok negatif perilaku manusia. Dan prinsip umum teori Y amat jauh berbeda dari teori X. Teori ini merupakan suatu revolusi pola pikir dalam memandang manusia secara optimis, karena itu disebut sebagai teori potensial.

b. Teori Motivasi Proses

Teori proses ini berlawanan dengan teori-teori kebutuhan Maslow. Teori-teori proses memusatkan perhatiannya pada bagaimana motivasi terjadi. Dengan kata lain, teori proses pada dasarnya berusaha menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu agar setiap individu bekerja giat sesuai keinginan manajer. Ada tiga teori motivasi proses yang lazim dikenal, yaitu teori harapan, keadilan, dan pengukuhan (Sutrisno 2011:140).

1). Teori Harapan (expectacy Theory)

Teori ini menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang bekerja giat dalam melaksanakan pekerjaannya bergantung pada hubungan timbale balik antara apa yang ia inginkan dengan kebutuhan dari hasil pekerjaan itu.

2). Teori Keadilan (Equity Theory)

Teori ini menekankan bahwa ego manusia selalu mendambakan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku yang relatif sama. Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang.

3). Teori Pengukuhan (Reinforcement Theory)

Teori pengukuhan didasarkan atas hubungan sebab dan akibat perilaku dengan pemberian kompensasi.

Misalnya, promosi bergantung pada prestasi yang selalu dapat dipertahankan. bonus kelompok bergantung pada tingkat produksi kelompok

itu sendiri. Sifat ketergantungan tersebut bertautan dengan hubungan antara perilaku dan kejadian yang mengikuti perilaku itu

2. Prinsip-prinsip Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2000), terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai yaitu :

- a. Prinsip partisipasi. Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin. Prinsip Komunikasi. Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- b. Prinsip mengakui andil bawahan. Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- c. Prinsip pendelegasian wewenang. Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
- d. Prinsip memberi perhatian. Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan pemimpin.

3. Faktor-faktor yang menimbulkan motivasi kerja (Yuliasari:2005) :

- a. Dorongan material (misal: uang, barang)
- b. Kesempatan untuk mendapatkan kehormatan (misal: prektise, upah, imbalan dan kuasa perorangan)
- c. Syarat-syarat pekerjaan yang diinginkan (misal: lingkungan bersih dan tenang)
- d. Kebanggaan akan pekerjaan (baik untuk keluarga maupun orang lain)
- e. Kesenangan individu dalam hubungan sosial dan organisasi
- f. Karyawan turut serta dalam sebagian kegiatan-kegiatan yang penting dalam perusahaan.

2.1.4 Usia

1. Pengertian Usia

Usia atau umur adalah satuan waktu yang mengukur waktu keberadaan suatu benda atau makhluk, baik yang masih hidup maupun yang sudah mati. Menurut kamus besar bahasa Indonesia, usia atau umur adalah lama waktu hidup atau ada (sejak lahir atau diadakan). Sedangkan usia produktif adalah ketika seseorang masih mampu bekerja dan menghasilkan sesuatu.

Menurut Simanjuntak (1995:38), produktivitas kerja akan meningkat seiring dengan pertumbuhan usia dan kemudian cenderung menurun kembali menjelang usia tua, karena fisik yang semakin lemah. Pekerja lebih muda cenderung memiliki ketidakberdayaan yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja yang lebih tua, Hal ini dapat terjadi dikarenakan pekerja yang lebih muda cenderung rendah pengalaman kerjanya jika dibandingkan dengan pekerja yang lebih tua, ataupun disebabkan karena faktor lain seperti pekerja yang lebih tua cenderung lebih stabil, lebih matang, mempunyai pandangan yang lebih seimbang terhadap kehidupan sehingga tidak mudah mengalami tekanan mental ketidakberdayaan dalam pekerjaan.

Umur tenaga kerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fisik maupun non fisik. Pada umumnya, tenaga kerja yang berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga kerja yang berumur muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat (Amron, 2009).

2.1.5 Pengalaman kerja

1. Pengertian Pengalaman Kerja

Berdasarkan pengertian yang terdapat dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengalaman merupakan segala sesuatu yang pernah dialami (dijalani, dirasakan, ditanggung, dsb) sedangkan kerja merupakan kegiatan melakukan sesuatu. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa pengalaman kerja merupakan kegiatan melakukan segala sesuatu yang pernah dialami oleh seseorang. Pengalaman kerja akan dapat memberikan keuntungan bagi seseorang dalam melaksanakan kerja selanjutnya karena setidaknya orang tersebut sudah pernah melakukan pekerjaan itu sehingga ia akan tahu tentang pekerjaan yang akan dihadapi. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa pengalaman kerja sangat membantu seseorang untuk mempersiapkan diri menghadapi pekerjaan yang mungkin sama dengan pekerjaan yang baru. Pengalaman kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pada sebuah organisasi sangatlah penting peranannya. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi masalah. Selain itu karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja lebih banyak pasti akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan.

Pengalaman kerja atau masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor atau sebagainya (andi basuki, 2009:14)

Namun, mengenai berapa lama pengalaman kerja minimal yang harus dimiliki oleh seseorang untuk menjadi seorang karyawan di suatu organisasi tertentu masih belum pasti.

Menurut Nitisemito Senioritas atau sering disebut dengan istilah “Length of Service” atau masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu.

Sejauh mana tenaga kerja dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan ketrampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik

(cut yunita 2013:3)

Dari uraian beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat pengetahuan serta keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja seseorang.

Sehingga semakin lama seseorang bekerja semakin bertambah pengalamannya terhadap pekerjaannya. Dengan banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik ini berarti orang tersebut mempunyai efektivitas kerja yang baik. Selain itu juga pengalaman kerja akan ikut mematangkan orang yang bersangkutan dalam menghadapi tugas-tugas manajerial yang akan diembannya.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Menurut Bill Foster (2001:43) ada beberapa hal untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:

a. Lama waktu/masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

2.2. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2009: 96), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Tujuan penelitian menggunakan hipotesa adalah agar dalam kegiatan penelitian tersebut peneliti berfokus hanya pada informasi atau data yang diperlukan bagi pengujian hipotesis.

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga bahwa disiplin, motivasi, usia dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.
2. Diduga bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap produktivitas karyawan.

BAB 3

TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Menganalisis pengaruh disiplin, motivasi, usia dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Menganalisis faktor mana yang lebih dominan antara disiplin, motivasi, usia dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

3.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Membantu memberikan masukan pada pihak pimpinan perusahaan dalam upaya untuk perbaikan dalam perusahaan, terutama mengenai perekrutan tenaga kerja.

2. Bagi Penulis

Diharapkan menambah khasanah pengetahuan dan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya terhadap sumber daya manusia. Sehingga nantinya diharapkan dapat mengaplikasikan ilmunya jika sudah terjun di dunia perusahaan.

BAB 4

METODE PENELITIAN

4.1 Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah jenis kuantitatif, dimana jenis kuantitatif merupakan penelitian yang berbentuk angka untuk menguji suatu hipotesis. Menurut Margono (64:2011) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang lebih banyak menggunakan logika hipotesis verifikasi yang dimulai dengan berfikir deduktif untuk menurunkan hipotesis kemudian melakukan pengujian dilapangan dan kesimpulan atau hipotesis tersebut ditarik berdasarkan data empiris.

Sedangkan pendekatan penelitian ini bersifat asosiatif, yaitu menggambarkan pola hubungan antara dua variabel atau lebih (Amirullah,2013: 29)

2. Gambaran Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2007: 90)

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV-Piala Tirta yang berjumlah 50 orang.

4.2. Tehnik Penyampelan

1. Sampel dan Tehnik Sampling

Adapun teknik penyampelan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *random sampling*, yaitu pengambilan sample secara acak.

4.3 Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Yaitu pengumpulan data dengan jalan mengadakan pengamatan secara langsung pada perusahaan dan melakukan pencatatan secara cermat dan sistematis.

2. Interview

Yaitu pengumpulan data dimana peneliti mengajukan tanya jawab dengan pimpinan perusahaan atau staff yang ditunjuk guna melengkapi keterangan tentang masalah yang diteliti dan juga memberikan data yang diperlukan.

3. Dokumentasi

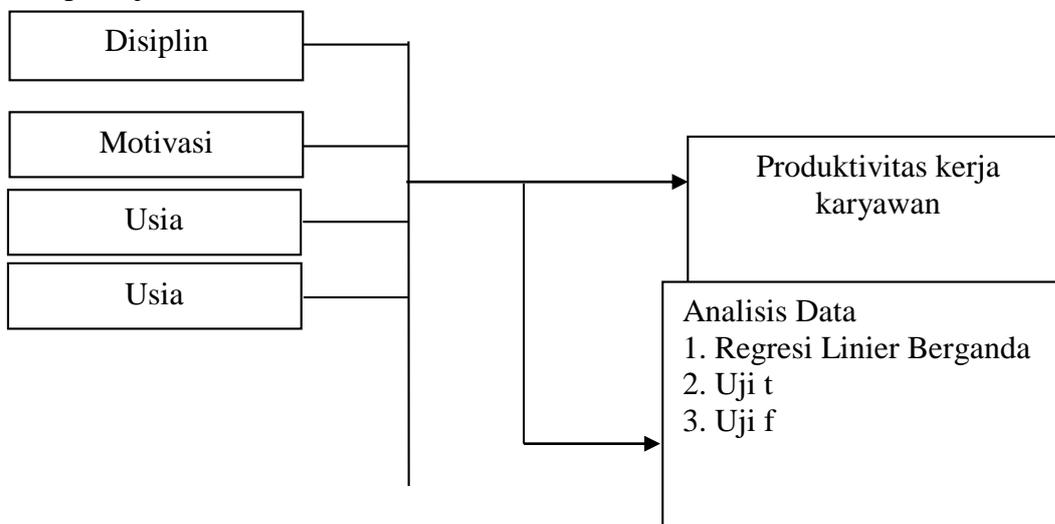
Adalah melihat catatan mengenai data-data yang ada hubungannya dengan penelitian.

4. Metode Kuesioner/angket.

Yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang dibagikan pada responden, untuk memperoleh informasi tentang hal-hal yang ia ketahui (Arikunto, 1996:148).

4.4 Definisi Operasional Variabel

1. Menurut Fathoni (2006) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.
2. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Hasibuan (2007:142)
3. Menurut kamus besar bahasa indonesia, usia atau umur adalah lama waktu hidup atau ada (sejak lahir atau diadakan). Sedangkan usia produktif adalah ketika seseorang masih mampu bekerja dan menghasilkan sesuatu.
4. Pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan oleh seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya.
5. Produktivitas adalah ukuran efisiensi atau perbandingan secara keseluruhan antara pengeluaran yang dihasilkan dengan pemasukan yang dipergunakan dalam waktu tertentu. Produktivitas kerja diukur dari banyaknya pekerjaan yang terselesaikan berdasarkan waktu yang telah ditetapkan dan dari hasil pekerjaan sesuai dengan mutu pekerjaan.



Gambar 4.1
Kerangka Pemikiran

Keterangan :

Variabel-variabel dalam konsep ini adalah:

1. Variabel Independent adalah variabel yang mempengaruhi yaitu Disiplin (X1), motivasi (X2), usia (X3), pengalaman kerja (X4)
2. Variabel Dependent adalah variabel yang dipengaruhi yaitu produktivitas tenaga kerja (Y).

4.5 Tehnik Analisis Data

Analisis untuk mengetahui pengaruh Disiplin, motivasi usia dan serta pengalaman kerja terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja.

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi adalah suatu persamaan matematika yang mendefinisikan hubungan antara dua variabel. Tujuan analisis regresi yaitu memprediksi besarnya variabel tergantung dengan menggunakan data variabel bebas yang sudah diketahui besarnya.

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + e$$

Dimana:

Y = Produktivitas kerja

a = Konstanta

x1 = Disiplin

x2 = Motivasi

x3 = Usia

x4 = Pengalaman kerja

b = Koefisien regresi yaitu besarnya perubahan yang terjadi pada Y jika satu unit perubahan pada variabel bebas (variabel x)

e = Kesalahan prediksi.

2. Uji t

Menunjukkan nilai signifikan dari tiap-tiap koefisien regresi terhadap kenyataan yang ada.

Langkah-langkah :

a. Menentukan hipotesis nihil dan alternatif.

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$$

(tidak ada pengaruh yang signifikan antara, disiplin, motivasi, usia dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja)

$$H_1 : \beta_1 \neq 0, \beta_2 \neq 0, \beta_3 \neq 0, \beta_4 \neq 0$$

(ada pengaruh yang signifikan antara disiplin, motivasi, usia dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja)

b. Menentukan level of significant ($\alpha = 0,05$)

c. Kriteria pengujian



Gambar 4.2

Uji t

H0 diterima bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H0 ditolak bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$

d. Perhitungan nilai t

Dimana :

β = Koefisien regresi dari variabel pengalaman kerja

Sb1 = standar error koefisien regresi

e. Kesimpulan

Dengan membandingkan thitung dengan ttabel dapat diketahui pengaruh antara disiplin, motivasi, usia dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Uji F

Digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh antara 4 variabel bebas (disiplin, motivasi, usia dan pengalaman kerja) terhadap variabel terikat (produktivitas) secara bersama-sama, sehingga bisa diketahui apakah dengan yang sudah ada dapat diterima atau ditolak. Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

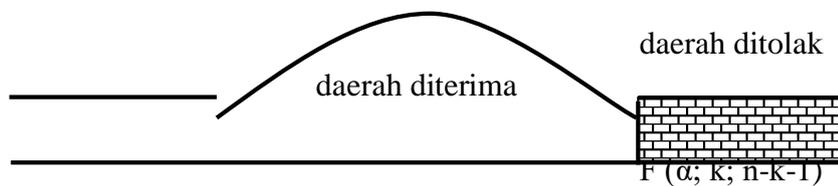
a. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$

artinya bahwa disiplin, motivasi, usia dan pengalaman kerja secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

b. $H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq \beta_0$ artinya bahwa disiplin, motivasi, usia dan pengalaman kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

c. Menentukan level of signifikan $\alpha = 0,05$

d. Kriteria yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 4.3

Uji F

$H_0 =$ diterima apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

$H_0 =$ ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

e. Kesimpulan

Dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} dapat diketahui pengaruh disiplin, motivasi, usia dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB 5

HASIL DAN LUARAN YANG DI CAPAI

5.1 HASIL PENELITIAN

5.1.1 Deskripsi Umum Perusahaan

Nama Perusahaan : **CV. PIALA TIRTA**
Alamat : Jl. Raya Blimbing-Laren RT.003 RW.001
Ds. Sumberagung Kec. Brondong kab. Lamongan
Tanggal berdiri : 26 November 2011
Jenis Perusahaan : Industri Pengolahan
Produk : Es Balok
Telp/Fax : (0322) 665666
Email : pialatirta@ymail.com

5.1.2 Riwayat Perusahaan

CV. Piala Tirta merupakan sebuah Perusahaan Swasta Nasional yang bergerak dalam bidang pengolahan es balok yang didirikan tanggal 26 November 2011, dan mulai kegiatan komersialnya pada tanggal 14 September 2012.

5.1.3 Legalitas Perusahaan

1. Akte Pendirian
Notaris Ratna Mutia Marhaeni, SH, MKn Nomor 07 Tanggal 26 November 2011, SK Menteri Hukum & HAM RI No. AHU-10.AH.02.01. Tahun 2011
2. Ijin Gangguan/HO
Nomor 503/2652/Kep/213.215/2012
3. Tanda Daftar Perusahaan (TDP)
Nomor 13,18,3,35,00714
4. Surat Ijin Usaha Perdagangan (SIUP)
Nomor 1085/13-18/SIUP-M/IV/2013
5. Ijin Lingkungan
Nomor 188/31/KEP/413.207/2013
6. Tanda Usaha Industri (IUI)
NOMOR 1749/13-18/IKAH/I.Z.00.01/VI/2013
7. Surat Izin Pengambilan Air Bawah Tanah (SIPA)
Nomor 188/1079/413.021/2014

5.1.4 Visi dan Misi

1. Visi
Menjadikan Industri Es Balok sebagai Industri yang terpercaya dan terbaik.
2. Misi
 - a. Mengelola Sumberdaya Alam terutama Air dengan baik dan berwawasan lingkungan
 - b. Menjadi mitra pelanggan yang dapat diandalkan dan dapat dipercaya
 - c. Menciptaka lapangan kerja bagi masyarakat sekitar.
 - d. Meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam lingkungan kerja yang kondusif.

5.1.5 Jenis Usaha

CV. Piala Tirta adalah perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan es balok, kami memilih usaha dibidang tersebut karena sebagian besar penduduk brondong mata pencahariannya berasal dari sektor industri perikanan (hasil laut), oleh karena itu es balok memegang peranan penting walau sifatnya sebagai fasilitas pendukung, tanpa keberadaan industri es balok maka kegiatan pada sektor industri perikanan akan mengalami hambatan, mengingat ikan merupakan komoditas yang cepat mengalami pembusukan maka kami memproduksi es balok dengan kualitas baik untuk pengawetkan ikan laut sebelum laut dipasarkan.

5.1.6 Struktur Organisasi

CV. Piala Tirta merupakan Perusahaan yang bergerak dalam bidang es balok. Dalam melaksanakan aktivitasnya CV. Piala Tirta dipimpin oleh seorang manajer dan dibantu oleh sekretaris yang sekaligus menjadi bagian administrasi. Struktur organisasi CV. Piala Tirta disusun dengan memperhatikan manajemen fungsi utama dari perusahaan yaitu untuk melayani masyarakat dengan sebaik-baiknya.

5.1.7 Sumber Daya Insani

Ada kategori pada CV. Piala Tirta: Manajer, sekretaris administrasi/umum, Karyawan tetap dan tidak tetap.

karyawan tetap Terdiri dari operator mesin, supir, dan kernet sedangkan karyawan tidak tetap adalah pengangkatan

1. karyawan tetap

Operator	: 10 orang
Supir	: 15 orang
Kernet	: 15 orang

2. karyawan tidak tetap

Pengangkatan	: 10 orang
--------------	------------

SAFTAR STAF DAN KARYAWAN CV. PIALA TIRTA

NO.	NAMA KARYAWAN	BAGIAN	Jenis Kelamin	Usia	MASA KERJA
1	Suryo Saputro	Manager	L	50 Tahun	3 Tahun
2	Surjawa	Ka. Adm	L	43 Tahun	3 Tahun
3	Agustin Dwi lestarini	Staf Adm	L	30 Tahun	1 Tahun
4	Edi Samson Tenggara	Satpam	L	44 Tahun	2 Tahun
5	Edy Sampuri	Satpam	L	40 Tahun	2 Tahun
6	Suharto	Satpam	L	46 Tahun	1 Tahun
7	Sukarman	Teknisi	L	40 Tahun	1 Tahun
8	Aris Fatah	Ass. Teknisi	L	21 Tahun	1 Tahun
9	Hermanto	Pengawas Prod	L	45 Tahun	1 Tahun
10	Joto	OB	L	50 Tahun	2 Tahun
11	Taufik Hidayat	Opr. Craine	L	35 Tahun	2 Tahun
12	Hayono Isman	Opr. Craine	L	21 Tahun	2 Tahun
13	Abu Rizal Bashori	Opr. Craine	L	21 Tahun	1 Tahun
14	Lukman Hakim	Opr. Mesin	L	25 Tahun	2 Tahun
15	Fitoni	Opr. Mesin	L	22 Tahun	1 Tahun
16	Nadhiful Fiqi	Opr. Mesin	L	22 Tahun	1 Tahun
17	Zaki	Opr. Blower	L	20 Tahun	1 Tahun
18	Didik Purwanto	Opr. Blower	L	24 Tahun	1 Tahun
19	Muhammad Munazat	Opr. Blower	L	25 Tahun	1 Tahun
20	Argo	Opr. Blower	L	20 Tahun	5 Bulan
21	Abdul Rouf	Opr. Blower	L	24 Tahun	10 Bulan
22	Abdul Ghofur	Opr. Blower	L	25 Tahun	5 Bulan
23	M. Diki Firmansyah	Opr. Blower	L	20 Tahun	5 Bulan
24	Budi	Sopir	L	37 Tahun	3 Tahun
25	Rifanto	Sopir	L	39 Tahun	3 Tahun
26	Abdul Ghofur	Sopir	L	50 Tahun	3 Tahun
27	Muchtar	Sopir	L	55 Tahun	2 Tahun
28	Agus Sudarno	Sopir	L	34 Tahun	2 Tahun
29	Jasmuri	Sopir	L	42 Tahun	2 Tahun
30	Ahmad Nurhadi	Sopir	L	41 Tahun	1 Tahun
31	Moh. Zainul Aqib	Sopir	L	31 Tahun	3 Tahun
32	Mukiyadi	Sopir	L	45 Tahun	3 Tahun
33	Ahmad Rodli	Kernet	L	38 Tahun	3 Tahun
34	Kastajab	Kernet	L	41 Tahun	2 Tahun
35	Aminuddin Robin	Kernet	L	20 Tahun	2 Tahun
36	Anang Sulaiman	Kernet	L	30 Tahun	1 Tahun

37	Umar Said	Kernet	L	41 Tahun	3 Tahun
38	Wartono	Kernet	L	39 Tahun	1 Tahun
39	M. Firman Zamroni	Kernet	L	24 Tahun	1 Tahun
40	Aji Bambang Supeno	Kernet	L	25 Tahun	10 Bulan
41	Febrianto	Kernet	L	24 Tahun	3 Bulan
42	Suprastiyono	Kernet	L	23 Tahun	3 Bulan
43	Warjiun	Bongkar Muat	L	30 Tahun	3 Tahun
44	Supono	Bongkar Muat	L	35 Tahun	2 Tahun
45	Kastuwin	Bongkar Muat	L	38 Tahun	2 Tahun
46	Habib	Bongkar Muat	L	24 Tahun	1 Tahun
47	Alam Junaidi	Bongkar Muat	L	36 Tahun	3 Tahun
48	Mustain	Bongkar Muat	L	36 Tahun	3 Tahun
49	Wiji	Bongkar Muat	L	35 Tahun	3 Tahun
50	Luqman Nugroho	Bongkar Muat	L	22 Tahun	2 Tahun

Tabel 5.1

5.1.8 Analisis Data

Dalam analisis data akan dipaparkan mengenai uji yang digunakan dalam penelitian. Pengujian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk menjamin bahwa instrument yang digunakan telah sesuai dengan konsep penelitian untuk mengukur variable. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Pearson Product Moment*. Validitas tiap butir pernyataan dalam kuesioner penelitian diketahui dengan membandingkan koefisien korelasi (r_{xy}) setiap pernyataan terhadap r tabel atau nilai kritis. Butir pernyataan dinyatakan valid apabila r_{xy} lebih besar daripada r tabel.

a. Uji validitas variable “Disiplin”

Hasil uji validitas untuk butir pernyataan yang berkaitan dengan Disiplin dapat dilihat pada tabel IV.1 di bawah ini:

Tabel 5.2
Hasil Uji Validitas Disiplin

No	Rxy	Rtabel	Keterangan
1	0,734	0,361	Valid
2	0,823	0,361	Valid
3	0,770	0,361	Valid
4	0,885	0,361	Valid
5	0,896	0,361	Valid

Sumber: Hasil Olah Data

Dari tabel IV.1 hasil olah data dengan menggunakan SPSS 16.00 dapat diketahui bahwa nilai r_{xy} hitung lebih besar daripada nilai r tabel pada $\alpha = 1\%$ maka dapat disimpulkan semua item untuk disiplin adalah valid.

b. Uji validitas variable “Motivasi”

Hasil uji validitas untuk butir pernyataan yang berkaitan dengan motivasi dapat dilihat dalam tabel IV.2 di bawah ini:

Tabel 5.3
Hasil Uji Validitas Motivasi

No	Rxy	Rtabel	Keterangan
1	0,734	0,361	Valid
2	0,823	0,361	Valid
3	0,770	0,361	Valid
4	0,885	0,361	Valid
5	0,896	0,361	Valid

Sumber: Hasil Olah Data

Dari hasil olah data dengan menggunakan SPSS 16.00 dapat diketahui bahwa nilai rxy hitung lebih besar daripada nilai r tabel pada $\alpha = 1\%$ maka dapat disimpulkan semua item untuk motivasi valid.

c. Uji validitas variable “Usia”

Hasil uji validitas untuk butir pernyataan yang berkaitan dengan usia dapat dilihat pada tabel IV.3 di bawah ini:

Tabel 5.4
Hasil Uji Validitas Usia

No	Rxy	Rtabel	Keterangan
1	0,776	0,361	Valid
2	0,852	0,361	Valid
3	0,841	0,361	Valid
4	0,904	0,361	Valid
5	0,912	0,361	Valid

Sumber: Hasil Olah Data

Dari hasil olah data dengan menggunakan SPSS 16.00 dapat diketahui bahwa nilai rxy hitung lebih besar daripada nilai r tabel pada $\alpha = 1\%$ maka dapat disimpulkan semua item untuk usia valid.

d. Uji validitas variable “Pengalaman Kerja”

Hasil uji validitas untuk butir pernyataan yang berkaitan dengan pengalaman kerja dapat dilihat pada tabel IV.4 di bawah ini:

Tabel 5.5
Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja

No	Rxy	Rtabel	Keterangan
1	0,770	0,361	Valid
2	0,827	0,361	Valid
3	0,797	0,361	Valid
4	0,906	0,361	Valid
5	0,887	0,361	Valid

Sumber: Hasil Olah Data

Dari tabel 5.4, hasil olah data dengan menggunakan SPSS 16.00 dapat diketahui bahwa nilai rxy hitung lebih besar daripada nilai r tabel pada $\alpha = 1\%$ maka dapat disimpulkan semua item untuk pengalaman kerja valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengukuran dapat memberikan hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama. Dengan kata lain, uji reliabilitas merupakan kriteria tingkat kemantapan atau konsisten suatu alat ukur (kuesioner). Pengujian dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha*. Nilai alpha antara 0,8 sampai dengan 1 dikategorikan sebagai reliabilitas baik, sedangkan nilai alpha antara 0,6 sampai dengan 0,79 dikategorikan sebagai reliabilitas diterima dan nilai alpha kurang dari 0,6 dikategorikan sebagai reliabilitas kurang baik. (Sekaran, 2000). Hasil reliabilitas dapat dilihat selengkapnya seperti di bawah ini:

Tabel 5.6
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
1	Disiplin	0,809	Reliabilitas baik
2	Motivasi	0,811	Reliabilitas baik
3	Usia	0,815	Reliabilitas baik
4	Pengalaman kerja	0,812	Reliabilitas baik

Sumber: Hasil Olah Data

Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas, maka selanjutnya dilakukan analisis untuk menjawab hipotesis dari penelitian ini.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel produktivitas dihubungkan dengan variabel disiplin, motivasi, usia dan pengalaman kerja. (Djarwanto dan Subagyo : 1996)

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + b_4 x_4 + e$$

Setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan program komputer SPSS versi 16.0 maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,370 + 1,322 X_1 + 0,24 X_2 + 0,632 X_3 + 0,004 X_4$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah :

$a = 0,370$ adalah nilai konstanta yang artinya ketika variabel disiplin, motivasi, usia dan pengalaman kerja dianggap konstan atau tidak ada perubahan maka besarnya variabel Y (produktivitas kerja) adalah sebesar 0,370

$b_1 = 1,322$ adalah nilai koefisien regresi dari variabel tingkat pendidikan naik satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 1,322 dengan asumsi bahwa variabel motivasi, usia dan pengalaman kerja konstan atau tidak mengalami perubahan.

$b_2 = 0,24$ merupakan nilai koefisien regresi dari variabel motivasi naik satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,24 dengan asumsi bahwa

variabel tingkat pendidikan, usia dan pengalaman kerja konstan atau tidak mengalami perubahan.

$b_3 = 0,632$ merupakan nilai koefisien regresi dari variabel usia Y artinya bahwa jika variabel usia naik satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar $0,632$ dengan asumsi bahwa variabel tingkat pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja konstan atau tidak mengalami perubahan.

$b_4 = 0,004$ adalah nilai koefisien regresi di variabel pengalaman kerja Y artinya bahwa, jika variabel pengalaman kerja naik satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar $0,004$ dengan asumsi bahwa variabel tingkat pendidikan, motivasi dan usia konstan atau tidak mengalami perubahan.

4. Uji t

Uji t digunakan untuk menunjukkan nilai signifikan dari masing-masing koefisien regresi terhadap kenyataan yang ada.

a. Variabel Disiplin

Langkah-langkah :

1). Menentukan hipotesis nihil dan alternatif

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$$

(tidak ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin terhadap produktivitas kerja)

$$H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq 0$$

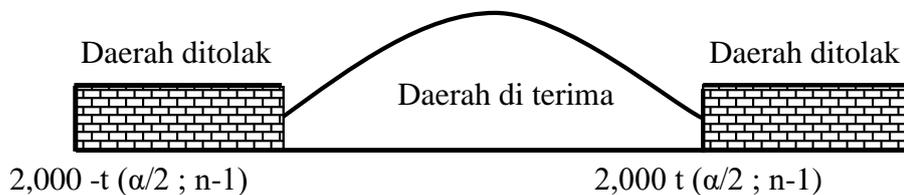
(ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin terhadap produktivitas kerja)

2). *Level of significant* (α)

Diuji dengan *level of significant* (α) sebesar 5% atau 0,05

$$t_{tabel} = (\alpha/2 : n - 2) = (0,01/2 : 50 - 2) = 2,000$$

3). Kriteria pengujian



Gambar 5.1
Uji t Disiplin

H_0 diterima bila $-2,000 \leq t_{hitung} \leq 2,000$

H_0 ditolak bila $t_{hitung} > 2,000$ atau $t_{hitung} < -2,000$

4). Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis data di atas diperoleh hasil t_{hitung} sebesar 2.978. Maka, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga kesimpulannya adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin dengan produktivitas kerja karyawan ($t_{hitung} > t_{tabel}$; $2.978 > 2,000$).

b. Variabel Motivasi

Langkah-langkah :

1). Menentukan hipotesis nihil dan alternatif

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$$

(tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja)

$$H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq 0$$

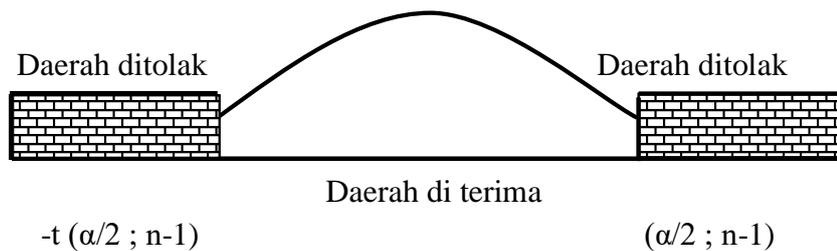
(ada pengaruh yang signifikan $-2,000$ ($\alpha/2, n-2$) antara motivasi terhadap produktivitas kerja)

2). *Level of significant* (α)

Diuji dengan *level of significant* (α) sebesar 5% atau 0,05

$$t_{tabel} = (\alpha/2 : n - 2) = (0,05/2 : 92 - 2) = 2,000$$

3). Kriteria pengujian



Gambar 5.2

Uji t Motivasi

H_0 diterima bila $-2,000 \leq t_{hitung} \leq 2,000$

H_0 ditolak bila $t_{hitung} > 2,000$ atau $t_{hitung} < -2,000$

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian

“ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV-PIALA TIRTA SUMBERAGUNG BRONDONG LAMONGAN”,

maka dapat disimpulkan :

1. Secara parsial variabel disiplin dan usia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV.PIALA TIRTA SUMBERAGUNG BRONDONG LAMONGAN. Hal ini ditunjukkan oleh besarnya nilai thitung untuk variabel disiplin dan usia sebesar 2,978 dan 4,156 > 2000 (thitung > ttabel). Dan untuk variabel motivasi dan pengalaman kerja tidak terdapat pengaruh yang signifikan hal ini ditunjukkan oleh kecilnya thitung sebesar 0,073 dan 0,017 < 2000 (thitung < ttabel)
2. Variabel disiplin, motivasi, usia dan pengalaman kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan di CV.PIALA TIRTA SUMBERAGUNG BRONDONG LAMONGAN. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil uji F (= 5%) sebesar 44.903 > Ftabel (2,57).

5.2 Implikasi

Bertolak dari kesimpulan penelitian maka penulis mencoba memberikan masukan atau pertimbangan berupa saran-saran sebagai berikut :

1. Untuk bisa memberikan pelayanan yang baik dan berkualitas, baik dari segi pelayanan, perawatan dan juga fasilitas yang baik pada perusahaan, maka perusahaan harus mencapai produktivitas yang tinggi melalui peningkatan disiplin para karyawan sehingga mereka bisa memberikan pelayanan yang lebih baik.
2. Walaupun usia terbukti memberikan pengaruh yang relatif tinggi terhadap peningkatan produktivitas karyawan, hal tersebut juga tidak menutup kemungkinan bagi perusahaan untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti: disiplin, motivasi dan Pengalaman kerja, disiplin juga terbukti menjadi faktor penunjang yang bisa memberikan produktivitas bagi karyawan.
3. Saran untuk peneliti mendatang adalah agar bisa menambah faktor-faktor yang akan diteliti, sehingga hasil penelitian selanjutnya bisa lebih membantu baik bagi peneliti sendiri maupun bagi perusahaan dalam bidang pelayanan kesehatan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Kendala-kendala yang dihadapi penulis dalam penelitian ini yang mungkin bisa mempengaruhi hasil pengujian, yaitu:

1. Pengukuran tingkat produktivitas kerja dalam penelitian ini hanya diterapkan pada karyawan CV- Piala Tirta sebagai obyek penelitian, tetapi tidak diterapkan di Perusahaan sejenis yang lain di wilayah Sumberagung Brondong Lamongan.

2. Dari 60 angket yang disebarakan kepada responden yaitu para karyawan CV- Piala Tirta, hanya 50 angket saja yang kembali kepada peneliti. Penelitian ini hanya menggunakan random sampling.
3. Penelitian hanya menggunakan sampel sebanyak 50 orang dari jumlah keseluruhan karyawan sebanyak 60 orang. Sehingga kemampuan mengeneralisir lemah.
4. Variabel independen yang diteliti hanya berjumlah empat variabel, padahal masih banyak variabel-variabel independen yang lain yang belum dimasukkan di dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Tohardi, Ahmad. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Potianak: Mandar Maju
- Hasibuan, Malayu (1996). Organisasi dan Motivasi Dasar peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi aksara
- _____, _____.(2007). Manajemen sumber daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- Keban, Yereimas T. (2011) memahami good governance dalam prespektif sumberdaya manusia .Yogyakarta: Gava media
- Mangkunegara, Anwar prabu. (2000). Manajemen sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosdakarya
- Terry, GR. 1993. Pengembangan sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Liberty
- Moch. As'ad, (1995). Psikologi Industri. Jakarta : Liberty
- Mustika, RYM. 2012 Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Lingkungan Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah provinsi Jawa barat. Skripsi UPI Tidak Diterbitkan
- Nigra, Felix A. Dan Munaf. (1985). Upaya-upaya Dalam Penigkatan Disiplin Kerja Pegawai. Jakarta: depdikbud.
- Sunyoto, Ansyar. (1996). Manajemen Disiplin Kerja. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Pajar (2008) “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Keperawatan” Rumah Sakit PKU Muhammadiyah: Surakarta
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Bob, rizk. 2006. Pengaruh Motivasi Trehadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Yeong Shin Indonesia. Universitas Gunadarma, Jakarta
- Hasanah Nur, (2008). Hubungan disiplin Kerja dengan Prestasi kerja Karyawan Pada Divisi jasa Integrasi Tekhnologi (JIT) PT. INTI (Persero) Bandung, skripsi UPI. Tidak Diterbitkan
- Dinarahmawati, Femi. (2011) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Studi Pada pegawai Administrasi Tetap Universitas Islam Nusantara). Skripsi UPI. Tidak Diterbitkan
- Eva (2010) Pengaruh disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cab. Medan Putri Hijau
- Moeleong, J. Lexy. 2000, Metode Penelitian Deskriptif. Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Putra, Aga. 2013. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada Tenaga Kerja Giling Bagian Produksi PR Djarum Prima Malang). Jurnal Ilmiah FE. UB
- Hasanah, N. 2008. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Prestasi Kerja Karyawan Pada Divisi Integrasi Tekhnologi (JIT) Bandung, skripsi UPI. Tidak Diterbitkan
- Chandra, Andreas. 2007. Studi Tentang Faktor-faktor Yang Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Pada Perusahaan Rokok Lembang Jaya Malang). Skripsi FEB

Lampiran 1. Justifikasi Anggaran Penelitian

1. Bahan Habis Pakai				
Material	Justifikasi	Kuantitas	Harga Satuan (Rp)	Harga Peralatan Penunjang (Rp)
				Tahun Sekarang
Bahan	Biaya cetak	2 Bendel	30.000	60.000
Bahan	Kertas A4 (ATK)	4 Rim	60.000	240.000
Bahan	Kuitansi (ATK)	3 Buah	5.000	15.000
Bahan	Map Kertas (ATK)	1 Pack	20.000	20.000
Bahan	Amplop (ATK)	1 Box	20.000	20.000
Bahan	Map plastik	4 pack	50.00	200.00
Bahan	Materai 10 Ribu (ATK)	4 Buah	10.000	40.000
Bahan	Paket data internet (2 anggota)	2 Paket	100.000	100.000
Bahan	Catridge printer canon tinta hitam	2 paket	250.000	500.000
Bahan	Seminar kit	15 paket	27.000	405.000
SUB TOTAL (Rp)				1.600.000
2. Pengumpulan Data				
Material	Justifikasi	Kuantitas	Harga Satuan (Rp)	Harga Peralatan Penunjang (Rp)
				Tahun Sekarang
Pengumpulan Data	HR Pembantu Peneliti (HR Mahasiswa Pengumpulan Data)	2 orang	500.000	1.000.000
Pengumpulan Data	Izi penelitian	paket	1.000.000	1.000.00
Pengumpulan Data	Snack reprodusen	15	50.000	750.000
Pengumpulan Data	FGD Persiapan Penelitian	10 Paket	100.000	1.000.000
SUB TOTAL (Rp)				3.750.000
3. Analisa Data				

Material	Justifikasi	Kuantitas	Harga Satuan (Rp)	Harga Peralatan Penunjang (Rp)
				Tahun Sekarang
Analisis Data	Biaya Analisis Data (Pengolahan Data/ Reduksi Data)	2 Paket	2.500.000	2.500.000
Analisis Data	Honorarium Pengolah Data (Biaya olah data— HR Mahasiswa untuk konfirmasi data)	2 Paket	350.000	700.000
Analisis Data	Rapat Hasil Evaluasi Wawancara	11	50.000	550.000
Analisi data	Konsumsi Rapat seminar	15 paket	500.000	750.000
SUB TOTAL (Rp)				4.500.000
4. Pelaporan, Luaran Wajib, Luaran Tambahan				
Material	Justifikasi	Kuantitas	Harga Satuan (Rp)	Harga Peralatan Penunjang (Rp)
				Tahun Sekarang
Pelaporan, Luaran Wajib, dan Luaran Tambahan	Biaya Publikasi Sinta 3	1 Artikel	2.000.000	2.000.000
Pelaporan, Luaran Wajib, dan Luaran Tambahan	Jasa penerjemah artikel ke Bahasa Inggris	1 Artikel	1.700.000	1.700.000
Pelaporan, Luaran Wajib, dan Luaran Tambahan	HAKI	1 paket	800.000	800.000
SUB TOTAL (Rp)				4.000.000
TOTAL ANGGARAN YANG DIPERLUKAN SETIAP TAHUN (Rp)				13.850.000
TOTAL ANGGARAN YANG DIPERLUKAN SELURUHNYA (Rp)				13.850.000

Lampiran 2. Realisasi Anggaran Penelitian

Dana yang masuk pada termin 1 senilai Rp. 13.850.000,-

5. Bahan Habis Pakai					
Material	Justifikasi	Kuantitas	Harga Satuan (Rp)	Harga Peralatan Penunjang (Rp)	Realisasi
				Tahun Sekarang	Tahun Sekarang
Bahan	Biaya cetak	2 Bendel	30.000	60.000	60.000
Bahan	Kertas A4 (ATK)	4 Rim	60.000	240.000	240.000
Bahan	Kuitansi (ATK)	3 Buah	5.000	15.000	15.000
Bahan	Map Kertas (ATK)	1 Pack	20.000	20.000	20.000
Bahan	Amplop (ATK)	1 Box	20.000	20.000	20.000
Bahan	Map plastik	4 pack	50.00	200.00	200.00
Bahan	Materai 10 Ribu (ATK)	4 Buah	10.000	40.000	40.000
Bahan	Paket data internet (2 anggota)	2 Paket	100.000	100.000	100.000
Bahan	Catridge printer canon tinta hitam	2 paket	250.000	500.000	500.000
Bahan	Seminar kit	15 paket	27.000	405.000	405.000
SUB TOTAL (Rp)				1.600.000	
6. Pengumpulan Data					
Material	Justifikasi	Kuantitas	Harga Satuan (Rp)	Harga Peralatan Penunjang (Rp)	Realisasi
				Tahun Sekarang	Tahun Sekarang
Pengumpulan Data	HR Pembantu Peneliti (HR Mahasiswa Pengumpulan Data)	2 orang	500.000	1.000.000	1.000.000
Pengumpulan Data	Izi penelitian	paket	1.000.000	1.000.00	1.000.00
Pengumpulan Data	Snack reproduken	15	50.000	750.000	750.000

Pengumpulan Data	FGD Persiapan Penelitian	10 Paket	100.000	1.000.000	1.000.000
SUB TOTAL (Rp)				3.750.000	3.750.000
7. Analisa Data					
Material	Justifikasi	Kuantitas	Harga Satuan (Rp)	Harga Peralatan Penunjang (Rp)	Realisasi
				Tahun Sekarang	Tahun Sekarang
Analisis Data	Biaya Analisis Data (Pengolahan Data/ Reduksi Data)	2 Paket	2.500.000	2.500.000	2.500.000
Analisis Data	Honorarium Pengolah Data (Biaya olah data—HR Mahasiswa untuk konfirmasi data)	2 Paket	350.000	700.000	700.000
Analisis Data	Rapat Hasil Evaluasi Wawancara	11	50.000	550.000	550.000
Analisi data	Konsumsi Rapat seminar	15 paket	500.000	750.000	750.000
SUB TOTAL (Rp)				4.500.000	4.500.000
8. Pelaporan, Luaran Wajib, Luaran Tambahan					
Material	Justifikasi	Kuantitas	Harga Satuan (Rp)	Harga Peralatan Penunjang (Rp)	Realisasi
				Tahun Sekarang	Tahun Sekarang
Pelaporan, Luaran Wajib, dan Luaran Tambahan	Biaya Publikasi Sinta 3	1 Artikel	2.000.000	2.000.000	2.000.000
Pelaporan, Luaran Wajib, dan Luaran Tambahan	Jasa penerjemah artikel ke Bahasa Inggris	1 Artikel	1.700.000	1.700.000	1.700.000

Pelaporan, Luaran Wajib, dan Luaran Tambahan	HAKI	1 paket	800.000	800.000	800.000
SUB TOTAL (Rp)				4.000.000	4.000.000
TOTAL ANGGARAN YANG DIPERLUKAN SETIAP TAHUN (Rp)				13.850.000	13.850.000
TOTAL ANGGARAN YANG DIPERLUKAN SELURUHNYA (Rp)				13.850.000	13.850.000

Lampiran 4. Biodata Ketua dan Anggota

A. Identitas Diri (Ketua Pengusul)

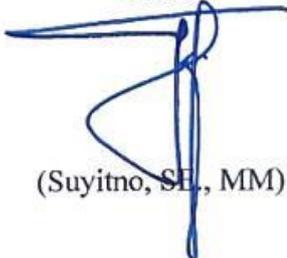
1	Nama Lengkap (dengan gelar)	Suyitno, SE., MM
2	Jenis Kelamin	L
3	Jabatan Fungsional	-
4	NIP/NIK	19951213 202202 227
5	NIDN	0711077303
6	Tempat dan Tanggal Lahir	Lamongan, 13 Desember 1975
7	E-mail	suyitnomasdar@gmail.com
8	Nomor Telepon/HP	081218148511
9	Alamat Kantor	Jl. Raya Plalangan, Plosowahyu, Lamongan
10	Nomor Telepon/Fax	0322-322356
11	Lulusan yang Telah Dihasilkan	S-1=...orang; S-2=...orang; S-3=...orang
12	Mata Kuliah yang Diampu	Manajemen Operasional Pengantar Manajemen Pemasaran Perilaku organisasi Analisa Investasi dan Manajemen Portofolio Teori Ekonomi Makro Manajemen Keuangan I Bisnis Internasional

B. Riwayat Pendidikan

	S-1	S-2
Nama Perguruan Tinggi	STIE Muhammadiyah Paciran Lamongan	Universitas Wijaya Kusuma Surabaya
Bidang Ilmu	Manajemen	Magister Manajemen
Tahun Masuk-Lulus	1989-1994	1995-1998
Judul Skripsi/Tesis/Disertasi	Strategi manajemen modal kerja terhadap profitabilitas perusahaan	Analisis kebijakan manajemen pelayanan publik dalam meningkatkan kualitas pelayanan permohonan SIM

Lamongan, 2 September 2020

Ketua



(Suyitno, SE., MM)

A. Identitas Diri (Anggota 1)

1	Nama Lengkap (dengan gelar)	Devi Febrianti, S.E., MSA
2	Jenis Kelamin	Perempuan
3	Jabatan Fungsional	Tenaga Pendidik
4	NIP/NIK	19920209 202001 131
5	NIDN	0709029203
6	Tempat dan Tanggal Lahir	Pasuruan, 09 Februari 1992
7	E-mail	Devifebrianti92@gmail.com
8	Nomor Telepon HP	085649659570
9	Alamat Kantor	JL. Raya Plalangan Plosowahyu KM 2
10	Nomor Telepon/Fax	(0322)322356
11	Lulusan yang telah dihasilkan	S-1= 0 orang

B. Riwayat Pendidikan

	S-1	S-2
Nama Perguruan Tinggi	Universitas Muhammadiyah Malang	Universitas Brawijaya
Bidang Ilmu	Akuntansi	Magister Akuntansi
Tahun Masuk-Lulus	2010-2014	2015-2018

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila di kemudian hari ternyata dijumpai ketidaksesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima sanksi. Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan Penugasan penelitian dosen pemula tahun 2020.

Lamongan, 2 September 2020
Anggota



(Devi Febrianti, S.E., MSA)

A. Identitas Diri Anggota 2

1	Nama Lengkap	Afifah Eka Oktavianti
2	Jenis Kelamin	Perempuan
3	NIM	1901020009
4	Instansi	Universitas Muhammadiyah Lamongan

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila di kemudian hari ternyata dijumpai ketidak-sesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima sanksi. Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya.

Lamongan, 2 September 2020
Anggota Pengusul



(Afifah Eka Oktavianti)

