

TUGAS AKHIR SKRIPSI

**PENGARUH PENGETAHUAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEKERJA PADA
PEKERJAAN PEMBANGUNAN JALAN AKSES BANDARA
BUNTU KUNYI TAHAP II DI TANA TORAJA**



DISUSUN OLEH :

RISALFIN PAGELLO

45 15 041 104

**JURUSAN SIPIL
FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR
2021/2022**



**LEMBAR PENGAJUAN UJIAN TUTUP
TUGAS AKHIR**

**Judul : Pengaruh Pengetahuan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap
Produktivitas Kerja Pada Pekerjaan Pembangunan Jalan Akses Bandara
Buntu Kunyi Tahap II Di Tana Toraja"**

Disusun dan diajukan oleh :

N a m a : RISALFIN PAGELLO

No.Stambuk : 45 15 041104

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Teknik
Sipil / Jurusan Sipil Fakultas Teknik Universitas Bosowa Makassar

Telah disetujui oleh Komisi Pembimbing :

Pembimbing I: Prof. Dr. Ir. M. Natsir Abduh, M.Si. (.....)

Pembimbing II: Hj Savitri Prasandi Mulyani, S.T MT. (.....)

Mengetahui :

Dekan Fakultas Teknik

Dr. Ridwan, S.T., M.Si.
NIDN.09-101271-01

Ketua Program Studi / Jurusan Sipil

Dr. Ir. A. Rumpung Yusuf, MT.
NIDN.09-041265-02



LEMBAR PENGESAHAN

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Teknik Universitas Bosowa Makassar No.A 213/FT/UNIBOS/II/ 2022, Tanggal 21 Februari 2022, Perihal Pengangkatan Panitia dan Tim Penguji Tugas Akhir, maka pada :

Hari / Tanggal : Rabu / 23 Februari 2022

N a m a : **RISALFIN PAGELLO**

No.Stambuk : **45 15 041 104**

Fakultas / Jurusan : Teknik / Teknik Sipil

Judul Tugas Akhir : **“Pengaruh Pengetahuan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas kerja Pada Pekerjaan Pembangunan Jalan Akses Bandara Buntu Kunyi Tahap II Di Tana Toraja.”**

Telah diterima dan disahkan oleh Panitia Tugas Akhir Fakultas Teknik Universitas Bosowa Makassar setelah dipertahankan didepan Tim Penguji Ujian Sarjana Strata Satu (S-1) untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Teknik pada Jurusan Teknik Sipil Fakultas Teknik Universitas Bosowa Makassar.

Tim Penguji Ujian Akhir

Ketua / Ex Officio : **Prof. Dr. Ir. M. Natsir Abduh, MSi**

Sekretaris / Ex Officio : **Hj. Savitri Prasandi .M . ST.MT**

Anggota : **Dr. Ir. A. Rumpang Yusuf, MT**

Anggota : **Ir. Burhanuddin Badrun, MSp**

Makassar, februari 2022

Dekan Fakultas Teknik

Mengetahui :

Ketua Program Studi / Jurusan Sipil

Dr. Ridwan, S.T.,M.Si.
NIDN.09-101271-01

Dr. Ir. A. Rumpang Yusuf, MT
NIDN.09-041265-02

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN DAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan dibawah ini :

| | | |
|-------------------|---|--|
| Nama | : | Risalfin pagello |
| Nomor Stambuk | : | 4515 041 104 |
| Program Studi | : | Teknik Sipil |
| Judul Tugas Akhir | : | "Pengaruh Pengetahuan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas kerja Pada Pekerjaan Pembangunan Jalan Akses Bandara Buntu Kunyi Tahap II Di Tana Toraja." |

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

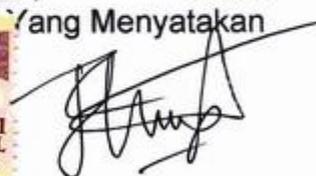
1. Tugas akhir yang saya tulis ini merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebut kan dalam daftar pustaka.
2. Demi pengembangan ilmu pengetahuan, saya tidak keberatan apabila Jurusan Sipil Fakultas Teknik Universitas Bosowa menyimpan, mengalih media kan / mengalih formatkan, mengelola dalam bentuk data base, mendistribusikan dan menampilkan nya untuk kepentingan akademik.
3. Bersedia dan menjamin untuk menanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Jurusan Sipil Fakultas Teknik Universitas Bosowa dari semua bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam tugas akhir ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dapat digunakan sebagai mana mestinya.

Makassar, 2022

Yang Menyatakan




RISALFIN PAGELLO

PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan yang Maha Esa atas berkat Rahmat, pertolongan dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan Tugas Akhir ini sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Teknik Sipil di Universitas Bosowa Makassar. Tugas Akhir ini dapat diselesaikan tidak terlepas dari dukungan dan doa dari pihak lain. Pada kesempatan ini penulis ucapkan terima kasih kepada pihak – pihak yang telah banyak mendukung dan membantu dalam menyusun Tugas Akhir ini antara lain , kepada:

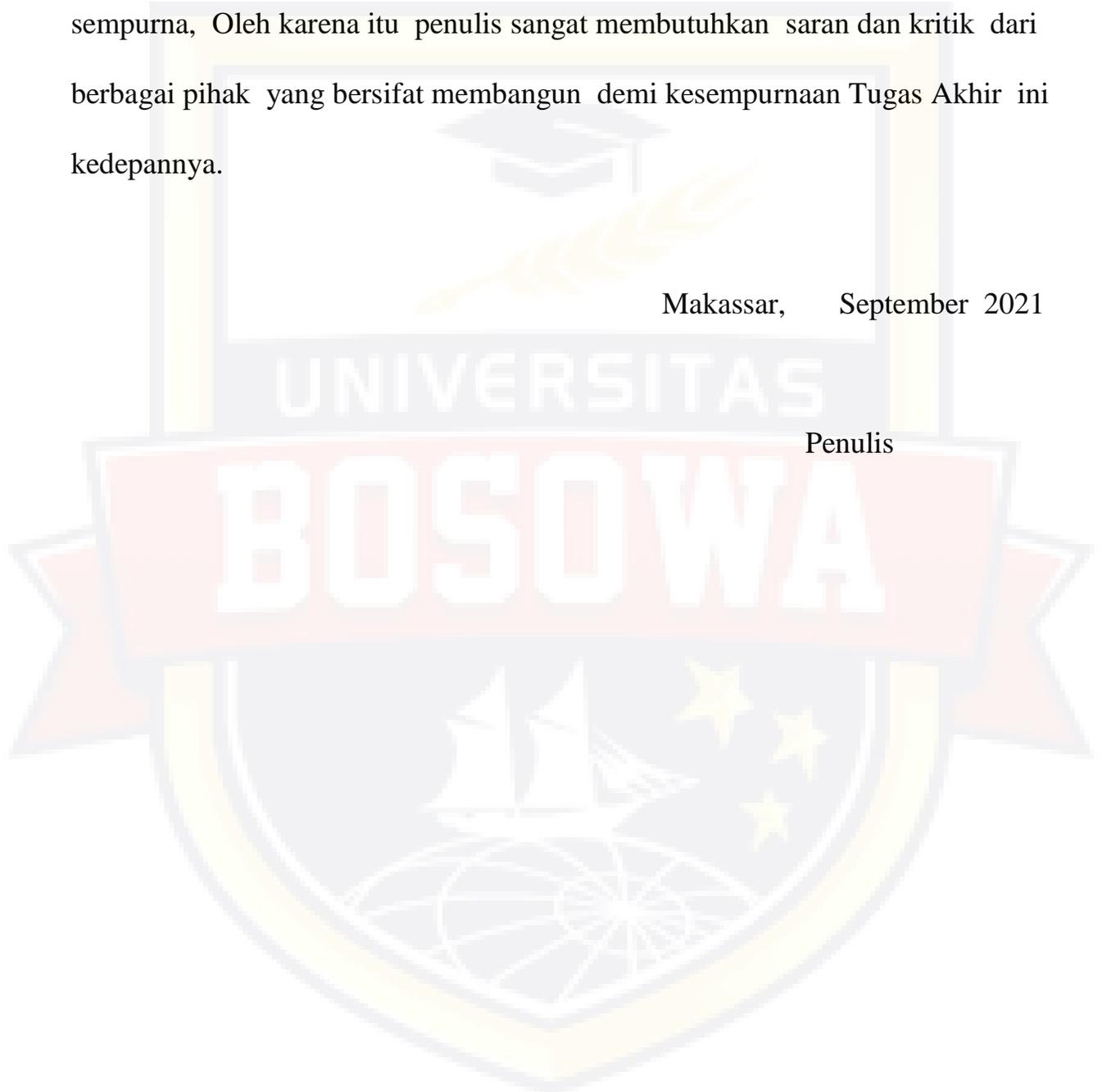
1. Kedua orang tua dan Saudara saya yang tidak pernah bosan mendoakan , dukungan dan meberikan bantuan dalam segala hal kepada penulis.
2. Bapak Dr, Ridwan, ST, MT, selaku Dekan Fakultas Teknik Universitas Bosowa Makassar.
3. Bapak Dr, Ir, A. Rumpang Yusuf, MT, selaku Ketua Jurusan Teknik Sipil Universitas Bosowa Makassar.
4. Bapak Prof. Dr, Ir, M. Natsir Abduh, M, Si , selaku Pembimbing I
5. Ibu Hj, Savitri Prasandi Mulyani, ST, MT, selaku Pembimbing II

6. Seluruh Dosen dan Staf Jurusan Teknik Sipil Universitas Bosowa Makassar, Terimah kasih atas ilmu dan waktunya yang telah di berikan selama ini.
7. Keluarga Besar Himpunan Mahasiswa Teknik Sipil (HMS) Universitas Bosowa Makaasar.
8. Keluarga Besar UKM Persekutuan Mahasiswa Kristen Oikumene (PMKO) Universitas Bosowa Makassar.
9. Keluarga Besar Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (GMKI) Cabang Makassar Kom , Elim 45 Universitas Bosowa Makassar.
10. Keluarga Besar Ikatan Pemuda Pelajar Mahasiswa Sangalla' (IPPMS) Makassar.
11. Keluarga Besar Himpunan Pelajar Mahasiswa Buntao' (HPMB) Makassar.
12. Teman – teman yang selalu mendukung dan siap meluangkan waktunya apabila penulis membutuhkan kalian.
13. Serta semua pihak yang yang tidak bisa penulis sebutkan namanya satu per satu, Semoga Tuhan membalas semua kebaikan kalian.

Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini masih jauh dari kata sempurna, Oleh karena itu penulis sangat membutuhkan saran dan kritik dari berbagai pihak yang bersifat membangun demi kesempurnaan Tugas Akhir ini kedepannya.

Makassar, September 2021

Penulis



ABSTRAK

“ PENGARUH PENGETAHUAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA, TERHADAP PRODUKTIVITAS PEKERJA PADA PEKERJAAN PEMBANGUNAN JALAN AKSES BANDARA BUNTU KUNYI TAHAP II DI TANA TORAJA”

RISALFIN PAGELLO¹

M. NATSIR ABDUH,² , SAVITRI PRASANDI M,³

Penelitian ini bertujuan (1) Untuk menguji dan menganalisis apakah pengaruh pengetahuan, motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas pekerja pada pekerjaan pembangunan jalan akses bandara buntu kunyi tahap II di tana toraja. (2) Menentukan tingkat pengaruh pengetahuan motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas pekerja secara simultan pada pekerjaan pembangunan jalan akses bandara buntu kunyi tahap II ditana toraja. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah pekerja dilokasi pekerjaan jalan akses bandara buntu kunyi tahap II di tana toraja sebanyak 100 pekerja , pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan wawancara sedangkan analisis data di lakukan dengan menggunakan analisis regresi linear, dari hasil penelitian di peroleh kesimpulan bahwa Pengetahuan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara uji parsial terhadap produktivitas kerja, berdasarkan nilai uji T hitung X1 (Pengetahuan) 3, 15671 > T tabel 1, 98761 dan nilai uji T hitung X2 (Motivasi) 2, 10843 > T tabel 1, 98761 dan nilai uji T hitung X3 (Disiplin kerja) 3,4273. T tabel 1,98761 untuk nilai F hitung 13,140 > F tabel 3,10 pada pekerjaan pembangunan jalan akses bandara buntu kunyi tahap II di Tana Toraja dan Pengetahuan, motivasi dan disiplin kerja memiliki tingkat pengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja berdasarkan uji regresi $\beta b1 = 0,423$ dan $\beta b2 = 0,175$ dan determinasi $R^2 = 0,232$ pada pekerjaan pembangunan jalan akses bandara buntu kunyi tahap II di Tana Toraja.

Kata kunci : Pengetahuan, Motivasi dan disiplin kerja, Produktivitas kerja dan Jalan akses bandara

ABSTRACT

"THE INFLUENCE OF KNOWLEDGE, MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE, ON WORKER PRODUCTIVITY ON THE CONSTRUCTION WORK OF BUNTU KUNYI AIRPORT ACCESS ROAD PHASE II IN TANA TORAJA"

This research aims (1) to test and analyze whether the influence of knowledge, motivation and work discipline on worker productivity on the construction work of the airport access road buntu kunyi phase II in Tana Toraja. (2) Determine the level of influence of motivational knowledge and work discipline on worker productivity simultaneously on the work of building the airport access road dead-end kunyi phase II in the toraja area. This research is a causal associative research using quantitative approaches. The subject of this research is workers at the location of the airport access road work buntu kunyi phase II in Tana Toraja as many as 100 workers. Data collection using questionnaires and interviews while data analysis is conducted using linear regression analysis, from the results of research obtained the conclusion that knowledge, motivation and work discipline have a significant effect on partial tests on work productivity, based on test value T count $X1$ (Knowledge) $3,15671 > T$ tables $1,98761$ and test scores T count $X2$ (Motivation) $2,10843 > T$ tables $1,98761$ and for F scores count $13,140 > F$ table 3.10 on construction work of terminal airport access road kunyi stage II in Tana Toraja and Knowledge, motivation and discipline of work have a degree of influence simultaneously to work productivity based on the regression of $\beta b1 = 0.423$ and $\beta b2 = 0.175$ and determination $R2 = 0.232$ in the construction of the buntu kunyi airport access road phase II in Tana Toraja.

Keywords: Knowledge, Motivation and work discipline, Work productivity and airport

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iii |
| PERNYATAAN | iv |
| KATA PENGANTAR | vi |
| ABSTRAK | viii |
| DAFTAR ISI | ix |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR GAMBAR | xii |
| BAB I PENDAHULUAN | I-1 |
| 1.1 Latar Belakang | I-1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | I-5 |
| 1.3. Tujuan Dan Manfaat Penulisan..... | I-6 |
| 1.3.1 Tujuan Penulisan | I-6 |
| 1.3.2 Manfaat Penulisan | I-6 |
| 1.4 Ruang lingkup Dan Batasan Masalah | I- 7 |
| 1.4.1 Ruang Lingkup | I-7 |
| 1.4.2 Batasan Masalah..... | I-7 |

| | | |
|----------------|---|--------------|
| 1.5 | Sistematika Penulisan | I-9 |
| BAB II | TINJAUAN PUSTAKA | II-1 |
| 2.1 | Pengertian Pengetahuan | II-1 |
| 2.1.1 | Faktor Yang Mempengaruhi Pengetahuan..... | II-2 |
| 2.2 | Pengertian Motivasi Kerja | II-3 |
| 2.2.1 | Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja,,..... | II-4 |
| 2.3 | Pengertian Disiplin Kerja | II-6 |
| 2.3.1 | Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja | II-10 |
| 2.3.2 | Indikator Disiplin Kerja..... | II-11 |
| 2.3.3 | Komponen Disiplin Kerja..... | II-13 |
| 2.4 | Pengertian Produktivitas Kerja | II-14 |
| 2.4.1 | Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja..... | II-15 |
| 2.4.2 | Indikator Produktivitas Kerja..... | II-17 |
| 2.4.3 | Manfaat Produktivitas Kerja | II-19 |
| 2.4.4 | Komponen Produktivitas Kerja..... | II-20 |
| BAB III | METODE PENELITIAN..... | III-1 |
| 3.1 | Gambaran Umum Proyek | III-1 |
| 3.2 | Jenis Penelitian | III-1 |
| 3.3 | Lokasi Dan Waktu Penelitian | III-2 |
| 3.3.1 | Lokasi Penelitian | III-2 |

| | |
|---|---------|
| 3.3.2 Waktu Penelitian | III-2 |
| 3.4 Jenis Dan Sumber Data | III-2 |
| 3.4.1 Jenis Data | III-2 |
| 3.5 Data Kuantitatif | III-3 |
| 3.5.1 Sumber Data | III-3 |
| 3.5.2 Data Primer | III-3 |
| 3.5.3 Data sekunder | III-3 |
| 3.6 Teknik Pengumpulan Data | III-4 |
| 3.7 Populasi Dan Sampel | III-6 |
| 3.8 Defenisi Operasional Variabel..... | III-10 |
| 3.8.1 Variabel Dependen (Y)..... | III-11 |
| 3.8.2 Variabel Indenden (X) | III-11 |
| 3.9 Metode Dan Analisis | III-12 |
| 3.9.1 Uji Validitas | III- 12 |
| 3.9.2.2 Koefisien Determinasi (R^2) | III-13 |
| 3.9.2.3 Uji t (Uji Parsial) | III-13 |
| 3.9.2.4 Uji Simultan (Uji F) | III-14 |
| 3.9.2.5 Penyusunan Kuesioner..... | III-15 |
| 3.9.2.6 Defenisi operasional..... | III-16 |
| 3.9.2.7 Kerangka Pikir..... | III-17 |

3.10 FlowchartIII-22

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASANIV-1

4.1 Deskripsi DataIV-1

4.1.1 Deskripsi Data Variabel PenelitianIV-1

4.1.2 Deskripsi Data Karakteristik RespondenIV-2

4.1.4 Diagram Dalam Presentase 90 RespondenIV-11

4.2 Analisis DataIV-13

4.2.1 Uji ValiditasIV-13

4.2.1.1 Pengetahuan (X1)IV-13

4.2.1.2 Motivasi (X2)IV-14

4.2.1.3 Disiplin kerja (X3)IV-15

4.2.1.3 Produktivitas Kerja (Y)IV-16

4.2.2 Uji Parsial (Uji t)IV-18

4.2.4 Uji Simultan (Uji F)IV-29

4.3 Hasil PembahasanIV-31

BAB V KESIMPULAN DAN SARANV-1

5.1 KesimpulanV-1

5.2 SaranV-2

DAFTAR PUSTAKA.....

LAMPIRAN.....

DAFTAR TABEL

| | |
|--|--------|
| Tabel 3.9.1 Penyusunan kuesioner | III-15 |
| Tabel 3.9.2 Kerangka pikir penelitian..... | III-18 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Jenis Kelamin Responden..... | IV-3 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Usia Responden..... | IV-3 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Tingkat Pendidikan Responden | IV-4 |
| Tabel 4.4 Variabel Pengetahuan (X1) | IV-5 |
| Tabel 4.5 Variabel Motivasi (X2)..... | IV-7 |
| Tabel 4.6 Variabel disiplin kerja (X3)..... | IV-8 |
| Tabel 4.7 Variabel Produktivitas Pekerja (Y)..... | IV-10 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Pengetahuan (X1)..... | IV-14 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Motivasi (X2)..... | IV-15 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas disiplin kerja (X3)..... | IV-16 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Produktivitas Pekerja (Y) | IV-17 |
| Tabel 4,11 r Tabel (Uji Validitas) | IV-17 |
| Tabel 4.12 Tabel Penolong Untuk Menghitung Uji Parsial | IV-20 |
| Tabel 4.14 t Tabel (Uji Parsial) | IV-29 |
| Tabel 4.15F Tabel (Uji Simultan) | IV-30 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|--------|
| Gambar 3.1 Gambar Umum Proyek..... | III-1 |
| Gambar 3.3 Gambar Lokasi Penelitian | III-2 |
| Gambar 3.9 Gambar kerangka pikir..... | III-17 |
| Gambar 3.10 Flowchart | III-22 |
| Gambar 4.1 Diagram Pengetahuan (X1) | IV-11 |
| Gambar 4.2 Diagram Motivasi (X2)..... | IV-12 |
| Gambar 4.3 Diagram disiplin kerja (X3)..... | IV-12 |
| Gambar 4.3 Diagram Produktivitas Kerja (Y)..... | IV-13 |

BOSOWA



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Jasa konstruksi merupakan salah satu sector industri yang memiliki resiko kecelakaan kerja yang cukup tinggi. Berbagai penyebab utama kecelakaan kerja pada pekerjaan konstruksi adalah hal – hal yang berhubungan dengan karakteristik pekerjaan konstruksi. Lokasi kerja yang berbeda – beda, terbuka dan di pengaruhi cuaca dan waktu pelaksanaan yang terbatas dan menuntut ketahanan fisik yang tinggi. Serta banyak menggunakan tenaga kerja yang tidak terlatih. Ditambah dengan disiplin kerja yang sangat lemah. (*Grace. M. Hadikusumah, 2000*)

Dalam suatu instansi pemerintah maupun swasta sangat di perlukan adanya produktivitas kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. *Notoatmodjo (2003)*. Menyatakan tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (pekerja) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. produktivitas kerja di pengaruhi oleh berbagai faktor yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan seperti pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap, dan etika kerja. (*Simanjuntak, 2000*)

Motivasi dan disiplin kerja sangat di perlukan dalam suatu pekerjaan yang bisa memunculkan rasa aman dan nyaman bagi pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga produktivitas kerja bisa meningkat, dapat diukur melalui adanya pengawasan dan disiplin kerja serta mentaati peraturan yang berlaku. Tujuan pembangunan hanya bisa di capai melalui pembangunan yang sudah di rencanakan secara terarah serta di lakukan secara bertahap dan bersungguh- sungguh (*Penelitian Terdahulu, Dewi, 2012*).

Sedangkan menurut *Mathis an Jackson, 2002:245*) Pengetahuan merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang sehingga memunculkan rasa aman dan nyaman bagi pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga produktivitas pekerja dapat meningkat. Faktor pengetahuan dapat diukur melalui adanya pelatihan keselamatan kerja, control lingkungan kerja, pengawasan dan disiplin serta peningkatan kesadaran akan K3. Pelatihan keselamatan kerja dilakukan agar pekerja dapat melaksanakan pekerjaannya secara baik sesuai dengan standart operational procedure (SOP) yang di tetapkan perusahaan (*J. Ravianto,2001*).

Lingkungan kerja dapat dilihat dari tingkat kepedulian perusahaan kepada pekerja seperti adanya tanda peringatan dan tanda bahaya yang berfungsi sehingga pekerja menjadi lebih di perhatikan yang berefek pada peningkatan motivasi kerja pekerja. Jaminan social dapat memotivasi produktivitas pekerja

karena pekerja merasa lebih di perhatikan keselamatan dan kesehatan kerja ketika bekerja. Tetapi biasa dalam suatu instansi pemerintah maupun swasta sering muncul masalah – masalah dalam lingkup pekerjaan karena kurangnya motivasi dan disiplin kerja bahkan pekerja tidak mematuhi aturan perusahaan yang berlaku mengakibatkan terjadinya kecelakaan kerja serta produktivitas kerja menurun. (*Sulaeman, 2014*)

Oleh sebab itu manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki kewajiban untuk membangun perilaku kondusif pekerja, selain itu SDM juga memiliki tugas untuk menciptakan kinerja terbaik bagi perusahaan dan karyawan / pekerja. Kinerja karyawan / pekerja sangatlah di harapkan oleh perusahaan baik dari segi pengetahuan, motivasi dan disiplin kerja serta di tuntutan untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien sehingga produktivitas meningkat (*Damayanti, 2005*).

Perusahaan juga memiliki tujuan dan sasaran untuk dapat memperoleh laba maksimal yang ingin di capainya. Sumber daya manusia memegang peranan penting dan potensial bagi keberhasilan suatu perusahaan mengingat sumber daya manusia merupakan penentu kegiatan perusahaan baik perencanaan, pengorganisasian, serta pengambilan keputusan. Sehingga setiap perusahaan di tuntutan untuk dapat beroperasi seefektif dan seefisien mungkin,

serta meningkatkan produktivitas sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat bertahan menghadapi pesaingnya (*Agung Roschayo, 2013*)

Oleh karena itu, perusahaan dengan pekerja harus mempunyai kerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan yang terwujud dalam produktivitas kerja.

Untuk meningkatkan pengetahuan, motivasi dan disiplin kerja, perusahaan harus menonjolkan usaha untuk mengembangkan pengetahuan, motivasi dan disiplin kerja para tenaga kerjanya. Tujuannya adalah untuk memperbaiki produktivitas kerja dalam mencapai hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Melihat pentingnya pengetahuan, motivasi dan disiplin kerja pada pekerjaan pembangunan jalan akses bandara buntu kunyi tahap II di Tana Toraja, dimana kita mendapatkan beberapa informasi mengenai kurangnya motivasi dan disiplin kerja, serta kurang memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan masih ada beberapa masalah lainnya di lokasi proyek tersebut. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul

“ PENGARUH PENGETAHUAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEKERJA PADA PEKERJAAN PEMBANGUNAN JALAN AKSES BANDARABUNTU KUNYI TAHAP II DI TANA TORAJA”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan yang akan dibahas yaitu :

1. Adakah pengaruh pengetahuan, motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas pekerja secara simultan pada pembangunan jalan akses bandara buntu kunyi tahap II di Tana Toraja.
2. Variabel mana kah yang terbesar yang mempengaruhi pengetahuan motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas pekerja pada pekerjaan pembangunan jalan akses bandara buntu kunyi tahap II di Tana Toraja.

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penulisan

1.3.1 Tujuan Penulisan

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh pengetahuan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas pekerja pada pekerjaan pembangunan jalan akses bandara buntu kunyi tahap II di Tana Toraja.
2. Untuk mengetahui variabel mana yang lebih besar berpengaruh pada pengetahuan, motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas pekerja secara simultan pada pekerjaan pembangunan jalan akses bandara buntu kunyi tahap II di Tana Toraja.

1.3.2 Manfaat Penulisan

Tecapainya tujuan- tujuan tersebut diatas, maka penelitian ini akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Penelitian ini bisa di jadikan landasan dalam pengembangan model penelitian dan sebagai sumbangan pemikiran untuk menambah wawasan terkhusus mengenai pengaruh pengetahuan, motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja
2. Penelitian ini dapat bermanfaat bagi pekerja bandara buntu kunyi dalam melakukan tugas serta kewajiban sehingga dapat memberikan kinerja yang optimal dan produktivitas pekerja juga meningkat.

1.4 Ruang Lingkup Dan Batasan Masalah

1.4.1 Ruang lingkup

Adapun ruang lingkup tugas akhir ini adalah Pengaruh pengetahuan, motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas pekerja

Penelitian ini dilakukan pada lokasi pekerjaan pembangunan jalan akses bandara buntu kunyi tahap II di Tana Toraja, perlu di perhatikan pengetahuan motivasi dan disiplin kerja serta potensi diri yang dimiliki oleh tenaga kerja sehingga produktivitas kerja bisa meningkat.

1.4.2 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, banyak sekali masalah yang terkait, seperti :

1. Kurangnya mematuhi aturan perusahaan misalnya pemakaian APD
2. Waktu pengerjaan tidak sesuai dengan kontak kerja
3. Harga dan biaya material/ RAB

Bahkan adanya variabel yang tidak di bahas terkait pengetahuan, motivasi dan disiplin kerja , seperti:

1. Perusahaan menerapkan peraturan, namun disiplin dari karyawan rendah, dapat dilihat dari absensi karyawan.
2. Rendahnya pengetahuan, motivasi karyawan
3. Tingginya beban kerja bagi karyawan
4. Rendahnya jumlah kompensasi yang di berikan perusahaan bagi karyawan
5. Kurang memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja (K3)

Maka perlu diadakan pembatasan masalah agar memperjelas yang akan di teliti, penelitian ini di fokuskan pada ‘’ pengetahuan, motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas pekerja pada pekerjaan pembangunan jalan akses bandara buntu kunyi tahap II di Tana Toraja.

1.5 Sistematika pembahasan

Untuk menggambarkan gambaran pembahasan yang lebih jelas dalam penulisan ini, maka penulis menguraikan kedalam lima bab, dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini akan di bahas latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penulisan, ruang lingkup, batasan masalah, dan metode sistematika penulisan.

.BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini membahas teori- teori dasar berdasarkan kajian pustaka tentang pengetahuan, motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas pekerja

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini terdiri dari gambar umum proyek, jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian, analisis data dan flowchart.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menyajikan hasil penelitian secara sistematis dengan menggunakan metode penelitian yang telah ditetapkan untuk selanjutnya diadakan pembahasan

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini menyajikan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang merupakan penutup dari tugas akhir ini.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Pengetahuan

Pengetahuan adalah hasil tahu dan ini terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu, pengetahuan atau kognitif merupakan domain yang sangat penting untuk terbentuknya Tindakan seseorang (Notoatmodjo,2003)

a. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan diartikan sebagai mengingat suatu materi yang di pelajari sebelumnya. Yang termasuk pengetahuan ini adalah bahan yang di pelajari / di rangsang yang di terima.

b. Memahami (*comprehension*)

Memahami di artikan sebagai suatu kemampuan menjelaskan secara benar tentang objek yang di ketahui dan dapat menginterpretasikan suatu materi tersebut secara benar.

c. Aplikasi(application)

Aplikasi di artikan sebagai suatu kemampuan untuk menggunakan materi yang telah dipelajari pada situasi dan kondisi sebenarnya(rill). Aplikasi disini dapat di artikan penggunaan hukum- hukum, rumus,metode, prinsip, dan sebagainya dalam konteks lain.

d. Analisis(analysis)

Analisis adalah suatu kemampuan untuk menjabarkan materi atau suatu objek kedalam komponen – komponen tetapi masihdalam kaitannya suatu sama lain. Kemampuan analisis ini dapat dilihat dari penggunaan kata- kata kerja.

2.1.1 Faktor – factor yang mempengaruhi tingkat pengetahuan

Menurut sukanto (2000), factor – factor yang dapat mempengaruhi tingkat pengetahuan ,antara lain:

a. Tingkat Pendidikan

Pendidikan adalah upaya untuk memberikan pengetahuan sehingga terjadi perubahan perilaku positif yang meningkat.

b. Informasi

Seseorang yang mempunyai sumber informasi yang lebih banyak akan mempunyai pengetahuan lebih luas

c. Budaya

Tingkah laku manusia atau kelompok manusia dalam memenuhi kebutuhan yang meliputi sikap dan kepercayaan.

d. Pengalaman

Suatu yang dapat dialami seseorang akan menambah pengetahuan tentang sesuatu yang bersifat informal

2.2 Pengertian Motivasi kerja

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi juga disebut sebagai pendorong, keinginan pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal.

Motivasi berasal dari kata latin (*movemore*) yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya potensi agar mau bekerja sama produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan Malayu S.P Hasibuan (2009:141)

Menurut Mangkunegara (2010:61) Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*) Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan

2.2.1 Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Menurut Maslow yang di kutip Malayu S.P Hasibuan (2009:154) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya.

Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2 Kebutuhan akan rasa aman

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni rasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk yakni kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa di tempat bekerja pada saat mengerjakan pekerjaan dan kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu bekerja.

3. Kebutuhan social atau afiliasi

Kebutuhan social, teman, afiliasi, interaksi, di cintai, mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak mau hidup

menyendiri seorang diri di tempat terpencil, ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok

4. Kebutuhan yang mencerminkan harga diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungan. Idenya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga di perhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam suatu organisasi semakin tinggi pula prestasinya. Prestasi dan situs di manifestasikan oleh banyak hal yang di gunakan sebagai symbol status ini.

5 Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya, pemenuhan

kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2.3 Pengertian disiplin kerja

Disiplin kerja yaitu bentuk dari tindakan seseorang dalam memenuhi aturan yang telah ditetapkan pada setiap organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan. Disiplin berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan efisiensi terhadap tujuan organisasi. Untuk meningkatkan sikap mental dan lingkungan kerja yang kondusif terhadap produktivitas kerja maka perlu di susun tuntunan motivasi, disiplin dan etika di lingkungan perusahaan kearah terwujudnya hubungan industrial yang selaras , aman dan dinamis sehingga dapat meningkatkan produksi dan produktivitas kerja. (Sinungan, 2008). Seperti yang di ungkapkan oleh (Siagian, 2007) bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntunan berbagai ketemtuan, beberapa pandangan para ahli mengenai di siplin kerja seperti :

1 .Menurut Amran (2009) menjelaskan bahwa disiplin adalah sikap kesedian dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

2. Menurut Handoko (2008)disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan kanstan dan organisasional.

3. Menurut Rival veithzal (2011) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan

4 . Menurut Niti semito (2009) kedisiplinan lebih tepat kalau di artikan sebagai suatu sikap, tingkahlaku dan perubahan yang sesua idengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak.

5. Menurut Hasibuan (2003) kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinngi prestasi kerja yang di capainya. Tanpa dsiplin karyawan yang baik sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu peningkatan disiplin

menjadi bagian yang terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor penting dalam peningkatan produktivitas.

6 .Menurut Aritonang (2007) disiplin kerja adalah sikap pribadi karyawan dalam hal ketertiban dan keteraturan diri yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja di perusahaan tanpa ada pelanggaran yang merugikan dirinya, orang lain atau lingkungannya.

7. Menurut Sinungan (2008) disiplin kerja sebagai sifat mental yang tercermin dalam perbuatan dan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan – peraturan yang telah di tetapkanbaik oleh pemerintah atau etik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

8. Menurut Sutrisno (2011) mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan , dan nilai – nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Menurut Bejo Siswanto (2005) maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti :

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

2. Tujuan khusus disiplin kerja adalah :

a. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajemen.

b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaikbaiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang di berikan kepadanya.

c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik – baiknya.

d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma – norma yang berlaku pada perusahaan.

e. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Menurut Rival Veithzal (2004) ada beberapa tingkat dan jenis pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu :

- 1.Sanksi pelanggaran ringan,dengan jenis : teguran lisan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis
- 2.Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis :penundahan kenaikan gaji, penurunan gaji, penundahan kenaikan pangkat.
- 3.Sanksi pelanggaran berat dengan jenis : penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dan pemecatan.

2.3.1 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Rusli (1991) dalam faktor- faktor yang mempengaruhi produktivitas dan disiplin kerja yaitu sikap atau tingkah lakuberupa kepatuhan dan ketaatan secara sadar terhadap aturan yang berlaku dalam lingkungan kerja karena ada keyakinan bahwa dengan aturan tujuan dapat tercapai. Faktor – faktor yang merupakan indicator dari kedisiplinan kerja yang dapat dipakai untuk mengetahui kedisiplinan

karyawan dalam suatu perusahaan adalah : tingkat absensi , tingkat labour turn over, keterlambatan dalam bekerja, sering terjadi kesalahan dalam bekerja dan adanya pemogokan.

Bejo Siswanto (2005) berpendapat bahwa faktor – faktor dari disiplin kerja itu ada 5 yaitu :

1. Frekuensi kehadiran, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendah nya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
2. Tingkat kewaspadaan, pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh dengan perhitungan dan ketelitian memilikitingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
3. Ketaatan pada standar kerja, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua standarkerja yang telah di tetapkansesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi ataudapat di hindari.

4. Ketaatan pada peraturankerja, di maksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5. Etika kerja, diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

2.3.2 Indikator Disiplin Kerja

Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan menurut Dharma (2003) :

1. Kehadiran karyawan setiap hari

2. Ketepatan jam kerja

3. Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal

4. Ketaatan karyawan terhadap peraturan

Selain itu Sutrisno (2011) menyebutkan indicator disiplin kerja yaitu :

1. Taat terhadap aturan waktu

Dihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang belaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku daalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ini di tunjukkan dengan cara –cara melakukan pekerjaan – pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggungjawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan

Adapun indicator disiplin kerja menurut George Straves dan Leonard

Sayles yang dikutip oleh Grace M. Hadikusumah (2000) yaitu :

1. Presensi(kehadiran)
2. Penggunaan jam kerja
3. Tanggung jawab
4. Tingkat perputaran karyawan

2.3.3 Komponen disiplin kerja

Menurut Veitzal Rivai (2005;444) bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen sbb;

- a. Kehadiran hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah.

- b. Ketaatan pada peraturan kerja, karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur.
- c. Ketaatan pada standar kerja, hal ini dilihat pada besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang dikerjakannya.
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi, karyawan harus perlu hati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja.
- e. Bekerja etis, kedisiplinan berkaitan dengan sikap dan perilaku seseorang yang datang tepat waktu, mengerjakan pekerjaan dengan baik dan mematuhi semua peraturan perusahaan.

2.4 Pengertian Produktivitas kerja

Produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok dan lebih baik dari hari ini. Sutrisno (2009) menjelaskan bahwa sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembankan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan – perbaikan dan peningkatan. Berikut ini merupakan pengertian produktivitas kerja menurut beberapa para ahli yaitu :

1. Menurut Kusriyanto (2000) produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu.
2. Menurut Hasibuan (2003) produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input dimana output harus mempunyai nilai tambah dan teknik pekerjaannya yang lebih baik.
3. Menurut Sinungan (2003) produktivitas kemampuan seperangkat sumber – sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu sebagai perbandingan antara pengorbanan (input) dengan menghasilkan (output)
4. Menurut Siagian (2002) produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar – besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal.
5. Menurut J. Ravianto (2001) produktivitas kerja karyawan adalah sebagai suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara output (hasil kerja) dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja, maksudnya bahwa produktivitas seseorang tenaga kerja sangat berkaitan dengan

hasil kerja yang diperoleh terhadap waktu yang diperlukan untuk menghasilkannya.

2.4.1 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Salah satu faktor yang mampu meningkatkan produktivitas secara drastic adalah disiplin karyawan (Hanafi , 2010). Tercapainya tujuan perusahaan yang efektif dan efisien tidak terlepas dari disiplin kerjakaryawan yang harus di perhatikan oleh perusahaan. Menurut Dewi (2012) untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan suatu sikap kedisiplinan kerjakaryawan agar produktivitas kerja dari masing – masing karyawan tersebut dapat di tingkatkan, yang mana pada gilirannya produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan akan meningkat pula. Sinungan(2008) mengungkapkan bahwa faktor dari produktivitas kerja seseorang di pengaruhi oleh kualitas manusia itu sendiri dan juga lingkungan organisasi. Menurut Siagian (1982) produktivitas kerja dapat mencapai hasil yang maksimal apabila ketigafaktornya dapat terpenuhi dan di laksanakan, Adapun ketiga faktor tersebut adalah :

1. Produktivitas dikaitkan dengan waktu

Dalam hal ini berhubungan dengan penetapan jadwal pekerjaan menurut presentase waktu yang digunakan, misalnya kapan seseorang harus memulai dan berhenti bekerja

2. Produktivitas dikaitkan dengan sumber daya insani

Untuk melihat keterkaitan produktivitas dengan sumber daya insane, manager / pimpinan perusahaan tersebut bisa melihat dan segi teknis semata. Dengan kata lain meningkatkan produktivitas kerja juga menyangkut kondisi ,iklim , dan suasanakerja yang baik.

3 Produktivitas dikaitkan dengan sarana dan prasarana kerja

Untuk dapat tercapainya produktivitas kerja tidak terlepas dari faktor sarana serta prasarana yang ada dalam perusahaan tersebut. Untuk dapat di manfaatkan secara optimal sehingga tidak terjadi pemborosan dalam bentuk apapun, selain itu dimungkin kan bahwa sarana dan prasarana yang tersedia mempunyai nilai dan masa pakai yang setinggi mungkin.

2.4.2 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan (1990) yang mengemukakan bahwa produktivitas bukanlah suatu perhitungan kualitas, tetapi suatu resiko, suatu perbandingan, dan merupakan suatu pengukuran sistematis dari suatu tingkat efisiensi. Produksi berkaitan dengan kualitas, sedangkan produktivitas berkaitan dengan hasil persatuan dari suatu input (masukan). Dengan demikian penentuan produktivitas dihadapkan pada hasil yang diinginkan telah tercapai (efektivitas) dan sumber daya yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut (efisiensi).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa untuk mengukur produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan dua hal :

1. Efektivitas kerja karyawan yang berupa jumlah hasil dan kualitas kerja yang dicapai
2. Efisiensi kerja pegawai yang berkaitan dengan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan penggunaan peralatan kantor yang lebih efisien.

Menurut Simamora (2004) pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketetapan waktu :

1. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan
3. Ketetapan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, lihat dari sudut kordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain, ketetapan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output. Pengukuran produktivitas kerja pada dasarnya digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dalam menghasilkan suatu hasil. Dalam usaha untuk dapat mengukur tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai suatu hasil yang lebih baik dan

ketentuan yang berlaku (kesuksesan kerja). Tingkat produktivitas kerja yang dapat diukur adalah :

1. Penggunaan waktu

Penggunaan waktu kerja sebagai alat ukur produktivitas kerja karyawan melalui:

- a. Kecepatan waktu kerja
- b. Penghematan waktu kerja
- c. Kedisiplinan waktu kerja
- d. Tingkat absensi.

2. Output yaitu hasil produksi karyawan yang di peroleh sesuai produk yang di ingin kan perusahaan(Damayanti, 2005).

2.4.3 Manfaat Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan (2003) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.

2. Evaluasi produktivitas kerja di gunakan untuk menyelesaikan misalnya : pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Untuk keputusan – keputusan penetapan, misalnya promosi, transfer, dan demosi.
4. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan
5. Untuk perencanaan dan pengembangan karier
6. Untuk mengetahui prnyimpangan – penyimpangan proses staffing
7. Untuk mengetahui ketidak akuratnya informasi

2.4.4 Komponen produktivitas kerja

Didalam produktivitas kerja terdapat unsure pokok yang merupakan criteria untuk menilainya diantaranya sbb;

A. Semangat kerja

Unsur semangat kerja dapat diartikan sebagai mental para karyawan dalam melaksanakan tugasnya ,dimana sikap mental ini ditunjukkan oleh adanya kemauan dalam melaksanakan tugasnya, untuk menilai semangat kerja karyawan dapat dilihat dari tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

B. Cara kerja

Cara atau metode kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dapat dilihat dari kesediaan para karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien

C Hasil kerja

Hasil kerja merupakan hasil yang diperoleh dari pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan, hasil yang diperoleh oleh karyawan merupakan prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

D .Mental dan kemampuan fisik

Keadaan mental dan fisik pekerja merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi perusahaan. Sebab keadaan fisik dan mental pekerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas pekerja

E. Pelatihan

Latihan kerja yang dimaksud untuk melengkapi pekerja dengan keterampilan dan cara- cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu Latihan kerja di perlukan sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.

F. Disiplin kerja yang tinggi

Dengan demikian upaya dalam peningkatan produktivitas kerja perusahaan harus dimulai dari produktivitas individu (karyawan) yang ada dalam perusahaan itu dan hal ini dapat dilakukan dengan cara memotivasi diri, melalui dorongan diri dalam diri sendiri maupun dalam luar individu .



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Proyek

Penelitian ini mengambil objek pada salah satu proyek yang dilaksanakan di tana toraja yaitu pada Pekerjaan pembangunan jalan akses bandara buntu kunyi tahap II, proyek ini ditargetkan dengan jangka waktu pengerjaan 195 hari kalender serta masa pemeliharaan 195 hari kalender. Dengan alokasi dana sebesar Rp 30 Milliar.

3.2 Jenis Penelitian

Berdasarkan permasalahan dan tujuan yang telah dikemukakan diatas, maka penelitian ini berusaha untuk mendapatkan informasi yang lengkap dan dalam mengenai pengaruh pengetahuan, motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada pekerjaan pembangunan jalan akses bandara buntu kunyi tahap II di tana toraja, maka peneliti mencoba menggunakan pendekatan kuantitatif.

Menurut Sumarsono (2004:67) menyebutkan kuantitatif adalah nilai perubahan yang dinyatakan dalam angka-angka. Terkait dengan hal

itu jenis penelitian ini dikembangkan dalam penelitian eksplanasi yaitu menjelaskan pengaruh dari beberapa variabel penelitian yang ada, sehingga hasil penelitiannya dapat menjelaskan bagaimana atau adakah pengaruh pengetahuan, motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan (ingarimbun 198 : 3)

3.3 Lokasi Dan Waktu Penelitian

3.4.1 Lokasi Penelitian

Proyek pekerjaan pembangunan jalan akses bandara buntu kunyi tahap II di tana toraja, Berlokasi di Kecamatan mengkendek kabupaten tana toraja Provinsi Sulawesi Selatan. Lokasi penelitian terletak di jalan akses bandara buntu kunyi di tana toraja.

3.4.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama 2 bulan dan penelitian ini dimulai dengan survey awal kemudian dilanjutkan dengan pelaksanaan penelitian dan pengumpulan data melalui kuesioner wawancara dan observasi.

3.4 Jenis Data Dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang diperlukan dan dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.5.1.1 Data Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2010: 12), data kuantitatif adalah data-data yang disajikan dalam bentuk angka-angka yang harus dikuantitatifkan dalam pengolahan data sehingga mempermudah dalam perhitungannya. Dalam penelitian ini data kuantitatif yang digunakan adalah hasil penyebaran kuesioner yang telah disajikan dalam bentuk angka.

3.5.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah mengenai informasi mengenai keberadaan konsep penelitian diperoleh pada saat penelitian, adapun jenis – jenis yang dipergunakan adalah

3.5.2.1 Data Primer

Data Primer berupa segala informasi atau hal – hal yang berkaitan dengan konsep penelitian yang diperoleh secara langsung sebagai obyek penelitian. Data primer yang akan

diperoleh peneliti sebagai proses pengumpulan data menggunakan teknik Kuesioner dan observasi.

3.5.2.2 Data sekunder

Data sekunder merupakan data pendukung dan juga tambahan yang diperoleh dari berbagai sumber yang terkait dengan penelitian. Data ini pada umumnya berupa dokumen – dokumen tertulis yang berkaitan dengan pembangunan jalan. Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah diperoleh melalui dokumen yang terkait dengan penelitian.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Observasi Wawancara dan kuesioner. Supriyanto (2009: 137) menjelaskan teknik pengumpulan data merupakan cara untuk memperoleh data langsung di tempat penelitian yang diperoleh melalui buku-buku, peraturan-peraturan, laporan relevan yang ada pada objek penelitian.

Teknik pengumpulan data didapatkan dari berbagai macam teknik diantaranya sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara menurut (1988) adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara Tanya jawab sambil bertatap muka antara sipenanya atau pewawancara dengan sipenjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan interview guide (panduan wawancara). Walaupun wawancara adalah proses percakapan yang berbentuk Tanya jawab dengan tatap muka, wawancara adalah suatu proses pengumpulan data untuk suatu penelitian.

2. Observasi

Menurut (Riduwan, 2004 : 104).merupakan teknik pengumpulan data, dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan. Dalam penelitian ini, Peneliti melakukan observasi atau pengamatan langsung dengan cara peneliti secara langsung turun lapangan di lokasi yang telah ditentu kan penelitian yaitu jalan akses bandara buntu kunyit di tana toraja. Melalui observasi peneliti mencari informasi lebih banyak dengan melihat secara langsung pengaruh

pengetahuan, motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas pekerja pada pekerjaan pembangunan jalan akses bandara buntu kunyi tahap II di tana toraja.

3. Kuesioner

Supriyanto (2009: 135) juga menjelaskan kuesioner merupakan teknik mengumpulkan data yang digunakan untuk memperoleh informasi atau data langsung dari sumbernya, berisi rangkaian pertanyaan atau pernyataan yang disusun untuk menjangkau data informasi mengenai suatu hal yang diperlukan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yaitu model pernyataan dimana pernyataan tersebut telah disediakan jawabannya, sehingga responden hanya memilih dari alternative jawaban yang sesuai dengan pendapat atau pilihannya. Cara pengumpulan data tersebut dilakukan dengan prosedur: (a) Responden diberikan kuesioner; (b) Sambil mengisi kuesioner, ditunggu dan diberikan penjelasan jika belum jelas terhadap apa yang dibaca; (c) Setelah responden mengisi kemudian jawaban tersebut kami minta dan data kuesioner kami tabulasikan, diolah dianalisis dan disimpulkan.

3.7 Populasi Dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang terbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karena dipandang sebagai semesta penelitian (Ferdinand, 2006). Sedangkan menurut Sujarweni dan Endrayanto (2012:13) mengatakan bahwa, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011:81). Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi

| NO | Sampel | Responden |
|-----------|-----------------------------|------------------|
| 1 | Pelaksana / pengawas | 10 orang |
| 2 | Pekerja | 80 orang |
| | Jumlah | 90 Orang |

Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh karyawan dan pekerja pada pekerjaan pembangunan jalan akses bandara buntu kunyi tahap II di tana toraja yang berjumlah 100 karyawan dan pekerja. Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah seluruh karyawan sebanyak 100 karyawan dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin. Menurut Sugiyono (2011:87). Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan 44 sampel, jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat di generalisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan table jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana.

Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

E = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; e=0,1

Dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut:

Nilai e = 0,1 (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

Nilai e = 0,2 (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Jadi rentang sampel yang dapat diambil dari teknik Slovin adalah antara 10-20 % dari populasi penelitian. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 10 pekerja, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui

Sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$N = \frac{100}{1+100(0,1)^2}$$

$$N = \frac{100}{2} = 50$$

Disesuaikan peneliti menjadi 90 responden.

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang mejadi responden dalam penelitian ini di sesuai kan menjadi sebanyak 90 orang dari seluruh tota karyawan danl pekerja pada pekerjaan pembangunan jalan akses bandara kunyi tahap II di tana toraja. Sampel yang diambil berdasarkan teknik probability sampilng; simple random sampling, dimana peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi (karyawan) untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri. Pengambilan sampe lini dilakukan dengan teknik insidental, seperti yang dikemukakan Sugiyono (2011:85), bahwa sampling insidental adalah penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan /insidental bertemu dengan peneliti maka dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.

3.7 Definisi Operasional Variabel

a. Variabel pengetahuan

Pengetahuan seseorang terhadap suatu objek mempunyai intensitas atau tingkatan yang berbeda-beda, secara garis besar pengetahuan dapat di bagi dalam enam bagian yaitu tahu, memahami, aplikasi, analisis, sintesis dan evaluasi.

b. Variabel motivasi

Motivasi merupakan rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang yang memiliki, menikmati, menguasai, benda atau bukan benda tersebut

c. Variabel disiplin kerja

Disiplin kerja pada dasarnya selalu di harapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi , karena dengan disiplin organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuan dengan baik pula. Dengan adanya disiplin kerja yang baik , seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa

yang di tetapkan oleh perusahaan, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut

d. Variabel produktivitas kerja

Peranan besar dalam hal pencapaian produktivitas kerja di antaranya, kemampuan kerja, dan pengalaman kerja. Serta didukung dengan hasil kajian yang menjelaskan bahwa kemampuan kerja lebih banyak disertai dengan pengalaman kerja yang tinggi maka produktivitas akan meningkat.

3.8 Variabel Dependen(Y)

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja L.Greberd dalam Sinungan (2008) mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas Masukan selama periode tertentu.

3.8 Variabel Independen (X)

Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengetahuan,motivasi disiplin kerja terhadap produktivitas pekerja,disiplin kerja merupakan suatu pemikiran dan upaya untuk

menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniyah tenaga kerja (Mangkunegara, 2005:163

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Uji Validitas

Validitas adalah pengukuran yang menunjukkan tingkat ketepatan ukuran suatu instrumen terhadap konsep yang diteliti, suatu instrument adalah tepat untuk digunakan sebagai ukuran suatu konsep jika memiliki tingkat validitas yang tinggi sebaliknya validitas rendah mencerminkan bahwa instrument kurang tepat untuk diterapkan (Puguh,2011). Jadi melalui uji validitas dapat diketahui sejauh mana instrument mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya. Validitas diuji dalam penelitian adalah validitas konstruk, yaitu validitas mengungkapkan sejauh mana instrument dapat mengungkap konstruk teoritis yang akan diukur.

Analisis dilakukan terhadap semua butir instrument dari masing – masing variable yaitu variable pengetahuan , motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Kriteria pengujiannya dilakukan dengan cara membandingkan r hitung dengan r tabel. Jika hasil

perhitungan ternyata $r_{hitung} > r_{table}$ maka butir instrument dianggap valid, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{table}$ maka dianggap tidak valid (invalid), maka instrument tidak dapat digunakan dalam penelitian.

3.9.2.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam penelitian ini atau seberapa persen pengetahuan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh pada produktivitas kerja.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali (2012)). Jika dalam uji empiris didapat nilai adjusted R^2 negatif, maka nilai adjusted R^2 dianggap bernilai nol. Secara matematis jika nilai $R^2 = 1$, maka $adjusted\ R^2 = R^2 = 1$, sedangkan jika nilai $R^2 = 0$, maka $adjusted\ R^2 = (1 - k)/(n - k)$. Jika $k > 1$, maka adjusted R^2 akan bernilai positif (Gujarati dalam Ghozali, 2012).

3.9.2.3 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikan sihubunganan tara variabel X dan variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasar nya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi dependen (Ghozali, 2012).

Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan criteria pengambilan keputusan sebagaiberikut :

1. KriteriaPengujian

- a) Jika nilai t hitung $>$ t tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y
- b) Jika nilai t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

2. Penentuan nilai t table berdasarkan signifikansi dan tarafkebebasan

- a) Taraf signifikasi = 5% (0,05)
- b) Derajat kebebasan = $(n-1-k)$

3.9.2.4 Uji Simultan(Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat, (Ghozali, 2012).

Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan criteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Dengan membandingkan nilai F tabel dengan F hitung, Apabila $F_{tabel} > F_{hitung}$, maka terdapat pengaruh secara simultan, Apabila $F_{tabel} < F_{hitung}$, maka tidak terdapat pengaruh secara simultan

3.9.2.5 Penyusunan kuesioner

Tabel 3.9.1

| Variabel | Indicator | Instrument |
|-----------------|---|-------------------|
| Pengetahuan | a. ketepatan waktu b. kualitas pekerja c. kuantittas pekerja d. pengalaman | kuesioner |

| | | |
|----------------|--|------------------|
| | | |
| Motivasi | <ul style="list-style-type: none"> a. Kebutuhan b. sikap dan kemampuan c. keamanan pekerjaan d. ketertarikan terhadap tugas | Kuesioner |
| Disiplin kerja | <ul style="list-style-type: none"> a. Ketaatan pada peraturan kerja b. Tingkat kewaspadaan tinggi c. Bekerja etis d. Kehadiran | Kuesioner |

Sumber : Hasil Kuesioner, 2019

3.9.2.6 Defenisi operasional tentang variabel yang berkaitan dengan proyek.

a. Variabel pengetahuan

Pengalaman yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya bisa dilihat dari cara kerjanya dilapangan, dari segi pendidikannya, sehingga bisa meningkatkan produktivitas kerja.

b. Variabel motivasi

Bisa dikatakan motivasi apabila suatu hal yang bisa mempengaruhi perilaku seseorang di lapangan, baik dari cara kerjanya, sikap dan kemampuannya sehingga bisa meningkatkan produktivitas kerja

c. Variabel disiplin kerja

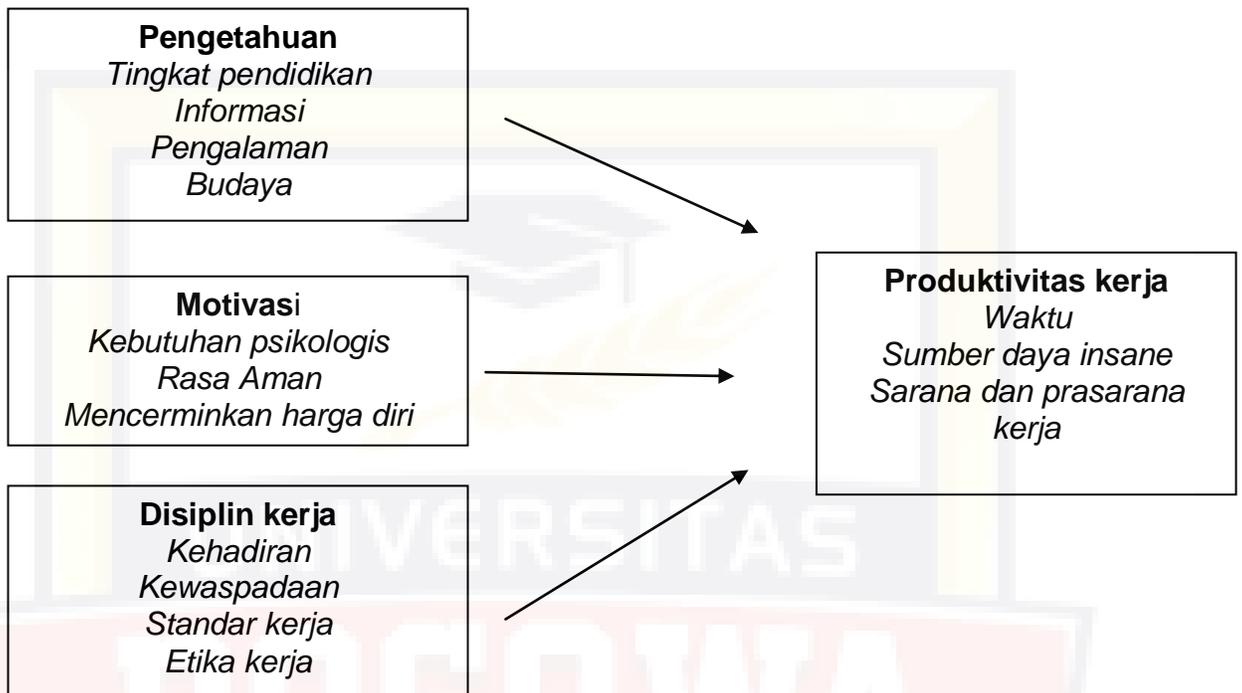
Disiplin kerja dalam suatu proyek apabila adanya bentuk tindakan atau sikap seseorang dalam mentaati aturan yang berlaku sehingga produktivitas bisa meningkat

d. Variabel produktivitas kerja

adanya kaitan antara hasil kerja dengan waktu yang di butuhkan untuk menghasilkan pekerjaan yang maksimal sesuai yang di harapkan dalam suatu proyek.

3.9.2.7 Kerangka pikir penelitian

Kerangka pikir akan menghubungkan secara teoritis antara variabel- variabel penelitian yaitu antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk mengetahui masalah yang akan di bahas, perlu adanya kerangka pikir yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian dapat di lihat pada tabel sebagai berikut



Gambar 3.9 Kerangka pikir

Tabel 3.9.2

| NO | VARIABEL | INDIKATOR |
|----|----------------|---|
| 1. | Pengetahuan | (1). Tingkat pendidikan yaitu upaya untuk memberikan pengetahuan, sehingga terjadi perubahan perilaku positif yang meningkat (2) Informasi yaitu mempunyai sumber informasi yang lebih banyak dan mempunyai pengetahuan lebih luas. (3) Budaya yaitu tingkah laku manusia dalam memenuhi kebutuhan yang meliputi sikap dan kepercayaan. (4) Pengalaman yaitu sesuatu yang dapat di alami seseorang dan dapat menambah pengetahuan tentang sesuatu yang bersifat informal |
| 2 | Motivasi Kerja | (1) Kebutuhan psikologis yaitu kebutuhan bertahan hidup, keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seorang |

| | | |
|---|----------------|---|
| | | <p>berperilaku dan giat bekerja. (2) Kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan akan keamanan jiwa ditempat bekerja pada saat mengerjakan pekerjaan dan kebutuhan akan keamanan harta ditempat pekerjaan pada waktu bekerja. (3) Kebutuhan social dan afiliasi yaitu kebutuhan social, teman afiliasi, interaksi, di cintai mencintai, serta di terima dalam pergaulan kelompok. (4) Kebutuhan yang mencerminkan harga diri yaitu semakin tinggi kedudukan seseorang dalam suatu organisasi semakin tinggi pula prestasinya (5) Kebutuhan aktualisasi diri yaitu dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.</p> |
| 3 | Disiplin kerja | (1) Frekuensi kehadiran yaitu salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan |

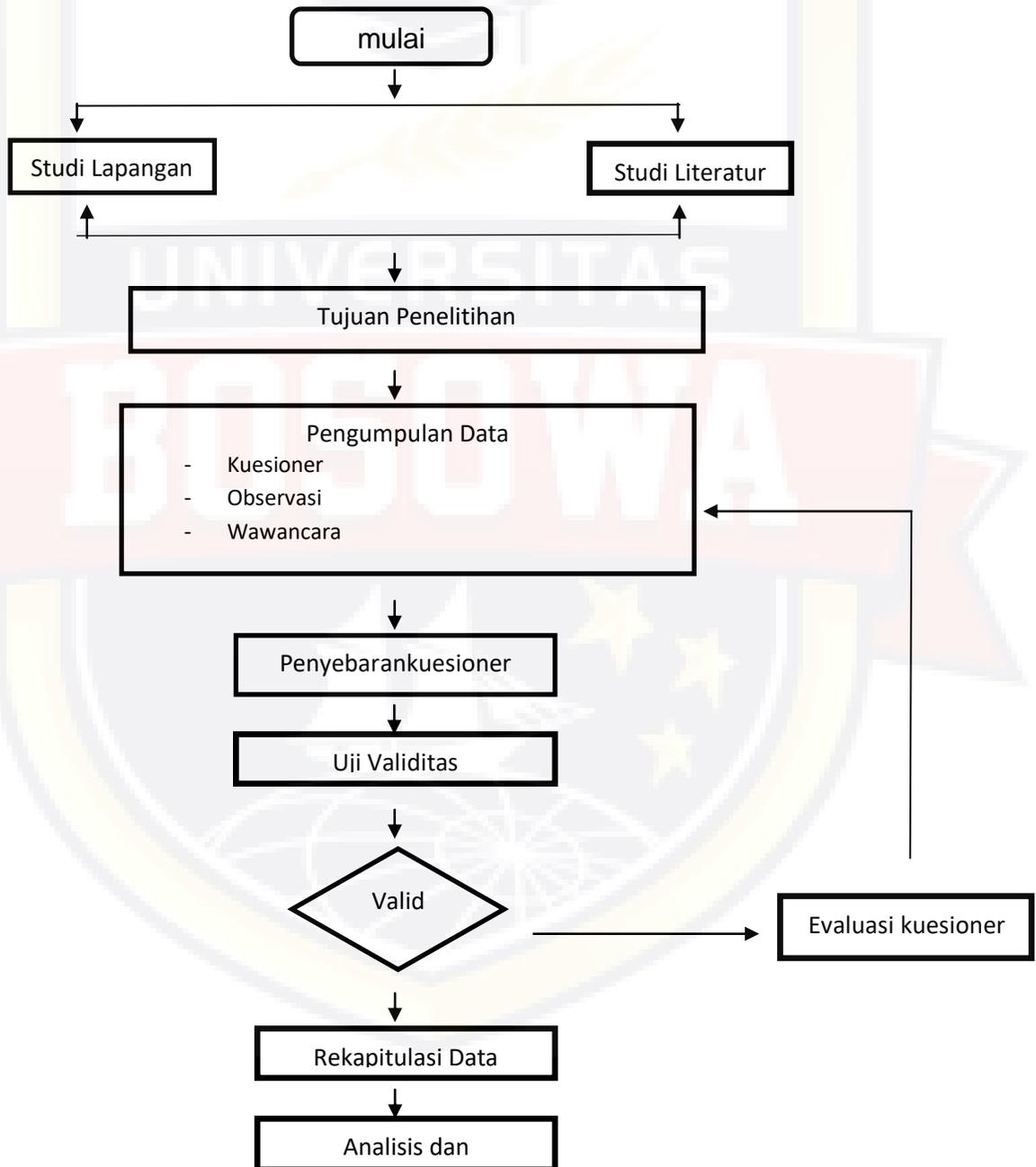
| | | |
|---|---------------------|--|
| | | <p>pegawai. (2) Kewaspadaan yaitu dalam bekerja selalu dengan penuh perhitungan dan ketelitian serta kewaspadaan. (3) Ketaatan pada standar kerja yaitu dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai harus menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja. (4) Ketaatan pada peraturan kerja yaitu demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. (5) Etika Kerja yaitu diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai sesama karyawan.</p> |
| 4 | Produktivitas kerja | <p>(1) Produktivitas dikaitkan dengan waktu yaitu dalam hal ini berhubungan dengan penetapan jadwal pekerjaan menurut presentase waktu yang digunakan. (2) Produktivitas dikaitkan dengan sumber daya</p> |

| | | |
|--|--|--|
| | | <p>insane yaitu harus dilihat dari segi teknis semata, dan menyangkut kondisi, iklim, suasana kerja yang baik. (3) Produktivitas di kaitkan dengan sarana dan prasarana kerja yaitu untuk dapat tercapainya produktivitas kerja tidak terlepas dari faktor sarana dan prasarana yang ada dalam perusahaan tersebut untuk dapat di manfaatkan secara optimal sehingga tidak terjadi pemborosan dalam bentuk apapun.</p> |
|--|--|--|

Berdasarkan kerangka pikir di atas, maka peneliti menyimpulkan dalam beberapa poin yaitu:

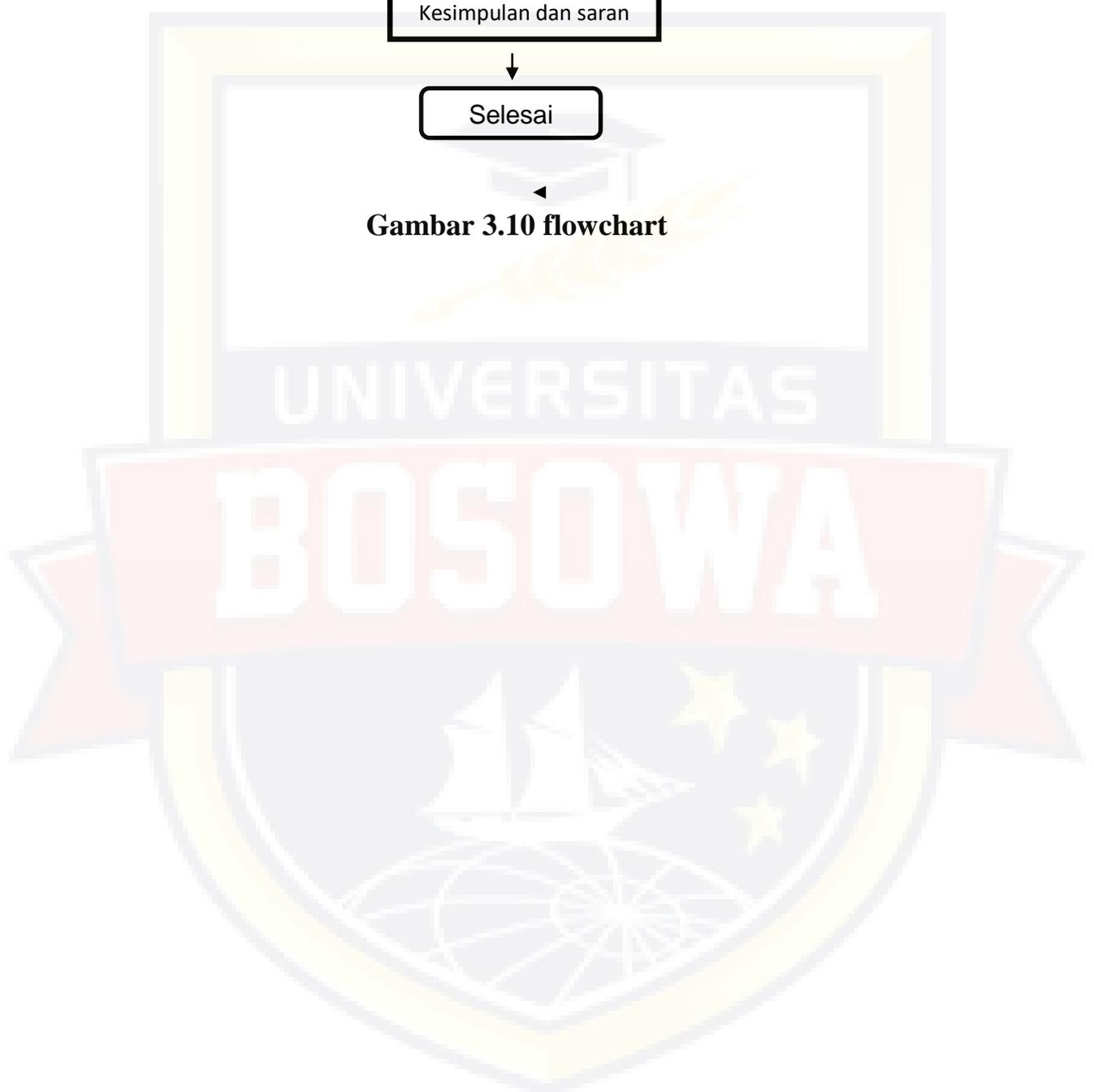
- a. Pengetahuan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja
- b. Motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja
- c. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

3.10 Flowchart





Gambar 3.10 flowchart



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang disajikan dalam penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang diperoleh di lapangan. Data yang disajikan berupa data mentah yang diolah secara manual. Adapun yang disajikan dalam deskripsi data ini adalah berupa data karakteristik responden dan data variabel penelitian.

Penulis memfokuskan pada pengaruh pengetahuan, motivasi dan Disiplin kerja terhadap produktivitas kerja, dengan berdasarkan pada variabel pengetahuan(X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja(X3) produktivitas kerja (Y). Sebagai data awal, penulis mencantumkan data pekerja pembangunan jalan akses bandara buntu kunyi tahap II di tana toraja.

4.1.1 Deskripsi Data Variabel Penelitian

Pada penelitian tugas Akhir ini. Menggunakan variabel independen dan variabel dependen. Untuk variabel independen adalah pengetahuan (X1) motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3) dan untuk variabel dependennya adalah produktivitas kerja (Y) Untuk melihat hasil kuesioner dalam penelitian tugas akhir ini. Dapat melihat tabel sebagai berikut:

1. Variabel independen (X1)

- a. Variabel independen X1 dalam penelitian ini adalah pengetahuan, merupakan sesuatu hal yang dilakukan agar pada saat bekerja dapat mengetahui kegiatan manajemen proyek..
- b. Variabel independen X2 dalam penelitian ini motivasi kerja adalah hal suatu hal yang mempengaruhi perilaku dan sikap seseorang. Dalam suatu proyek
- c. Variabel independen X3 dalam penelitian ini disiplin kerja adalah bentuk atau tindakan seseorang dalam mentaati aturan yang berlaku dalam suatu proyek

2. Variabel dependen (Y)

Variabel dependen atau variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah produktivitas pekerja. Produktivitas pekerja adalah suatu tindakan yang dilakukan pekerja agar dapat meningkatkan produksi dalam bekerja

4.1.2 Deskripsi Data Karakteristik Responden

Berikut deskripsi karakteristik responden pada pembangunan jalanr. meliputi jenis kelamin, usia dan pendidikan

1. Jenis Kelamin Responden

Deskripsi karakteristik responden yang pertama adalah jenis kelamin yang dikelompokkan dalam dua kategori yaitu pria dan wanita. Berikut disajikan besarnya frekuensi dan persentasi responden yang berjenis kelamin pria dan wanita.

Tabel 4.1
KARAKTERISTIK JENIS KELAMIN RESPONDEN

| NO | Uraian | Jumlah Responden | Jumlah Presentase |
|-------|--------|------------------|-------------------|
| 1 | Pria | 90 | 100.0% |
| 2 | Wanita | 0 | 0.0% |
| Total | | 90 | 100.0% |

Sumber : Hasil Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.1 penelitian yang dilakukan terhadap 90 orang responden, sebanyak 90 orang responden atau sebesar 100 % adalah pria dan sebesar 0 orang responden atau sebesar 0 % wanita.

2. Usia Responden

Deskripsi karakteristik responden yang kedua adalah usia yang dikelompokkan dalam empat kategori yaitu umur 21-30 tahun, umur 31-40 tahun, umur 41-50 tahun dan 51-60 tahun. Berikut disajikan besarnya frekuensi dan persentasi responden berdasarkan kelompok umurnya

Tabel 4.2

KARAKTERISTIK USIA RESPONDEN

| NO | Uraian | Jumlah Responden | Jumlah Presentase |
|-------|---------------|------------------|-------------------|
| 1 | 21 - 30 tahun | 29 | 32.2% |
| 2 | 31-40 tahun | 36 | 40.0% |
| 3 | 41-50 tahun | 20 | 22.2% |
| 4 | 51-60 tahun | 5 | 5.6% |
| total | | 90 | 100.0% |

Sumber : Hasil Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.2 terlihat bahwa responden yang berusia antara 21-30 tahun sebanyak 29 orang atau sebesar 32.2%, responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 36 orang atau sebesar 40.0%, responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 20 orang atau sebesar 22.2% dan responden yang berusia 51-60 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 5.6%.

3. Tingkat Pendidikan Responden

Pada penelitian ini, didapatkan 90 responden dengan berbagai latar belakang pendidikan sebagai Berikut

Tabel 4.3

KARAKTERISTIK TINGKAT PENDIDIKAN RESPONDEN

| NO | Uraian | Jumlah Responden | Jumlah Presentase |
|-------|--------|------------------|-------------------|
| 1 | SD | 26 | 28.9% |
| 2 | SMP | 23 | 25.5% |
| 3 | SLTA | 16 | 17.7% |
| 4 | S1 | 25 | 27.9% |
| total | | 90 | 100.0% |

Sumber : Hasil Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.3 memperlihatkan bahwa responden yang rata-rata memiliki tingkat pendidikan SD yaitu sebanyak 26 orang atau sebesar 28.9%, pada tingkat pendidikan SMP sebanyak 23 orang responden atau sebesar 25.5%

sedangkan tingkat pendidikan SLTA sebanyak 16 orang atau sebesar 17.7%.dan pendidikan S1 sebanyak 25 orang atau sebesar 27.9

4. Variabel Pengetahuan(X1)

Tabel 4.4
PENGETAHUAN(X1)

| N | PERTANYAAN | URAIAN | FREKUENSI | PRESENTASE |
|----------|---|---------------|------------------|-------------------|
| 1 | Turut serta dalam pelatihan sertifikasi manajemen proyek | Sangat setuju | 69 | 76% |
| | | Setuju | 21 | 23,4% |
| | | | | |
| | Total | | 90 | 100,0% |
| 2 | Pemahaman dan penguasaan dalam mengidentifikasi menentukan dan menyatukan kegiatan manajemen proyek | Sangat setuju | 71 | 78,8% |
| | | Setuju | 19 | 21,2% |
| | | | | |
| | | | | |
| | Total | | 90 | 100,0% |

| | | | | |
|----------|---|---------------|-----------|---------------|
| 3 | Pemahaman dan penguasaan dalam merencanakan dan menentukan kebijakan mutu | Sangat setuju | 71 | 78,8% |
| | | Setuju | 19 | 21,2% |
| | | | | |
| | Total | | 90 | 100,0% |
| 4 | Pemahaman dan penguasaan dalam melakukan permintaan terhadap pengadaan barang dan jasa | Sangat setuju | 68 | 75,5% |
| | | Setuju | 22 | 24,5% |
| | | | | |
| | Total | | 90 | 100,0% |
| 5 | Pemahaman dan penguasaan dalam mengidentifikasi resiko yang terjadi dalam proses pelaksanaan proyek | Sangat setuju | 73 | 80,5% |
| | | Setuju | 17 | 19,5% |
| | | | | |
| | Total | | 90 | 100,0% |

| | | | | |
|----------|--|---------------|-----------|--------------|
| 6 | Merencanakan dan mengendalikan anggaran biaya proyek dengan membuat estimasi dan anggaran belanja proyek | Sangat setuju | 69 | 76% |
| | | Setuju | 21 | 23,4% |
| | | | | |

| | | | | |
|--|--------------|--|-----------|---------------|
| | Total | | 90 | 100,0% |
|--|--------------|--|-----------|---------------|

Sumber : Hasil Kuesioner, 2019

5. Variabel Motivasi (X2)

Tabel 4.5
Motivasi (X2)

| NO | PERTANYAAN | URAIAN | FREKUENSI | PRESENTASE |
|-----------|---|---------------|------------------|-------------------|
| 1 | Gaji yang di berikantelah mampu memenuhi kebutuhan hidup saya | Sangat setuju | 29 | 32,2% |
| | | Setuju | 61 | 67,8% |
| | | Total | 90 | 100,0% |
| 2 | Lingkungan kerja aman dan terjamin | Sangat setuju | 19 | 21,1% |
| | | Setuju | 69 | 76,6% |
| | | Total | 90 | 100,0% |
| 3 | Hubungan dengan atasan anda terjalin dengan baik dan harmonis | Sangat setuju | 9 | 10,0% |
| | | Setuju | 79 | 87,7 |
| | | Kurang setuju | 2 | 2,3% |
| | | Total | 90 | 100,0% |
| 4 | Kinerja di hargai oleh atasan baik secara kuantitas maupun kualitas | Sangat setuju | 15 | 16,6% |
| | | Setuju | 75 | 83,4% |
| | | Total | 90 | 100,0% |
| 5 | Anda selalu bekerja dengan SOP yang di tetapkan | Sangat setuju | 25 | 27,7% |
| | | Setuju | 64 | 71,1% |
| | | Kurang setuju | 1 | 1,2% |
| | | Total | 90 | 100,0% |
| 6 | Atasan akan memberikan | Sangat setuju | 32 | 33,0% |

| | | | | |
|--|--|--------|-----------|---------------|
| | pujian apabila menyelesaikan tugas tepat waktu | Setuju | 68 | 67,0% |
| | Total | | 90 | 100,0% |

6. Disiplin kerja (X3)

Tabel 4.6

DiSiplin kerja (X3)

| N | PERTANYAAN | URAIAN | FREKUENSI | PRESENTASE |
|----------|--|---------------|------------------|-------------------|
| 1 | Anda selalu datang tepat waktu dalam bekerja | Sangat setuju | 69 | 76% |
| | | Setuju | 21 | 23,4% |
| | | | | |
| | Total | | 90 | 100,0% |

| | | | | |
|---|---|---------------|-----------|---------------|
| 2 | Anda mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu | Sangat setuju | 71 | 78,8% |
| | | Setuju | 19 | 21,2% |
| | | | | |
| | | | | |
| | Total | | 90 | 100,0% |
| 3 | Anda tidak pernah menunda- nundah pekerjaan yang telah di berikan | Sangat setuju | 71 | 78,8% |
| | | Setuju | 19 | 21,2% |
| | | | | |
| | | | | |
| | Total | | 90 | 100,0% |
| 4 | Anda selalu menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan sungguh- sungguh sesuai dengan jabatan anda | Sangat setuju | 68 | 75,5% |
| | | Setuju | 22 | 24,5% |
| | | | | |
| | | | | |
| | Total | | 90 | 100,0% |
| 5 | Anda tidak pernah absen dari pekerjaan anda tanpa alasan | Sangat setuju | 73 | 80,5% |
| | | Setuju | 17 | 19,5% |
| | | | | |
| | | | | |
| | Total | | 90 | 100,0% |

| | | | | |
|--------------|--|---------------|-----------|---------------|
| 6 | Anda selalu bekerja sesuai aturan kerja perusahaan | Sangat setuju | 69 | 76% |
| | | Setuju | 21 | 23,4% |
| Total | | | 90 | 100,0% |

7. Variabel Produktivitas Pekerja (Y)

Tabel 4.7
Produktivitas pekerja (Y)

| NO | PERTANYAAN | URAIAN | FREKUESI | PRESENTASE |
|--------------|---|---------------|-----------------|-------------------|
| 1 | Dengan program yang disediakan perusahaan dapat meningkatkan semangat dan kualitas kerja saya | Sangat setuju | 28 | 31,1% |
| | | Setuju | 62 | 68,9% |
| | | | | |
| Total | | | 90 | 100,0% |
| 2 | Saya mengetahui fungsi peralatankerja yang disediakan perusahaan | Sangat setuju | 17 | 18,8% |
| | | Setuju | 70 | 77,7% |
| | | Kurang setuju | 3 | 3,5% |
| Total | | | 90 | 100,0% |
| 3 | Saya mampu menggunakan perlatan kerja dengan efektif | Sangat setuju | 10 | 11,1% |
| | | Setuju | 77 | 85,5% |
| | | Kurang setuju | 3 | 3,4% |
| Total | | | 90 | 100,0% |
| 4 | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik | Sangat setuju | 23 | 25,5% |
| | | Setuju | 67 | 74,5% |
| | | | | |

| | | | | |
|----------|---|---------------|-----------|---------------|
| | Total | | 90 | 100,0% |
| 5 | Pekerjaan yang saya tekuni dapat menimbulkan produktivitas kerja saya | Sangat setuju | 35 | 38,8% |
| | | Setuju | 54 | 60,0% |
| | | Kurang setuju | 1 | 1,2% |
| | Total | | 90 | 100,0% |

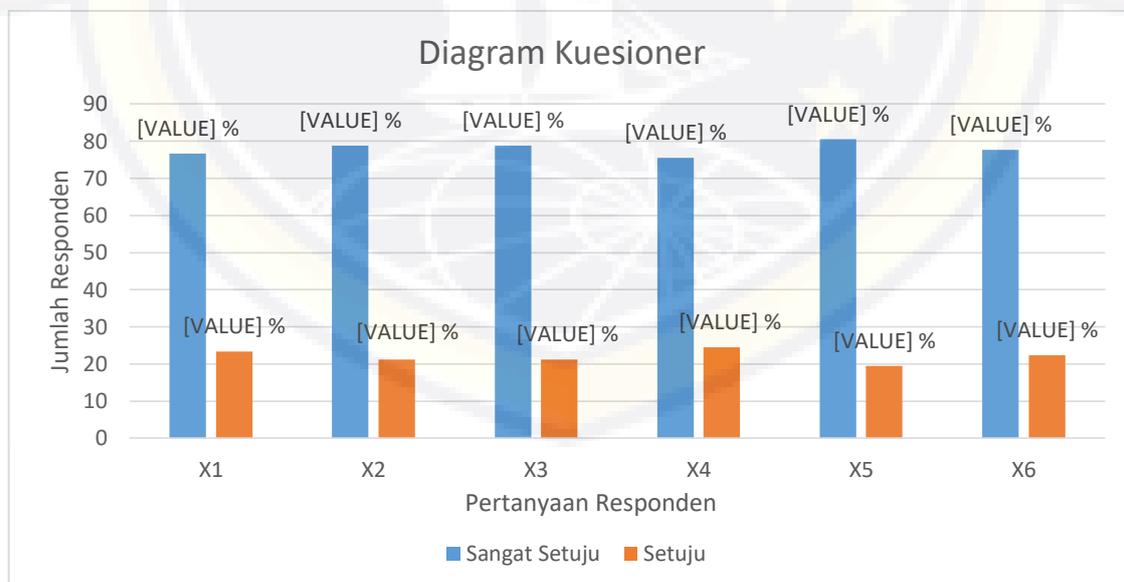
| | | | | |
|----------|------------------------------------|---------------|-----------|---------------|
| 6 | Saya masuk kerja waktudengan tepat | Sangat setuju | 27 | 30,1% |
| | | Setuju | 62 | 68,7% |
| | | Kurang Setuju | 1 | 1,2% |
| | | | | |
| | Total | | 90 | 100,0% |

| | | | | |
|----------|--|---------------|-----------|---------------|
| 7 | Saya selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan saya | Sangat setuju | 19 | 20,9% |
| | | Setuju | 70 | 77,9% |
| | | Kurang setuju | 1 | 1,2% |
| | Total | | 90 | 100,0% |

Sumber : Hasil Kuesioner, 2019

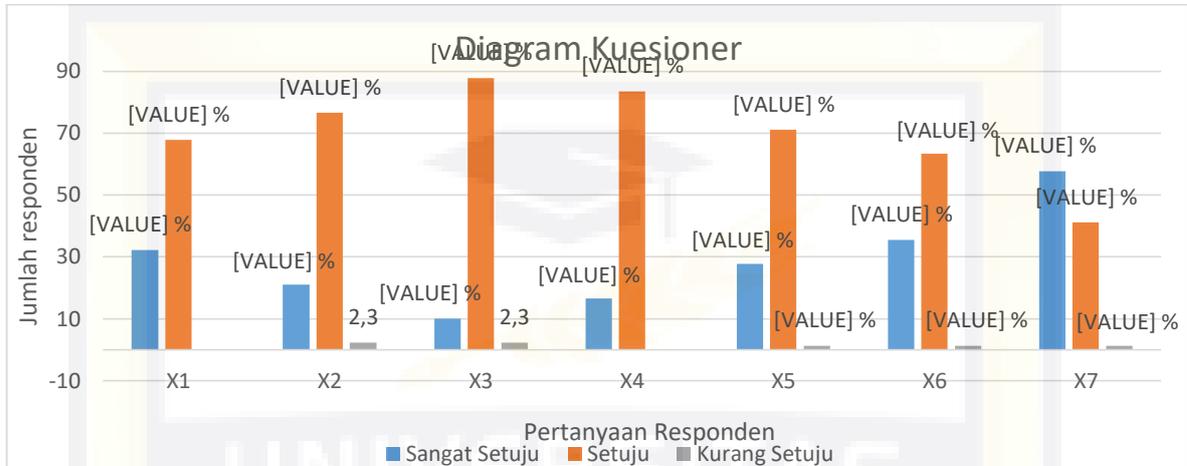
4.1.4 Diagram Dalam Presentase 90 Responden

1. Pengetahuan (X1)



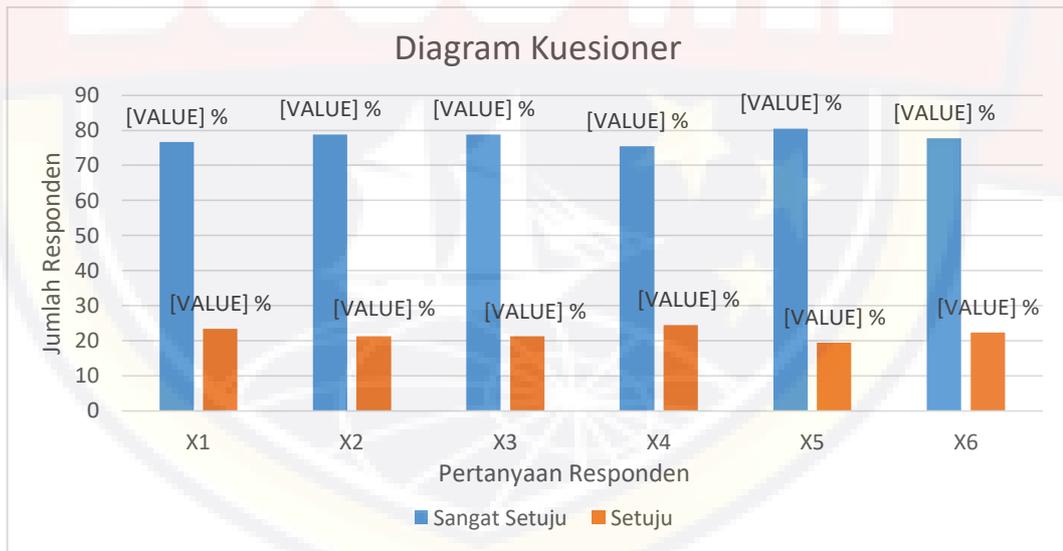
Gambar 4.1 Diagram pengetahuan (X1)

2. Motivasi (X2)



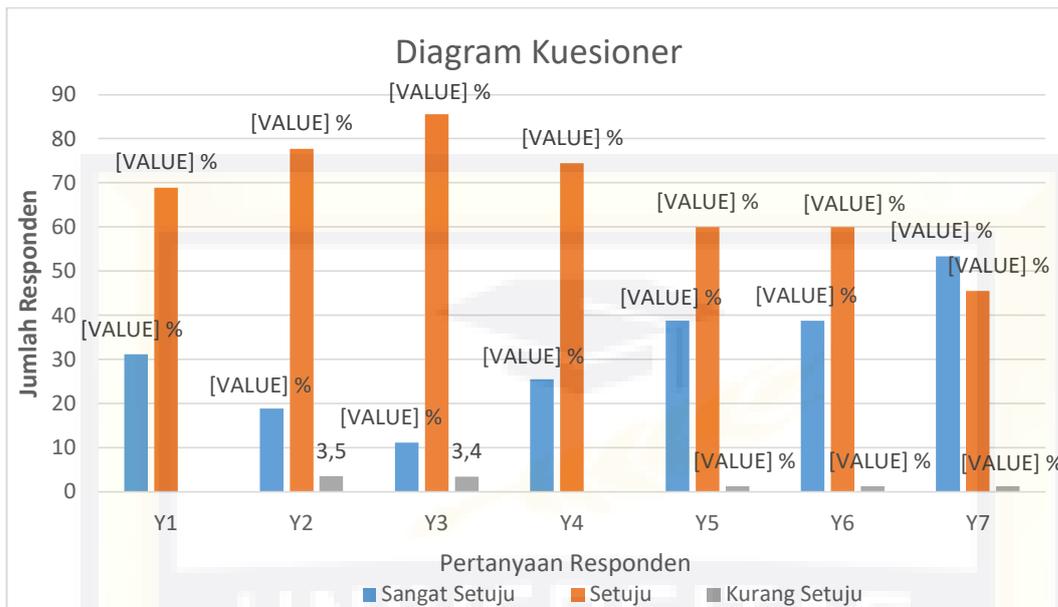
Gambar 4.2 Diagram Motivasi (X2)

3. Disiplin kerja(X3)



Gambar 4.3 disiplin kerja (X3)

4. Produktivitas Pekerja (Y)



Gambar 4.2 Diagram Produktivitaspekerja (Y)

4.2 Analisa Data

4.2.1 Uji Validitas

4.2.1.1 Pengetahuan (X1)

Rumus yang digunakan pada uji validitas variabel pengetahuan (X1) adalah dengan menggunakan metode Pearson adalah:

$$r_{X_{1,i} X_1} = \frac{n \sum X_{1,i} X_1 - (\sum X_{1,i})(\sum X_1)}{\sqrt{(n \sum X_{1,i}^2 - (\sum X_{1,i})^2) (n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2)}}$$

Dengan :

r_{xy} = koefisien validitas (korelasi)

n = jumlah responden

$X_{1,i}$ = skor pertanyaan

$\sum X_1$ = total skor semua pertanyaan pada variabel X1

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas pengetahuan (X1)

| No | r hitung | r tabel | keputusan |
|-------------------------|----------|---------|-----------|
| Pengetahuan (X1) | | | |
| 1 | 0.3301 | 0.2072 | Valid |
| 2 | 0.4602 | 0.2072 | Valid |
| 3 | 0.5363 | 0.2072 | Valid |
| 4 | 0.5594 | 0.2072 | Valid |
| 5 | 0.4165 | 0.2072 | Valid |
| 6 | 0.2946 | 0.2072 | Valid |

4.2.1.2 Motivasi (X2)

Rumus yang digunakan pada uji validitas variabel motivasi dan disiplin kerja (X2) dengan menggunakan metode Pearson adalah:

$$r_{X_{2.i} X_1} = \frac{n \sum X_{2.i} X_1 - (\sum X_{2.i})(\sum X_1)}{\sqrt{(n \sum X_{2.i}^2 - (\sum X_{2.i})^2) (n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2)}}$$

Dengan

r_{xy} = koefisien validitas (korelasi)

n = jumlah responden

$X_{2.i}$ = skor pertanyaan

$\sum X_2$ = total skor semua pertanyaan pada variabel X2

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Motivasi (X2)

| No | r _{hitung} | r _{tabel} | keputusan |
|----------------------|---------------------|--------------------|-----------|
| Motivasi (X2) | | | |
| 1 | 0.3854 | 0.2072 | Valid |
| 2 | 0.3643 | 0.2072 | Valid |
| 3 | 0.6521 | 0.2072 | Valid |
| 4 | 0.5882 | 0.2072 | Valid |
| 5 | 0.6575 | 0.2072 | Valid |
| 6 | 0.7006 | 0.2072 | Valid |
| 7 | 0.5530 | 0.2072 | Valid |

4.2.1.3 Disiplin kerja (X3)

Rumus yang digunakan pada uji validitas variabel disiplin kerja (X3)

adalah dengan menggunakan metode Pearson adalah:

$$r_{X_{3,i} X_3} = \frac{n \sum X_{3,i} X_1 - (\sum X_{3,i})(\sum X_1)}{\sqrt{(n \sum X_{3,i}^2 - (\sum X_{3,i})^2) (n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2)}}$$

Dengan :

r_{xy} = koefisien validitas (korelasi)

n = jumlah responden

$X_{3,i}$ = skor pertanyaan

$\sum X_3$ = total skor semua pertanyaan pada variabel X3

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Disiplin kerja (X3)

| No | r hitung | r tabel | keputusan |
|----------------------------|----------|---------|-----------|
| Disiplin kerja (X3) | | | |
| 1 | 0.3305 | 0.2072 | Valid |
| 2 | 0.4601 | 0.2072 | Valid |
| 3 | 0.5362 | 0.2072 | Valid |
| 4 | 0.5594 | 0.2072 | Valid |
| 5 | 0.4163 | 0.2072 | Valid |
| 6 | 0.2940 | 0.2072 | Valid |

4.2.1.3 Produktivitas kerja (Y)

Rumus yang digunakan pada uji validitas dengan menggunakan metode Pearson adalah:

$$r_{Y_i Y} = \frac{n \sum Y_i Y - (\sum Y_i Y)(\sum Y_i)}{\sqrt{(n \sum Y_i Y^2 - (\sum Y_i Y)^2)(n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2)}}$$

Dengan

$r_{Y_i Y}$ = koefisien validitas (korelasi)

n = jumlah responden

Y_i = skor pertanyaan

$\sum Y$ = total skor semua pertanyaan

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Produktivitas Pekerja(Y)

| No | r hitung | r tabel | keputusan |
|--------------------------------|----------|---------|-----------|
| Produktivitas kerja (Y) | | | |
| 1 | 0.3527 | 0.2072 | Valid |
| 2 | 0.2756 | 0.2072 | Valid |
| 3 | 0.4085 | 0.2072 | Valid |
| 4 | 0.3244 | 0.2072 | Valid |
| 5 | 0.4603 | 0.2072 | Valid |
| 6 | 0.6052 | 0.2072 | Valid |
| 7 | 0.4471 | 0.2072 | Valid |

Rumus untuk mendapatkan r tabel adalah sebagai berikut :

$$r \text{ tabel} = n - 2$$

$$= 90 - 2 = 88$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

Tabel 4.10

r tabel (uji validitas)

| df = (N - 2) | Tingkat signifikansi untuk uji satu arah | | | | |
|----------------|--|--------|--------|--------|--------|
| | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.0005 |
| | Tingkat signifikansi untuk uji dua arah | | | | |
| | 0.1 | 0.05 | 0.02 | 0.01 | 0.001 |
| 84 | 0.1786 | 0.2120 | 0.2505 | 0.2764 | 0.3487 |
| 85 | 0.1775 | 0.2108 | 0.2491 | 0.2748 | 0.3468 |
| 86 | 0.1765 | 0.2096 | 0.2477 | 0.2732 | 0.3449 |
| 87 | 0.1755 | 0.2084 | 0.2473 | 0.2717 | 0.3430 |
| 88 | 0.1745 | 0.2072 | 0.2449 | 0.2702 | 0.3412 |
| 89 | 0.1735 | 0.2061 | 0.2435 | 0.2687 | 0.3393 |
| 90 | 0.1726 | 0.205 | 0.2422 | 0.2673 | 0.3375 |

Sumber : junaidi, penelitian kuantitatif

4.2.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel.

Statistik uji adalah : $t \text{ hitung} = b_i/S_{b_i}$

Dimana:

b_i = koefisien regresi variabel bebas ke- i ($i = 1,2$). Berdasarkan hasil uji regresi diperoleh nilai koefisien $b_1 = 0,423$ dan nilai koefisien $b_2 = 0,175$ dan $b_3 = 0,413$

$$S_{b_1} = S_{Y.X_1.X_2} : \sqrt{\{(\sum X_1^2 - n \sum \tilde{X}_1^2)(1-r_{x_1x_2}^2)\}}$$

$$S_{b_2} = S_{Y.X_1.X_2} : \sqrt{\{(\sum X_2^2 - n \sum \tilde{X}_2^2)(1-r_{x_1x_2}^2)\}}$$

$$S_{b_3} = S_{Y.X_1.X_2} : \sqrt{\{(\sum X_3^2 - n \sum \tilde{X}_3^2)(1-r_{x_1x_2}^2)\}}$$

Dimana:

S_{b_1} : standar error penduga b_1

S_{b_2} : standar error penduga b_2

S_{b_3} : standar error penduga b_3

$S_{Y.X_1.X_2.X_3}$: standar error variabel Y berdasarkan variabel X yang diketahui, dengan rumus:

$$S_{Y.X_1.X_2} = \sqrt{SSE : (n-(k+1))}$$

$\sum X_1^2$: jumlah X_1 kuadrat

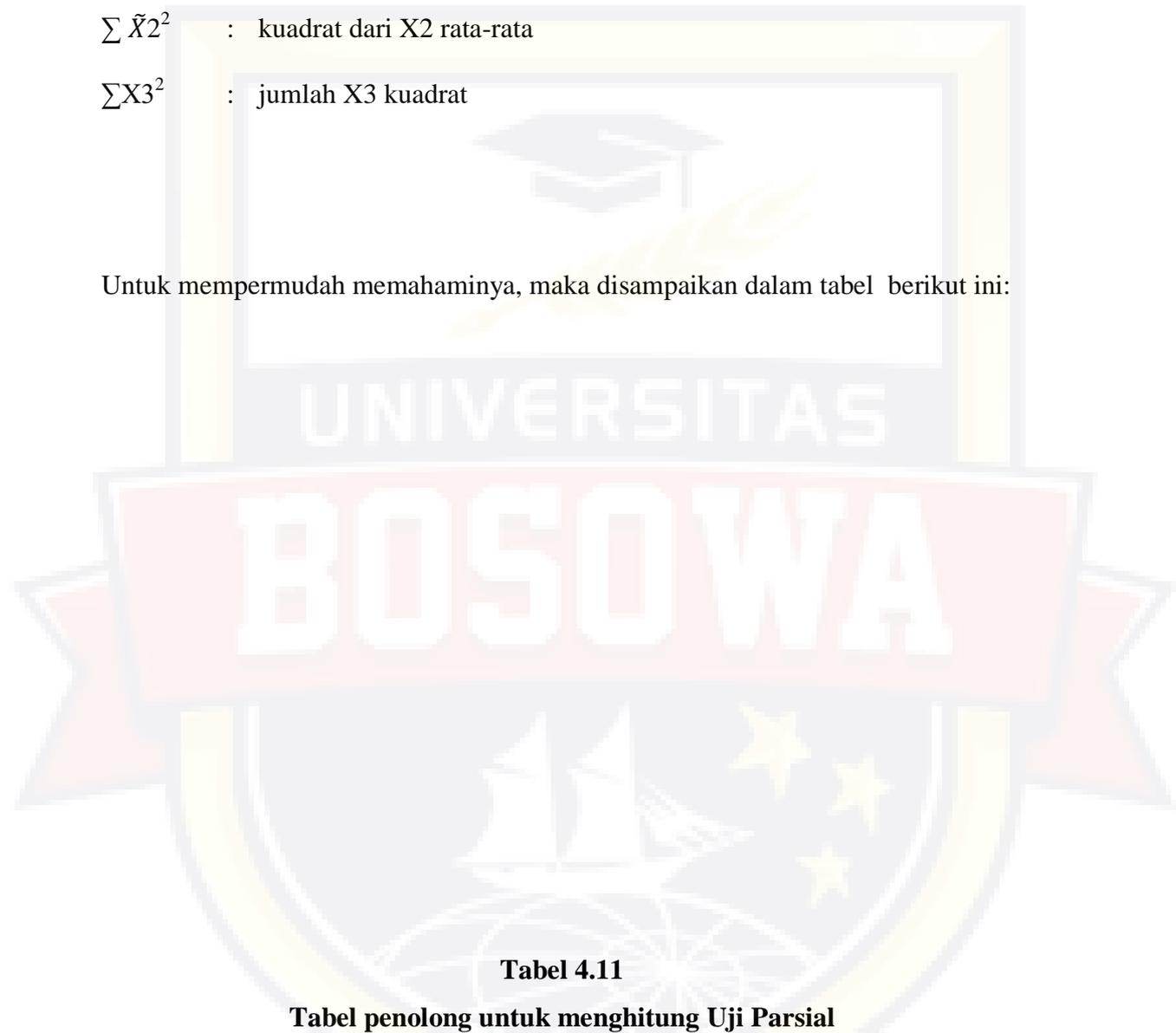
$\sum \tilde{X}_1^2$: kuadrat dari X1 rata-rata

$\sum X_2^2$: jumlah X2 kuadrat

$\sum \tilde{X}_2^2$: kuadrat dari X2 rata-rata

$\sum X_3^2$: jumlah X3 kuadrat

Untuk mempermudah memahaminya, maka disampaikan dalam tabel berikut ini:



Tabel 4.11

Tabel penolong untuk menghitung Uji Parsial

| X2 | X3 | X1Y | X2Y | X3Y | X1.X2.X3 | X1 ² | X2 ² | X3 ² | Y ² | \hat{Y} | $Y - \hat{Y}$ | (Y - \hat{Y}) ² |
|----|----|-----|------|-----|----------|-----------------|-----------------|-----------------|----------------|-----------|---------------|-------------------------------|
| 35 | 28 | 870 | 1050 | 870 | 1015 | 841 | 1225 | 843 | 900 | 31,07 | -1,071 | 1,147 |
| 30 | 28 | 896 | 960 | 897 | 840 | 784 | 900 | 854 | 1024 | 29,77 | 2,227 | 4,959 |
| 28 | 29 | 870 | 840 | 860 | 812 | 841 | 784 | 865 | 900 | 29,85 | 0,155 | 0,024 |
| 29 | 29 | 841 | 841 | 899 | 841 | 841 | 841 | 877 | 841 | 30,02 | -1,021 | 1,042 |
| 29 | 29 | 870 | 870 | 876 | 841 | 841 | 841 | 866 | 900 | 30,02 | -0,021 | 0,004 |
| 30 | 28 | 870 | 900 | 875 | 870 | 841 | 900 | 855 | 900 | 30,20 | -0,196 | 0,038 |

| | | | | | | | | | | | | |
|----|----|-----|------|-----|-----|-----|------|------|------|-------|--------|----|
| 30 | 28 | 870 | 900 | 654 | 870 | 841 | 900 | 811 | 900 | 30,20 | -0,196 | 0 |
| 30 | 28 | 840 | 900 | 876 | 840 | 784 | 900 | 833 | 900 | 29,77 | 0,227 | 0 |
| 29 | 28 | 899 | 899 | 899 | 841 | 841 | 841 | 766 | 961 | 30,02 | 0,979 | 0 |
| 29 | 29 | 870 | 870 | 870 | 841 | 841 | 841 | 876 | 900 | 30,02 | -0,021 | 0 |
| 28 | 28 | 784 | 784 | 876 | 784 | 784 | 784 | 879 | 784 | 29,42 | -1,423 | 2 |
| 32 | 29 | 896 | 1024 | 870 | 896 | 784 | 1024 | 876 | 1024 | 30,12 | 1,877 | 3 |
| 29 | 28 | 728 | 812 | 899 | 754 | 676 | 841 | 876 | 784 | 28,75 | -0,752 | 0 |
| 29 | 29 | 870 | 841 | 870 | 870 | 900 | 841 | 890 | 841 | 30,44 | -1,443 | 2 |
| 31 | 29 | 899 | 961 | 738 | 899 | 841 | 961 | 855 | 961 | 30,37 | 0,629 | 0 |
| 28 | 28 | 810 | 756 | 754 | 840 | 900 | 784 | 855 | 729 | 30,27 | -3,268 | 10 |
| 31 | 27 | 899 | 961 | 765 | 899 | 841 | 961 | 833 | 961 | 30,37 | 0,629 | 0 |
| 30 | 26 | 840 | 900 | 866 | 840 | 784 | 900 | 855 | 900 | 29,77 | 0,227 | 0 |
| 29 | 27 | 810 | 870 | 877 | 783 | 729 | 841 | 665 | 900 | 29,17 | 0,825 | 0 |
| 29 | 26 | 783 | 841 | 899 | 783 | 729 | 841 | 766 | 841 | 29,17 | -0,175 | 0 |
| 29 | 27 | 870 | 870 | 800 | 841 | 841 | 841 | 676 | 900 | 30,02 | -0,021 | 0 |
| 29 | 28 | 832 | 928 | 879 | 754 | 676 | 841 | 543 | 1024 | 28,75 | 3,248 | 10 |
| 28 | 28 | 810 | 840 | 864 | 756 | 729 | 784 | 765 | 900 | 29,00 | 1,000 | 1 |
| 32 | 28 | 960 | 1024 | 873 | 960 | 900 | 1024 | 765 | 1024 | 30,97 | 1,031 | 1 |
| 30 | 29 | 810 | 900 | 875 | 810 | 729 | 900 | 789 | 900 | 29,35 | 0,650 | 0 |
| 30 | 27 | 928 | 960 | 864 | 870 | 841 | 900 | 764 | 1024 | 30,20 | 1,804 | 3 |
| 29 | 28 | 870 | 870 | 866 | 841 | 841 | 841 | 872 | 900 | 30,02 | -0,021 | 0 |
| 28 | 27 | 812 | 812 | 855 | 784 | 784 | 784 | 765 | 841 | 29,42 | -0,423 | 0 |
| 29 | 27 | 840 | 870 | 844 | 812 | 784 | 841 | 890 | 900 | 29,60 | 0,402 | 0 |
| 28 | 27 | 812 | 812 | 866 | 784 | 784 | 784 | 456 | 841 | 29,42 | -0,423 | 0 |
| 30 | 27 | 870 | 900 | 977 | 870 | 841 | 900 | 872 | 900 | 30,20 | -0,196 | 0 |
| 31 | 28 | 900 | 930 | 877 | 930 | 900 | 961 | 7899 | 900 | 30,79 | -0,794 | 0 |
| 30 | 29 | 928 | 960 | 866 | 870 | 841 | 900 | 678 | 1024 | 30,20 | 1,804 | 3 |
| 29 | 30 | 841 | 841 | 855 | 841 | 841 | 841 | 456 | 841 | 30,02 | -1,021 | 1 |
| 29 | 30 | 870 | 870 | 877 | 841 | 841 | 841 | 765 | 900 | 30,02 | -0,021 | 0 |
| 30 | 29 | 870 | 900 | 890 | 870 | 841 | 900 | 879 | 900 | 30,20 | -0,196 | 0 |
| 28 | 28 | 756 | 784 | 875 | 756 | 729 | 784 | 899 | 784 | 29,00 | -1,000 | 1 |
| 31 | 27 | 960 | 992 | 873 | 930 | 900 | 961 | 877 | 1024 | 30,79 | 1,206 | 1 |
| 30 | 26 | 870 | 900 | 865 | 870 | 841 | 900 | 865 | 900 | 30,20 | -0,196 | 0 |
| 30 | 27 | 841 | 870 | 843 | 870 | 841 | 900 | 890 | 841 | 30,20 | -1,196 | 1 |
| 28 | 28 | 812 | 812 | 822 | 784 | 784 | 784 | 866 | 841 | 29,42 | -0,423 | 0 |
| 27 | 28 | 783 | 783 | 811 | 729 | 729 | 729 | 844 | 841 | 28,82 | 0,175 | 0 |
| 30 | 29 | 812 | 870 | 833 | 840 | 784 | 900 | 843 | 841 | 29,77 | -0,773 | 0 |
| 30 | 27 | 899 | 930 | 843 | 870 | 841 | 900 | 822 | 961 | 30,20 | 0,804 | 0 |
| 28 | 28 | 870 | 840 | 823 | 812 | 841 | 784 | 811 | 900 | 29,85 | 0,155 | 0 |
| 30 | 28 | 812 | 870 | 812 | 840 | 784 | 900 | 822 | 841 | 29,77 | -0,773 | 0 |

| | | | | | | | | | | | | |
|----|----|-----|------|-----|-----|-----|------|------|------|-------|--------|----|
| 30 | 29 | 930 | 930 | 821 | 900 | 900 | 900 | 890 | 961 | 30,62 | 0,382 | 0 |
| 30 | 30 | 841 | 870 | 832 | 870 | 841 | 900 | 865 | 841 | 30,20 | -1,196 | 1 |
| 31 | 28 | 899 | 961 | 832 | 899 | 841 | 961 | 876 | 961 | 30,37 | 0,629 | 0 |
| 31 | 28 | 930 | 961 | 842 | 930 | 900 | 961 | 890 | 961 | 30,79 | 0,206 | 0 |
| 31 | 27 | 928 | 992 | 812 | 899 | 841 | 961 | 845 | 1024 | 30,37 | 1,629 | 2 |
| 29 | 26 | 900 | 870 | 833 | 870 | 900 | 841 | 876 | 900 | 30,44 | -0,443 | 0 |
| 30 | 28 | 928 | 960 | 833 | 870 | 841 | 900 | 899 | 1024 | 30,20 | 1,804 | 3 |
| 28 | 28 | 837 | 868 | 822 | 756 | 729 | 784 | 768 | 961 | 29,00 | 2,000 | 4 |
| 32 | 27 | 960 | 1024 | 866 | 960 | 900 | 1024 | 734 | 1024 | 30,97 | 1,031 | 1 |
| 30 | 26 | 930 | 930 | 855 | 900 | 900 | 900 | 777 | 961 | 30,62 | 0,382 | 0 |
| 31 | 29 | 960 | 992 | 876 | 930 | 900 | 961 | 700 | 1024 | 30,79 | 1,206 | 1 |
| 29 | 30 | 870 | 870 | 897 | 841 | 841 | 841 | 789 | 900 | 30,02 | -0,021 | 0 |
| 30 | 26 | 930 | 930 | 876 | 900 | 900 | 900 | 980 | 961 | 30,62 | 0,382 | 0 |
| 29 | 27 | 812 | 841 | 875 | 812 | 784 | 841 | 865 | 841 | 29,60 | -0,598 | 0 |
| 29 | 29 | 870 | 870 | 856 | 841 | 841 | 841 | 789 | 900 | 30,02 | -0,021 | 0 |
| 30 | 29 | 870 | 900 | 864 | 870 | 841 | 900 | 876 | 900 | 30,20 | -0,196 | 0 |
| 30 | 30 | 810 | 900 | 873 | 810 | 729 | 900 | 890 | 900 | 29,35 | 0,650 | 0 |
| 28 | 30 | 812 | 812 | 862 | 784 | 784 | 784 | 745 | 841 | 29,42 | -0,423 | 0 |
| 30 | 30 | 899 | 930 | 862 | 870 | 841 | 900 | 769 | 961 | 30,20 | 0,804 | 0 |
| 29 | 29 | 812 | 841 | 877 | 812 | 784 | 841 | 8990 | 841 | 29,60 | -0,598 | 0 |
| 30 | 29 | 870 | 900 | 890 | 870 | 841 | 900 | 658 | 900 | 30,20 | -0,196 | 0 |
| 32 | 29 | 960 | 1024 | 865 | 960 | 900 | 1024 | 890 | 1024 | 30,97 | 1,031 | 1 |
| 32 | 29 | 960 | 1024 | 833 | 960 | 900 | 1024 | 843 | 1024 | 30,97 | 1,031 | 1 |
| 31 | 28 | 899 | 961 | 822 | 899 | 841 | 961 | 7899 | 961 | 30,37 | 0,629 | 0 |
| 30 | 27 | 900 | 900 | 811 | 900 | 900 | 900 | 907 | 900 | 30,62 | -0,618 | 0 |
| 28 | 28 | 812 | 812 | 823 | 784 | 784 | 784 | 890 | 841 | 29,42 | -0,423 | 0 |
| 26 | 27 | 650 | 676 | 834 | 650 | 625 | 676 | 876 | 676 | 27,80 | -1,804 | 3 |
| 30 | 27 | 899 | 930 | 840 | 870 | 841 | 900 | 888 | 961 | 30,20 | 0,804 | 0 |
| 31 | 28 | 990 | 1023 | 972 | 930 | 900 | 961 | 990 | 1089 | 30,79 | 2,206 | 4 |
| 34 | 27 | 728 | 884 | 860 | 952 | 784 | 1156 | 876 | 676 | 30,47 | -4,473 | 20 |
| 32 | 28 | 868 | 992 | 824 | 896 | 784 | 1024 | 899 | 961 | 30,12 | 0,877 | 0 |
| 32 | 29 | 896 | 1024 | 854 | 896 | 784 | 1024 | 844 | 1024 | 30,12 | 1,877 | 3 |
| 31 | 27 | 960 | 992 | 865 | 930 | 900 | 961 | 432 | 1024 | 30,79 | 1,206 | 1 |
| 26 | 28 | 729 | 702 | 876 | 702 | 729 | 676 | 543 | 729 | 28,65 | -1,650 | 2 |
| 30 | 30 | 900 | 900 | 890 | 900 | 900 | 900 | 567 | 900 | 30,62 | -0,618 | 0 |
| 30 | 30 | 870 | 900 | 765 | 870 | 841 | 900 | 789 | 900 | 30,20 | -0,196 | 0 |
| 28 | 38 | 812 | 812 | 832 | 784 | 784 | 784 | 987 | 841 | 29,42 | -0,423 | 0 |
| 30 | 39 | 840 | 900 | 879 | 840 | 784 | 900 | 654 | 900 | 29,77 | 0,227 | 0 |
| 30 | 28 | 900 | 900 | 765 | 900 | 900 | 900 | 789 | 900 | 30,62 | -0,618 | 0 |

| | | | | | | | | | | | | |
|--------------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------|-----------|
| 35 | 30 | 841 | 1015 | 732 | 1015 | 841 | 1225 | 732 | 841 | 31,07 | -2,071 | 4 |
| 34 | 27 | 900 | 1020 | 765 | 1020 | 900 | 1156 | 678 | 900 | 31,32 | -1,319 | 1 |
| 33 | 30 | 841 | 957 | 768 | 957 | 841 | 1089 | 890 | 841 | 30,72 | -1,721 | 2 |
| 35 | 27 | 900 | 1050 | 742 | 1050 | 900 | 1225 | 832 | 900 | 31,49 | -1,494 | 2 |
| 29 | 27 | 812 | 841 | 654 | 812 | 784 | 841 | 567 | 841 | 29,60 | -0,598 | 0 |
| 29,93 | | | | | | | | | | 30,05 | | |
| 2694 | 2730 | 77718 | 81109 | 82205 | 77365 | 74178 | 80908 | 81707 | 81585 | | | 12 |

Sehingga dengan demikian diketahui:

$$X1 = 2582$$

$$X2 = 2694$$

$$X3 = 2730$$

$$Y = 2707$$

$$X1Y = 77718$$

$$X2Y = 81109$$

$$X3Y = 82205$$

$$X1^2 = 74178$$

$$X2^2 = 80908$$

$$X3^2 = 81707$$

$$Y^2 = 81585$$

$$n = 90$$

$$\text{Sum Square of Error (SSE)} = 126,4$$

$$\text{Sum Square of Regression (SSR)} = 38,09$$

$$S_{Y.X1.X2} = \sqrt{SSE : (n-(k+1))}$$

$$= \sqrt{126,4 : (90-(2+1))} = 1,205$$

$$= \sqrt{126,4 : 87} = 1,205$$

h variabel bebas (k) = 2, maka t tabel adalah $\pm 1,98761$.

Menghitung t hitung X1:

Dihitung dulu korelasi X1 dengan Y, menggunakan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

$$r_{x1y} = \frac{(90 \times 77718) - (2582 \times 2707)}{\sqrt{((90 \times 74178) - 2582^2) \times ((90 \times 81582) - 2707^2)}}$$

$$r_{x1y} = \frac{(6994620) - (6989474)}{\sqrt{9296 \times 14801}}$$

$$r_{x1y} = \frac{5146}{11729} = 0,439$$

$$Sb1 =$$

$$S_{Y.X_1, X_2, X_3} : \sqrt{\left((\sum X_1^2 - n\bar{X}_1^2) (1 - r_{X_1 X_2}^2) \right)}$$

$$Sb1 = 1,205 : \sqrt{(74178 - (90 \times (28,689^2))) \times (1 - (0,439^2))}$$

$$Sb1 = 1,205 : \sqrt{(74178 - (90 \times 823,69)) \times (1 - 0,193)}$$

$$Sb1 = 1,205 : \sqrt{(74178 - 74075) \times (1 - 0,193)}$$

$$Sb1 = 1,205 : \sqrt{103 \times 0,8}$$

$$Sb1 = 1,205 : \sqrt{82,4}$$

$$Sb1 = 1,205 : 9,0$$

$$Sb1 = 0,134$$

Maka :

t hitung = $b1:Sb1 =$

$$0,423 : 0,134 = 3,15671$$

t hitung variabel X1 adalah 3,15671

Pada jumlah sampel (n) = 90 dan jumlah

Dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, diperoleh kesimpulan bahwa t hitung (3,15671) > dari t tabel (1,98761) maka H_0 diterima artinya variabel X1 (pengetahuan) memberikan pengaruh signifikan terhadap Y (produktivitas pekerja)

Menghitung t hitung X2:

Dihitung dulu korelasi X2 dengan Y, menggunakan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

$$r_{x2y} = \frac{(90 \times 81109) - (2694 \times 2707)}{\sqrt{((90 \times 80908) - 2694^2) \times ((90 \times 81582) - 2707^2)}}$$

$$r_{x1y} = \frac{(7299810) - (7292658)}{\sqrt{24084 \times 14100}}$$

$$r_{x1y} = \frac{7152}{18880} = 0,379$$

$$Sb2 = S_{Y.X_1, X_2, X_3} : \sqrt{\left((\sum X_2^2 - n\bar{X}_2^2) (1 - r_{X_1 X_2}^2) \right)}$$

$$Sb2 = 1,205 : \sqrt{(80908 - (90 \times (29,933^2))) \times (1 - (0,379^2))}$$

$$Sb2 = 1,205 : \sqrt{(80908 - (90 \times 895,98)) \times (1 - 0,144)}$$

$$Sb2 = 1,205 : \sqrt{(80908 - 80638) \times (1 - 0,144)}$$

$$Sb2 = 1,205 : \sqrt{270 \times 0,8}$$

$$Sb2 = 1,205 : \sqrt{216}$$

$$Sb2 = 1,205 : 14,6$$

$$Sb2 = 0,083$$

Maka :

$$t \text{ hitung} = b2 : Sb2$$

$$= 0,175 : 0,083 = 2,10843$$

t hitung variabel X2 adalah 2,10843

Pada jumlah sampel (n) = 90 dan jumlah variabel bebas (k) = 2, maka t tabel adalah $\pm 1,98761$.

Dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, diperoleh kesimpulan bahwa t hitung (2,10843) > dari t tabel (1,98761) maka Ha diterima artinya variabel X2 (motivasi) memberikan pengaruh signifikan terhadap Y (produktivitas pekerja)

Perhitungan t tabel adalah sebagai berikut :

$$t \text{ tabel} = (\alpha / 2 ; n - k - 1)$$

$$= (0,05 / 2 ; 90 - 2 - 1)$$

$$= (0,025; 87) = \mathbf{1,98761}$$

Menghitung t hitung X3:

Dihitung dulu korelasi X3 dengan Y, menggunakan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

$$r_{x3y} = \frac{(90 \times 82205) - (2730 \times 2707)}{\sqrt{((90 \times 82205) - 2730^2) \times ((90 \times 81582) - 2707^2)}}$$

$$r_{x3y} = \frac{(4698720) - (7390110)}{\sqrt{2719 \times 2709}}$$

$$r_{x3y} = \frac{-2691}{2395} = -1123$$

$$Sb1 = S_{Y.X1.X2.X3} : \sqrt{\left(\left(\sum X_3^2 - n\bar{X}_3^2 \right) \left(1 - r_{1X2}^2 \right) \right)}$$
$$Sb1 = 1,205 : \sqrt{(82205 - (90 \times 2730^2)) \times (1 - (-1123))}$$

$$Sb1 = 1,205 : \sqrt{(82205 - (90 \times 7452)) \times (1 - 1261)}$$

$$Sb1 = 1,205 : \sqrt{(82205 - 670680) \times (1 - 1261)}$$

$$Sb1 = 1,205 : \sqrt{8247 \times -1260}$$

$$Sb1 = 1,205 : \sqrt{101}$$

$$Sb1 = 1,205 : 10$$

$$Sb1 = 0.1,205$$

Maka :

$$t \text{ hitung} = b1 : Sb1 =$$

$$0,413 : 0,1,205 = 3,42738$$

t hitung variabel X3 adalah 3,34273

Pada jumlah sampel (n) = 90 dan jumlah

Dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, diperoleh kesimpulan bahwa t hitung (3,34273) > dari t tabel (1,98761) maka Ha diterima artinya variabel X3 (disiplin kerja) memberikan pengaruh signifikan terhadap Y (produktivitas pekerja)

Keterangan :

α = Tingkat Kepercayaan (0,05)

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah Variabel X

Tabel 4.12
t tabel (uji parsial)

| Pr \ df | 0.25 | 0.10 | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.001 |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | 0.5 | 0.20 | 0.10 | 0.050 | 0.02 | 0.010 | 0.002 |
| 80 | 0.67757 | 1.29222 | 1.66412 | 1.99006 | 2.37387 | 2.63869 | 3.19526 |
| 81 | 0.67753 | 1.29209 | 1.66388 | 1.98969 | 2.37327 | 2.63790 | 3.19392 |
| 82 | 0.67749 | 1.29196 | 1.66365 | 1.98932 | 2.37269 | 2.63712 | 3.19262 |
| 83 | 0.67746 | 1.29183 | 1.66342 | 1.98896 | 2.37212 | 2.63637 | 3.19135 |
| 84 | 0.67742 | 1.29171 | 1.66320 | 1.98861 | 2.37156 | 2.63563 | 3.19011 |
| 85 | 0.67739 | 1.29159 | 1.66298 | 1.98827 | 2.37102 | 2.63491 | 3.18890 |
| 86 | 0.57735 | 1.29147 | 1.66277 | 1.98793 | 2.37049 | 2.63421 | 3.18772 |
| 87 | 0.67732 | 1.29136 | 1.66256 | 1.98761 | 2.36998 | 2.63353 | 3.18657 |
| 88 | 0.67729 | 1.29125 | 1.66235 | 1.98729 | 2.36947 | 2.63286 | 3.18544 |
| 89 | 0.67726 | 1.29114 | 1.66216 | 1.98698 | 2.36898 | 2.6322 | 3.18434 |
| 90 | 0.67723 | 1.29103 | 1.66196 | 1.98667 | 2.3685 | 2.63157 | 3.18327 |

Sumber : Junaidi, penelitian kuantitatif 2010

4.2.5 Uji Simultan (Uji F)

Untuk menghitung nilai F hitung digunakan rumus:

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

$$F = \frac{(90 - 2 - 1) \times 0,232}{2 \times (1 - 0,232)}$$

$$F = \frac{87 \times 0,232}{2 \times 0,768}$$

$$F = \frac{20,184}{1,536} = 13,140$$

Sehingga dengan demikian nilai F hitung adalah: 13,140

Pada jumlah sampel (n) = 90 dan variabel bebasnya (k) = 2, maka f tabel adalah 3,10

Perhitungan F tabel adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} F \text{ tabel} &= (k ; n - k) \\ &= (2 ; 90 - 2) \\ &= (2 ; 88) = 3,10 \end{aligned}$$

Keterangan :

K = Jumlah Variabel X

n = Jumlah Sampel

Tabel 4.13
F tabel (uji simultan)

| df penyebut (N2) | df untuk pembilang (N1) | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------|-------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 80 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.21 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.84 | 1.82 | 1.79 |
| 81 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.48 | 2.33 | 2.21 | 2.12 | 20.5 | 1.99 | 1.95 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.82 | 1.79 |
| 82 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.48 | 2.33 | 2.21 | 2.12 | 20.5 | 1.99 | 1.95 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 83 | 3.96 | 3.11 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 20.5 | 1.99 | 1.95 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 84 | 3.95 | 3.11 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.95 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 85 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 86 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.78 |
| 87 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.20 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.83 | 1.81 | 1.78 |
| 88 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.20 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.81 | 1.78 |
| 89 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.47 | 2.32 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.78 |
| 90 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.47 | 2.32 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.78 |

Sumber : Junaidi, penelitian kuantitatif 2010

Karena nilai F hitung (13,140) lebih besar dari F tabel (3,10) maka H_0 diterima artinya X_1 (pengetahuan) X_2 (motivasi) X_3 (disiplin kerja)secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap Y (produktivitas pekerja)

4. 3 Hasil Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengetahuan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan simultan terhadap produktivitas kerja pada pekerjaan pembangunan jalan akses bandara buntu kunyi tahap II di tana toraja, hal ini di buktikan dengan hasil statistic Sebagai berikut:

1.Uji regresi di peroleh nilai pengetahuan, motivasi dan disiplin kerja (β)
 $b_1=0,423$ dan (β) $b_2= 0,175$

2 Nilai uji simultan (uji F) = 13,140

3 Nilai uji parsial (uji T) variabel X1 (Pengetahuan) = t hitung 3,15671 > t tabel 1,98761

4. Nilai uji parsial (uji T) variabel X2 (Motivasi dan disiplin kerja)=t hitung 2,10843 >t tabel 1, 98761

5. Nilai uji parsial (uji T) Variabel X3 Disiplin kerja =t hitung 3,4273.> t tabel 1,98761

6. Nilai Determinasi R^2 dari nilai korelasi x1 dan x2 terhadap y = 0,232

Dari beberapa uraian diatas.Kontribusi pengaruh variabel pengetahuan, motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja, maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis. Dalam penelitian Moch Riski Fitrah (2014) menyatakan bahwa pengetahuan, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama – sama (simultan) terhadap produktivitas kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa pengetahuan, motivasi dan disiplin kerja dapat berdampak atau menimbulkan pada peningkatan produktivitas pekerja. Hasil penelitian ini dapat di simpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis Uji parsial (Uji T) Hasil pengujian Pengetahuan (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) diperoleh nilai signifikan Pengaruh Pengetahuan (X1) terhadap produktivitas pekerja (Y) adalah nilai T hitung 3,15671> T tabel 1.98761 sehingga dapat disimpulkan hasil uji parsial diterima yang berarti terdapat pengaruh Pengetahuan (X1) terhadap produktivitas pekerja (Y)

2. Berdasarkan hasil analisis Uji Parsial (Uji T).Hasil pengujian untuk Motivasi dan disiplin kerja (X2) terhadap produktivitas pekerja (Y) diperoleh nilai signifikan Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja (X2) terhadap produktivitas pekerja (Y) adalah sebesar nilai T hitung $2,10843 > T$ tabel 1.98761 sehingga dapat disimpulkan hasil uji parsial (Uji T) diterima yang berarti terdapat pengaruh Motivasi dan disiplin kerja (X2) terhadap produktivitas pekerja (Y).
3. Berdasarkan hasil analisis Uji Parsial (Uji T).Hasil pengujian untuk disiplin kerja(X3) terhadap produktivitas pekerja (Y) diperoleh nilai signifikan Pengaruh disiplin kerja (X3) terhadap produktivitas pekerja (Y) adalah sebesar nilai T hitung $3,4273 > T$ tabel 1.98761 sehingga dapat disimpulkan hasil uji parsial (Uji T) diterima yang berarti terdapat pengaruh disiplin kerja (X3) terhadap produktivitas pekerja (Y).
4. Berdasarkan hasil analisis uji simultan (Uji F) pengaruh Pengetahuan (XI) Motivasi(X2)dan Disiplin kerja (X3) secara simultan terhadap produktivitas pekerja (Y) adalah nilai F hitung $13,140 > F$ tabel 3.10 , sehingga dapat disimpulkan bahwa Uji F di terima yang berarti terdapat pengaruh Pengetahuan (XI) dan Motivasi (X2) dan Disiplin kerja (X3) secara simultan terhadap produktivitas pekerja (Y).



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat di tarik dari penelitian ini adalah:

1. Pengetahuan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara uji parsial terhadap produktivitas kerja, berdasarkan nilai uji T hitung X_1 (Pengetahuan) $3,15671 > T$ tabel $1,98761$ dan nilai uji T hitung X_2 (Motivasi) $2,10843 > T$ tabel $1,98761$ dan nilai uji T hitung X_3 (disiplin kerja) $3,42738 > 1,98761$ dan untuk nilai F hitung $13,140 > F$ tabel $3,10$ pada pekerjaan pembangunan jalan akses bandara buntu kunyi tahap II di Tana Toraja
2. Variabel terbesar yang mempengaruhi Pengetahuan (3,15671), motivasi (2,10843) dan disiplin kerja (3,4278) adalah variabel disiplin kerja dimana variabel ini memiliki angka lebih besar yaitu (3,4278) pada pekerjaan pembangunan jalan akses bandara buntu kunyi tahap II di Tana Toraja.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut :

1. Untuk penelitian selanjutnya, di harapkan mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait pengetahuan dan motivasi serta disiplin kerja agar hasil penelitiannya dapat lebih baik dan lebih lengkap lagi.
2. Pada pengetahuan dan motivasi serta disiplin kerja, pekerja harus menaati prosedur kerja dan di harapkan para pekerja menggunakan alat pengaman saat bekerja dan perlu disiplin kerja sesuai aturan kerja perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

Arianto dan Nugroho Dwi Agung , *Pengaruh kedisiplinan , lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja terhadap pengajar* :jurnal ekonomi Vol 9 ,No 2 (2013), Jepara, 2013.

A.Taff Charles. (1996). *Manajemen Transportasi dan Distribusi Fisis*. Jilid Satu Edisi Ketujuh. Jakarta :Erlangga

Agus Setiawan .(2013) *Pengaruh Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan*, Jurnal. Ilmiah Manajemen.Surabaya :UNS

Amran, (2009. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kantor Departemen Social Kabupaten Gorontalo*. Jurnal ilmiah Manajemen Gorontalo Vol, 4 , No 2

Arikunto, suharsimi(2005).*Manajemen Penelitian* . Jakarta :Rineke Cipta

Azwar , S. (2009). *Penyusunan skala psikologi* , Yogyakarta : Pusuka Belajar

Diah Indriani, dkk (2005) .*Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja,dan kinerja karyawan* , jurnal ilmiah manajenen, Surabaya :

Universitas Kristen Petra

Edy sutrisno . (2011) . *Manajemen sumber daya manusia* . Jakarta : Kencana Prenada Media Group

Handoko T . Hami . (2000) *Manajemen personalia dan sumber daya manusia Edisi II* . Cetakan keempat belas Yogyakarta : Penerbit BPFE

Kurniasih . (2013) . *Pengaruh gaya kepemimpinan transpormasional. Motivasi dan kompensasi terhadap kinerja di kedai digital Yogyakarta*, Jurnal ilmiah Manajemen.

Lateiner and Levin . (1995) *Teknik memimpin pegawai dan pekerja . terjemahan iman Soedjono* . jakarta : Aksara Baru.

Mangkunegara , A,A , Anwar Prabu (2009) . *Evaluasi kinerja sumber daya manusia* , Bandung : Refika aditama

Marisa , Ana . (2014) . *Pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada wahana computer semarang)*. Jurnal ilmiah Manajemen , Semarang : UNES

Nur hidayati , (2014) *Analisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT kemilau Indah Permata*

Kebakkramat Karanganyar , Jurnal ilmiah Manajemen , Surakarta :

UMS

Puspitasari. (2009) . *Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja di percetakan PT masa kini mandiri lampung.* Jurnal ilmiah Manajemen.

Riduwan . (2002) . *Skala pengukuran variabel – variabel penelitian .* Bandung : Alfabeta

Siagian , Sondang . P , (2006). *Sistim informasi manajemen ,* Jakarta : PT . Bumi Aksara

Wibowo (2007). *Manajemen kerja.* Jakarta : PT Raja Grafindo Parsada

Winardi. (1992). *Manajemen perilaku organisasi .* Bandung : PT citra aditya bakti.

Wirawan , (2009). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia : Teori aplikasi dan penelitian jakarta : Salemba Empat*



**PEMERINTAH
KABUPATEN TANA TORAJA
DINAS PEKERJAAN UMUM
& PENATAAN RUANG**

**PROJEKSI
PEMBANGUNAN JALAN AKSES
BANDARA BUNTU KUNI**

**PEKERJAAN : PEMBANGUNAN JALAN
MASUK BANDARA BARU BUNTU KUNI**

**PEKERJA UMUM PEKERJAAN UMUM DAN
PENATAAN RUANG KAB. TANA TORAJA**

**JULI KASSEL PALIPANGAN, S.P., M.H.
NIP. 19750728 200312 1 005**

**KABID BINA MAKRA
DINAS PUPR KAB. TANA TORAJA**

**GERSONY MRY, ST, M.Eng
NIP. 19780721 20004 1 002**

**PEJABAT PEMBUAT KOMITMEN
(PPK)**

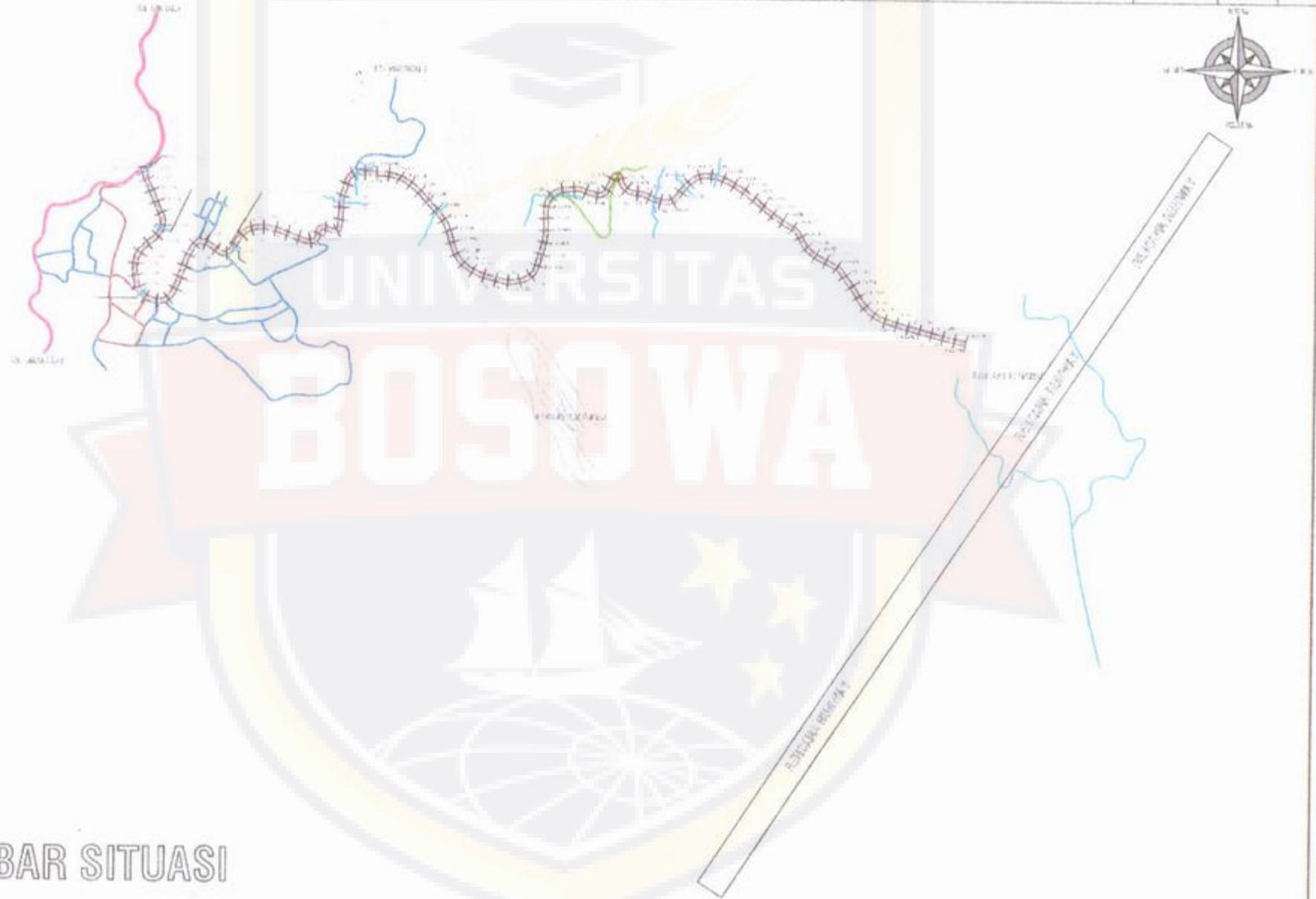
**ERASMIKO YONATHAN TARIMA, ST
NIP. 19851231 201503 1 005**

KONSULTAN PERENCANA

**DR. ISKRYA ROSYIDRA
YUSTINUS L. PAEMBOAN, ST
TEAM LEADER**



| | |
|------------|-----|
| NO. GAMBAR | |
| SKALA | |
| TARIKH | JMD |



GAMBAR SITUASI



**PEMERINTAH
KABUPATEN TANA TORAJA
DINAS PEKERJAAN UMUM
& PENATAAN RUANG**

**PROGRAM
PEMBANGUNAN JALAN AKSES
BANDARA BUNTU KUNI**

PEKERJAAN : PEMBANGUNAN JALAN
MASUK BANDARA BARU BUNTU KUNI

**KEPALA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN
PENATAAN RUANG KAB. TANA TORAJA**

[Signature]
JULI KABREL PALIPANGAN, S.P., MH
NIP. 19750728 200312 1 005

**KABID BINA MARGA
DINAS PU/PR KAB. TANA TORAJA**

[Signature]
GENDY MARY ST, M.Eng
NIP. 19780721 200804 1 002

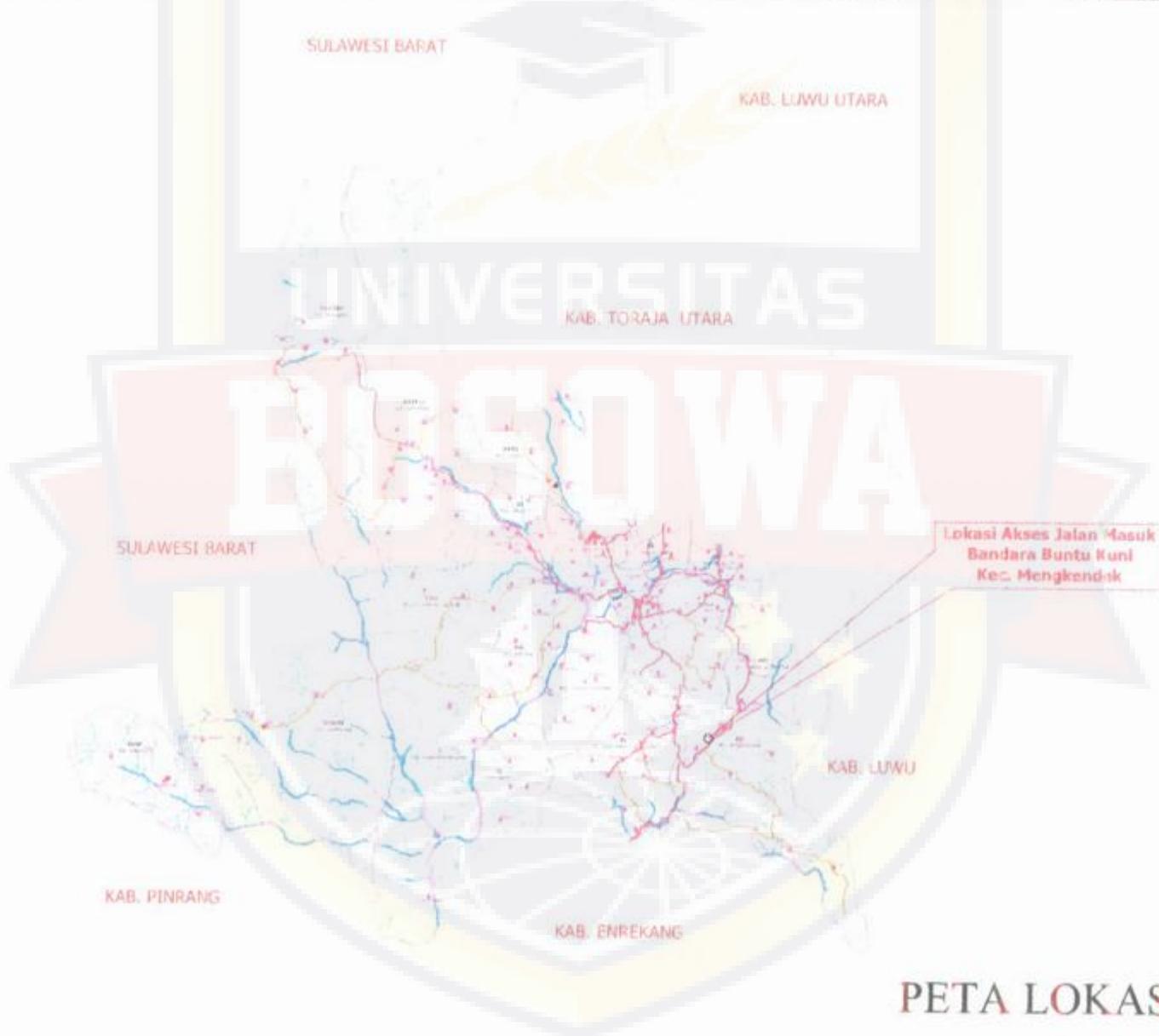
**PEJABAT PEMBUAT KOMITMEN
(PPK)**

ERASMIKO YONATHAN TARIMA, ST
NIP. 19851231 201503 1 005

KONSULTAN PERENCANA
IR
[Signature]
YUSTINUS L. PAEMBOAN, ST
TEAM LEADER



| | |
|------------|------|
| NO. GAMBAR | |
| SKALA | |
| TARIKH | 2020 |



PETA LOKASI KEGIATAN

LAMPIRAN

Dokumentasi



Sumber: Dokumentasi pribadi

Gambar: Pekerjaan kastin



Sumber : Dokumentasi pribadi

Gambar : Bronjong setelah pekerjaan



Sumber : Dokumentasi pribadi

Gambar: Pekerjaan bronjong



Sumber: Dokumentasi pribadi

Gambar; Pemasangan mal dan plastic cor



Sumber : Dokumentasi pribadi

Gambar ; Pekerjaan talud



Sumber : Dokumentasi pribadi

Gambar ; Pengecoran bahu jalan

BUSOWA

