

**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
PADA PT SEMEN BOSOWA MAROS**

Diajukan Oleh :

INDERA

4512012064



SKRIPSI

*“Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Universitas Bosowa”*

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS BOSOWA

MAKASSAR

2016

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Semen Bosowa Maros

Nama Mahasiswa : I N D E R A

Nomor Stambuk : 4512012064

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Telah Disetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Sukmawati Marjuni, SE., M.Si

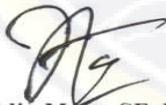


Dr. Miah Said, SE., M.Si

MENGETAHUI DAN MENGESAHKAN :

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Universitas Bosowa

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa



Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si, SH, MH

Ketua Program Studi
Manajemen



Indrayani Nur, Spd., SE. M.Si

Tanggal Pengesahan :2016

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah Rabbil Alamin penulis panjatkan kehadiran ALLAH SWT,atas segala limpahan dan rahmat yang diberikan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat rampung tepat pada waktunya yang direncanakan walaupun masih dalam bentuk yang sederhana. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu dari seluruh rangkaian persyaratan akademik untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Universitas Bosowa.

Penulis sadar bahwa dengan keterbatasan kemampuan yang dimiliki,apa yang tertuang dalam skripsi ini,baik isi maupun teknik penulis masih memiliki kekurangan .untuk itu masukan- masukan yang bersifat membangun masih sangat diharapkan.

Selesainya penyusunan skripsi ini,tak lepas dari adanya campur tangan dari berbagi pihak yang telah memberikan bantuan, bimbingan dan arahan serta dukungan penuh untuk itu ucapan terkhusus Kedua orang tuaku Hasmin, Cami dan saudara/(i) ku Jasmin, Hasna, Rohan, Sumiati.Serta seluruh Keluarga atas doa yang senantiasa mengiringi langkah penulis, atas pengorbanan yang tulus, dan kasih sayang yang tidak ada hentinya.

Pada kesempatan ini ucapan terima kasih dan penghargaan,khususnya penulis berikan kepada:

1. Bapak Prof .Dr.Ir.H.Muh. Saleh Pallu,M.Eng,selaku Rektor Universitas Bosowa Makassar.
2. Bapak Dr. H. A.Arifuddin Mane, SE.,M.Si.SH.,MH.selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
3. NurIndrayani, SE,M,Si.selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
4. Ibu Dr. SukmawatiMarjuni, SE.,M.Sisebagai Pembimbing I dan Ibu Dr. Miah Said, SE.,M.Si sebagai Pembimbing II Yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Pimpinan PT. Semen Bosowa Maros, beserta seluruh staf dan karyawannya yang telah bersedia menerima dan memberikan/membantu atas data-data yang diperlukan dalam sikripsi ini.
6. Teman-teman Ryan Pollupessy, Yusuf, Rikki, Sabrani, Sofyan, Tantri,Kiki, Evi,Batman ,Akbar, Ayu, wiwi, Ulfa, dan Senior La Rolis SE, IdrusIwanBugis SE.
7. Seluruh teman –teman Fakultas Ekonomi Angkatan 2012 disetiap jurusan,semoga kesuksesan senantiasa langkah kaki kita.
8. Kepada seluruh rekan–rekan,baik yang berlangsung maupun tidak langsung terlibat dalam penulisan ini.

Semoga Allah *Subhanahu Wataallah* melimpahkan Rahmat dan pahala yang berlipat ganda kepada mereka yang telah memberikan pertolongan,perhatian,dan simpati nya kepada penulis dan harapan penulis semoga apa yang bisa penulis sajikan dalam tulisan ini dapat memberikan

manfaat, baik bagi penulis sendiri maupun kepada mereka yang berminat melakukan penelitian yang serupa.

Penulis menyadari adanya kekurangan maupun kesalahan dalam skripsi ini oleh karena itu, kritik dan saran sangat penulis harapkan dari semua pihak. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca serta masyarakat pada umumnya, semoga skripsi ini dapat menjadi bahan wacana mengenai kepuasan dan disiplin kerja dan dapat memberikan kontribusi yang positif untuk lebih memahami tentang produktivitas karyawan pada khususnya.

Makassar, Juni 2016

Penulis

INDERA

**ANALYSIS OF EFFECT OF JOB SATISFACTION AND THE DISCIPLINE OF
EMPLOYEES AT WORK PRODUCTIVITY
PT . SEMEN BOSOWA MAROS**

by :

INDERA

**Management Studies Program Faculty of Economics
University Bosowa**

ABSTRACT

Indera , 2016. *Thesis .Analysis of Effect of Job Satisfaction and Work Discipline of the Productivity Employees at PT Semen BosowaMaros. (Guided by SukmawatiMarjuni as supervisor I and Miah Said as mentors II)*.

This study aims to determine whether satisfaction and discipline of work affect the productivity of employees. This research are conducted from April to June 2016 in Maros, considering that PT Semen BosowaMaros is PT Semen BosowaMaros is one of the national private cement plant with a production capacity of 1.8 million tons per year or 5,500 tonnes per day, which is located in the village Baruga, district. Bantimurung, Kab .Maros , South Sulawesi Province.

Job satisfaction is the evaluation describes a person on his attitude feelings happy or not happy , satisfied or not satisfied at work. Labor discipline is awareness and willingness of a person to comply with all company rules and social norms that apply. While productivity is the ratio of the size of prices for inputs and outputs, the difference between the aggregate amount of spending and input expressed in one - units (units) public.

Tools to analyze the effects of job satisfaction and work discipline by using simple linear regression analysis. The analyzed data is based on the responses of respondents to the questionnaire . The results of the analysis are the Effects of job satisfaction and work discipline significant and positive impact on employee productivity with a yield of 0,833 . This means that 83 % of employee productivity and satisfaction can be influenced by the work discipline , and the remaining 17 % is influenced by other variables.

Keywords : Job Satisfaction, Work Discipline, employee productivity and Multiple Linear Regression .

**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA
PT. SEMEN BOSOWA MAROS**

Oleh :

**INDERA
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa**

Indera, 2016. Skripsi. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Semen Bosowa Maros. (dibimbing oleh Sukmawati Marjuni sebagai pembimbing I dan Miah Said sebagai pembimbing II).

Penelitian ini

ABSTRAK

bertujuan untuk mengetahui apakah kepuasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April sampai Juni 2016 di Kabupaten Maros, mengingat PT Semen Bosowa Maros merupakan PT Semen Bosowa Maros merupakan salah satu pabrik semen swasta nasional dengan kapasitas produksi 1.800.000 ton per tahun atau 5.500 ton per hari, yang berlokasi di Desa Baruga, Kec. Bantimurung, Kab. Maros, Propinsi Sulawesi Selatan

Kepuasan kerja adalah Evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan produktivitas adalah perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil, perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satu – satuan (unit) umum.

Alat untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja dengan menggunakan analisis Regresi Linear Sederhana. Data yang dianalisis adalah berdasarkan tanggapan responden dengan metode kuesioner. Adapun hasil analisis adalah Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan dengan hasil sebesar 0,833. Hal ini berarti 83% produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh kepuasan dan disiplin kerja, dan sisanya 17% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas Karyawan dan Regresi Linear Berganda.

PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya, **INDERA**

Nomor Stambuk : **4512 012 064**

Menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul :

ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT SEMEN BOSOWA MAROS

Merupakan karya asli, seluruh ide yang ada dalam Skripsi ini, kecuali yang saya nyatakan sebagai kutipan, merupakan ide yang saya susun sendiri. Selain itu, tidak ada bagian dari Skripsi ini yang telah saya gunakan sebelumnya untuk memperoleh gelar atau sertifikat akademik.

Jika pernyataan diatas terbukti sebaliknya, maka saya bersedia menerima sanksi yang telah ditetapkan oleh Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.

Makassar, Juni 2016
Yang menyatakan,

INDERA

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
<i>ABSTRACT</i>	vi
ABSTRAK	vii
PERNYATAAN KEORISINALAN SKRIPSI	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Masalah Pokok	4
1.3 Kegunaan penelitian	4
1.4 Kegunaan	5
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kerangka Teori	6
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.2 Pengertian Sumber Daya Manusia	11
2.1.3 Pengertian Kepuasan Kerja	13
2.1.4 Pengertian Disiplin Kerja	21

2.1.5	Pengertian Produktivitas Karyawan.....	31
2.1.6	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas.....	33
2.1.7	Indikator Produktivitas Kerja	35
2.2	Kerangka Pikir	36
2.3	Hipotesis	37

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	38
3.2	Metode Pengumpulan Data	38
3.3	Jenis dan Sumber Data	39
3.4	Populasi dan Sampel	40
3.5	Metode Analisis	41
3.6	Definisi Operasional	43

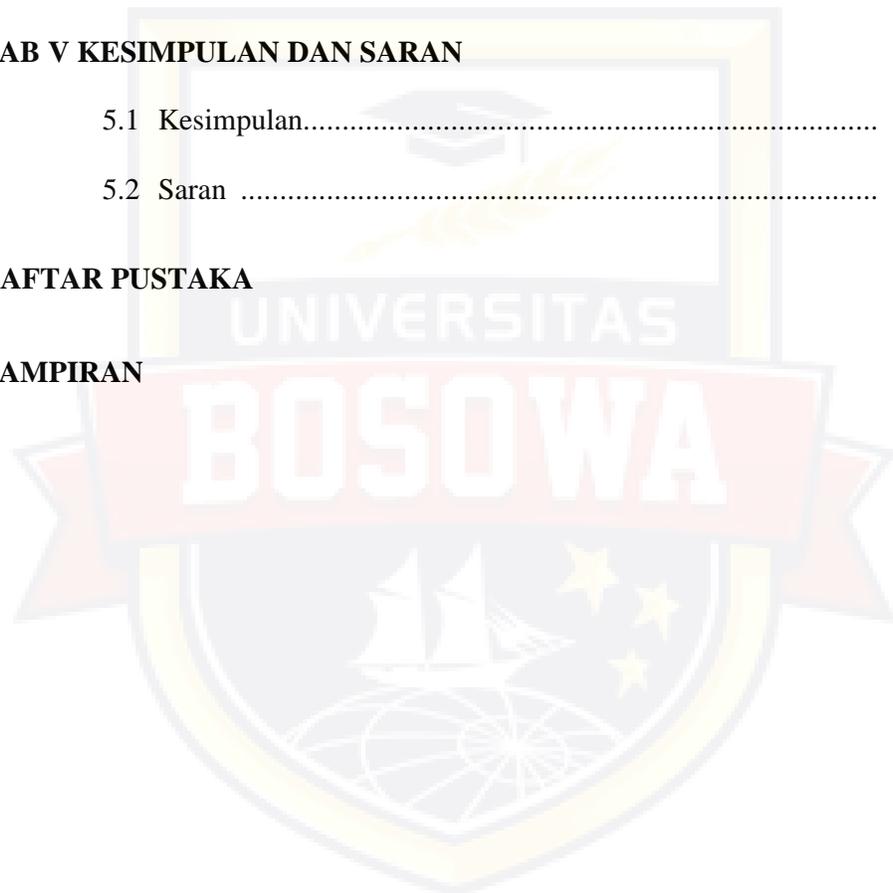
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambaran Umum PT Semen Bosowa Maros	45
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan	45
4.1.2	Visi dan Misi	50
4.1.3	Struktur Organisasi	50
4.1.4	Uraian Tugas	53
4.1.5	Kegiatan Perusahaan	56
4.2	Hasil Penelitian.....	65
4.2.1	Karakteristik Responden	65
4.2.2	Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja	67
4.2.3	Deskripsi Variabel Disiplin Kerja	69

4.2.4	Deskripsi Variabel Produktivitas Karyawan	71
4.2.5	Pengujian Validitas dan Reliabilitas	73
4.2.6	Uji Regresi Linear Berganda	75
4.2.7	Uji F	77
4.2.8	Koefisien Determinasi	78
4.3	Pembahasan.....	78
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan.....	79
5.2	Saran	80

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
4.1 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	65
4.2 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia	66
4.3 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	66
4.4 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja	67
4.5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja.....	68
4.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja	70
4.7 Tanggapan Responden terhadap Produktivitas Karyawan.....	72
4.8 Distribusi Variabel Kepuasan kerja, Disiplin kerja dan Produktivitas Karyawan	73
4.9 Hasil Uji Validitas	74
4.10 Hasil Perhitungan Rentabilitas	75
4.11 Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda	76
4.12 Hasil Perhitungan Uji F	77
4.13 Hasil Perhitungan R Square	78

DAFTAR GAMBAR

GambarHalaman

2.1 Kerangka Pikir	37
4.1 Struktur Organisasi PT Semen Bosowa Maros	52



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Potensi manusia yang nantinya ditunjukkan dalam aspek yang salah satunya adalah kualitas. Hal tersebut diperlukan karena sumber daya manusia merupakan faktor yang paling berperan penting dalam dunia perusahaan atau organisasi. Kemampuan manusia untuk mempengaruhi alamnya menunjukkan bahwa posisi sangat sentral adanya.

Pada dasarnya, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial yang perlu dikembangkan sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan dan pengembangan dirinya. Manajemen Sumber Daya Manusia mencerminkan sudut pandang yang lebih luas, memasukan isu keselamatan dan kesehatan kerja, kepuasan kerja, dan hubungan industrial (khususnya di Indonesia adalah hubungan industri Pancasila) manajemen sumber daya manusia digunakan untuk mengetahui pentingnya karyawan sebagai aset perusahaan karena keterampilan, pengetahuan dan pengalaman karyawan memiliki nilai ekonomis terhadap perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaan seseorang yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya yang bermacam-macam. Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sangsi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryo, 2009:291).

Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyanangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan produktivitas yang baik. Peningkatan loyalitas karyawan merupakan tanggung jawab setiap perusahaan. Melalui para manajer, perusahaan berusaha sekuat tenaga dan dengan berbagai cara untuk semakin memaksimalkan potensi karyawan. Mengenai peningkatan loyalitas karyawan bukan monopoli perusahaan yang mencari keuntungan, melainkan juga merupakan kepentingan organisasi-organisasi yang menjual barang/jasa pelayanannya kepada masyarakat.

Setiap perusahaan pasti menginginkan adanya sikap loyal pada karyawan mereka. Loyalitas merupakan suatu hal yang bersifat emosional. Untuk bisa mendapatkan sikap loyal seseorang, sikap loyal dapat diterapkan oleh setiap orang dalam berbagai hal. Kesulitan yang dihadapi saat ini adalah bagaimana perusahaan memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan untuk meningkatkan keterampilan tertentu, sehingga sangat sulit untuk memperoleh tenaga kerja yang mempunyai imajinasi kerja yang tinggi sesuai untuk mengisi lowongan yang tersedia. Adanya kesulitan tersebut, maka seorang pimpinan perusahaan utamanya manajer personalia perlu memahami pengertian dan fungsi-fungsi dari manajemen Sumber

Daya Manusia, untuk mendapatkan efektivitas dan efisiensi pada perusahaan dalam memanfaatkan tenaga kerja yang proposional.

Setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk mencapai laba optimal dan akan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan tersebut. Salah satu usaha yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang pada akhirnya akan membuat peningkatan pada kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan sehingga jumlah penjualan meningkat.

Dapat pula dilihat usaha pemerintah untuk turut serta dalam meningkatkan produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja, yakni dengan membangun pusat-pusat latihan. Segi lain yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan loyalitas adalah keterlibatan seluruh anggota perusahaan sebab dalam hal ini tidak mungkin dapat tercapai jika hanya dilancarkan dalam bidang-bidang tertentu, sehingga setiap manajer harus diajak secara sadar dalam tugas meningkatkan penggunaan tenaga kerja secara efektif.

Jelaslah bahwa kepuasan dan disiplin kerja dalam pemanfaatan sumber daya manusia untuk meningkatkan loyalitas karyawan merupakan masalah sistem, karena banyak segi dalam pekerjaan dan kegiatan perusahaan yang mempunyai akibat terhadap peningkatan produktivitas.

Sehubungan dengan hal tersebut, sebagai salah satu perusahaan yang ada di daerah ini, adalah perusahaan PT Semen Bosowa Maros pula mengambil peranan dalam menyediakan lapangan pekerjaan bagi tenaga kerja, utamanya tenaga kerja yang ada di daerah tersebut. Suatu hal ini yang perlu diperhatikan oleh perusahaan ini adalah cara-cara untuk mendapatkan tenaga kerja yang bisa

memberikan prestasi untuk menunjang kelanjutan dan perkembangan hidup perusahaan.

PT Semen Bosowa Maros merupakan salah satu unit usaha andalan yang dimiliki oleh Bosowa Group, produksi unit ini meliputi proses penggunaan bahan baku, proses produksi semen hingga proses pengiriman kepada konsumen. Semen Bosowa sempat menemui sedikit kendala pada awal tahun 2013 lalu, perusahaan mengalami kemunduran saat cuaca ekstrem melanda Indonesia. Hal ini terjadi lantaran distribusi bahan baku yang terhambat karena kapal penyangkut bahan baku terhenti di pelabuhan. Dengan terjadinya ini, membuat produksi semen anjlok hingga mencapai 20%, penyebab lain adalah belum diselesaikannya tender proyek penambahan kapasitas di beberapa pabrik.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik mengangkat judul “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Semen Bosowa Maros”.

1.2 Masalah Pokok

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka masalah pokok dalam penulisan ini adalah : “Apakah kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Semen Bosowa Maros?”.

1.3 Kegunaan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap Produktivitas karyawan PT Semen Bosowa Maros.
- b. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT Semen Bosowa Maros.

1.4 Kegunaan

- a. Bagi Peneliti, merupakan tambahan khasanah pengetahuan dan wawasan yang sangat berharga yang disinkronkan dengan pengetahuan teoritis yang diperoleh dari bangku kuliah, serta sebagai salah satu syarat guna menyelesaikan pendidikan strata (S1).
- b. Bagi Instansi yang bersangkutan, hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan komparatif agar lebih efektif dan efisien dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.
- c. Bagi pihak lain, diharapkan mampu digunakan sebagai bahan dari perbandingan untuk penelitian-penelitian yang di kemudian hari, serta sebagai penambah wawasan bagi pihak yang ingin mengetahui lebih tentang kepuasan dan disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memusatkan pada unsur manusia. Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Adapun yang diatur merupakan unsur-unsur manajemen yang terdiri dari *man, money, method, machines, material, dan market*. Menurut S.P Hasibuan (edisi revisi 2011:2), manajemen adalah “ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen dapat ditingkatkan.

Unsur manusia (*Man*) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana mengatur suatu bidang ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana mengatur proses pemanfaatan Sumber Daya Manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak.

Pada dasarnya, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial yang perlu dikembangkan sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan dan pengembangan dirinya.

Manajemen Sumber Daya Manusia mencerminkan sudut pandang yang lebih luas, memasukan isu keselamatan dan kesehatan kerja, kepuasan kerja, dan hubungan industrial (khususnya di Indonesia adalah hubungan industri Pancasila) manajemen Sumber Daya Manusia digunakan untuk mengetahui pentingnya karyawan sebagai aset perusahaan karena keterampilan, pengetahuan dan pengalaman karyawan memiliki nilai ekonomis terhadap perusahaan.

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dari pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia yang di kemukakan di atas, dapat diketenhakan beberapa paradigma, K. Ardana, dkk (2012:5) seperti:

- a) Manusia memerlukan organisasi dan sebaliknya organisasi memerlukan manusia sebagai motor penggerak agar organisasi dapat berfungsi untuk mencapai tujuan.
- b) Potensi psikologis seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan bersifat abstrak dan tidak jelas batas-batasnya sehingga pimpinan berkewajiban menggali, menyalurkan, membina dan mengembangkan potensi yang dimiliki karyawan dalam rangka peningkatan produktivitas.
- c) Sumber daya finansial perlu disediakan dan dipergunakan dalam jumlah yang cukup untuk keperluan mengelola Sumber Daya Manusia dan untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia.
- d) Memerlukan karyawan secara manusiawi untuk mendorong partisipasi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Banyak istilah yang dipakai untuk menyebut MSDM seperti manajemen kepegawaian, manajemen personalia, manajemen sumber daya insani, dan manajemen tenaga kerja. Persamaan dengan manajemen personalia adalah bahwa keduanya merupakan bidang ilmu yang mengatur unsur manusia dalam suatu organisasi agar mendukung tujuan organisasi secara keseluruhan.

Menurut S.P Hasibuan (2014:9),“mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang dilakukan merangsang, mengembangkan, memotivasi dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi”.

Dengan memperhatikan uraian diatas jelaslah bahwa pokok dalam manajemen sumber daya manusia adalah adanya tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu, kemudian diusahakan untuk mencapainya. Tercapainya tujuan organisasi atau lembaga hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi bersangkutan. Dimana suatu lembaga, baik lembaga pemerintah maupun lembaga swasta dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau lembaga yang bersangkutan.

b. Peranan Manajemen Sumber Daya Manajemen

Peranan MSDM diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit rumit. Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut S.P Hasibuan (2014:14) :

- 1) Menetapkan jumlah, kualitas, dan menempatkan tenaga kerja yang efektif sesuai kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requirement, dan job evaluation*.
- 2) Menetapkan penarikan, seleksi, dan penetapan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- 3) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- 4) Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia masa yang akan datang.
- 5) Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.

- 6) Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- 7) Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- 8) Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia mungkin akan dijumpai ada beberapa perbedaan. Aspek lain dari manajemen sumber daya manusia adalah peranannya dalam pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi secara terpadu. Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Malayu S.P Hasibuan dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi (2010:22-23), mengungkapkan bahwa fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari :

1) Fungsi Manajerial :

a) Perencanaan (*Planning*)

Yaitu perencanaan yang berarti menetapkan terlebih dahulu apa yang akan dilakukan dan merupakan fungsi terpenting diantara semua fungsi manajemen.

b) Pengorganisasian (*Organizing*)

Mengorganisasikan berarti membagi pekerjaan diantara para individu dan kelompok serta mengkoordinasikan aktifitas mereka, agar setiap individu dapat mengetahui secara jelas apa yang menjadi tugas sehingga karyawan dapat bekerja dengan benar.

c) Pengarahan (*Directing*)

Yaitu kegiatan mengarahkan semua pegawai agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan instansi.

d) Pengendalian (*Controlling*)

Aktifitas untuk mengoreksi adanya penyimpangan-penyimpangan dan hasil yang telah dicapai dibandingkan dengan rencana kerja yang telah ditetapkan sebelumnya.

2) Fungsi Manajemen Operasional :

a) Pengadaan (*Procurement*)

Yaitu proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

b) Pengembangan (*Development*)

Yaitu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini ataupun masa yang akan datang.

c) Kompensasi (*Compensation*)

Yaitu pemberian jasa langsung atau imbalan atas tenaga kerja, waktu, pikiran serta prestasi yang telah diberikan oleh seorang tenaga kerja atau pegawai pada perusahaan.

d) Pengintegrasian (*Integration*)

Yaitu kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar terciptanya kerja sama dan saling menguntungkan.

e) Pemeliharaan (*Maintenance*)

Yaitu usaha untuk mempertahankan tenaga kerja yang produktif agar tetap dapat bekerja dip perusahaan, serta mau membina kerja sama dan komunikasi yang baik dengan sesama pegawai.

f) Kedisiplinan

Yaitu keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan perusahaan dan norma norma soial.

g) Pemberhentian (*Separation*)

Yaitu putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Menurut Akhmad Subekhi, dan Moh. Jauhar (2012:42) fungsi-fungsi manajemen SDM seperti halnya fungsi manajemen umum, yaitu:

- 1) Fungsi Manajerial:
 - a) Perencanaan (planning);
 - b) Pengorganisasian (organizing);
 - c) Pengarahan (directing);
 - d) Pengendalian (controlling).
- 2) Fungsi Operasional
 - a) Pengadaan tenaga kerja
 - b) Kompensasi;
 - c) Pengintegrasian;
 - d) Pemeliharaan; dan
 - e) Pemusatan hubungan kerja.

2.1.2 Pengertian Sumber Daya Manusia

Penanganan sumber daya manusia agar lebih memberikan kontribusi positif bagi organisasi perlu dilakukan suatu manajemen terhadap sumber daya manusia

untuk menggali potensi-potensi yang ada agar dapat dimanfaatkan sebagaimana mestinya. Sebelum membahas lebih lanjut mengenai manajemen sumber daya manusia, terlebih dahulu penulis mengutip beberapa pengertian sumber daya manusia itu sendiri.

Sumber Daya Manusia Menurut S.P Hasibuan (2014:241) yaitu :

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dengan fisik yang dimiliki seorang individu yang sangat menentukan kecepatan dan ketepatan kualitas hasil pekerjaan, sehingga bila semua jenis dan sumber tingkat kerja dipadukan dengan baik akan didapatkan irama kerja yang dinamis dan produktif.

Menurut Fathoni (2006:11) “sumber daya manusia adalah merupakan kekayaan yang paling penting,yang dimiliki oleh suatu organisasi sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut”.

Kemudian Suwanto(2013:28), mendefinisikan sebagai berikut:

- a) Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan organisasi disebut juga personil, tenaga kerja atau karyawan.
- b) Sumber daya manusia adalah potensi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- c) Sumber daya manusia merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material dan non finansial).

Pada prinsipnya sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang menentukan organisasi. Organisasi yang memiliki tujuan yang bagus dilengkapi dengan fasilitas, sarana dan prasarana yang canggih, tetapi tanpa sumber daya manusia yang baik, kemungkinan besar sulit mencapai tujuan. Sumber daya manusia dipahami sebagai kekuasaan yang bersumber pada potensi manusia yang ada dalam organisasi, dan merupakan modal dasar organisasi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan.

Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam organisasi, di samping itu efektivitas organisasi ditentukan oleh manajemen manusia.

Menurut Amastrong, dalam bukunya Danang Sunyoto (2013:4) Manajemen Sumber Daya Manusia pendekatan terhadap manajemen sumber daya manusia ada 4 (empat) prinsip dasar yaitu :

- a) Sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci keberhasilan organisasi tersebut.
- b) Keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan serta perencanaan strategis.
- c) Kultur dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh besar terhadap hasil pencapaian terbaik.
- d) Manajemen manusia berhubungan dengan integrasi, menjadikan semua anggota organisasi tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

2.1.3 Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasandari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, seperti yang didefinisikan oleh Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2009:56) bahwa:

Kepuasan kerja adalah Evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. karena setiap individu akan memiliki tingkatn kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Menurut Edy Sutrisno (2010:74) “suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”.

Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

a. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Veithzal Rivai (2009:856), teori kepuasan kerja antara lain:

1) Teori ketidaksetaraan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi yang diterimanya maka orang akan lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy* tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

2) Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas/ tidak puas, tergantung pada ada/tidak adanya keadilan (*equity*) dalam suatu system, khususnya system kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan, dan ketidakadilan. Input adalah faktor

bernilai bagi pegawai yang dianggap mendukung pekerjaannya seperti, pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan/perengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperolehnya dari pekerjaannya, seperti : upah atau gaji, keuntungan sampingan, symbol, status penghargaan, dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri.

3) Teori dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan itu bukan satu variabel yang *continue*. Teori ini menunjukkan karakteristik pekerjaan menjadi 2 kelompok yaitu *satisfieas* atau motivator dan *dissatisfieas*. *Satisfieas* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber yang dibutuhkan. Kepuasan kerja yang terdiri dari : Pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan untuk memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan . Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

b. Indikator Kepuasan Kerja

Malayu S.P Hasibuan (2008:202), menyatakan bahwa :

“Kepuasan kerja adalah Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja”.

Berdasarkan definisi diatas, indikator kepuasan kerja adalah :

1) Menyenangi Pekerjaannya

Setiap tanggung jawab yang diberikan dari instansi/perusahaan sudah pasti akan mendorong semangat dalam menyelesaikannya dalam waktu yang ditentukan dan tak akan pernah ada keluhan sedikitpun.

2) Mencintai Pekerjaannya

Dalam pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

3) Moral Kerja

Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar.

4) Kedisiplinan

Dalam kehidupan perusahaan kondisi tetap dan teratur merupakan sebagian aspek penting yang berperan pada kelancaran organisasi untuk mencapai tujuannya. Untuk menetralkan kondisi tertib dan teratur maka diperlukan pengaturan akan mekanisme kerja, diantaranya dalam bentuk peraturan kerja organisasi yang ditujukan kepada semua unsur dalam organisasi.

5) Prestasi Kerja.

Prestasi merupakan hasil daripada kerja keras, dengan demikian dalam organisasi dibutuhkan inovasi-inovasi baru yang akan menjadi nilai jual dan perbedaan dengan organisasi lain. Hal ini tidak terlepas dari loyalitas dan produktivitas karyawan.

Penelitian dari Spector (Yuwono, 2005:69) mendefinisikan kepuasan sebagai *cluster* perasaan evaluatif tentang pekerjaan dan ia dapat mengidentifikasi indikator kepuasan kerja dari sembilan aspek yaitu :

- 1) Upah : jumlah dan rasa keadilannya
- 2) Promosi : peluang dan rasa keadilan untuk mendapatkan promosi
- 3) Supervisi : keadilan dan kompetensi penugasan manajerial oleh penyelia
- 4) Benefit: asuransi, liburan dan bentuk fasilitas yang lain
- 5) *Contingent rewards* : rasa hormat, diakui dan diberikan apresiasi
- 6) *Operating procedures* : kebijakan, prosedur dan aturan
- 7) *Coworkers* : rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten

- 8) *Nature of work* : tugas itu sendiri dapat dinikmati atau tidak
- 9) *Communication* : berbagai informasi didalam organisasi (vebal maupun nonverbal).

Menurut Veithzal Rivai (2009:86) menyatakan faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah:

- 1) Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan.
- 2) Supervisi.
- 3) Organisasi dan manajemen.
- 4) Kesempatan untuk maju.
- 5) Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif
- 6) Rekan kerja.
- 7) Kondisi pekerjaan.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2010:80), faktor yang memepengaruhi kepuasankerja adalah:

- 1) Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaankaryawan, yang meliputi minat, ketenteraman dalamkerja, sikap terhadapkerja, bakat dan keterampilan
- 2) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan maupun karyawan dengan atasan.

- 3) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
- 4) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

A. A Anwar Prabu Mangkunegara (2009:120) mengatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Faktor Pegawai
Yaitu, kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.
- 2) Faktor Pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

d. Korelasi Kepuasan Kerja

Hubungan antara kepuasan kerja dengan variabel lain dapat bersifat positif atau negatif. Kekuatan hubungan mempunyai rentang dari lemah sampai kuat. Menurut Kreitner dan Kinicki (2004:226) Hubungan yang kuat menunjukkan bahwa atasan dapat mempengaruhi dengan signifikan variabel lainnya dengan meningkatkan kepuasan kerja. Beberapa korelasi kepuasan kerja sebagai berikut :

1) Motivasi

Antara motivasi dan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif dan signifikan. Karena kepuasan dengan pengawasan/supervisi juga mempunyai korelasi signifikan dengan motivasi, atasan/manajer disarankan mempertimbangkan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kepuasan pekerja sehingga mereka secara potensial dapat meningkatkan motivasi pekerja melalui berbagai usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja.

2) Pelibatan Kerja

Hal ini menunjukkan kenyataan dimana individu secara pribadi dilibatkan dengan peran kerjanya. Karena pelibatan kerja mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja, dan peran atasan/manajer perlu didorong memperkuat lingkungan kerja yang memuaskan untuk meningkatkan keterlibatan kerja pekerja.

3) *Organizational Citizenship Behavior*

Merupakan perilaku pekerja di luar dari apa yang menjadi tugasnya.

4) *Organizational Commitment*

Mencerminkan tingkatan dimana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap tujuannya. Antara komitmen organisasi dengan kepuasan terdapat hubungan yang signifikan dan kuat, karena meningkatnya kepuasan kerja akan menimbulkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Selanjutnya komitmen yang lebih tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja.

5) Ketidakhadiran (*Absenteisme*)

Antara ketidakhadiran dan kepuasan terdapat korelasi negatif yang kuat. Dengan kata lain apabila kepuasan meningkat, ketidakhadiran akan turun.

6) Perputaran (*Turnover*)

Hubungan antara perputaran dengan kepuasan adalah negatif. Dimana perputaran dapat mengganggu kontinuitas organisasi dan mahal sehingga diharapkan atasan/manajer dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan mengurangi perputaran.

8) Perasaan Stres

Antara perasaan stres dengan kepuasan kerja menunjukkan hubungan negatif dimana dengan meningkatnya kepuasan kerja akan mengurangi dampak negatif stres.

9) Prestasi Kerja/Kinerja

Terdapat hubungan positif rendah antara kepuasan dan prestasi kerja. Dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.

2.1.4 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin

bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Hal tersebut seperti yang dikemukakan oleh Abdurrahmat Fathoni (2007:126) yang menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah “Disiplin dapat diartikan bilamana pegawai selalu datang dan pulang pada tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Dalam kehidupan perusahaan kondisi tetap dan teratur merupakan sebagian aspek penting yang berperan pada kelancaran organisasi untuk mencapai tujuannya. Untuk menetralkan kondisi tertib dan teratur maka diperlukan pengaturan akan mekanisme kerja, diantaranya dalam bentuk peraturan kerja organisasi yang ditujukan kepada semua unsur dalam organisasi. Tujuan dari peraturan ini adalah untuk menciptakan suasana tertib dan teratur dalam pencapaian hasil kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Agar dapat berjalan dengan baik maka diperlukan ketaatan dari setiap karyawan dengan peran yang positif dalam melaksanakan peraturan yang telah ditentukan perusahaan.

Disiplin berasal dari bahasa latin, yaitu *diciplina* yang berarti latihan atau pendidikan, kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara obyektif, melalui kepatuhan menjalankan organisasi.

Menurut T.Hani Handoko (2012:208) dalam bukunya Sumber Daya Manusia mendefinisikan Disiplin adalah “Kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional”. Sedangkan menurut Melayu S.P Hasibuan dalam bukunya Sumber Daya Manusia edisi revisi (2010:193) Disiplin adalah “Kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplinkerja terbentuk dari adanya kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua aturan dan norma yang telah ditetapkan. Hal ini berarti bahwa kedisiplinan terbentuk bukan dari suatu keterpaksaan tetapi harus dari kesadaran seseorang, terlaksananya disiplin tidak hanya karena adanya hukuman bagi sipelanggar, namun terbentuk dari adanya rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh orang tersebut. Dengan terbentuknya rasa disiplin dalam diri setiap orang, maka hal tersebut dapat meningkatkan semangat kerja dan tujuan organisasi maupun individu dapat terlaksana dengan baik.

a. Unsur-unsur Kedisiplinan

Hasibuan (2010:194) mengemukakan bahwa kedisiplinan diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku. Penjelasan dari ketiga poin tersebut, akan diuraikan dibawah ini yakni :

1) Selalu datang dan pulang tepat pada waktunya

Ketepatan pegawai datang dan pulang sesuai dengan aturan dapat dijadikan ukuran disiplin kerja. Dengan selalu datang dan pulang tepat dengan waktunya, atau sudah sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan maka dapat mengindikasikan baik tidaknya tingkat kedisiplinan dalam organisasi tersebut.

2) Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik

Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik menjadi salah satu indikator kedisiplinan, dengan hasil pekerjaan yang baik dapat menunjukkan kedisiplinan pegawai suatu organisasi dalam mengerjakan tugas yang diberikan, serta dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.

3) Mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku

Mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku merupakan salah satu sikap disiplin pegawai sehingga apabila pegawai tersebut tidak mematuhi aturan dan melanggar norma-norma yang berlaku maka itu menunjukkan adanya sikap disiplin.

Pendapat yang hampir sama dikemukakan oleh Saydam (2000 : 289) bahwa pelaksanaan disiplin kerja dilihat dari kepatuhan pegawai yakni seperti mentaati jam kerja masuk dan jam kerja pulang, mematuhi seragam lengkap, ikut serta dalam pelaksanaan upacara dan bersikap sopan santun dalam melaksanakan tugas.

b. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Ada dua bentuk disiplin kerja menurut Anwar P. Mangkunegara (2008:129-130), yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif :

1) Disiplin Preventif

Suatu upaya untuk mengerakan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri, dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-pertaturan perusahaan. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakan disiplin kerja.

2) Disiplin Korektif

Suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku diperusahaan. Pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran pada pelanggar.

Simamora (2006 : 610-611) mengemukakan ada tiga bentuk disiplin yakni :

1) Disiplin Manajerial (*managerial discipline*)

Disiplin manajerial ini dimana segala sesuatu tergantung pada pemimpin, dari permulaan hingga akhir.

2) Disiplin Tim (*team discipline*)

Disiplin tim ini dimana kesempurnaan kinerja bermula dari ketergantungan satu sama lain, dan ketergantungan ini berkecambah dari suatu komitmen setiap anggota terhadap seluruh organisasi.

3) Disiplin Diri (*self discipline*)

Disiplin diri ini dimana pelaksana tunggal sepenuhnya tergantung pada pelatihan, ketangkasan dan pengendalian diri.

c. Tujuan Disiplin Kerja

Dalam organisasi memiliki disiplin kerja yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan pada organisasi itu sendiri. Agar tujuan tersebut dapat tercapai maka perusahaan perlu mengadakan pendisiplinan yang sering diartikan macam-macam. Ada yang menganggap bahwa disiplin adalah suatu kondisi dimana pegawai berperilaku sesuai dengan peraturan perusahaan, ada juga yang menganggap bahwa disiplin suatu hukuman dari perusahaan.

Menurut Wirawan (2009:138-139), Secara khusus pendisiplinan kerja bertujuan untuk :

- 1) Mendorong karyawan untuk mentaati kebijakan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja
- 3) Memanfaatkan penggunaan sarana dan prasarana secara optimal

- 4) Mendorong pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Disiplin kerja yang baik dapat ditegaskan apabila semangat dari pegawai itu sendiri, kerja yang baik dapat tercermin dengan melihat absensi pegawai, ketetapan waktu kerja dan terpenuhi kebutuhan mereka.

d. Manfaat Disiplin Kerja

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketentuan instansi. Menurut Siagan yang dikutip Edy Sutrisno (2008:45), manfaat disiplin kerja yaitu :

- 1) Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para pegawai.
- 2) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- 3) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan.
- 4) Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya.
- 5) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan pegawai.

e. Indikator Kedisiplinan

Menurut Alfred R. Lateiner dalam Imam Soejono (1983: 72), umumnya disiplin kerja dapat diukur dari 3 indikator yaitu :

1) Disiplin Waktu

Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi : kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2) Disiplin Peraturan dan Berpakain

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan, serta ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau lembaga.

3) Disiplin Tanggung Jawab Kerja

Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.

f. Faktor-faktor Masalah Disiplin Kerja

Kedisiplinan kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplin perusahaan akan dapat melaksanakan program-program kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berikut adalah faktor-faktor masalah disiplin kerja menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:edisi revisi), yaitu :

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.

Misalnya : Pada saat rekrutmen pegawai, perusahaan telah menetapkan tujuan dalam usaha mencari pegawai baru dan dapat secara langsung melihat kapabilitas pelamar yang sesuai dengan kebutuhan dan jabatan yang tersedia.

2) Teladan Pimpinan

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

3) Balas Jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan atau pekerjaan.

Misalnya : Memberikan balas jasa yang sesuai kepada para pegawainya seperti pemberian bonus, fasilitas serta kenaikan gaji.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai dan kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan yang baik.

Misalnya : Para atasan atau manajer selalu bersikap adil kepada semua bawahannya tanpa memilih-milih. Selain itu juga perusahaan akan memberikan hukuman bagi pegawai yang melanggar peraturan dan memberikan penghargaan yang sama pula bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik tanpa membedakan pangkat ataupun jabatan.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat adalah) tindakan nyata dan paling efektif untuk mencegah atau mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif.

Misalnya : Adanya pengarahan dari atasan kepada bawahan apabila mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas serta adanya penilaian atas adanya kesalahan dalam bekerja.

6) Sanksi Hukuman

Melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap disiplin pegawai akan berkurang.

Misalnya : Adanya hukuman berat, hukuman sedang, dan hukuman ringan.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara pegawai perusahaan.

8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik bagi perusahaan.

Misalnya : Pada istirahat siang, para pegawai baik atasan maupun bawah ansering mengadakan makan bersama dan shalat berjamaah, selain itu dengan bermain tenis meja bersama pada saat hari libur kerja sehingga diharapkan munculnya hubungan yang baik diantara sesama pegawai.

Setiap karyawan yang melakukan jenis-jenis disiplin adalah pegawai yang menghargai pekerjaannya dan pegawai yang mementingkan perusahaannya. Makadari pada itu pegawai yang sudah melakukan disiplin kerja, pegawai itu harus lebihbaik lagi dalam mempertahankan sikap disiplin. Bagi perusahaan harus memiliki timbal balik agar ada keseimbangan antara perusahaan dengan para karyawannya.

2.1.5 Produktivitas Karyawan

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bias berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja

karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

International Labour Organization (ILO) yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan (2010: 127) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa:

- a. Tanah
- b. Bahan baku dan bahan pembantu
- c. Pabrik, mesin-mesin dan alat-alat
- d. Tenaga kerja

Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Kusnendi, 2003:8.4).

Menurut L. Greenberg dalam Sinungan (2009:66), mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Produktivitas juga diartikan sebagai perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil, perbedaan

antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satu – satuan (unit) umum.

Sementara itu ditinjau dari dimensi keorganisasian, konsep produktivitas secara keseluruhan merupakan dimensi lain dari pada upaya mencapai kualitas dan kuantitas suatu proses kegiatan berkenaan dengan bahasan ilmu ekonomi. Oleh karena itu, selalu berorientasi kepada bagaimana berpikir dan bertindak untuk mendayagunakan sumber masukan agar mendapat keluaran yang optimum. Dengan demikian konsep produktivitas dalam pandangan ini selalu ditempatkan pada kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*) (Kusnendi, 2003: 8.4).

Dari berbagai pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

2.1.6 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Pandji Anoraga (2005: 56-60). Ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu:

“(1) pekerjaan yang menarik, (2) upah yang baik, (3) keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, (4) etos kerja dan (5) lingkungan atau sarana kerja yang baik, (6) promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan, (7) merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, (8) pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, (9) kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja, (10) Disiplin kerja yang keras”.

Sedangkan menurut Muchdarsyah (dalam Yuli Tri Cahyono dan Lestiyana Indira M, 2007:227) menyebutkan bahwa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

a. Tenaga kerja

Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas adalah karena adanya tenaga kerja yang lebih sehat, lebih terdidik dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkat karena hari kerja yang lebih pendek. Imbalan dari pengawas dapat mendorong karyawan lebih giat dalam mencapai prestasi. Dengan demikian jelas bahwa tenaga kerja berperan penting dalam produktivitas.

b. Seni serta ilmu manajemen

Manajemen adalah faktor produksi dan sumberdaya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.

c. Modal

Modal merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan, karena dengan modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai akan membuat semangat kerja bertambah secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan kondisi utama karyawan yang semakin penting dan menentukan tingkat produktivitas karyawan yaitu pendidikan dan pelatihan, motivasi, disiplin, keterampilan, tingkat penghasilan,

lingkungan dan iklim kerja, penguasaan peralatan. Dengan harapan agar karyawan semakin gairah dan mempunyai semangat dalam bekerja dan akhirnya dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja.

2.1.7 Indikator Produktivitas Kerja

Seperti dijelaskan Simamora (2009:612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator-indikator dibawah ini:

a. Kuantitas kerja

Merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

b. Kualitas kerja

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.

c. Ketepatan waktu

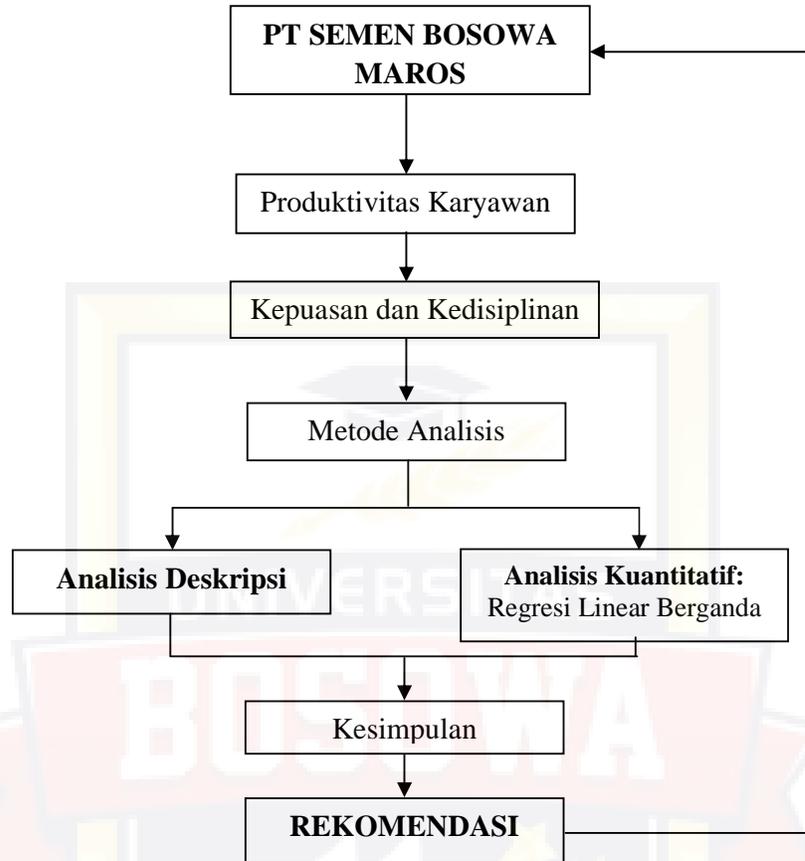
Waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

2.2 Kerangka Pikir

Sebagaimana halnya seorang dokter mencoba mengetahui kondisi kesehatan seseorang, begitu pula seorang manajer keuangan atau pihak-pihak lain yang berkepentingan dalam kaitannya dengan kondisi loyalitas karyawan atau pegawai suatu instansi. Dari arah pemikiran itulah yang mendorong dilakukannya penelitian ini tujuannya untuk mengetahui bagaimana kepuasan dan kedisiplinan terhadap loyalitas karyawan seperti pada gambar berikut ini :



**GAMBAR 2.1
KERANGKA PIKIR**



2.3 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan masalah pokok yang dikemukakan sebelumnya bahwa “kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Semen Bosowa Maros”.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian akan dilaksanakan di PT Semen Bosowa Maros, Desa Baruga, Kecamatan Batimurung, Kab. Maros, Prov. Sulawesi Selatan. dan Waktu penelitian ini dilakukan kurang lebih dua bulan. Dari bulan Mei s/d Juli 2016.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Tahap ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data sekunder beberapa laporan kepuasan kerja, kedisiplinan dan loyalitas karyawan diambil melalui beberapa data, antara lain :

a. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan ini dilakukan melalui pengumpulan dan penelaan literatur-literatur yang relevan dengan permasalahan yang dikaji untuk mendapatkan kejelasan dalam upaya penyusunan landasan teori yang sangat berguna dalam pembahasan selanjutnya. Literatur-literatur tersebut dapat berupa buku, laporan, artikel Koran atau majalah dan lain-lain yang dapat dijadikan acuan dalam penelitian ini.

b. Penelitian lapangan (*Field Research*)

Pengumpulan data melalui penelitian lapangan dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan ke lokasi penelitian. Teknik yang digunakan dengan cara ini adalah:

1) Observasi

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan langsung untuk melihat interaksi antara pimpinan dan karyawan.

2) Wawancara

Yaitu teknik pengumpulan data untuk memperoleh informasi dengan tanya jawab secara langsung kepada pihak-pihak terkait didalam PT Semen Bosowa Maros.

3) Dokumentasi

Yaitu kegiatan yang dilakukan dengan pencatatan terhadap dokumen yang dibutuhkan atau bukti tertulis yang resmi dan dapat dipertanggung jawabkan yang ada hubungannya dengan penelitian ini guna mengumpulkan data karyawan.

3.3 Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Adapaun jenis Data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka.

Jenis data ini diperoleh dari data jumlah karyawan, upah karyawan, data jumlah karyawan yang keluar atau yang masuk dari perusahaan dan data lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

2) Data kualitatif, yaitu data yang tidak dapat dihitung atau bukan berupa angka-angka yang diperoleh dari hasil wawancara, atau observasi

dengan pimpinan dan karyawan PT Semen Bosowa Maros, serta informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang akan dibahas.

b. Sumber Data

Adapun sumber data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Data Primer

Data primer, yaitu data yang diperoleh penulis secara langsung dari kantor yang diteliti, baik itu melalui observasi, kuesioner untuk karyawan pada tiap divisi dalam perusahaan, maupun melalui wawancara secara langsung dengan pimpinan perusahaan dan karyawan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

2) Data Sekunder

Data sekunder, yaitu data yang dikumpulkan oleh penulis dari dokumen-dokumen yang ada di PT Semen Bosowa Maros tersebut, dari hasil penelitian kepustakaan, dan dari instansi lainnya yang terkait. Data ini misalnya mengenai sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi, uraian tugas dan tanggung jawab, dan keadaan personalia.

3.4 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2010:117) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik

tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini pada bidang *CE TEKNICAL & PRODUCTION* dengan jumlah karyawan sebanyak 218 orang di PT Semen Bosowa Maros.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2010:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Besar sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian *CE TEKNICAL & PRODUCTION* yaitu sebanyak 66 orang. Besar sampel dalam penelitian di hitung menggunakan rumus slovin. Adapun rumus penentuan sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut Slovin (Steph Ellen, *eHow Blog*, 2010);

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

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, misalnya 5%.

3.5 Metode Analisis

a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui karakteristik responden pada penelitian melalui perhitungan persentase jawaban yang telah ditabulasi. Selain itu analisis deskriptif juga digunakan untuk mengidentifikasi karakteristik responden yang berpengaruh terhadap variabel pada penelitian, yaitu kepuasan kerja dan kedisiplinan terhadap loyalitas karyawan PT Semen Bosowa Maros.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negative.

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y' = Produktivitas Karyawan

X_1 = Kepuasan Kerja

X_2 = Kedisiplinan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

e = Error

c. Penentuan Range

Survei ini menggunakan skala likert dengan bobot tertinggi dari tiap pernyataan adalah 5 dan bobot terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 66 orang, maka :

$$range = \frac{skor\ tertinggi - skor\ terendah}{range\ skor}$$

Skor tertinggi : $66 \times 5 = 330$

Skor terendah : $66 \times 1 = 66$

Sehingga Range untuk hasil survei yaitu : $\frac{330-66}{5} = 52,8$

Range skor :

$66 - 117,8 =$ Sangat Rendah

$118,8 - 170,6 =$ Rendah

$171,6 - 223,4 =$ Cukup

$224,4 - 276,2 =$ Tinggi

$277,2 - 330 =$ Sangat Tinggi

3.6 Definisi Operasional

- c. Manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang dilakukan merangsang, mengembangkan, memotivasi dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi.
- d. Sumber daya manusia adalah merupakan kekayaan yang paling penting, yang dimiliki oleh suatu organisasi sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut.

- e. Kepuasan kerja adalah Evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. karena setiap individu akan memiliki tingkatn kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu.
- f. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT Semen Bosowa Maros

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Sejalan dengan kebutuhan pembangunan serta perkembangan teknologi, maka dunia usaha ikut pula berkembang searah dengan kebutuhan dimaksud. Pada awal tahun 1995, PT Semen Bosowa Maros melihat adanya suatu peluang usaha dengan memulai pelaksanaan proyek semen dengan tujuan ikut berpartisipasi dalam pembangunan industri regional dan nasional.

PT.Semen Bosowa Maros merupakan pengembangan dari bosowa group yang didirikan oleh H.M.AKSA MAHMUD. Latar belakang pemilihan nama Bosowa yang berasal dari singkatan Bone,Soppeng dan Wajo adalah didasarkan pada latar belakang bugis yang dikenal dengan nama “Tello Boccoe”(Tiga Serangkai) yaitu kerajaan Bone,Kerajaan Soppeng dan Kerajaan Wajo ketiga kerajaan tersebut mempunyai ciri dan karakteristik yang berbeda,yaitu Bone terkenal dengan Kepemimpinannya,Soppeng terkenal dengan hasil pertaniannya,dan Wajo terkenal dengan jiwa masyarakat dagangnya.

Sebagai bagian dari pengembangan Bosowa Group maka dibangunlah sebuah pabrik semen dengan nama PT.Semen Bosowa Maros. Pembangunan pabrik semen bosowa berasal dari pertemuan dari antara H.M Aksa Mahmud dengan seorang Rachid Hamdani,yaitu seorang system engginer pada sebuah perusahaan raksasa di swiss bernama Asian Brown Boveri (ABB) yang keinginan

untuk membentuk sebuah pabrik semen yang modern,bersahabat, efisien,dan rama lingkungan di kawasan asia.

Satu-satunya korporasi swasta nasional yang memproduksi semen di KTI. Selebihnya, industri semen diramaikan oleh investor asing dan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). – PT Semen Bosowa Maros menargetkan investasi senilai Rp6,5 triliun hingga 2015.investasi itu terkait upaya perseroan meningkatkan produksi semen hingga 10 juta ton per tahun, atau sebesar 20% dari total kebutuhan semen nasional pada 2015.Investasi tersebut tidak lepas dari niat manajemen perusahaan untuk mendukung upaya pemerintah dalam percepatan pembangunan infrastruktur, Bosowa akan mengambil bagian dalam mendukung upaya pemerintah pusat dan pemerintah daerah mendorong pembangunan infrastruktur, utamanya di kawasan Timur Indonesia (KTI).Sementara itu, investasi yang disiapkan untuk membangun Kiln Plant Line 2 atau pabrik tahap dua di Maros mencapai US\$310 juta atau sekitar Rp3 triliun.Pabrik itu nanti akan memproduksi bahan baku semen atau klinker, sebesar 5,2 juta ton per tahun.Saat ini total produksi Semen Bosowa mencapai 3,2 juta ton per tahun. Diperkirakan, bila Kiln Plant Line 2 ini tuntas pada 2014, maka total produksi Semen Bosowa akan mencapai 10 juta ton per tahun pada 2015. sumber pendanaan proyek tersebut 70% berasal dari perbankan dan sisanya dari dana internal perusahaan. Diproyeksikan, pembangunan proyek ini tuntas dalam dua tahun ke depan dan diharapkan pada 2014 sudah bisa produksi.

Saat ini total produksi klinker Bosowa mencapai 2,5 juta ton per tahun. Bosowa memiliki dua pabrik semen, masing-masing di Maros melalui PT Semen Bosowa Maros dan PT Semen Bosowa Indonesia di Pulau Batam. PT Semen Bosowa Maros memproduksi semen sebesar 2,5 juta ton per tahun. Selain di Maros, Bosowa juga tengah membangun *grindingplant* semen di Banyuwangi, Jawa Timur, berkapasitas 1,5 juta ton dengan investasi mencapai Rp1 triliun. Proyek ini diharapkan tuntas dan siap produksi pada akhir 2013. Pihaknya juga berencana membangun pabrik di beberapa wilayah lain di Indonesia, baik di KTI maupun kawasan Barat Indonesia.

Pada tahun Dekade 1980an ditandai oleh perkembangan Bosowa menjadi distributor otomotif terkemuka di kawasan Indonesia Bagian Timur, serta awal dari perkembangan kelompok usaha Bosowa. Tahun 1990an Bosowa berkembang ke arah manufaktur dengan pendirian Pabrik Semen Bosowa Maros, termasuk mengamankan jalur distribusi dengan mendirikan usaha jasa perdagangan dan transportasi melalui PT Bosowa Trading International, PT Bosowa Lloyd dan PT Mallomo Transporindo. Sejak tahun 2000 kelompok usaha Bosowa terus mengembangkan sayap bisnisnya, antara lain dengan pendirian Pabrik Semen Bosowa Batam memasuki sektor usaha pengembangan dan pengelolaan infrastruktur. Tahun 2006 ditandai oleh pergantian tampuk pimpinan Bosowa Corporation dari generasi pendiri, H. Aksa Mahmud, ke generasi penerus, H. Erwin Aksa, sebagai Chief Executive Officer; sekaligus pencaanangan program transformasi menuju Bosowa Excellence.

Pada tahun 2007 Bosowa Corporation mengembangkan misi baru, yaitu “Menjadi Berkat bagi Masyarakat Indonesia dengan Semangat Kepeloporan Indonesia Timur.” Pada tahun ini juga, Bosowa Agro Industries memasuki bisnis usaha kelapa sawit dengan pengembangan lahan di Sulawesi Selatan. Pada 2008 PT Bosowa Energi memperoleh fasilitas kredit perbankan sebesar US\$50 juta untuk pembangunan pembangkit listrik tenaga batubara berkapasitas 2 x 125 MW di Jenepono, Sulawesi Selatan.

Sebagai bagian dari pengembangan Bosowa Group setelah penelitian geologi dan izin pemerintah seperti izin BKPM tanggal 10 Oktober 1994 juga izin AMDAL tanggal 10 Juni 1991 maka diputuskanlah untuk memulai pelaksanaan proyek semen pada tanggal 3 April 1995. Momentum dari upaya pembangunan proyek semen ini dilakukan peletakan batu pertama pada tanggal 15 Juli 1995 oleh Bapak H. Z. B. Palaguna (Gubernur KDH Tk. I Propinsi Sul-Sel), disaksikan Menteri Keuangan RI kala itu Bapak Mari'e Muhammad.

PT Semen Bosowa Maros merupakan salah satu pabrik semen swasta nasional dengan kapasitas produksi 1.800.000 ton per tahun atau 5.500 ton per hari, yang berlokasi di Desa Baruga, Kec. Bantimurung, Kab. Maros, Propinsi Sulawesi Selatan. Akte pendirian perusahaan diterbitkan di Makassar dengan No. 29 tanggal 25 Januari 1991 oleh Mestariyana Habie, SH. Adapun areal konsesinya meliputi 1.000 Ha untuk bahan baku, 60 Ha untuk lokasi pabrik dan 40 Ha untuk lokasi perumahan.

Pabrik PT Semen Bosowa Maros dibangun dengan kontraktor utama Daewoo Corporation dari Korea Selatan, di mana kontrak kerjasamanya

ditandatangani pada tanggal 5 Juli 1996 dengan jangka waktu penyelesaian proyek selama 24 bulan. Adapun konsultan adalah P.E.G. SA (*Prospektif Engineering Gestion*) dari Switzerland, sedang pemasok mesin utama dari Fuller Corporation USA, dan peralatan listrik disuplai oleh A.B.B. Power dari Switzerland.

Pendanaan pembangunan proyek oleh bank sindikasi yang dipimpin oleh PT BDN dengan bank anggota PT BNI, PT Bank Exim, PT BTN, PT Bank Duta, PT Bank Nusa International, dan PT Bank Umum Tugu. Meskipun dalam perkembangannya beberapa bank sindikasi dilikuidasi menjadi Bank Mandiri. PT Semen Bosowa Maros memulai produksi perdananya pada bulan Juli 1998, jenis produksi yang dihasilkan adalah Semen Portland Type-I, yakni jenis semen yang dibuat dengan cara menggiling klinker bersama gypsum dan bahan tambahan lainnya. Pada tanggal 23 Agustus 1998, PT Semen Bosowa Maros mulai memproduksi semen, namun masih membeli klinker dari Semen Tonasa dan Semen Cibinong. Semen Bosowa di pasaran dalam bentuk curah, klinker, dan kemasan ukuran 40 kg dan 50 kg.

Pada tanggal 8 April 1999 PT Semen Bosowa Maros telah berhasil memproduksi klinker sendiri, selanjutnya pada tanggal 12 April 1999 berhasil menghasilkan Semen Bosowa dengan menggunakan klinker yang dihasilkan dari penambangan gugus gamping eksplorasi Bosowa Semen. Produksi PT Semen Bosowa Maros sebagian besar di pasaran dalam negeri dan sebagian lainnya di pasaran untuk ekspor yang pada tanggal 13 Oktober 1999 dimulailah ekspor

perdana dari akibat pasokan semen dalam negeri yang surplus ke daerah Afrika seperti negara-negara Sudan, Somalia, Madagaskar, dan Dubai.

4.1.2 Visi dan Misi PT. Semen Bosowa Maros

Adapun visi dan misi PT. Semen Bosowa Maros adalah sebagai berikut :

a. Visi

PT Semen Bosowa maros yang tumbuh dan berkembang di era reformasi, dengan dinamis menyongsong era globalisasi dan perdagangan bebas untuk menjadi perusahaan kelas dunia di bidang Industri semen dengan tekad memenuhi kepuasan pelanggan.

b. Misi

Memberikan produk berkualitas, Semen Portland Tipe I (jenis satu) yang dibuat dengan pabrik teknologi canggih yang sesuai dengan standar mutu internasional serta didukung oleh sumber daya manusia yang handal, ramah lingkungan sehingga memberikan manfaat bagi agama, bangsa dan masyarakat.

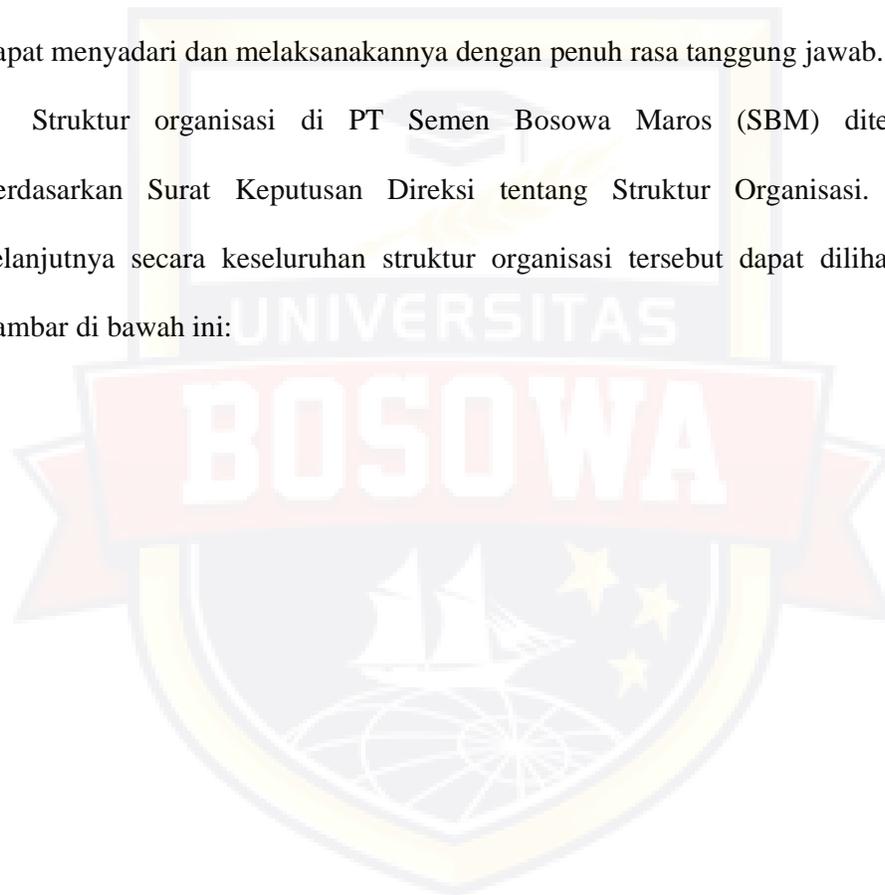
4.1.3 Struktur Organisasi

PT Semen Bosowa Maros (SBM) memiliki struktur organisasi yang masing-masing mempunyai tugas, wewenang dan tanggung jawab memberikan pelayanan dalam peningkatan pelayanan dan kepuasan konsumen, Selain itu dapat memberikan kemudahan dalam menjalankan usahanya menumbuhkan sektor ekonomi baik daerah maupun nasional. Struktur organisasi yang dimaksudkan sebagai alat ukur bahkan diharapkan struktur organisasi dapat membawa pesatuan

dan dinamika suatu perusahaan, atau dapat dikatakan bahwa struktur organisasi inilah mempersatukan fungsi-fungsi yang ada dalam lingkungan tersebut.

Struktur organisasi perusahaan dibuat dengan maksud agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan adanya penjadwalan struktur organisasi terdapat pembagian tugas dan tanggung jawab pada setiap karyawan yang bekerja di dalamnya serta wewenang dan tanggung jawab tersebut diharapkan karyawan dapat menyadari dan melaksanakannya dengan penuh rasa tanggung jawab.

Struktur organisasi di PT Semen Bosowa Maros (SBM) ditetapkan berdasarkan Surat Keputusan Direksi tentang Struktur Organisasi. Untuk selanjutnya secara keseluruhan struktur organisasi tersebut dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



4.1.4 Uraian Tugas

Berikut ini akan diuraikan mengenai bagian atau subseksi yang berhubungan dengan struktur organisasi. Adapun bagian atau sub seksi yang dimaksud yaitu :

a. CE. PT. Semen Bosowa Maros (*President Director*)

CE. PT. Semen Bosowa Maros (*President Director*) merupakan pemegang kekuasaan tertinggi dan mempunyai tugas dan tanggung jawab dalam menjalankan dan mengelolah perusahaan secara keseluruhan.

b. Management Representative

Management Representative mempunyai tugas membantu *President Director* dalam hal mengatur perusahaan dan bertanggung jawab langsung kepada *President Director*.

c. Internal Control

Internal Control mempunyai tugas membantu *President Director* dalam hal mengontrol segala sesuatu yang terjadi di perusahaan.

d. CE *Tekhnical & Production*

CE Tekhnical & Production mempunyai tugas dan bertanggung jawab dalam mengoperasikan pabrik, dan bertanggung jawab kepada *President Director*. *CE. Technical Production* ini membawai langsung :

1. *Production Division Head*

Production Division Head mempunyai tugas untuk melakukan proses produksi pada PT. Semen Bosowa Maros

2. *Maintenance Division Head*

Maintenance Division Head mempunyai tugas untuk melakukan pemeliharaan secara berkala terhadap *equitment* PT. Semen Bosowa Maros.

3. *QC & QA Division Head*

QC & QA Division Head mempunyai tugas dalam melakukan pengawasan kualitas produk PT. Semen Bosowa Maros baik produk dalam proses maupun produk jadi.

e. **CE Marketing**

Marketing Director memiliki tugas dan tanggung jawab dalam megkoordinasi bidang-bidang yang menyangkut dengan masalah pemasaran. *CE Marketing* ini membawahi :

1. *Marketing Division Head*

Marketing Division Head mempunyai tugas dalam melakukan penjualan terhadap hasil produk PT. Semen Bosowa Maros.

2. *Sales Division Head* (1 dan 2)

Sales Division Head (1 dan 2) bertugas mengontrol proses penjualan produk PT. Semen Bosowa Maros baik local maupun antar lokal.

3. *Distribution Division Head*

Distribution Division Head memiliki tugas mendistribusikan produk PT. Semen Bosowa Maros.

4. *Readymix Concrete Division Head*

Readymix Concrete Division Head bertugas mendesain produk akhir PT. Semen Bosowa Maros berdasarkan dengan hasil pengujian Beton.

f. **CE Finance dan Admin**

CE Finance memiliki tugas dan tanggung jawab dalam mengelola keuangan dan pembuatan anggaran perusahaan sesuai dengan sistem dan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan, dan *CE Admin* bertugas dan bertanggung jawab mengkoordinir bidang-bidang yang menyangkut masalah administrasi perusahaan dan masalah SDM atau masalah tentang kepegawaian terutama mengenai pengembangan kinerja karyawan pada umumnya. *CE. Finance & Admin* membawahi :

1. *Finance Division Head*

Finance Division Head bertugas melakukan pengontrolan keuangan PT. Semen Bosowa Maros mengenai laporan keuangan.

2. *Acct & Tax Division Head*

Acct & Tax Division Head bertugas melakukan pencatatan atau pembukuan terhadap semua aset yang dimiliki PT. Semen Bosowa Maros.

3. *HR & GA Division Head*

HR & GA Division Head bertugas melakukan perekrutan, Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) baik karyawan maupun masyarakat luar.

4. *Bizpro & IT Division Head*

Bizpro & IT Division Head bertugas membuat suatu sistem yang ada dalam perusahaan secara failed dengan menggunakan sistem *software*.

g. **PMO Division Head**

PMO Division Head bertugas melakukan pengontrolan dan pengawasan terhadap pengembangan perusahaan secara teknik dan bertanggung jawab kepada CE. PT. Semen Bosowa Maros.

h. *Procurement Division Head*

Procurement Division Head mempunyai tugas dalam melakukan pembelian dan pengontrolan terhadap material dan sperpak raw material.

4.1.5 Kegiatan Perusahaan

Proses pembuatan semen PT. Semen Bosowa Maros menggunakan proses kering yakni umpan *Raw Mill* hanya mengandung kadar air sebesar $\pm 1\%$. Selanjutnya urutan-urutan pembuatan semen tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. **Penyiapan Bahan Baku**

Bahan kapur didapatkan dari perbukitan kapur di sekitar lokasi pabrik, di Desa Baruga. Sebelum melakukan penambangan terlebih dahulu diadakan survey lokasi yang dilakukan oleh pihak departemen penambangan bekerja sama dengan petugas pengawasan kualitas dari departemen *Quality Assurance* untuk menentukan lokasi yang akan di tambang. Penambangan dilakukan dengan sistem tambang terbuka (*surface mining*) dengan

menggunakan bahan peledak untuk membongkar. Hasil dari peledakan ini kemudian diangkut menggunakan *dump truck* yang berkapasitas angkut maksimal 60 ton. Pemuatan batu kapur ke atas *dump truck* memakai bantuan *front shovel*.

Dengan menggunakan *Gyratory crusher* yang berkapasitas 1200 ton/jam. Bantuan hasil penambangan yang berukuran maksimal 1 m³ kemudian dihancurkan hingga berukuran maksimal 12.5 cm agar dapat di transfer oleh alat angkut lainnya, yaitu *belt conveyor*. Tidak sampai di sini saja, hasil dari unit ini masih mengalami pengecilan ukuran dengan menggunakan *cone crusher* untuk mendapatkan ukuran maksimal 8.5 cm untuk mendapatkan ukuran sesuai yang diisyaratkan oleh alat penggiling bahan baku, kemudian dicampurkan dengan tanah liat menggunakan *mix crusher type roller crusher*. Bahan-bahan ini kemudian diangkut menuju ke gudang penyimpanan menggunakan *belt conveyor*.

Tanah liat diambil dari Desa Ammesangeng/Bunga Eja yang berjarak sekitar 5 km dari lokasi pabrik. Penambangan dilakukan dengan cara penggalian dengan menggunakan *excavator*. Pengangkutan ke pabrik dilakukan juga menggunakan *dump truck*. Secara keseluruhan sistem *crushing clay* meliputi :

- 1) Umpan tanah liat dimasukkan ke *hopper* yang dilengkapi dengan *screen* dan *apron feeder*,

- 2) *Apron feeder* ini kemudian mengumpankan tanah liat ke dalam *crusher* dengan kecepatan tertentu untuk mendapatkan jumlah yang sesuai dengan proporsi tanah liat terhadap batu kapur,
- 3) *Double roller cutting crusher*, digunakan untuk mereduksi ukuran material. *Material clay* masuk diantara *roller crusher* yang bergerigi, di mana salah satu *roller fix* sedangkan *roller* yang lain ditekan oleh pegas. Pegas berfungsi sebagai pengaman *roller*, apabila ada material yang keras dan besar tergiling masuk ke *crusher*, maka *ruller* yang berpegas akan bergerak membuka celah antar kedua *roller* untuk menghindari terjadinya kerusakan akibat benda asing yang berukuran besar, *roller* dilapisi *liner*. Bentuk dari *liner roller crusher* dapat berbentuk rata rib atau gigi. Tingkat keausan dari gigi *crusher* tergantung dari jenis material yang diumpankan.

b. Penggilingan Bahan Baku

Dari gudang penyimpanan bahan baku, material ditransfer menggunakan *belt conveyor* dengan bantuan *bridge reclaimed* ke dalam tempat penyimpanan yang lebih kecil yaitu *bin*. Setiap komponen material tersebut mempunyai *bin* tersendiri yang berfungsi sebagai tempat penyimpanan sebelum dilakukan penimbangan. *Bin-bin* dinamakan *component bins*.

Komposisi material yang diumpankan ke dalam *raw mill* diatur sesuai dengan komposisi yang telah direkomendasikan oleh *Quality Control Dept*. Berdasarkan *set point* yang diinginkan untuk “*raw mix*”. Material tersebut selanjutnya ditransfer atau diumpankan ke dalam *mill* menggunakan *belt*

conveyor. Seiring dengan adanya udara panas yang dipakai sebagai udara pembawa, kadar air material yang keluar dari *raw mill* berkurang dari 5-10% menjadi max 1% dan suhu material yang keluar berkisar 90° C.

Debu halus hasil penyaringan alat pemisah tadi kemudian terbang terbawa oleh udara pembawa menuju 4 buah siklon yang berfungsi untuk memisahkan *material solid* dengan udara pembawa. kemudian *material solid* yang berupa butiran berukuran 90 mikron diterima dan ditransfer oleh alat transportasi lainnya pada bagian bawah siklon berupa *air slide* untuk disimpan dalam tempat penyimpanan, yaitu *blending silo* dengan kapasitas 30.000 etrik ton. *Blending silo* ini selain berfungsi sebagai tempat penyimpanan *raw mill*, juga berfungsi sebagai tempat di mana terjadinya pencampuran akhir dari *raw mix* sebelum diumpankan pada unit selanjutnya yaitu unit pembakaran. Seperti telah dinyatakan bahwa homogenitas terhadap *raw mix* sangat penting artinya untuk menjaga komposisi bahkan kimia dari *raw mix* tetap sama pada saat masuk *klin*.

c. Pembuatan Klinker

Untuk memproduksi klinker semen, bahan baku (*raw mill*) harus dipanaskan sampai 1450° C sehingga terjadi proses klinkerisasi. Proses pembakaran *raw mill* membutuhkan kondisi oksidasi untuk menghasilkan klinker berwarna abu-abu kehijauan. Jika kondisi ini tidak memadai akan dihasilkan klinker berwarna coklat sehingga semen yang dihasilkan kekuatannya rendah dan waktu settingnya rendah.

Selanjutnya akan diuraikan satu persatu peralatan pada unit produksi klinker :

1. *Suspension Preheated*

Umpan klin sebelum dimasukkan ke dalam klin terlebih dahulu dialirkan dalam *preheated* ini *suspension preheated* yang digunakan di PT. Semen Bosowa Maros adalah jenis SP dengan string yaitu ILC (*Separate Line Calciner*) menggunakan siklon lima tingkat.

Pada awalnya proses pemanasan bahan baku terjadi dengan mengalirkan udara panas hasil pembakaran di klin melalui *preheate* ini. Namun dalam perkembangan teknologi, proses pemanasan ini dilanjutkan dengan proses kalsinasi sebagian dari bahan baku di dalam kalsiner yang ditambahkan sebagai perangkat alat proses di *prehear* yang memungkinkan ditambahkan bahan bakar dan udara untuk memenuhi kebutuhan energi yang diperlukan untuk proses kalsinasi tersebut sehingga pada saat masuk ke klin derajat kalsinasi *raw mix* dapat mencapai 90-95%. Peralatan ini sudah banyak juga ditemukan di pabrik lainnya dengan kapasitas produksi yang cukup besar, sehingga disebut *Suspension Preheated* dengan kalsiner.

Dengan adanya peralatan kalsiner ini, maka proses kalsinasi yangdahulunya terjadi dalam klin beralih ke dalam kalsiner sehingga proses kalsinasi yang akan terjadi di klin tinggal sedikit. Dengan demikian dimensi klin yang ada di semen bosowa dirancang dengan dimensi yang lebih pendek.

2. Rotary Klin

Tungku putar (*rotary klin*) merupakan peralatan utama di pabrik semen ini, karena di dalam klin akan terjadi semua proses kimia pembuatan klinker. Material umpan yang berasal dari *preheater* masuk ke dalam *klin inlet* dengan kondisi 90-95% telah terkalsinasi membentuk oksida-oksida yang relatif yaitu : C_aO dan SiO_2 serta Al_2O_3 . Di daerah kalsinasi di dalam klin terus berlanjut proses dekomposinasi pada *zone* kalsinasi sehingga mencapai 100%. Dan pada *zone* klinkerisasi terjadi reaksi pembentukan senyawa-senyawa klinker utama klinker disertai adanya perubahan sebagian fase solid menjadi fasa cair.

Klinker ini kemudian meninggalkan klin melalui outlet yang sebelumnya mengalami pendinginan pada *zone* pendinginan di sekitar klin outlet. Material mengalir dari mulut klin (*clin inlet*) hingga keluar karena adanya kemiringan posisi klin serta adanya putaran dari klin itu sendiri. Arah material dengan arah gas adalah berlawanan arah dan sebagai bahan bakar digunakan batu bara yang lebih dahulu dihaluskan sebelum disemprotkan ke dalam sistem klin.

3. Pendinginan Klinker

Klinker yang terbentuk pada proses pembakaran mengalami pendinginan pada *clinker cooler*, *clinker cooler* yang digunakan pada umumnya ada dua jenis yaitu *planetary cooler* dan *gratecooler*. Pendinginan klinker dilakukan secara cepat supaya komposisi kristal semen tidak berubah, karena laju pendinginan klinker mempengaruhi perbandingan

antara Kristal dan fase cair dalam klinker. Pendinginan yang lambat mendorong pertumbuhan mineral klinker. Oleh karena itu pendinginan klinker dilakukan secara tiba-tiba dari suhu $\pm 1450^{\circ}\text{C}$ sampai menjadi $100-150^{\circ}\text{C}$. Selain itu pendinginan cara cepat ini juga berfungsi agar didapatkan klinker dalam bentuk *amorf* yang mudah digiling.

Klinker dingin dari klinker *cooler* ditransfer ke klinker *storagesilo* yang berkapasitas 75.000 MT melalui *pan conveyor*. Silo ini memiliki fasilitas untuk mengisi klinker ke truk ataupun untuk diumpangkan unit semen grinding.

4. Penggilingan Semen

Penggilingan semen yang digunakan adalah jenis *ball mill* yang berbentuk silinder dengan panjang 15 meter berdiameter 5 meter. Klinker dari *clinker silo* dan *gypsum* dari *storage* ditransfer ke dalam bin sebelum diumpangkan ke dalam *mill*. Dengan menggunakan *weight-feeder* masing-masing klinker dan gypsum akan diatur jumlahnya yang akan diumpangkan ke dalam *mill*. Klinker sebelum masuk ke dalam *mill* terlebih dahulu diproses pada sistem HRP untuk mendapatkan perlakuan agar lebih mudah digiling, sebagian output daripada HRP tersebut diumpangkan ke dalam *mill* dan sebagian lainnya akan dikembalikan sebagai sirkulasi.

Hasil dari penggilingan dari *mill* diumpangkan ke dalam kasifier untuk dipisahkan antara material yang halus dan masih kasar. Pada umumnya dikenal dua macam sistem penggilingan semen yaitu sistem penggilingan dengan *loop* terbuka dan *loop* tertutup. Seluruh keluaran dari hasil *mill*

sudah merupakan produk jadi yang disebut semen sehingga tidak diperlukan klasifikasi. Di samping kehalusan yang mempengaruhi mutu semen, hal lain yang perlu dikontrol dalam operasi ini adalah temperatur. Pengontrolan temperatur pada proses penggilingan semen dilakukan dengan injeksi air ke dalam mill melalui fasilitas *spray water* yang dipasang di *inlet* dan *outlet mill*.

5. Pengantongan

Semen silo kemudian masuk ke dalam *vibrating screen* yang berfungsi untuk material, pengotor atau sampah yang mungkin terikut dalam produk semen. Semen hasil *screening* kemudian diangkut oleh *chain conveyor* ke bagian pengantongan. Dibagian pengantongan semen tadi disimpan dalam bin-bin sebelum dikemas ke dalam kantong dengan menggunakan mesin pengemas yang disebut *rotary packer* yang berkapasitas masing-masing 100 ton/jam.

Untuk penanganan debu dibagian ini digunakan *bag filter* untuk masing-masing *rotary packer* dan sebuah *bucket elevator* untuk mengangkat material yang tumpah pada saat proses pengantongan. Semen hasil pengantongan dibawa oleh *belt conveyor* menuju ke truk yang sudah siap untuk diisi. Untuk pengaturan di atas truk pengangkut digunakan tenaga kerja manusia.

Setelah jumlah kantong yang ada di atas truk telah cukup, maka truk tersebut kemudian menuju ke bagian penimbangan sebelum meninggalkan lokasi pabrik. Apabila terjadi kelebihan atau kekurangan berat muatan maka

truk tersebut akan diperintahkan untuk kembali ke bagian pengepakan untuk diadakan perhitungan jumlah kantong. Apabila terdapat kekurangan maka akan ditambahkan berdasarkan kekurangan jumlah kantong tersebut, demikian pula sebaliknya.

Sebelum truk meninggalkan lokasi pabrik terlebih dahulu diadakan pencatatan pada bagian penimbangan untuk mendapatkan jumlah total semen yang dikirim pada hari itu. Fungsi bagian penimbangan ini adalah untuk mencatat seluruh berat produk yang keluar dan material yang masuk ke lokasi pabrik.

6. Penggilingan Batu Bara

Tujuan unit penggilingan batu bara (*coal mill*) adalah mempersiapkan batu bara secara fisis untuk ukuran batu bara yang akan digunakan sebagai bahan bakar pada proses pembakaran di *klin* dan *preheated*.

Batu bara yang datang dari sumbernya di Kalimantan dihancurkan dengan menggunakan *roller crusher* yang terdapat di *Receiving Station* (Lokasi penerimaan barang masuk). Batu bara yang telah direduksi ukurannya kemudian diangkut oleh *belt conveyer* menuju ke gudang batu bara dengan menggunakan *tripper*. Tujuan penyimpanan ini adalah untuk mendapatkan *stock material* batu bara yang cukup untuk kelangsungan operasi.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Di bagian ini menjelaskan gambaran umum tentang responden yang terdiri dari karyawan PT Semen Bosowa Maros pada bagian *Technical & Production* total keseluruhan untuk karyawan pada bagian ini sebanyak 218 orang, dan besaran sampel dalam penelitian ini sebanyak 66 responden. Dalam penelitian ini karakteristik responden dianalisis secara deskriptif dan peubah yang dianalisis meliputi Jenis Kelamin, Umur, Pendidikan Terakhir, Lama/Masa Kerja, Unit Kerja dan Pendapatan. Tabel karakteristik responden dapat dilihat pada table sebagai berikut:

TABEL 4.1
KARAKTERISTIK KARYAWAN
BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	60	91
Perempuan	6	9
Jumlah	66	100

Sumber : Hasil olahan data primer, 2016

Dari tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa yang mendominasi dalam penelitian ini berada pada kategori responden laki-laki, dimana jenis kelamin sebanyak 60 orang (91%) orang dari 66 sampel penelitian, sedangkan perempuan sebanyak 9 orang (9%).

TABEL 4.2
KARAKTERISTIK KARYAWAN
BERDASARKAN USIA

Umur	Jumlah Karyawan (Orang)	Presentase (%)
21-25	3	4,5
Usia	26-30	12
(Tahun)	31-35	19
	36-40	24
	41-45	8
Jumlah	66	100

Sumber : Hasil olahan data primer, 2016

Dari tabel 4.2 diatas, menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia yang lebih dominan berada pada katerogi usia 36-40 sebanyak 24 orang (36,5%) sedangkan yang paling rendah berada pada kategori usia 21-25 sebanyak 3 orang (4,5%).

TABEL 4.3
KARAKTERISTIK KARYAWAN
BERDASARKAN PENDIDIKAN TERAKHIR

Pendidikan Terakhir	Jumlah Karyawan (Orang)	Presentase (%)
SMA/Sederakat	32	48
Diploma III	4	6
S1	27	41
S2	3	5
Jumlah	66	100

Sumber : Tabulasi data primer, 2016

Dari tabel 4.3 diatas, menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir yang lebih dominan berada pada katerogi

pendidikan SMA/Sederajat sebanyak 32 responden (48%), sedangkan yang paling rendah berada pada kategori pendidikan S2 sebanyak 3 orang (5%).

TABEL 4.4
KARAKTERISTIK KARYAWAN
BERDASARKAN LAMA BEKERJA

Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah Karyawan (Orang)	Presentase (%)
0 - 5	22	33
6-10	29	44
11-15	11	17
> 20	4	6
Total	66	100

Sumber : Tabulasi data primer, 2016

Dari tabel 4.4 diatas, menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja yang lebih dominan berada pada katerogi 6-10th sebanyak 29 responden (44%) sedangkan yang terendah berada pada kategori >20 sebanyak 4 responden (6%).

4.2.2 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Kuesioner kepuasan kerja diberikan kepada karyawan bagian **CE** **TEKNICAL & PRODUCTION** dimana mempunyai tugas dan bertanggung jawab

dalam mengoperasikan pabrik, dan bertanggung jawab kepada *President Director*. *CE. Technical Production* ini membawahi langsung : *Production Division Head, Maintenance Division Head* dan *QC & QA Division Head*.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Hal tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

TABEL 4.5
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP
VARIABEL KEPUASAN KERJA

Indikator	SKOR					Jumlah	Rata-rata
	SS	S	N	TS	STS		
1	37	17	7	5	0	284	4,30
2	34	26	4	2	0	290	4,39
3	4	54	5	3	0	257	3,89
4	36	26	3	1	0	295	4,47
5	34	23	7	2	0	287	4,35
Total						1413	21,4
Rata-rata						282,6	4,28

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2016

Keterangan :

a. Indikator 1:

$$\begin{aligned} \text{Nilai rata-rata} &= [(57 \times 5) + (17 \times 4) + (7 \times 3) + (5 \times 2) + (0 \times 1)] : 66 \\ &= 284 : 66 = 4,30 \end{aligned}$$

b. Indikator 2:

$$\begin{aligned} \text{Nilai rata-rata} &= [(34 \times 5) + (26 \times 4) + (4 \times 3) + (2 \times 2) + (0 \times 1)] : 66 \\ &= 290 : 66 = 4,39 \end{aligned}$$

c. Indikator 3:

$$\begin{aligned} \text{Nilai rata-rata} &= [(4 \times 5) + (54 \times 4) + (5 \times 3) + (3 \times 2) + (0 \times 1)] : 66 \\ &= 257 : 66 = 3,89 \end{aligned}$$

d. Indikator 4:

$$\begin{aligned}\text{Nilai rata-rata} &= [(36 \times 5) + (26 \times 4) + (3 \times 3) + (1 \times 2) + (0 \times 1)] : 66 \\ &= 295 : 66 = 4,47\end{aligned}$$

e. Indikator 5:

$$\begin{aligned}\text{Nilai rata-rata} &= [(34 \times 5) + (23 \times 4) + (7 \times 3) + (2 \times 2) + (0 \times 1)] : 66 \\ &= 287 : 66 = 4,35\end{aligned}$$

Dari tabel 4.5 diatas, dapat di simpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja adalah sangat tinggi karena berada pada posisi *range* kelima (277,2–330) yaitu **282,6**. Hal ini membuktikan bahwa responden cenderung puas dan mencintai pekerjaannya pada PT Semen Bosowa Maros.

4.2.3 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Kuesioner disiplin kerja diberikan kepada karyawan bagian **CE** **TEKNICAL & PRODUCTION** dimana mempunyai tugas dan bertanggung jawab dalam mengoperasikan pabrik, dan bertanggung jawab kepada *President Director*. *CE. Technical Production* ini membawai langsung : *Production Division Head, Maintenance Division Head* dan *QC & QA Division Head*.

Dalam kehidupan perusahaan kondisi tetap dan teratur merupakan sebagian aspek penting yang berperan pada kelancaran organisasi untuk mencapai tujuannya. Untuk menetralsir kondisi tertib dan teratur maka diperlukan pengaturan akan mekanisme kerja, diantaranya dalam bentuk peraturan kerja organisasi yang ditujukan kepada semua unsur dalam organisasi. Hal tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut:

TABEL 4.6
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP
VARIABEL DISIPLIN KERJA

Indikator	SKOR					Jumlah	Rata-rata
	SS	S	N	TS	STS		
1	37	26	3	0	0	298	4,52
2	36	22	6	2	0	290	4,39
3	40	23	3	0	0	301	4,56
Total						889	13,47
Rata-rata						296,33	4,49

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2016

Keterangan :

a. Indikator 1:

$$\begin{aligned} \text{Nilai rata-rata} &= [(37 \times 5) + (26 \times 4) + (3 \times 3) + (0 \times 2) + (0 \times 1)] : 66 \\ &= 298 : 66 = 4,52 \end{aligned}$$

b. Indikator 2:

$$\begin{aligned} \text{Nilai rata-rata} &= [(36 \times 5) + (22 \times 4) + (6 \times 3) + (0 \times 2) + (0 \times 1)] : 66 \\ &= 290 : 66 = 4,39 \end{aligned}$$

c. Indikator 3:

$$\begin{aligned} \text{Nilai rata-rata} &= [(40 \times 5) + (23 \times 4) + (3 \times 3) + (0 \times 2) + (0 \times 1)] : 66 \\ &= 301 : 66 = 4,56 \end{aligned}$$

Dari tabel 4.6 diatas, dapat di simpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel kedisiplinan adalah sangat tinggi karena berada pada posisi *range* kelima (277,2–330) yaitu **296,33**. Hal ini membuktikan bahwa responden cenderung disiplin dalam pekerjaannya pada PT Semen Bosowa Maros.

4.2.4 Deskripsi Variabel Produktivitas Karyawan

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bias berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

Kuesioner produktivitas diberikan kepada karyawan bagian **CE** **TEKNICAL & PRODUCTION** dimana mempunyai tugas dan bertanggung jawab dalam mengoperasikan pabrik, dan bertanggung jawab kepada *President Director*. *CE. Technical Production* ini membawai langsung : *Production Division Head, Maintenance Division Head* dan *QC & QA Division Head*.

Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik karakteristik kepribadian individu. Hal tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut:

TABEL 4.7
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL
PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Indikator	SKOR					Jumlah	Rata-rata
	SS	S	N	TS	STS		
1	39	26	1	0	0	303	4,59
2	35	25	4	2	0	291	4,41
3	34	29	3	0	0	295	4,47
Total						889	13,47
Rata-rata						296,33	4,49

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2016

Keterangan :

a. Indikator 1:

$$\begin{aligned} \text{Nilai rata-rata} &= [(39 \times 5) + (26 \times 4) + (1 \times 3) + (0 \times 2) + (0 \times 1)] : 66 \\ &= 303 : 66 = 4,59 \end{aligned}$$

b. Indikator 2:

$$\begin{aligned} \text{Nilai rata-rata} &= [(35 \times 5) + (25 \times 4) + (4 \times 3) + (2 \times 2) + (0 \times 1)] : 66 \\ &= 291 : 66 = 4,41 \end{aligned}$$

c. Indikator 3:

$$\begin{aligned} \text{Nilai rata-rata} &= [(34 \times 5) + (29 \times 4) + (3 \times 3) + (0 \times 2) + (0 \times 1)] : 66 \\ &= 295 : 66 = 4,56 \end{aligned}$$

Dari tabel 4.7 diatas, dapat di simpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel produktivitas adalah sangat tinggi karena berada pada posisi *range* kelima (277,2–330) yaitu **296,3** Hal ini membuktikan bahwa responden cenderung efektif dan efisien dalam pekerjaannya pada PT Semen Bosowa Maros.

TABEL 4.8
DISTRIBUSI VARIABEL KEPUASAN KERJA,
DISIPLIN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Variabel	Indikator	Total	Rata-rata
Kepuasan Kerja (X_1)	5	1413	282,6
Disiplin Kerja (X_2)	3	889	296,33
Produktivitas Karyawan (Y)	3	889	296,33

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2016

Dari tabel 4.8 diatas, dapat di simpulkan bahwa distribusi variabel X_1 , X_2 dan Y adalah sangat tinggi dimana berada berada pada posisi *range* kelima (277,2–330) dengan hasil rata-rata X_1 282,6, X_2 296,33 dan Y 296,33. Hal ini membuktikan bahwa responden cenderung sangat setuju dengan kepuasan, disiplin dan produktivitas karyawan pada PT Semen Bosowa Maros.

4.2.5 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk menguji data yang menggunakan daftar pertanyaan atau kuesioner untuk melihat pertanyaan dalam kuesioner yang di isi oleh responden tersebut layak atau belum pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengambil data.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu. “Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel dimana $df=n-2$

dengan sig 5%. Jika $r \text{ tabel} < r \text{ hitung}$ maka valid". Wiratna Sujarweni (2014:192).

TABEL 4.9
HASIL UJI VALIDITAS

Variabel/ Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)			
1	0,793	0,244	Valid
2	0,844	0,244	Valid
3	0,387	0,244	Valid
4	0,880	0,244	Valid
5	0,784	0,244	Valid
Disiplin Kerja (X2)			
1	0,908	0,244	Valid
2	0,935	0,244	Valid
3	0,951	0,244	Valid
Produktivitas Karyawan (Y)			
1	0,889	0,244	Valid
2	0,910	0,244	Valid
3	0,948	0,244	Valid

Sumber : Hasil Olahan SPSS V.20, 2015

Dari tabel 4.9 diatas, menunjukkan bahwa semua indikator (X₁, X₂ dan Y) yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien yang lebih besar dari r tabel untuk sampel sebanyak 66 orang yaitu 0.244. Nilai r hitung yang disajikan dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua pernyataan/indikator valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas (kehandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-

kontruk pertanyaan/ Pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

“Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pertanyaan/ pernyataan. Jika nilai $\alpha > 0,60$ maka reliabel”. Wiratna Sujarweni (2014:192). Hasil uji reabilitas dapat di lihat pada 4.10 tabel:

TABEL 4.10
HASIL PERHITUNGAN REABILITAS

Variabel	Alfa	Keterangan
X ₁	0,773	Reliabel
X ₂	0,906	Reliabel
Y	0,903	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan SPSS V.20, 2015

Dari tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha*, untuk variabel X₁ (Kepuasan Kerja) adalah 0,712 X₂ (Disiplin Kerja) dan variabel Y (Produktivitas Karyawan) 0,683 jadi diatas 0,60 maka dikatakan reliabel.

4.2.6 Uji Regresi Linier Berganda

Regresi bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain, variabel yang dipengaruhi tersebut variabel dependen, sedangkan variabel mempengaruhi disebut variabel independen. Uji analisis regresi linier berganda di lakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen (kepuasan kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen. (produktivitas karyawan). Adapun hasil pengolahan data SPSS V. 16 for Windows 7 dapat di lihat pada tabel 4.11 berikut ini :

TABEL 4.11
HASIL PERHITUNGAN
REGERESI LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.723	.991		1.738	.087
Skor_X1	.256	.063	.418	4.083	.000
Skor_X2	.459	.099	.477	4.658	.000

a. Dependent Variable: Skor_Y

Dari tabel di atas dapat di ketahui persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,723 + 0,256X_1 + 0,459X_2$$

Model persamaan regresi (*Unstandardized coefficients*) menunjukkan koefisien (β) yaitu nilai yang menjelaskan bahwa Y (variabel terikat) akan berubah jika X (variabel bebas) diubah dalam satuan.

Sedangkan untuk model persamaan regresi *Standardized coefficients*, nilai koefisiennya adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,418 X_1 + 0,477 X_2$$

a. Koefisien (β) X_1 sebesar 0,418, memberikan arti bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas karyawan (Y). Hal ini menunjukkan dengan penambahan satu satuan kepuasan kerja, maka akan terjadi peningkatan penguasaan produktivitas karyawan sebesar 0,418 dan begitupun sebaliknya.

- b. Koefisien (β) X_2 sebesar 0,477, memberikan arti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan (Y). Hal ini menunjukkan dengan penambahan satu satuan pelatihan, maka akan peningkatan produktivitas karyawan sebesar 0,477 begitupun sebaliknya.

4.2.7 Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah variabel yang di masukkan yaitu kepuasan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Kemaknaan pengaruh variabel bebas sebagaimana pada model tersebut selanjutnya dibuktikan dengan pengujian secara bersama-sama dengan uji F sebagai berikut :

TABEL 4.12
HASIL PERHITUNGAN UJI F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	123.896	2	61.948	71.492	.000 ^a
	Residual	54.589	63	.866		
	Total	178.485	65			

a. Predictors: (Constant), Skor_X2, Skor_X1

b. Dependent Variable: Skor_Y

Hasil pengujian diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 71,492 dengan signifikansi (sig) 0,000 yang berada di bawah 0,05. Dimana angka F_{hitung} sebesar 71,492 di bawah angka F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sebesar 0,244 hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

4.2.8 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut.

TABEL 4.13
HASIL PERHITUNGAN R SQUARE

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.694	.684	.931

a. Predictors: (Constant), Skor_X2, Skor_X1

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R2*) yang diperoleh sebesar 0,833. Hal ini berarti 83% produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh kepuasan dan disiplin kerja, dan sisanya 17% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam metode regresi ini.

4.3 Pembahasan

Dari hasil analisis yang telah dilakukan mengenai kepuasan dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Semen Bosowa Maros, Berikut adalah pembahasan hipotesis dari hasil penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan: Berdasarkan latar belakang dan masalah pokok yang dikemukakan sebelumnya bahwa “kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Semen Bosowa Maros” dapat diterima.

Hal ini dilihat dari deskripsi penelitian dengan distribusi variabel X_1 , X_2 dan Y adalah sangat tinggi dimana berada pada posisi *range* kelima (277,2–330) dengan hasil rata-rata X_1 282,6, X_2 296,33 dan Y 296,33. Hal ini membuktikan bahwa responden cenderung sangat setuju dengan kepuasan kerja, disiplin kerja dan produktivitas karyawan pada PT Semen Bosowa Maros.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagaiberikut :

- a. Dari distribusi variabel X_1 , X_2 dan Y adalah sangat tinggi dimana berada berada pada posisi *range* kelima (277,2–330) dengan hasil rata-rata X_1 282,6, X_2 296,33 dan Y 296,33. Hal ini membuktikan bahwa responden cenderung sangat setuju dengan kepuasan, disiplin dan produktivitas karyawan pada PT Semen Bosowa Maros.
- b. Koefisien (β) X_1 sebesar 0,418, memberikan arti bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas karyawan (Y). Hal ini menunjukkan dengan penambahan satu satuan kepuasan kerja, maka akan terjadi peningkatan penguasaan produktivitas karyawan sebesar 0,418 dan begitupun sebaliknya.
- c. Koefisien (β) X_2 sebesar 0,477, memberikan arti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan (Y). Hal ini menunjukkan dengan penambahan satu satuan pelatihan, maka akan peningkatan produktivitas karyawan sebesar 0,477 begitupun sebaliknya.
- d. Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R2*) yang diperoleh sebesar 0,833. Hal ini berarti 83% produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh kepuasan dan disiplin kerja,

dan sisanya 17% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam metode regresi ini.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang penulis kemukakan diatas maka dapat memberikan saran sebagai berikut:

- a. Untuk mempertahankan dan meningkatkan produktivitas karyawan sesuai bidang kinerja yang telah diterapkan, maka berdayakan karyawan untuk melakukan hal yang terbaik, mengembangkan semangat kerjasama, sehingga dapat terbangun kolektivitas kerja karyawan.
- b. Dalam suatu perusahaan yang berorientasi pada keuntungan, maka perlu ditingkatkan adalah kerjasama antar karyawan, dan pimpinan, agar terbangun kolietivitas dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amilin dan Rosita Dewi. “**Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Role Stress Sebagai Variabel Moderating**”, JAAI Vol 12 No 1, 2008
- Akhmad Subekhi, Mohammad Jauhar, 2012. **Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia**. Prestasi Pustaka, Jakarta.
- Badeni, 2013. **Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi**, Cetakan I. Alfabeta. Bandung.
- Bahdin Nur T, 2013. **Pedoman Penulisan Karya Ilmiah (Proposal, Skripsi dan Tesis)**, Cetakan ke-7. Kencana Prenadamedia Group, Jakarta.
- Brahmasari, Ida Ayu. “**Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan**”, Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.10, No. 2, September 2008.
- Dewi Hanggraeni, 2011. **Perilaku Organisasi Teori, Kasus, dan Analisis**. Cetakan I. LPFE Universitas Indonesia, Jakarta.
- Duwi Priyatno, 2013. **Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS**. Cetakan Pertama. Gava Media. Yogyakarta.
- Eko Maulana Ali, 2013. **Kepemimpinan Integratif dalam Konteks Good Governance**. PT Multicerdas Publishing, Jakarta.
- H. Suwatno, Donni J. Priansa, 2013. **Manajemen SDM dalam Organisasi Publik Bisnis**, Alfabeta. Bandung.
- Mathis Robert, John H. Jackson, 2004. *Human Resource Management*, Edisi 10, Salemba Empat. Jakarta Selatan.
- S.P Hasibuan, 2014 **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- _____, 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Ke-15, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Prabu, Anwar. “**Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Bencanaan Nasional Kabupaten Muara Enim**”, Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya Vol. 3 No 6 Desember, 2011.
- Santoso, S. 2010. *Mastering SPSS 18*, Jakarta: PT Gramedia.

Sugiyono, 2012. **Metode Penelitian Administrasi**, Cetakan ke-20. Alfabeta. Bandung.

Wiratna Sujarweni, 2014. **SPSS untuk Penelitian**. Cetakan I. Pustaka Baru Press, Yogyakarta.

<http://makalahdanskripsi.blogspot.co.id/2008/10/pengertian-produktivitas-kerja.html>

<https://www.google.com/?client=firefox-b-ab#q=pengertian+produktivitas+menurut+hasibuan>

<http://jurnal-sdm.blogspot.co.id/2009/07/produktivitas-kerja-definisi-dan.html>

<http://globallavebookx.blogspot.co.id/2015/04/pengertian-produktivitas-kerja-karyawan.html>



LAMPIRAN



Kuesioner Penelitian

Saya Mahasiswa Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Bosowa, saya sedang menyusun sebuah skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dengan judul **“Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Semen Bosowa Maros”**, maka sangat dibutuhkan pendapat dari responden untuk melengkapi penelitian ini.

Besar harapan saya, kiranya Bapak/Ibu bersedia mengisi kuesioner ini dengan sejujurjujurnya. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih dan selamat mengisi kuesioner ini.

Peneliti

INDERA

I. IDENTITAS RESPONDEN

Jenis Kelamin : Pria Wanita
 Usia :
 Jabatan :
 Lama Bekerja :Tahun
 Pendidikan Terakhir :

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Jawablah setiap pertanyaan sesuai dengan pendapat Anda.
2. Pilihlah jawaban dengan memberi tanda *check list* (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Anda.

Adapun makna tanda tersebut adalah sebagai berikut :

STS = Sangat Tidak Setuju (1)
 TS = Tidak Setuju (2)
 RR = Ragu-ragu (3)
 S = Setuju (4)
 SS = Sangat Setuju (5)

1. Kepuasan Kerja (X_1)

No	Pernyataan/Indikator	Alternative Jawaban				
		STS	TS	RR	S	SS
1	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan saya.					
2	Saya bekerja dalam lingkungan kerja yang aman, bersih dan nyaman.					
3	Komunikasi karyawan dan pimpinan terjalain dengan baik dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.					
4	Saya datang tepat pada waktu yang ditentukan oleh perusahaan					
5	Saya menerima gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab.					

2. Disiplin Kerja (X_2)

No.	Pernyataan/Indikator	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	RR	S	SS
1	Peraturan jam masuk & jam pulang kerja diperusahaan harus efektif bagi karyawan					
2	Perintah yang diberikan oleh atasan harus langsung dikerjakan dan memakai pakaian sesuai dengan peraturan perusahaan					
3	Setiap karyawan harus berusaha untuk melaksanakan tugas sesuai dengan posisi & fungsinya					

3. Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan/Indikator	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	RR	S	SS
1	Saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan efektif					
2	Dengan program-program yang disediakan perusahaan dapat meningkatkan semangat dan kualitas kerja saya					
3	Saya selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan saya					

TERIMAKASIH!

N0	X1 Kepuasan Kerja						X2 Disiplin Kerja				Y Produktivitas			
	1	2	3	4	5	Tot	1	2	3	Tot	1	2	3	Tot
1	3	4	3	3	3	16	4	4	4	12	4	4	4	12
2	3	4	4	4	3	16	3	4	4	11	5	4	4	13
3	5	4	3	3	5	17	5	4	5	14	5	3	4	12
4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	12
5	4	3	3	5	4	19	4	4	5	13	4	4	4	12
6	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	12
7	5	4	4	4	5	22	5	5	5	15	5	5	5	15
8	3	3	4	4	3	17	4	4	4	12	4	3	3	10
9	5	5	5	4	3	22	4	4	4	12	4	4	5	13
10	4	4	3	4	3	18	5	5	5	15	5	4	4	13
11	4	4	4	4	4	20	5	5	5	15	4	5	4	13
12	3	4	4	4	4	19	4	4	4	12	4	4	4	12
13	3	4	4	4	4	19	4	4	4	12	4	4	4	12
14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	12
15	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	15
16	2	4	4	4	4	18	4	4	4	12	4	4	3	11
17	2	4	4	4	4	18	4	3	4	11	2	3	3	8
18	3	4	3	4	4	18	4	4	4	12	4	4	4	12
19	5	4	4	4	4	21	4	4	4	12	4	4	4	12
20	4	4	4	4	3	19	4	4	4	12	4	4	4	12
21	4	4	4	4	4	20	4	2	3	9	4	4	4	12
22	4	4	4	4	4	20	4	2	4	10	4	4	4	12
23	4	4	4	4	4	20	4	3	4	11	4	4	4	12
24	4	4	5	5	4	22	5	5	5	15	4	3	4	11
25	4	3	4	5	5	21	4	5	5	14	5	4	5	14
26	5	4	4	4	4	21	4	4	4	12	4	4	4	12
27	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	12
28	5	4	4	4	4	21	4	4	4	12	4	4	4	12
29	4	5	5	5	4	23	4	4	4	12	4	4	4	12
30	4	4	4	4	4	20	4	3	4	11	4	4	4	12
31	4	4	4	4	4	20	4	3	4	11	4	4	4	12
32	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	15
33	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	15
34	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	15
35	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	15
36	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	15
37	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	15
38	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	15
39	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	15
40	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	15
41	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	15
42	3	4	4	4	4	19	4	3	4	11	4	4	4	12
43	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	15
44	4	3	4	4	3	18	4	4	5	13	5	5	5	15

45	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	15
46	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	15
47	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	15
48	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	15
49	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	15
50	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	15
51	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	15
52	5	5	3	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	15
53	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	15
54	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	15
55	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	15
56	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	4	5	4	13
57	5	5	4	5	4	24	5	4	5	14	5	5	4	14
58	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	15
59	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	15
60	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	15
61	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	15
62	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	15
63	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	15
64	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	15
65	3	4	4	4	3	16	3	4	4	11	5	4	4	13
66	5	4	3	3	5	17	5	4	5	14	5	3	4	12



1. HASIL UJI VALIDITAS

VARIABEL KEPUASAN KERJA (X₁)

		Correlations					
		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Skor_total
Item_1	Pearson Correlation	1	.664**	.102	.556**	.693**	.793**
	Sig. (2-tailed)		.000	.415	.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66
Item_2	Pearson Correlation	.664**	1	.268	.683**	.671**	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000		.029	.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66
Item_3	Pearson Correlation	.102	.268	1	.352**	.012	.387**
	Sig. (2-tailed)	.415	.029		.004	.923	.001
	N	66	66	66	66	66	66
Item_4	Pearson Correlation	.556**	.683**	.352**	1	.653**	.880**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004		.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66
Item_5	Pearson Correlation	.693**	.671**	.012	.653**	1	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.923	.000		.000
	N	66	66	66	66	66	66
Skor_total	Pearson Correlation	.793**	.844**	.387**	.880**	.784**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	66	66	66	66	66	66

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

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

VARIABEL DISIPLIN KERJA (X₂)

		Correlations			
		Item_1	Item_2	Item_3	Skor_total
Item_1	Pearson Correlation	1	.729**	.851**	.908**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	66	66	66	66
Item_2	Pearson Correlation	.729**	1	.833**	.935**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	66	66	66	66
Item_3	Pearson Correlation	.851**	.833**	1	.951**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	66	66	66	66
Skor_total	Pearson Correlation	.908**	.935**	.951**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	66	66	66	66

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

VARIABEL PRODUKTIVITAS KARYAWAN (Y)

Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Skor_total
Item_1	Pearson Correlation	1	.668**	.788**	.889**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	66	66	66	66
Item_2	Pearson Correlation	.668**	1	.819**	.910**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	66	66	66	66
Item_3	Pearson Correlation	.788**	.819**	1	.948**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	66	66	66	66
Skor_total	Pearson Correlation	.889**	.910**	.948**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	66	66	66	66

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

2. HASIL UJI RELIABILITAS

X₁ : Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	66	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.773	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	38.92	20.040	.761	.707
Item_2	38.88	21.277	.826	.721
Item_3	39.38	24.916	.303	.788
Item_4	38.83	21.433	.833	.723
Item_5	38.92	20.933	.763	.720
Skor_total	21.73	6.048	.973	.825

X₂: Disiplin Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	66	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	9.02	1.523	.812	.874
Item_2	9.15	1.084	.810	.918
Item_3	8.95	1.521	.903	.820

Y: Produktivitas Karyawan**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	66	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.903	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	8.92	1.363	.761	.899
Item_2	9.03	1.230	.786	.882
Item_3	9.02	1.246	.880	.799

3. Regression**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Skor_Y	13.48	1.657	66
Skor_X1	21.61	2.705	66
Skor_X2	13.56	1.720	66

Correlations

		Skor_Y	Skor_X1	Skor_X2
Pearson Correlation	Skor_Y	1.000	.767	.783
	Skor_X1	.767	1.000	.733
	Skor_X2	.783	.733	1.000
Sig. (1-tailed)	Skor_Y	.	.000	.000
	Skor_X1	.000	.	.000
	Skor_X2	.000	.000	.
N	Skor_Y	66	66	66
	Skor_X1	66	66	66
	Skor_X2	66	66	66

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Skor_X2, Skor_X1 ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Skor_Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.694	.684	.931

a. Predictors: (Constant), Skor_X2, Skor_X1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	123.896	2	61.948	71.492	.000 ^a
	Residual	54.589	63	.866		
	Total	178.485	65			

a. Predictors: (Constant), Skor_X2, Skor_X1

b. Dependent Variable: Skor_Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.723	.991		1.738	.087
	Skor_X1	.256	.063	.418	4.083	.000
	Skor_X2	.459	.099	.477	4.658	.000

a. Dependent Variable: Skor_Y