

**PENGARUH SEMANGAT DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA  
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM)  
KABUPATEN KUDUS**

**SKRIPSI**

Untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Ekonomi



oleh  
Nama : Dwi Kusumawarni  
NIM :  
Program Studi : Pendidikan Ekonomi  
Administrasi Perkantoran  
Jurusan : Manajemen Ekonomi

**FAKULTAS EKONOMI,  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG.**

**2007**

## **PENGESAHAN KELULUSAN**

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Panitia Ujian Skripsi  
Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang pada :

Hari : Senin

Tanggal : 27 Agustus 2007

Penguji Skripsi

Drs. Sugiharto, M.Si  
NIP. 131286682

Anggota I

Dra. Hj. Nanik Suryani., M.Pd  
NIP. 131474079

Anggota II

Drs. Partono  
NIP. 131125942

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. Agus Wahyudin., M.Si  
NIP. 131658236

## **PERNYATAAN**

Saya menyatakan bahwa yang tertulis dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan buatan orang lain dan bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian maupun seluruhnya. Pendapat dan temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Semarang,

Dwi Kusumawarni  
NIM. 33640000208

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

*“Kegagalan bukanlah sewaktu kita jatuh, tapi ketika kita mau bangkit lagi”* (Ali bin Abi Tholib)

### **Kupersembahkan skripsi ini untuk :**

- Bapak dan Ibuku tercinta yang selalu berdoa demi kesuksesanku
- Kakak dan Adikku yang selalu mendukung dan membantuku
- Don Pupute yang selalu membantu dan memotivasi dalam menyusun skripsi
- Bidadari Kecilku “Eka Dini Fahriya Putri”
- Sahabat-sahabatku, terima kasih atas semua bantuan dan motivasinya
- Almamaterku

## **PRAKATA**

Syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya, sehingga skripsi yang berjudul “Pengaruh Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Kudus” dapat terselesaikan.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, pengarahan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan yang baik ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. DR. H. Sudijono Sastroatmodjo., M.Si., Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan ijin dan kesempatan untuk mengadakan penelitian.
2. Drs. Agus Wahyudin., M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi yang telah memberikan ijin dan kesempatan untuk mengadakan penelitian.
3. Drs. Sugiharto., M.Si., Ketua Jurusan Manajemen Ekonomi yang telah memberikan ijin dan kesempatan untuk mengadakan penelitian.
4. Dra. Hj. Nanik Suryani., M.Pd., dosen pembimbing I yang penuh kesabaran, telah banyak memberikan bimbingan, dorongan, bantuan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Drs. Partono, dosen pembimbing II yang penuh kesabaran, telah banyak memberikan bimbingan, dorongan, bantuan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.

6. Kepala PDAM kabupten Kudus yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengadakan penelitian di PDAM kabupaten Kudus.
7. Seluruh karyawan PDAM kabupaten Kudus.
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberikan balasan atas jasa-jasa beliau serta skripsi ini dapat berguna bagi yang membutuhkan. Amin.

Semarang,

Penyusun

## SARI

**Kusumawarni, Dwi.** 2007. *Pengaruh Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kudus.* Jurusan Pendidikan Ekonomi Administrasi Perkantoran. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang halaman.

### **Kata Kunci : Semangat Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas Karyawan**

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya untuk meningkatkan produktivitas kerja perlu didukung dengan adanya semangat kerja dan disiplin kerja. Namun, kebenaran argumen ini perlu dibuktikan melalui kegiatan penelitian agar diperoleh jawaban yang akurat.

Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah : (1) Adakah pengaruh semangat dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor PDAM Kabupaten Kudus ? (2) Seberapa besar pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor PDAM Kabupaten Kudus ? yang nantinya selain berguna bagi peneliti juga diharapkan akan berguna juga bagi karyawan Kantor PDAM Kabupaten Kudus dalam melaksanakan pekerjaannya dalam usaha menumbuhkan semangat kerja dan disiplin kerja dari sudut produktivitas kerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor PDAM yang berjumlah 92 karyawan. Karena penelitian ini merupakan penelitian populasi, maka dalam hal ini tidak memakai sampel penelitian. Variabel dalam penelitian ini yaitu variabel semangat kerja ( $X_1$ ) yang terdiri dari presensi, tanggung jawab, kerjasama, hubungan yang harmonis, kegairahan kerja dan disiplin kerja ( $X_2$ ) yang terdiri dari ketepatan waktu, mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik, menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan, memiliki tanggung jawab yang tinggi. Sedangkan variabel produktivitas kerja ( $Y$ ) terdiri dari sub variabel yaitu hasil kerja dan kualitas. Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Data yang dikumpulkan diolah dengan menggunakan komputasi program SPSS dan dianalisis dengan tehnik regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa  $t_1 = 7,026$ , dan  $t_2 = 4,977$  sedangkan  $t_{tabel}$  dengan dk pembilang = 2 dan dk penyebut = 89 pada taraf signifikansi 5% = 1,99. Sehingga dapat diketahui bahwa  $t_1$  dan  $t_2 > t_{tabel}$  maka hipotesis diterima. Adapun besarnya koefisien determinasi ( $r^2$ ) diperoleh 71,2 % sedangkan sisanya 28,8 % yang merupakan pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja dan disiplin kerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kabupaten Kudus merupakan faktor yang sangat penting bagi peningkatan produktivitas kerja secara maksimal. Peneliti menyarankan agar membina hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan. Hal ini diperlukan agar dalam pelaksanaan tugas antara atasan dan bawahan ada rasa kerja sama dan unsur kekeluargaan. Perlu

adanya peningkatan rasa percaya diri pada seluruh pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, sehingga hasil yang diperoleh lebih maksimal antara kualitas dan kuantitasnya. Perlu membina hubungan kerja sama antar pegawai dalam pelaksanaan tugas sehingga tidak ada rasa iri dan rasa individual. Dengan demikian tugas yang diberikan dapat terselesaikan dengan rasa senang hati sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal.

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
PENGESAHAN KELULUSAN .....	ii
PERNYATAAN .....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iv
PRAKATA .....	v
SARI .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Kegunaan Penelitian .....	5
E. Sistematika Skripsi .....	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
A. Landasan Teori .....	8
1. Semangat Kerja dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja .....	8
a. Pengertian semangat kerja .....	8
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja ....	12

2. Disiplin Kerja .....	14
a. Pengertian disiplin kerja .....	14
b. Jenis-jenis disiplin kerja .....	15
3. Produktivitas Kerja Karyawan .....	19
a. Pengertian produktivitas kerja .....	19
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja .....	21
c. Faktor-faktor yang menyebabkan turunnya produktivitas kerja .....	25
d. Timbulnya kegelisahan, tuntutan dan pemogokan .....	27
B. Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas .....	27
C. Kerangka Berfikir .....	29
D. Hipotesis .....	31
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>32</b>
A. Populasi Penelitian .....	32
B. Sampel .....	33
C. Variabel Penelitian .....	34
D. Metode Pengumpulan Data .....	35
E. Validitas dan Realibilitas .....	37
F. Metode Analisis Data .....	40
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>43</b>
A. Hasil Penelitian .....	43

1. Sejarah Berdirinya Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kudus .....	43
2. Gambaran Umum Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kudus .....	44
3. Analisis Regresi Linear Berganda .....	45
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	48
BAB V KESIMPULAN .....	52
A. Kesimpulan .....	52
B. Saran .....	53
DAFTAR PUSTAKA .....	54
LAMPIRAN – LAMPIRAN	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1	Jumlah Populasi Penelitian .....	32
Tabel 2	Besarnya Pengaruh Variabel Bebas .....	48

## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran

1. Surat Ijin penelitian dari Fakultas Ekonomi .....	55
2. Surat Ijin penelitian dari PDAM Kab. Kudus .....	56
3. Angket penelitian untuk karyawan .....	57
4. Perhitungan Validitas dan Reliabilitas Angket Semangat Kerja, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja .....	69
5. Tabel Uji Validitas dan Reliabilitas Semangat Kerja, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja .....	75
6. Analisis Deskriptif Persentase Semangat Kerja, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja .....	79
7. Analisis Regresi .....	81
8. Tabel Tabulasi Data Hasil Penelitian .....	84
9. Tabel Rangkuman Hasil Penelitian .....	90
10. Tabel Harga Kritik dari r Produk Moment .....	96
11. Tabel Kritik Uji t .....	97
12. Daftar Kritik Uji F .....	98

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan terciptanya produktivitas yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Untuk mewujudkan operasinya sebuah perusahaan memerlukan beberapa faktor produksi yaitu alam, tenaga kerja, modal, dan keahlian. Dimana keempat faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dan diantara keempat faktor utama tersebut faktor tenaga kerja atau manusia dalam hal ini adalah karyawan, merupakan hal yang terpenting karena manusia merupakan pemakai dan penggerak serta penentu segala aktivitas yang ada di perusahaan. Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang – orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan.

Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi / perusahaan dapat memberikan prestasi kerja. Dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Terdapat banyak faktor yang dapat

mempengaruhi produktivitas diantaranya semangat kerja dan disiplin kerja, tingkat pendidikan, ketrampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi ( Ravianto, 1995 : 20 )

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja.

Faktor lain yang menentukan produktivitas adalah disiplin kerja. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. ( Nitisemito, 1982 : 200 ). Sebagai gambaran apabila suatu perusahaan hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan teknologi tanpa memikirkan semangat dan disiplin kerja karyawan, maka pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan produk yang maksimal bila yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang tinggi.

Selama ini usaha peningkatan produktivitas lebih banyak dilakukan melalui peningkatan pengetahuan dan ketrampilan, padahal untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan tersebut perlu dilakukan latihan

atau training yang memerlukan adanya pengorbanan dana ( biaya ) dan waktu yang tidak sedikit. Oleh karena itu peningkatan semangat kerja dan disiplin kerja merupakan faktor yang perlu untuk diperhatikan dalam usaha mencapai produktivitas yang tinggi.

Dewasa ini, badan usaha milik negara sebagai salah satu pelaku ekonomi di Indonesia ikut serta berperan aktif dalam pembangunan Nasional khususnya dalam sektor perindustrian yang kegiatannya menyediakan barang dan jasa. Salah satu badan usaha tersebut adalah Perusahaan Daerah Air Minum, bereksistensi dalam bidang penyediaan air bersih yang pengelolannya masuk sampai ke daerah – daerah. Untuk mencukupi kebutuhan konsumennya perusahaan air minum selalu meningkatkan pelayanan baik dari segi kualitas maupun produktifitasnya.

Seperti kita ketahui, pada umumnya perusahaan harus bisa mempertahankan citranya agar dapat memperluas / menguasai pangsa pasar. Dalam hal ini perusahaan juga harus bisa meningkatkan kualitas perusahaan misalnya dari segi intern perusahaan itu sendiri antara lain peningkatan kualitas karyawan. Kualitas karyawan dapat dilihat dari semangat dan disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari. Dengan adanya semangat dan disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan input perusahaan yang mendatangkan profit.

Dalam melakukan kegiatan produksinya hampir semua menggunakan tenaga kerja manusia, sehingga dalam proses produksi memerlukan ketrampilan tenaga kerja manusia yang handal yang nantinya akan dapat

meningkatkan produktifitas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Diperlukan kondisi psikologis yang mendorong karyawan untuk melakukan usaha sehingga yang dilakukan diharapkan dapat mencapai tujuan perusahaan. Salah satu tujuan perusahaan adalah mendapatkan laba yang bisa didapat dengan produktifitas yang tinggi. Sehingga apa yang menjadi output perusahaan benar – benar dapat dinikmati konsumen. Karena saat ini perusahaan air minum memiliki prospek cerah dimasa depan untuk lebih mengembangkan usahanya. Hampir setiap rumah tangga menggunakan jasa Perusahaan Daerah Air Minum untuk memenuhi kebutuhan air setiap harinya.

Untuk meningkatkan usaha pengembangan dan peningkatan ketrampilan karyawan yang bertujuan untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum dalam mencapai hasil kerjanya yang telah ditetapkan oleh perusahaan salah satunya adalah melalui peningkatan semangat kerja dan disiplin kerja sehingga kelangsungan hidup perusahaan dapat dipertahankan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Berdasarkan survei pendahuluan, peneliti menemukan adanya kekurangmenaatinya tata tertib dan kebersihan kantor, sirkulasi ruangan kerja yang kurang baik, ketentuan-ketentuan perusahaan yang memberatkan karyawan, dan suasana kerja yang kurang kondusif.

Dari alasan dan kondisi tersebut di atas maka peneliti tertarik untuk mengangkat suatu penelitian dengan judul **PENGARUH SEMANGAT DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM ( PDAM ) KABUPATEN KUDUS.**

## **B. Perumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah sebagaimana diuraikan diatas dapat dikatakan bahwa untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi maka diperlukan semangat kedisiplinan kerja. Berdasarkan rumusan diatas, maka permasalahan yang diajukan adalah :

1. Adakah pengaruh semangat dan disiplin kerja terhadap produktifitas karyawan pada Kantor PDAM Kabupaten Kudus ?
2. Seberapa besar pengaruh semangat dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada Kantor PDAM Kabupaten Kudus ?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh semangat dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada Kantor PDAM Kabupaten Kudus.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh semangat dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada Kantor PDAM Kabupaten Kudus.

## **D. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian meliputi :

1. Kegunaan teorities

Untuk mengembangkan ilmu bidang manajemen perkantoran, yaitu mengenai semangat dan disiplin kerja baik secara teori maupun praktek yang sebenarnya di Kantor PDAM Kabupaten Kudus.

## 2. Kegunaan praktis

- a. Memberi masukan kepada Kantor PDAM Kabupaten Kudus untuk mengambil langkah – langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja melalui semangat dan disiplin kerja yang berguna bagi karyawan kantor.
- b. Bagi penulis sendiri, sebagai tambahan pengetahuan dan pengalaman di dunia kerja yang sesungguhnya dan sebagai gambaran sampai dimana teori - teori yang penulis terima di bangku kuliah bila diterapkan di lapangan / perusahaan.

## **E. Sistematika Skripsi**

Untuk memberikan gambaran mengenai isi dari penelitian ini, maka peneliti membuat sistematika sebagai garis besar. Adapun sistematika skripsi ini adalah sebagai berikut.

Bagian pendahuluan skripsi yang berisi mengenai judul, lembar pengesahan, abstraksi, motto dan persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel dan daftar lampiran.

Bab I Pendahuluan yang berisi mengenai latar belakang masalah, permasalahan, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan skripsi.

Bab II Landasan teori penelitian yang berisi mengenai tinjauan pustaka yang meliputi pengertian semangat kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja, prinsip – prinsip disiplin kerja, jenis – jenis disiplin kerja, syarat –

syarat disiplin kerja, faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, faktor – faktor yang menyebabkan turunnya produktivitas kerja, pengukuran produktivitas kerja, kerangka berpikir dan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian, diuraikan tentang metode penentuan obyek penelitian yaitu populasi dan sampel. Metode pengumpulan data, variabel penelitian, uji validitas dan uji reliabilitas serta metode analisis data.

Bab IV Hasil penelitian dan pembahasan, diuraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti pada Kantor PDAM Kabupaten Kudus.

Bab V Penutup, yang berisi tentang kesimpulan dan saran dari hasil penelitian, saran-saran yang sebaiknya dilakukan oleh Kantor PDAM Kabupaten Kudus dalam hal meningkatkan semangat kerja dan disiplin kerja melalui produktivitas.

Bagian akhir skripsi berisi Daftar Pustaka dan Lampiran-Lampiran.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Semangat Kerja dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja**

###### **a. Pengertian Semangat Kerja**

Semangat kerja digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan para karyawan dalam kantor. Apabila karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat kerja tinggi dan jika karyawan suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja rendah.

Semangat kerja adalah sikap dari individu ataupun sekelompok orang terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh (Pariata Westra, 1980 : 49). Menurut Niti Semito (1991 : 160) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat lebih cepat dan lebih baik sedangkan menurut Moekijat (1995 : 201) mengatakan bahwa semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan bersama.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat penulis simpulkan bahwa yang dimaksud dengan semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerjasama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi untuk mengetahui tinggi rendahnya semangat kerja karyawan suatu organisasi adalah melalui presensi, kerjasama, tanggung jawab, kegairahan dan hubungan yang harmonis. Untuk memahami pengertiannya maka akan diuraikan penjelasannya sebagai berikut :

#### 1) Presensi

Presensi merupakan kehadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya suatu instansi / organisasi selalu mengharapkan kehadiran karyawannya tepat waktu dalam setiap jam kerja sehingga pekerjaannya akan mempengaruhi terhadap produktivitas kerja, sehingga suatu organisasi tidak akan mencapai tujuannya secara optimal.

Presensi / kehadiran karyawan dapat diukur melalui :

1. Kehadiran karyawan ditempat kerja
2. Ketepatan karyawan datang / pulang kerja
3. Kehadiran karyawan apabila mendapat undangan mengikuti kegiatan / acara dan organisasi

#### 2) Kerjasama

Kerjasama adalah sikap dari individu atau sekelompok untuk saling membantu atau menginformasikan agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh (Westra, 1980 : 45). Kerjasama dapat menimbulkan dampak positif apabila dilakukan dengan niat baik, tujuan baik dan dilakukan dengan cara yang baik pula. Kerjasama ini sangat bermanfaat dan digunakan untuk memecahkan berbagai masalah dengan berorganisasi sedangkan bekerjasama yang negatif yaitu adalah kerjasama yang dilakukan dengan niat dan tujuan yang tidak baik. Yaitu untuk mendapatkan kepentingan pribadi dengan cara yang dapat merugikan orang lain. Untuk mengukur adanya kerjasama dalam kantor digunakan kriteria sebagai berikut :

- a. Kesiapan karyawan untuk bekerjasama baik dengan teman sejawat maupun pimpinan berdasarkan kesadaran untuk mencapai tujuan.
- b. Adanya kemauan untuk membantu teman yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. Adanya kemauan untuk memberikan kritik atau menerima kritik dan saran sehingga diperoleh cara yang baik.
- d. Cara mengatasi kesulitan didalam menyelesaikan pekerjaan.

### 3) Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan suatu kewajiban untuk melaksanakan suatu tugas dan untuk apa seseorang dapat

dipertanggungjawabkan dalam pelaksanaan tugas yang diserahkan (Moekijat, 1995 : 240). Tanggung jawab adalah penting dan harus ada dalam setiap pelaksanaan. Penyelesaian pekerjaan karena tanggung jawab dan mempunyai semangat kerja karyawan. Dengan adanya tanggung jawab yang diberikan pimpinan maka karyawan terdorong untuk melaksanakan pekerjaan tersebut apalagi jika karyawan merasa ikut memiliki organisasi tersebut ia akan berusaha semaksimal mungkin untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sebaik-baiknya sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Untuk mengukur daya tanggung jawab dapat diukur dari :

- a. Kesanggupan karyawan melaksanakan perintah dan kesanggupan dalam bekerja.
- b. Kemampuan karyawan menyelesaikan tugas-tugas dengan cepat.
- c. Melaksanakan tugas yang telah diberikan dengan sebaik-baiknya.
- d. Mempunyai perasaan bahwa pekerjaan yang diberikan tidak hanya untuk kepentingan kantor / organisasi tetapi juga untuk kepentingan sendiri.

#### 4) Kegairahan Kerja

Setiap karyawan yang memiliki kesenangan yang mendalam (minat) terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepadanya, pada umumnya memiliki semangat kerja yang positif atau tinggi. Karena

beban kerja, jenis dan sifat volume pekerjaannya sesuai dengan minat dan perhatiannya yang akan menimbulkan rasa senang dan bergairah dalam arti tidak merasa terpaksa dan tertekan dalam bekerja.

5) Hubungan yang Harmonis

Pergaulan antara pimpinan dan karyawan yang dipimpin sangat besar pengaruhnya terhadap semangat kerja. Pimpinan yang memperlakukan karyawan secara manusiawi, dengan sikap saling menghormati, saling menghargai, saling mempercayai dan saling menerima satu sama lain, baik selama melakukan pekerjaan maupun di luar jam kerja akan menimbulkan rasa senang yang dapat meningkatkan semangat kerja.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja

1) Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan

Yaitu adanya hubungan timbal balik yang saling menguntungkan antara pimpinan dan bawahan sehingga dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi.

2) Kepuasan para karyawan pada tugas dan pekerjaannya

Yaitu adanya rasa percaya diri para karyawan untuk menyelesaikan tugas dan kewajibannya secara sungguh-sungguh dan semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan organisasi.

3) Terdapatnya sesuatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain dalam organisasi

Yaitu tercapainya suatu kondisi yang dapat memberikan semangat kerja dan mendukung terselesainya tugas dan pekerjaannya dengan rasa senang kondisi semacam ini akan tercipta jika hubungan kerja terjalin semestinya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab serta hal dan kewajibannya masing-masing.

- 4) Adanya tingkat kepuasan ekonomi sebagai imbalan untuk jerih payahnya

Yaitu adanya upah yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan sehingga dapat memberikan rasa aman dan nyaman yang mampu memenuhi kebutuhannya secara layak.

- 5) Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama

Yaitu adanya tujuan yang jelas yang ingin dicapai yang pada akhirnya akan berguna untuk kepentingan bersama.

- 6) Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan dari organisasi

Yaitu adanya perlindungan kerja dan jaminan keselamatan pada setiap kecelakaan yang terjadi pada karyawan saat dia menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga karyawan merasa aman dan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

- 7) Adanya lingkungan fisik suatu kantor

Yaitu adanya suatu kondisi fisik dimana karyawan melaksanakan tugas dan kewajiban serta mempengaruhi dirinya dalam memberikan tugas yang diberikan kepadanya.

## **2. Disiplin Kerja**

### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Setiap perusahaan pada umumnya menginginkan agar para karyawan yang bekerja dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Dengan ditetapkannya peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitas kerjanya dapat meningkat.

Disiplin kerja juga diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan / ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan (Warsono, 1997 : 147).

Sedangkan Alex Nitisemito mengemukakan pengertian pendisiplinan yaitu sebagai suatu sikap, tingkah laku dan peraturan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis atau tidak tertulis (Nitisemito, 1982 : 199).

Pendapat yang lain mengatakan bahwa disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok / masyarakat berupa ketaatan-ketaatan yang

ditetapkan pemerintah / etika, norma, kaidah-kaidah yang berlaku untuk tujuan tertentu (Sinungan, 1995 : 145).

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang / sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik perbuatan pada suatu organisasi / perusahaan untuk tujuan tertentu.

Disiplin mengacu pada pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut :

- 1) Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika dan kaidah yang berlaku.
- 2) Adanya perilaku yang terkendali
- 3) Adanya ketaatan

Untuk dapat mengetahui seseorang disiplin dalam bekerja / tidak dapat dilihat dari :

- 1) Kepatuhan karyawan terhadap tata tertib yang berlaku termasuk tepat waktu dan tanggung jawab pada pekerjaan.
- 2) Bekerja sesuai prosedur yang ada
- 3) Memelihara perlengkapan kerja dengan baik (Sinungan, 1995 : 135)

b. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut G.R. Terry (1993 : 218), disiplin kerja dapat timbul dari diri sendiri dan dari perintah, yang terdiri dari :

- 1) *Self Imposed Discipline* yaitu disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa telah menjadi bagian dari organisasi sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela memenuhi segala peraturan yang berlaku.
- 2) *Command Discipline* yaitu disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Jadi disiplin ini bukan timbul karena perasaan ikhlas dan kesadaran akan tetapi timbul karena adanya paksaan / ancaman dari orang lain (G. R. Terry, 1993 : 218).

Dalam setiap organisasi / perusahaan yang diinginkan adalah jenis disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan dan kesadaran. Akan tetapi dalam kenyataan selalu menyatakan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan adanya paksaan dari luar. Untuk itu perlu melaksanakan kegiatan pendisiplinan yang mencakup disiplin preventif dan disiplin korektif.

Disiplin Preventif merupakan kegiatan yang dilakukan dengan maksud untuk mendorong para karyawan agar secara sadar mentaati berbagai standart dan aturan sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan / pelanggaran. Lebih utama dalam hal ini adalah dapat ditumbuhkan "*Self Discipline*" ( Disiplin Diri ) pada setiap karyawan tanpa kecuali. Untuk memungkinkan iklim yang penuh disiplin kerja

tanpa paksaan tersebut perlu kiranya standart itu sendiri bagi setiap karyawan dengan demikian dicegah kemungkinan-kemungkinan timbulnya pelanggaran-pelanggaran / penyimpangan dari standart yang ditentukan.

Disiplin Korektif merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut, kegiatan korektif ini dapat berupa suatu hukuman / tindakan pendisiplinan (*Dicipline Action*) yang wujudnya berupa scorsing (Handoko, 1996 : 129).

Semua bentuk pendisiplinan tersebut harus bersifat positif dan tidak membuat karyawan merasa terbelakang dan kurang tergairah dalam bekerja dan bersifat mendidik serta dapat mengoreksi kekeliruan agar dimasa mendatang tidak terulang kesalahan yang sama.

Prinsip-prinsip pendisiplinan untuk mengkondisikan karyawan perusahaan agar bersikap disiplin maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan :

a) Pendisiplinan dilakukan secara pribadi

Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan didepan orang banyak agar karyawan yang bersangkutan tidak merasa malu dan sakit hati.

b) Pendisiplinan harus bersifat membangun

Dalam pendisiplinan ini selain menunjukkan kesalahan yang telah dilakukan oleh karyawan haruslah diikuti dengan petunjuk cara pemecahannya yang bersifat membangun sehingga karyawan tidak merasa bingung dalam menghadapi kesalahan yang telah dilakukan.

- c) Pendisiplinan dapat dilakukan secara langsung dengan segera

Suatu tindakan yang dilakukan dengan segera setelah terbukti bahwa karyawan telah melakukan kesalahan sehingga karyawan dapat mengubah sikapnya secepat mungkin.

- d) Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan

Dalam tindakan pendisiplinan dilakukan secara adil tanpa pilih kasih, siapapun yang telah melakukan kesalahan harus mendapat tindakan pendisiplinan secara adil tanpa membedakan.

- e) Pimpinan hendaknya tidak melakukan pendisiplinan sewaktu karyawan absen

Pendisiplinan hendaknya dilakukan dihadapan karyawan yang bersangkutan secara pribadi agar tahu telah melakukan kesalahan.

- f) Setelah pendisiplinan hendaknya wajar kembali

Sikap wajar hendaklah dilakukan pimpinan terhadap karyawan yang telah melakukan kesalahan tersebut. Sehingga

proses kerja dapat berjalan lancar kembali dan tidak kaku dalam bersikap (Ranupandoyo, 1993 : 241).

Disiplin kerja karyawan dapat dikatakan baik, apabila memenuhi syarat sebagai berikut :

1. Para karyawan datang tepat waktu, tertib, teratur
2. Berpakaian rapi
3. Mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan secara baik
4. Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan
5. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan
6. Memiliki tanggung jawab yang tinggi (Soejono, 1997 : 67).

### **3. Produktivitas Kerja Karyawan**

#### **a) Pengertian Produktivitas Kerja**

The Liang Gie mengatakan bahwa produktivitas adalah merupakan perbandingan antara hasil kerja yang berupa barang-barang atau jasa dengan sumber atau tenaga yang dipakai dalam suatu proses produksi tersebut (The Liang Gie, 1988 : 109).

Sejalan dengan itu Sinungan memberikan pengertian tentang Produktivitas dalam beberapa kelompok sebagai berikut :

1. Rumusan tradisional bagi keseluruhan produksi tidak lain adalah ratio apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang digunakan.

2. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada kemarin dan hari esok lebih baik dan hari ini.
3. Produktivitas merupakan interaksi terpadu serasi dan tiga faktor esensial, yakni : Investasi termasuk pengetahuan dan teknologi serta riset, manajemen dan tenaga kerja (Sinungan, 1995 : 18)

Dari ketiga pengertian tersebut merupakan perkembangan dan pengertian produktivitas berasal dari rumusan tradisional sampai pada produktivitas yang didukung oleh adanya IPTEK, manajemen yang baik dan faktor tenaga kerja itu sendiri, yang diharapkan dapat berjalan selaras dan saling mendukung.

Jadi produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan ketrampilan barang modal teknologi manajemen, informasi, energi dan sumber-sumber lain menuju pada pengembangan dan peningkatan standar hidup. Dalam penelitian ini produktivitas dikaitkan dengan tenaga kerja. Hal-hal yang harus diperhatikan dalam kaitannya dengan faktor-faktor tenaga kerja ini adalah :

- a. Motivasi pengabdian disiplin etos kerja produktivitas dan masa depannya.

- b. Hubungan industrial yang serasi dan harmonis dalam suasana keterbukaan (Sinungan, 1995 : 9).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa meskipun ada sejumlah perbedaan mengenai definisi produktivitas yang tergantung pada keadaan yang nyata dan tujuan-tujuan yang ada pendekatan umum (bukan definisi) untuk mengatur pola dari model produktivitas adalah mengidentifikasi output dan komponen-komponen input yang benar dan sesuai dengan tujuan jangka panjang, menengah, dan pendek perusahaan (Sinungan, 1995 : 20).

Dari beberapa pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang untuk menghasilkan barang / jasa dengan menggunakan berbagai sumber produksi sesuai dengan mutu / kualitas dan jangka waktu yang telah ditetapkan perusahaan.

- b) Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja

Menurut Payaman J. Simanjuntak (1995 : 323), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah :

1. Kualitas dan kemampuan fisik karyawan

Kualitas dan kemampuan fisik karyawan dipengaruhi juga oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan.

2. Sarana pendukung

Sarana pendukung untuk meningkatkan produktivitas karyawan digolongkan menjadi 3 (tiga) yaitu :

- a. Menyangkut lingkungan kerja termasuk sarana dan peralatan yang digunakan, teknologi dan cara produksi, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana lingkungan kerja itu sendiri.
- b. Menyangkut kesehatan karyawan yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial serta jaminan keselamatan kerja.
- c. Supra sarana

Apa yang terjadi didalam perusahaan dipengaruhi juga oleh apa yang terjadi diluarnya, seperti sumber-sumber faktor produksi yang akan digunakan prospek pemasaran, perpajakan, perijinan dll. Selain itu hubungan antara pimpinan dan karyawan juga mempengaruhi kegiatan-kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan pimpinan terhadap bawahan, sejauh mana hak-hak karyawan mendapat perhatian sejauh mana karyawan diikutsertakan dalam menentukan kebijaksanaan.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Slamet Saksone mengatakan bahwa tinggi rendahnya tingkat produktivitas karyawan

tergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhinya, faktor-faktor tersebut adalah :

- 1) Adanya etos kerja yang merupakan sikap hidup yang bersedia bekerja keras demi masa depan yang lebih baik, semangat untuk mampu menolong dirinya sendiri, berpola hidup sederhana, mampu bekerjasama dengan sesama manusia dan mampu berfikir maju dan kreatif.
- 2) Mengembangkan sikap hidup disiplin terhadap waktu dan dirinya sendiri dalam arti mampu melaksanakan pengendalian terhadap peraturan, disiplin terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai manusia.
- 3) Motivasi dan orientasi kemasa depan yang lebih baik. Bekerja dengan produktif oleh dorongan / motivasi untuk mencapai masa depan yang lebih baik (Saksono, 1997 : 113).

Kemampuan manajemen menggunakan sumber-sumber maksimal dan menciptakan sistem kerja yang optimal akan menentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan (Simanjuntak, 1995 : 323).

Menurut Sondang P. Siagian (1982 : 28 ), produktivitas dapat mencapai hasil yang maksimal apabila ketiga faktornya dapat terpenuhi dan dilaksanakan. Adapun ketiga faktor tersebut adalah :

a. Produktivitas dikaitkan dengan waktu

Dalam hal ini berhubungan dengan penetapan jadwal pekerjaan menurut prosentase waktu yang digunakan, misalnya kapan seseorang harus memulai dan berhenti bekerja. Kapan harus memulai kembali bekerja dan kapan pula akan berakhir dan sebagainya. Dengan adanya penjadwalan waktu yang baik, kemungkinan terjadinya pemborosan baik SDM maupun SDA dapat dihindari.

b. Produktivitas dikaitkan dengan sumber daya insani

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

c. Produktivitas dikaitkan dengan sarana dan prasarana kerja

Untuk dapat tercapainya produktivitas kerja tidak terlepas dari faktor sarana serta prasarana yang ada dalam perusahaan tersebut. Untuk dapat dimanfaatkan secara optimal sehingga tidak terjadi pemborosan dalam bentuk apapun. Selain itu dimungkinkan bahwa sarana dan prasarana yang tersedia mempunyai nilai dan masa pakai yang setinggi mungkin.

Secara makro faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah : a) Status sosial ekonomi, b) Kualitas fisik, c) Teknostruktur, d) Kualitas non fisik, e) Peraturan birokrasi, dan f) Gaya kepemimpinan (Mulyono, 1993 :27).

T. Hani Handoko mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik karyawan, sistem kompensasi, desain pekerjaan dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta perilaku lainnya (Handoko, 1996 : 193).

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kondisi utama karyawan yang semakin penting dan menentukan tingkat produktivitas karyawan yaitu pendidikan, motivasi, semangat, disiplin, ketrampilan, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, kesempatan berprestasi dan jaminan sosial. Dengan harapan agar karyawan semakin gairah dan mempunyai semangat dalam bekerja (Ravianto, 1995 : 57 – 59). Dan akhirnya dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja.

c) Faktor-faktor yang menyebabkan turunnya produktivitas kerja

Menurut Slamet Saksono, faktor-faktor yang menyebabkan turunnya produktivitas kerja antara lain :

### 1. Menurunnya Presensi

Menurunnya tingkat presensi tanpa diketahui sebelumnya oleh pimpinan perusahaan dapat mengganggu pelaksanaan program kerja, apabila sejumlah karyawan terlihat dalam mata rantai kerja tidak hadir, pekerjaan selanjutnya tidak akan dapat berlangsung. Jika demikian perusahaan akan menanggung kerugian yang sesungguhnya dapat dihindarkan dengan mencegah terjadinya penurunan presensi.

### 2. Meningkatnya *Labour Turnover* (Perpindahan Buruh Tinggi)

Apabila karyawan tidak memperoleh kepuasan sebagaimana yang diharapkan maka akan menunjukkan langkah awal dari keinginan karyawan yang bersangkutan untuk pindah ke perusahaan lain yang diharapkan dapat memberikan fasilitas yang lebih baik, dimana hal itu akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.

### 3. Meningkatnya Kerusakan

Apabila karyawan menunjukkan keengganan untuk melengkapi pekerjaan karena adanya suatu ketimpangan antara harapan dan kenyataan, maka ketelitian dan rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja cenderung menurun, salah satu akibatnya adalah sering terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan yang akhirnya menyebabkan kerusakan yang melebihi batas normal.

- d) Timbulnya kegelisahan, tuntutan dan pemogokan (Saksono, 1997 : 119 : 120)

## **B. Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas**

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

Hadari Nawawi bukunya Administrasi Personel untuk peningkatan produktivitas Kerja mengutamakan semangat kerja yang tinggi / positif merupakan faktor yang berpengaruh berhasil guna dalam meningkatkan produktivitas kerja. (Nawawi, 1990 : 155).

Sementara itu Alex Nitisemito mengemukakan bahwa semangat kerja adalah melakukan kerja secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan diharapkan akan lebih baik dan lebih cepat. Semangat kerja dapat menumbuhkan kemampuan kerja dan bekerjasama, maka secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas. Jadi apabila suatu perusahaan mampu meningkatkan semangat dan bagaimana kegairahan kerja, maka mereka akan memperoleh banyak keuntungan, karena pekerjaan akan terselesaikan dengan cepat, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan / karyawan dapat

diperkecil seminimal mungkin, sehingga dengan demikian bukan saja produktivitas kerja yang dapat ditingkatkan, tetapi juga ongkos per unit dapat diperkecil. (Nitisemito, 1982 : 160).

Di samping semangat kerja, faktor lain yang menentukan produktivitas adalah disiplin kerja yang berarti kesediaan untuk mematuhi peraturan / ketentuan yang berlaku dalam lingkungan organisasi kerja masing-masing, sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Adanya kesediaan diharapkan pekerjaan akan dilaksanakan seefektif mungkin, bilamana kedisiplinan tidak dilaksanakan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien (Nitisemito, 1991 : 200).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya semangat kerja dan disiplin kerja serta kesungguhan dalam bekerja, maka diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sedangkan R. Saint Paul, dalam bukunya Hadawi Nawawi : Seni Administrasi Personel untuk peningkatan produktivitas kerja, mendefinisikan produktivitas secara sederhana yaitu hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan mencapai hasil itu (Nawawi, 1990 : 102).

Adapun indikator produktivitas dalam penelitian ini adalah kualitas dan hasil kerja karyawan. Produktivitas organisasi kerja tidak sekedar berhubungan dengan aspek kuantitas, tetapi juga aspek kualitas / mutu. Aspek kualitas sangat penting artinya untuk meningkatkan daya saing bagi organisasi

kerja dibidang ekonomi dan industri demi tercapainya misi dan tujuan dari perusahaan.

### **C. Kerangka Berfikir**

Produktivitas merupakan suatu aspek yang penting bagi perusahaan karena apabila tenaga kerja dalam perusahaan mempunyai semangat kerja yang tinggi dan didukung pula oleh disiplin kerja yang tinggi, maka perusahaan akan memperoleh keuntungan. Dengan adanya peningkatan produktivitas kerja selain itu perlu adanya tenaga kerja yang memiliki ketrampilan dan keahlian dalam bekerja karena apabila tenaga kerja tidak memiliki keahlian dan ketrampilan akan berakibat menurunkan produktivitas dan dapat merugikan perusahaan.

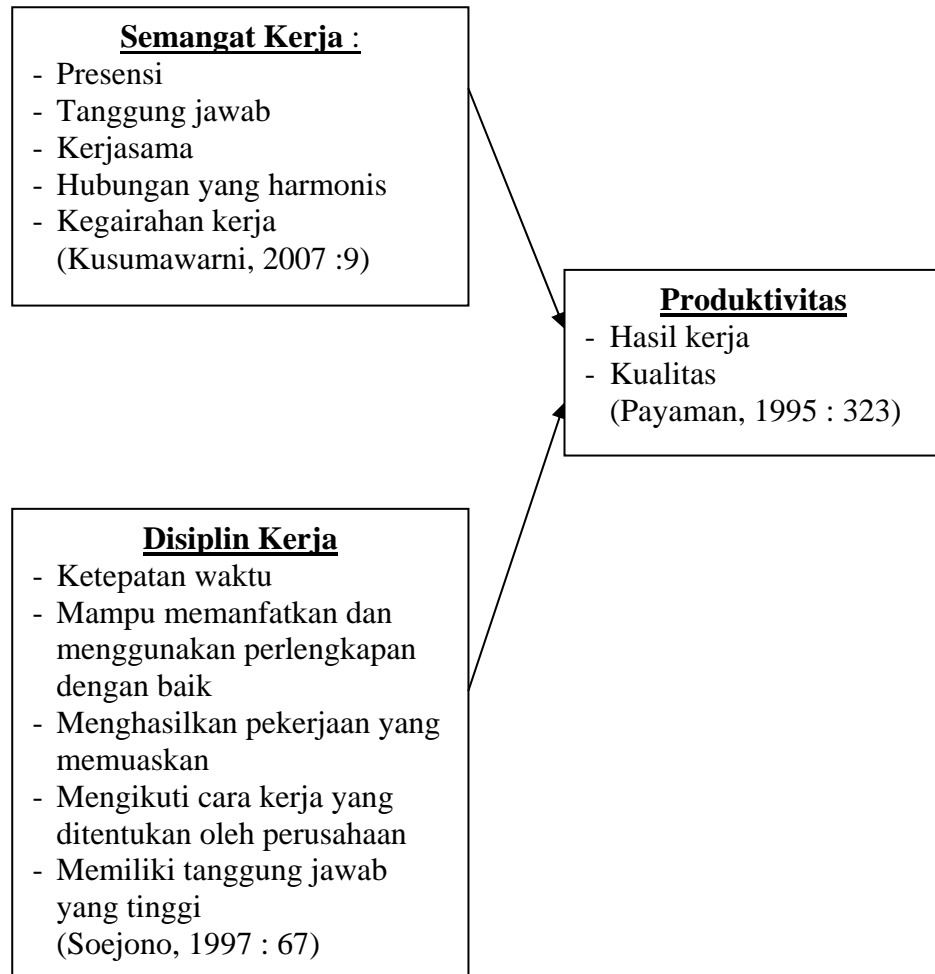
Semangat kerja yang tinggi akan tampak berupa kesediaan bekerja keras dengan sungguh-sungguh, tekun dan bergairah, bekerja dengan senang dan bertanggung jawab terhadap tugas, adanya hubungan yang harmonis dan bekerjasama dalam bekerja yang didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang baik dan kesempatan mengembangkan diri. Hal tersebut yang akan dijadikan indikator dalam penelitian ini.

Di samping semangat kerja, faktor lain yang menentukan produktivitas adalah disiplin kerja yang berarti kesediaan untuk mematuhi peraturan / ketentuan yang berlaku dalam lingkungan organisasi kerja masing-masing sehingga diharapkan dapat meningkatkan produksi kerja.

Dalam penelitian ini indikator disiplin kerja adalah ketepatan waktu, mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan dengan baik, menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan, memiliki tanggung jawab yang tinggi.

Dari uraian dapat disimpulkan bahwa semangat dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam kenyataannya pengendalian mutu tersebut sangat dipengaruhi oleh faktor manusia, baik sebagai tenaga kerja yang harus memproduksi sesuatu maupun yang bertanggung jawab terhadap pengendalian keseluruhan kegiatan organisasi kerja. Dengan kata lain suatu organisasi kerja akan tinggi produktivitasnya dalam segi kuantitas maupun kualitasnya, apabila personal pengelolaannya dari tenaga kerja yang berkualitas / mutu. Dalam suatu perusahaan dapat dibedakan menjadi tiga jenis usaha yaitu dengan meningkatkan mutu yang rendah, mempertahankan mutu yang tinggi, dan meningkatkan mutu yang sudah tinggi agar semakin tinggi.

Adapun kerangka pemikiran dalam penyusunan skripsi dapat digambarkan dalam model sebagai berikut :



#### **D. Hipotesis**

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Suharsimi Arikunto, 1998 : 67). Adapun hipotesis yang penulis ajukan adalah ada pengaruh antara semangat dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor PDAM Kabupaten Kudus.

**BAB III**  
**METODE PENELITIAN**

**A. Populasi Penelitian**

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Suharsimi Arikunto, 1998 : 115), sedangkan pendapat lain, mengatakan bahwa populasi adalah seluruh penduduk / individu yang dimaksud untuk diselidiki (Sutrisno Hadi, 1994 : 220). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor PDAM Kabupaten Kudus. Adapun jumlah karyawan kantor PDAM Kabupaten Kudus adalah sebagai berikut :

**Tabel. 1 Jumlah Populasi Penelitian**

<b>DIREKTUR</b>	<b>3 Orang</b>
<b>ADMINISTRASI</b>	
1. Bagian Keuangan	15 Orang
2. Bagian Langganan	10 Orang
3. Bagian Umum	18 Orang
<b>TEKNIK</b>	
1. Bagian Produksi	11 Orang
2. Bagian Distribusi	5 Orang
3. Bagian Perencanaan Teknik	3 Orang
4. Bagian Perawatan Teknik	8 Orang
<b>PDAM CABANG IKK BAE</b>	
1. Bagian Keuangan	1 Orang
2. Bagian Langganan	1 Orang
3. Bagian Umum	1 Orang
4. Bagian Produksi	1 Orang
5. Bagian Distribusi	0 Orang

<b>PDAM CABANG IKK UNDAAN</b>	
1. Bagian Keuangan	1 Orang
2. Bagian Langganan	1 Orang
3. Bagian Umum	1 Orang
4. Bagian Produksi	2 Orang
5. Bagian Distribusi	2 Orang
<b>PDAM CABANG IKK GONDOSARI</b>	
1. Bagian Keuangan	1 Orang
2. Bagian Langganan	1 Orang
3. Bagian Umum	2 Orang
4. Bagian Produksi	2 Orang
5. Bagian Distribusi	2 Orang
<b>Jumlah</b>	<b>92 Orang</b>

## B. Sampel

Sampel adalah sebagian / wakil populasi yang diteliti apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi (Sukarsimi Arikunto, 1998 : 107). Mengingat jumlah karyawan dilingkungan kantor PDAM Kabupaten Kudus kurang dari 100 yaitu 92 orang maka berdasarkan ketentuan tersebut di atas peneliti mengadakan penelitian pada seluruh populasi, dengan demikian peneliti ini tidak memakai sampel penelitian. Dengan penelitian populasi diharapkan penelitian ini mempunyai prestasi yang tinggi yang akhirnya pandangan yang lebih mendekati nilai sesungguhnya.

### C. Variabel Penelitian

Istilah variabel adalah objek penelitian / apa yang menjadi titik berat perhatian suatu penelitian (Suharsimi Arikunto, 1998 : 99). Variabel yang diteliti harus sesuai dengan permasalahan dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian.

Dalam penelitian ini variabel yang akan diteliti adalah :

1. Variabel Bebas / Independent variable (X), yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain atau yang diselidiki pengaruhnya adapun yang menjadi variabel bebas (X) dalam penelitian ini terdiri dari :

a. Semangat Kerja ( $X_1$ )

Semangat Kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling berkerjasama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator semangat kerja meliputi presensi, tanggung jawab, kerjasama, hubungan yang harmonis, kegairahan kerja.

b. Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Disiplin kerja adalah sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang/ sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik perbuatan pada suatu organisasi/ perusahaan untuk tujuan tertentu. Indikator disiplin kerja meliputi : ketepatan waktu, mampu memanfaatkan dan menggerakkan peralatan dengan baik, menghasilkan pekerjaan yang

memuaskan mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan (kepatuhan pada peraturan), memiliki tanggung jawab tinggi.

## 2. Variabel Terikat atau Dependent Variable (Y)

Variabel terikat adalah gejala atau unsur yang dipengaruhi variabel lain, variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas karyawan dengan indikator kualitas dan hasil yang diperoleh.

### **D. Metode Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah:

#### 1. Metode Kuesioner

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang perbandingan atau hal lain yang diketahui (Suharsimi Arikunto, 1998 : 140).

Metode kuesioner yang dipakai dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner tertutup karena jawaban telah disediakan. Kuesioner yang digunakan adalah pilihan ganda dimana setiap item soal disediakan 4 jawaban dengan skor masing-masing sebagai berikut :

- Jawaban “a” diberi skor 5 dengan kategori sangat tinggi
- Jawaban “b” diberi skor 4 dengan kategori tinggi

- Jawaban “c” diberi skor 3 dengan kategori cukup tinggi
- Jawaban “d” diberi skor 2 dengan kategori rendah
- Jawaban ”e” diberi skor 1 dengan kategori cukup rendah

Alasan menggunakan metode kuesioner adalah :

- a. Responden adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri sehingga akan diperoleh data yang lengkap dan benar sebab materi yang diungkap lebih bersifat pribadi.
- b. Responden memiliki kebebasan dan keluasan untuk mengungkapkan informasi yang diperlukan.
- c. Hemat waktu, tenaga dan biaya

Dalam metode kuesioner ini digunakan untuk memperoleh data variabel semangat dan disiplin kerja dan variabel produktivitas karyawan. Dimana angket berisi :

- 1) Kelompok pertanyaan sub variabel semangat dan disiplin kerja.
- 2) Kelompok pertanyaan sub variabel produktivitas karyawan.

## 2. Metode Dokumentasi

Metode ini digunakan untuk melengkapi data yang berhubungan dengan data mengenai kantor PDAM Kabupaten Kudus.

## 3. Metode Observasi

Metode ini digunakan pada saat survey pendahuluan yaitu untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya pada kantor PDAM Kabupaten Kudus.

## E. Validitas dan Reliabilitas

### 1. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang mewujudkan kevalidan / kesakhian suatu instrumen (Suharsimi Arikunto, 1998 : 160). Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengukur data variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud, sesuai dengan cara pengujiannya ada dua macam yaitu : validitas internal dan validitas eksternal. Dalam penelitian ini uji validitas yaitu validitas internal. Validitas internal adalah validitas yang dicapai apabila terdapat kesesuaian antara bagian-bagian instrumen dengan instrumen secara keseluruhan (Suharsimi Arikunto, 1998 : 162). Dengan kata lain sebuah instrumen dikatakan memiliki validitas internal apabila setiap bagian instrumen mendukung misi instrumen secara keseluruhan yaitu mengungkapkan data dari variabel yang dimaksud. Sebelum instrumen digunakan sebagai alat pengumpulan data maka uji coba dilakukan terlebih dahulu kepada 15 responden yang diambil secara acak.

Uji validitas internal yang dilakukan yaitu analisis butir yaitu mengkorelasikan skor-skor yang ada pada butir dengan skor total. Sedangkan rumus yang digunakan dalam mengukur validitas instrumen ini adalah rumus product moment dari Pearson.

$$R_{xy} = \sqrt{\frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\{ \quad \quad \quad \}}}$$

$$N \sum X^2 - (\sum X)^2 \quad N \sum Y^2 - (\sum Y)^2$$

Keterangan :

$R_{xy}$  : Koefisien Korelasi

$N$  : Jumlah subyek / responden

$X$  : Skor butir

$Y$  : Skor total

$\sum X^2$  : Jumlah kuadrat nilai  $X$

$\sum Y^2$  : Jumlah kuadrat nilai  $Y$  ( Arikunto, 1998 : 162 )

Untuk menilai valid tidaknya instrumen, dilakukan dengan mengkonsultasikan hasil kerjanya dengan  $r$  tabel product moment. Jika diperoleh  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel berarti  $r$  tersebut valid. Sebaliknya apabila  $r$  hitung lebih kecil daripada  $r$  tabel maka instrumen dikatakan tidak valid dan tidak layak digunakan untuk pengambilan data.

Adapun langkah untuk menguji validitas setiap butir adalah sebagai berikut :

- a. Membuat tabel analisis butir untuk variabel  $X$  dan  $Y$
- b. Mengkorelasikan jumlah skor masing-masing butir dengan skor total
- c. Hasil yang diperoleh masing-masing perhitungan tersebut dikonsultasikan dengan product moment.

Dari hasil uji coba yang dilakukan terhadap 15 responden diperoleh tingkat validitas instrumen yang dapat dilihat pada lampiran 5 halaman 75 sampai 78.

## 2. Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat dipergunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik (Suharsimi Arikunto, 1998 : 170). Instrumen yang sudah dapat dipercaya (reliabel) akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Reliabel menunjukkan pada tingkat keterandalan sesuatu. Pada penelitian ini untuk mencari reliabilitas instrumen menggunakan rumus Alfa, karena instrumen dalam penelitian ini berbentuk kuesioner yang skornya merupakan rentangan antara 1 – 4 dan uji validitas menggunakan item total. Seperti yang dikemukakan Suharsimi Arikunto, (1998 : 192) bahwa untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misanya angket atau soal bentuk uraian maka menggunakan rumus Alfa sebagai berikut :

$$r_{II} = \left\{ \frac{K}{(K - 1)} \right\} \left\{ I - \frac{\sum Ob^2}{Ot^2} \right\}$$

Keterangan :

$r_{II}$  : Reliabilitasi instrumen

K : Banyaknya pertanyaan

$\sum Ob^2$  : Jumlah Varians butir

$Ot^2$  : Varians total<sup>2</sup>

(Suharsimi Arikunto, 1998 : 193)

Untuk menilai reliabel tidaknya instrumen dilakukan dengan mengkonsultasikan hasil perhitungan dengan angka tabel r product moment. Jika r hitung lebih besar daripada r tabel berarti instrumen

tersebut reliabel, sebaliknya jika  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel berarti instrumen tersebut tidak reliabel.

## F. Metode Analisis Data

Data yang diperoleh dari suatu penelitian harus dianalisis terlebih dahulu secara benar agar dapat ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini metode yang digunakan yaitu metode analisis regresi linear berganda. Adapun langkah-langkahnya sebagai berikut :

### 1. Mencari Persamaan Regresi Linear Berganda

Penggunaan metode analisis ini dengan alasan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, yaitu antara semangat kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas ( $Y$ ). Persamaannya yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_1$$

Keterangan :

$Y$  : Variabel produktivitas kerja

$b_1$  : Koefisien regresi semangat kerja

$b_2$  : Koefisien regresi disiplin kerja

$X_1$  : Semangat kerja

$X_2$  : Disiplin kerja

$a$  : Bilangan konstan

$e_i$  : Variabel gangguan

### 2. Uji Simultan

Uji ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independent yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependent.

Oleh karena itu, untuk membuktikan kebenaran hipotesis digunakan uji F, yaitu untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel bebas yang digunakan mampu menjelaskan variabel terikat.

Apabila dari perhitungan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  tidak diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas dari model regresi dapat menerangkan variabel terikat secara serentak. Sebaliknya  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel bebas dari model regresi linear berganda tak mampu menjelaskan variabel terikatnya.

### 3. Uji Parsial (uji t)

Uji ini digunakan untuk menguji kemaknaan koefisien parsial dengan menggunakan uji t. Apabila  $T_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima. Dengan demikian variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikatnya atau dengan kata lain tidak ada pengaruh antara tiga variabel yang diuji (Algifari, 1997 : 23).

### 4. Koefisien Determinasi

Dalam uji regresi linear berganda ini dianalisis pula besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ). Keseluruhan  $R^2$  digunakan untuk mengukur ketepatan yang paling baik dan analisis Linear berganda. Jika  $R^2$  yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model

tersebut dapat menerangkan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Sebaliknya jika  $R^2$  mendekati 0 (nol) maka semakin lemah variabel-variabel bebas menerangkan variabel terikat. Selain melakukan pembuktian dengan uji F dan uji t, perlu juga dicari besarnya koefisien determinasi ( $r^2$ ) parsialnya untuk masing-masing variabel bebas.

Menghitung  $r^2$  digunakan untuk mengetahui sejauh mana sumbangan dari masing-masing variabel bebas, jika variabel lainnya konstan terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai  $r^2$  maka semakin besar variasi sumbangannya terhadap variabel terikat.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Sejarah Berdirinya Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kudus**

Secara historis, pengelolaan air minum di Kudus dikembangkan sejak tahun 1980 dikelola oleh Badan Pengelola Air Minum (BPAM) kabupaten Kudus dibentuk berdasarkan surat Keputusan Menteri Pekerjaan Umum Nomor : 115 / KPTS / CK / 1980 tanggal 26 November 1980 dan baru dioperasikan pada bulan September 1984. Pada waktu itu, hanya melayani daerah sekitar ibukota kabupaten Kudus dan 3 (tiga) unit di ibukota kecamatan yaitu Bae, Undaan dan Gebog.

Pemerintah kabupaten Kudus telah mengantisipasi peralihan pengelolaan air minum di kemudian hari dengan menertibkan Peraturan Daerah Nomor : 13 Tahun 1990 yang diubah dengan Peraturan Daerah Nomor : 9 Tahun 2005 tentang Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kudus. Peralihan dari BPAM kepada pemerintah Kabupaten Kudus didasarkan pada surat Keputusan Menteri Pekerjaan Umum Nomor 16 / KPTS / 1992 tanggal 17 Januari 1992.

Ketika pertumbuhan kota semakin berkembang, Perusahaan Daerah Air Minum kabupaten Kudus membangun beberapa sumur dalam. Sehingga sampai akhir 2005 secara keseluruhan terdapat 23 sumur dalam

dengan total debit terpasang mencapai 250 L/dt. Debit produksi dari sumur dalam yang dapat dimanfaatkan adalah 200 L/dt atau 80% untuk melaksanakan distribusi air pelanggan, PDAM kabupaten Kudus telah memiliki jaringan pipa transmisi dan distribusi yang terus berkembang seiring dengan bertambahnya jumlah pelanggan yang harus dilayani.

## **2. Gambaran Umum Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kudus.**

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kabupaten Kudus adalah merupakan suatu instansi yang bergerak dalam bidang pelayanan terhadap masyarakat, khususnya dalam bidang air minum. Perusahaan ini mempunyai 3 daerah kantor cabang yaitu :

- a. Kantor cabang IKK Bae
- b. Kantor cabang IKK Undaan
- c. Kantor cabang IKK Gondosari

Hal ini difungsikan karena di dalam wilayah-wilayah tersebut sumber air bersih sangat sulit sekali didapatkan, sehingga dengan kecamatan tersebut keuntungan yang diambil untuk masyarakat adalah mereka dapat merasa tenang karena sumber air bersih dapat mereka dapatkan dengan mudah dan dekat. Walaupun air yang mereka dapatkan harus diganti dengan biaya atau uang. Sedangkan keuntungan yang didapat oleh PDAM adalah dalam proses distribusi dapat secara cepat dan tepat mengenai sasaran.

Di dalam perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan pada masyarakat ini mempunyai jumlah pegawai 92 orang yang terbagi menjadi 4 bagian kantor yaitu :

- a. 70 orang pegawai berada di kantor pusat yang terdiri dari : 3 pegawai bagian direksi, 15 pegawai bagian keuangan, 10 pegawai bagian langganan, 18 pegawai bagian umum, 11 pegawai bagian produksi, 5 pegawai bagian distribusi, 3 pegawai bagian perencanaan teknik, dan 8 pegawai bagian perawatan teknik.
- b. 4 orang pegawai berada di kantor cabang IKK Bae yang terdiri dari : 1 pegawai bagian keuangan, 1 pegawai bagian pelanggan, 1 pegawai bagian umum dan 1 pegawai bagian produksi.
- c. 7 orang pegawai berada di kantor cabang IKK Undaan yang terdiri dari : 1 pegawai bagian keuangan, 1 pegawai bagian pelanggan, 1 pegawai bagian umum dan 2 pegawai bagian produksi dan 2 pegawai bagian distribusi.
- d. 8 orang pegawai berada di kantor cabang IKK Gondosari yang terdiri dari : 1 pegawai bagian keuangan, 1 pegawai bagian pelanggan, 2 pegawai bagian umum, 2 pegawai bagian produksi, dan 2 pegawai bagian distribusi.

### **3. Analisis Regresi Linear Berganda**

- a. Analisis Regresi Linear Ganda

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan perhitungan komputasi program SPSS (lampiran 6 : 72) diperoleh persamaan regresinya, yaitu :

$$Y = 0,126 + 0,277 X_1 + 0,208 X_2$$

Di mana persamaan regresi dua prediktor diperoleh  $a_1$  dan  $a_2$  bertanda positif, maka dapat diartikan bahwa satu satuan skor produktivitas kerja akan dipengaruhi oleh semangat kerja sebesar 0,277 dan disiplin kerja sebesar 0,208 pada konstanta 0,126. Dengan kata lain, makna dari persamaan di atas yaitu :

- 1) Koefisien konstanta  $a = 0,126$  yang berarti bahwa jika tidak ada semangat kerja dan disiplin kerja maka produktivitas kerja sebesar 0,126.
- 2) Koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,277 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan, maka semangat kerja akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,277.
- 3) Koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,208 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan, maka disiplin kerja akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,208.

b. Uji Simultan

Guna menguji signifikansi dari persamaan regresi linear ganda secara simultan tersebut digunakan uji f yaitu dengan cara harga  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Hasil analisis (lampiran 7 : 82 ) diperoleh harga  $F_{hitung} = 110,066$  pada taraf signifikansi 0,05 dan dengan dk pembilang = 2 dan

tingkat penyebut =  $92 - 2 - 1 = 89$  diperoleh harga  $F_{\text{tabel}} = 3,10$ . Karena  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kerja ( $H_a$ ) yang berbunyi "Ada pengaruh antara semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kabupaten Kudus" **diterima**.

c. Uji Parsial

Guna menguji signifikansi koefisien regresi untuk variabel semangat kerja yaitu =  $a_1$  dan variabel disiplin kerja yaitu =  $a_2$  maka digunakan uji t. Hasil analisis (lihat lampiran 11 : 97) diperoleh harga  $t_1 = 7,026$  dan  $t_2 = 4,977$  pada  $\alpha 5 \%$  dengan  $dk = 92 - 2 - 1 = 89$  diperoleh harga  $t_{\text{tabel}} = 1,99$  karena harga  $t_1$  dan  $t_2 > t_{\text{tabel}}$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas  $a_1$  dan  $a_2$  dalam penelitian ini dapat menerangkan variabel terikat yang ada dalam model.

d. Koefisien Determinasi

Besarnya kontribusi sumbangan yang diberikan oleh variabel semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kabupaten Kudus secara simultan dapat diketahui dari harga koefisien determinasi ganda atau  $R^2$ . Besarnya  $R^2$  berdasarkan hasil analisis komputer dengan program SPSS (lihat lampiran 7 : 81) yaitu sebesar 0,712. Dengan demikian besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kabupaten Kudus secara

simultan atau bersama-sama adalah sebesar 71,2%. Sedangkan sisanya yaitu 28,8% adalah pengaruh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu semangat kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) secara parsial dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi parsial atau  $r^2$  masing-masing prediktor. Berdasarkan hasil analisis (lihat lampiran 7 : 83) diperoleh hasil seperti terangkum pada tabel berikut :

**Tabel 2 : Besarnya Pengaruh Variabel Bebas**

Prediktor	Koefisien Parsial	$R^2$ Determinasi Parsial
$X_1$	0,597	0,356
$X_2$	0,467	0,218

Ternyata variabel semangat kerja mempunyai pengaruh lebih besar terhadap produktivitas kerja yaitu 35,6%. Sedangkan disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 21,8%.

## **B. Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan komputer program SPSS pada (lihat lampiran 7 : 82) diperoleh koefisien variabel semangat kerja ( $X_1$ ) adalah 0,277 dan koefisien variabel

disiplin kerja ( $X_2$ ) adalah 0,208. Sedangkan konstanta sebesar 0,126, dengan demikian dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut  $Y = 0,126 + 0,277 X_1 + 0,208 X_2$ . Hal ini berarti apabila ada penambahan rata-rata terhadap produktivitas ( $Y$ ) sebesar 0,277 untuk setiap perubahan satu satuan dalam variabel semangat kerja ( $X_1$ ) apabila variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) dan konstanta dianggap tetap dan ada penambahan rata-rata terhadap produktivitas ( $Y$ ) sebesar 0,208 untuk setiap perubahan satu satuan dalam variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) apabila variabel semangat kerja ( $X_1$ ) dan konstanta dianggap tetap. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dapat diketahui besarnya pengaruh dan sumbangan secara parsial dari masing-masing variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) terhadap variabel dependen ( $Y$ ), sebagai berikut :

#### 1. Pengaruh Semangat Kerja ( $X_1$ ) terhadap produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda diketahui bahwa besarnya koefisien regresi untuk semangat kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,277. Semangat kerja yang ada di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kabupaten Kudus pada umumnya sudah terlihat baik, terlihat dari 92 orang responden yang diteliti 89 orang diantaranya telah bekerja dengan baik. Selain itu, Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kabupaten Kudus perlu memperhatikan semangat kerja karyawan yaitu dengan memberikan perhatian setiap hari kerja atau dikontrol dan pemberian penghargaan kepada karyawan yang teladan dalam bekerja. Hal ini dilakukan agar karyawan lebih bersemangat dalam bekerja, sehingga meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan pengujian secara parsial diketahui bahwa variabel semangat kerja ( $X_1$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 7,026 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,99 dengan taraf signifikansi 5% yang berarti jika terdapat peningkatan terhadap semangat kerja sebesar 7,026 maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar satu satuan skor, ini mengandung makna bahwa setiap ada perubahan atau penambahan nilai semangat kerja akan meningkatkan produktivitas kerja. Adapun besarnya sumbangan secara parsial atau koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) untuk semangat kerja sebesar 0,356 terhadap produktivitas kerja.

## 2. Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda diketahui bahwa besarnya koefisien regresi disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,208. Disiplin kerja yang ada di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kabupaten Kudus pada umumnya sudah baik, hal ini terlihat dari adanya presensi jam datang maupun jam pulang karyawan yang relatif tepat pada waktu (lihat lampiran 7 : 83). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang baik akan memberikan dampak yang signifikansi terhadap produktivitas kerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kabupaten Kudus.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan pengujian secara parsial diketahui bahwa variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 4,977 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,99

dengan taraf signifikansi 5 % yang berarti jika terdapat peningkatan terhadap disiplin kerja sebesar 4,977 maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar satu satuan skor, ini mengandung makna bahwa setiap ada perubahan atau penambahan nilai disiplin kerja akan meningkatkan produktivitas kerja. Adapun besarnya sumbangan secara parsial atau koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) untuk disiplin kerja sebesar 0,218 terhadap produktivitas kerja.

Melalui uji F diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 110,066 pada taraf signifikansi 0,05 dan  $F_{tabel}$  sebesar 3,10 pada taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian,  $F_{hitung} (110,066) > F_{tabel} (3,10)$ , berarti regresi linear berganda Y atas  $X_1$  dan  $X_2$  bersifat nyata atau dengan kata lain ada pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kabupaten Kudus.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dapat diketahui besarnya sumbangan yang diberikan oleh variabel semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kabupaten Kudus secara simultan ( $R^2$ ) adalah 0,712 atau 71,2%, hal ini berarti produktivitas sebesar 71,2% dipengaruhi oleh semangat kerja dan disiplin kerja dan sisanya sebesar 28,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti atau diluar model penelitian.

## BAB V

### KESIMPULAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif antara semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kabupaten Kudus. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan pada lampiran 12 halaman 98 yang diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 110,066 sedangkan  $F_{tabel}$  dengan  $df = 3,10$  pada taraf signifikansi  $5\% = 0,05$  jadi tampak bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kerja ( $H_a$ ) diterima. Besarnya sumbangan yang diberikan variabel semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 71,2% dan sisanya 28,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.
2. Berdasarkan hasil uji parsial dapat disimpulkan bahwa variabel semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan sumbangan parsial sebesar 35,6%. Sedangkan variabel disiplin kerja dengan sumbangan parsial sebesar 21,8%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kabupaten Kudus dibandingkan dengan variabel semangat kerja.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil analisis data penelitian di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kabupaten Kudus, peneliti menyampaikan saran yaitu :

1. Perlu membina hubungan yang harmonis antara pimpinan dan karyawan. Hal ini diperlukan agar memotivasi karyawan dalam melaksanakan tugas.
2. Perlu adanya peningkatan rasa percaya diri pada seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Sehingga hasil yang diperoleh lebih maksimal baik kualitas maupun kuantitasnya.
3. Perlu membina hubungan kerjasama antara karyawan dalam pelaksanaan tugas sehingga tidak ada rasa iri dan rasa individual. Dengan demikian, tugas yang diberikan dapat terselesaikan dengan rasa senang hati.
4. Perlu penyesuaian tingkat upah yang diberikan terhadap tingkat kepuasan ekonomi dengan cara pemberian upah sesuai.
5. Perlunya pemberian jaminan keselamatan kerja dan asuransi tenaga kerja pada setiap karyawan sehingga menimbulkan rasa aman para karyawan terhadap kemungkinan terjadinya resiko kecelakaan kerja.
6. Perlunya peningkatan fasilitas lingkungan fisik yang meliputi ; penerangan, sirkulasi udara, warna, suara, tata ruang, kebersihan dan keamanan. Sehingga, dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban akan memperoleh hasil yang lebih baik.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Algifari. 1997. *Analisis Regresi Teori, Kasus dan Solusi*. Yogyakarta : BPFE
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Yogyakarta : Rineka Cipta
- Hadi, Sutrisno. 1994. *Analisis Regresi*. Yogyakarta : Andi Offset
- Handoko, T. Hani. 1996. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Moekijat. 1975. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung : Pioner Jaya
- \_\_\_\_\_. 1982. *Tata Laksana Kantor*. Bandung, Alumni
- \_\_\_\_\_. 1995. *Tata Laksana Kantor*. Bandung : Mandar Maju
- Mulyono, Mauled. 1993. *Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari. 1990. *Administrasi Personel untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Haji Masagung
- Nitisemito, Alex S. 1982. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia
- \_\_\_\_\_. 1991. *Manajemen Personalia – Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia
- Ravianto, J. 1995. *Produktivitas dan Manajemen*. Jakarta : SIUP
- Ranupardoyo, Hedjrahman. 1993. *Prinsip Pendisiplinan*. Yogyakarta : FE UGM
- Reksohadiprojo, Sukanto. 1989. *Manajemen Produksi*. Yogyakarta : BPFE
- Saksono, Slamet. 1997. *Administrasi Kepegawaian*. Yogyakarta : Kanisius
- Siagian, Sondang P. 1982. *Administrasi Kantor*. Jakarta : Bina Aksara
- Sinungan, M. 1995. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara
- Simanjuntak, J. Payaman. 1995. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : FEUI

- Soejono. 1997. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugandha, Dan N. 1982. *Manajemen Administrasi*. Bandung, Alumni
- Terry, GR. 1993. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Liberty
- The Liang Gie. 1988. *Administrasi Modern*. Yogyakarta : Liberti
- Tim Penyusun Kamus. 1989. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Depdikbud
- Westra, Pariata. 1980. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta : Liberti
- Wasono, Ig. 1997. *Etika, Komunikasi Kantor*. Yogyakarta : Kanisius

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

---

---

No :  
Lamp : 1 ( satu ) bendel angket  
Hal : Permohonan Pengisian Angket

Kepada  
Yth. Karyawan PDAM Kab. Kudus  
di Kudus

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi tugas akhir perkuliahan kami yang berupa penyusunan skripsi yang berjudul “ Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PDAM Kab. Kudus “ . Maka kami memohon bantuan saudara untuk mengisi angket yang kami sampaikan guna memperoleh data tentang judul tersebut.

Jawaban atau keterangan yang saudara berikan tidak akan mempengaruhi hal apapun yang berhubungan dengan saudara. Besar harapan kami saudara dapat memberikan jawaban yang sebenarnya.

Demikian surat permohonan kami ini, atas kesediaan dan bantuan saudara kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,

Dwi Kusumawarni

## ANGKET PENELITIAN

### I. Identitas Karyawan

Nama : .....

Alamat : .....

Bagian : .....

Umur : .....

### II. Ketentuan Umum

1. Lembar angket ini semata – mata bertujuan untuk memperoleh data tentang pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.
2. Cara pengisian dengan memberikan tanda silang pada jawaban yang paling benar.
3. Sudilah kiranya Bapak / Ibu / Saudara menjawab pertanyaan dengan sejujurnya.
4. Dalam pengisian dijamin kerahasiaannya.

### III. Daftar Pertanyaan

#### A. Semangat Kerja

##### ➤ Presensi

1. Dalam satu bulan, beberapa hri Bapak / Ibu / Saudara tidak masuk kantor ?
  - a. Presensi tiap hari
  - b. Satu hari absen
  - c. Dua hari absen
  - d. Tiga hari absen
  - e. Lebih dari tiga hari absen

2. Sesuai dengan aturan yang berlaku di kantor Bapak / Ibu / Saudara, jam masuk kantor adalah jam 07.00. Jam berapakah kedatangan Bapak / Ibu / Saudara di kantor ?
- a. Sebelum jam 07.00
  - b. Jam 07.00 s.d. 07.15
  - c. Jam 07.00 s.d. 07.30
  - d. Jam 08.00
  - e. Setelah jam 08.00
3. Sesuai dengan aturan yang berlaku di Bapak / Ibu / Saudara, jam pulang kantor adalah jam 14.00. Jam berapakah Bapak / Ibu / Saudara pulang dari kantor ?
- a. Setelah jam 14.00
  - b. Jam 13.15 s.d. 13.30
  - c. Jam 13.31 s.d. 13.45
  - d. Sebelum jam 13.15
  - e. Jam 14.00 tepat

➤ **Tanggung jawab**

4. Apakah Bapak / Ibu / Saudara sungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan ?
- a. Bersungguh-sungguh
  - b. Kadang sungguh-sungguh
  - c. Kurang sungguh-sungguh
  - d. Tidak bersungguh-sungguh
  - e. Kadang tidak dilakukan
5. Apabila mendapat tugas dari pimpinan, bagaimana Bapak / Ibu / Saudara memberikan laporan perihal tugas tersebut pada pimpinan ?
- a. Tepat waktu
  - b. Kurang tepat waktu
  - c. Tidak tepat waktu
  - d. Sangat tidak tepat waktu
  - e. Kadang tidak membuat laporan

➤ **Hubungan yang harmonis**

6. Bagaimana hubungan kerja Bapak / Ibu / Saudara dengan atasan ?

- a. Sangat baik
- b. Baik
- c. Cukup baik
- d. Kurang baik
- e. Tidak baik

7. Bagaimana sikap pimpinan terhadap Bapak / Ibu / Saudara ?

- a. Sangat baik
- b. Baik
- c. Cukup baik
- d. Kurang baik
- e. Tidak baik

8. Bagaimana hubungan kerja Bapak /Ibu/Saudara di kantor ?

- a. Sangat baik
- b. Baik
- c. Cukup baik
- d. Kurang baik
- e. Tidak baik

➤ **Kerjasama**

9. Bagaimana kerjasama Bapak / Ibu / Saudara di kantor dalam menjalankan tugas ?

- a. Sangat baik
- b. Baik
- c. Cukup baik
- d. Kurang baik
- e. Tidak baik

10. Bagaimana Bapak / Ibu / Saudara menyikapi saran dan kritik dari atasan ?

- a. Sangat memperhatikan
- b. Memperhatikan
- c. Cukup memperhatikan
- d. Kurang memperhatikan
- e. Tidak memperhatikan

11. Menurut Bapak / Ibu / Saudara bagaimana tingkat kerjasama antara pimpinan dan bawahan dalam pekerjaan ?

- a. Sangat tinggi
- b. Tinggi
- c. Cukup tinggi
- d. Rendah
- e. Sangat rendah

➤ **Kegairahan**

12. Menurut Bapak / Ibu / Saudara bagaimana kesempatan yang disediakan oleh pihak perusahaan untuk mengembangkan diri ?

- a. Sangat terbuka
- b. Terbuka
- c. Cukup terbuka
- d. Kurang terbuka
- e. Tidak terbuka

13. Apakah Bapak / Ibu / Saudara selalu menaati tata tertib dan kebersihan di ruang kantor ?

- a. Mentaati
- b. Kadang – kadang mentaati
- c. Cukup mentaati
- d. Kurang mentaati
- e. Tidak mentaati

14. Apakah Bapak / Ibu / Saudara setuju apabila perusahaan membuka pelatihan untuk mengembangkan ketrampilan dalam bekerja ?

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Cukup setuju
- d. Kurang setuju
- e. Tidak setuju

15. Apakah Bapak / Ibu / Saudara merasa senang dengan kondisi lingkungan kerja sekarang ?

- a. Sangat senang
  - b. Senang
  - c. Cukup senang
  - d. Kurang senang
  - e. Tidak senang
16. Apakah suasana tempat Bapak / Ibu / Saudara bekerja mendukung tercapainya hasil kerja yang baik ?
- a. Sangat mendukung
  - b. Mendukung
  - c. Cukup mendukung
  - d. Kurang mendukung
  - e. Tidak mendukung
17. Dengan penerangan yang ada, apakah Bapak / Ibu / Saudara merasa silau ?
- a. Tidak silau
  - b. Agak Silau
  - c. Kurang silau
  - d. Silau
  - e. Sangat silau
18. Apakah sirkulasi udara yang masuk ditempat kerja Bapak / Ibu / Saudara cukup baik ?
- a. Sangat baik
  - b. Baik
  - c. Cukup baik
  - d. Kurang baik
  - e. Tidak baik
19. Bagaimana sikap Bapak /Ibu /Saudara terhadap kemajuan perusahaan ?
- a. Sangat bangga
  - b. Bangga
  - c. Cukup bangga
  - d. Kurang bangga
  - e. Tidak bangga

20. Bagaimana perasaan Bapak / Ibu / Saudara apabila mendapat kritik dan saran dari teman sekerja ?
- a. Menerima
  - b. Kurang menerima
  - c. Tidak menerima
  - d. Tidak peduli
  - e. Cukup menerima
21. Bagaimana menurut Bapak / Ibu / Saudara mengenai tingkat perhatian pimpinan terhadap bawahan atau karyawan ?
- a. Sangat perhatian
  - b. Perhatian
  - c. Cukup perhatian
  - d. Kurang perhatian
  - e. Tidak perhatian
22. Apakah Bapak / Ibu / Saudara berniat atau ada keinginan untuk keluar dari perusahaan tempat bekerja sekarang ?
- a. Tidak berkeinginan
  - b. Berkeinginan
  - c. Cukup berkeinginan
  - d. Kurang berkeinginan
  - e. Tidak berkeinginan
23. Apakah Bapak / Ibu / Saudara mengeluh bila menjalankan tugas pekerjaan ?
- a. Tidak pernah mengeluh
  - b. Pernah mengeluh
  - c. Jarang mengeluh
  - d. Sering mengeluh
  - e. Selalu mengeluh
24. Bagaimana perasaan Bapak / Ibu / Saudara terhadap pekerjaan yang dihadapi ?

- a. Sangat menyenangkan  
b. Menyenangkan  
c. Cukup menyenangkan
- d. Kurang menyenangkan  
e. Tidak menyenangkan
25. Apakah Bapak / Ibu / Saudara merasa tertekan dalam menjalankan pekerjaan ?
- a. Tidak pernah tertekan  
b. Pernah tertekan  
c. Kadang tertekan
- d. Sering tertekan  
e. Selalu tertekan
26. Apakah Bapak / Ibu / Saudara merasa aman dalam bekerja ?
- b. Sangat aman  
c. Aman  
d. Cukup aman
- d. Kurang aman  
e. Tidak aman
27. Apabila Bapak / Ibu / Saudara mengalami kesulitan dalam pekerjaan, apakah teman ada bersedia memberikan bantuan ?
- a. Sangat membantu  
b. Membantu  
c. Cukup membantu
- d. Kurang membantu  
e. Tidak membantu

## **B. Disiplin Kerja**

### **➤ Ketepatan Waktu**

23. Sesuai dengan aturan yang berlaku di kantor, Bapak / Ibu / Saudara, jam masuk kantor adalah jam 07.00. Jam berapakah kedatangan Bapak / Ibu / Saudara di kantor ?

- a. Sebelum jam 07.00  
b. Jam 07.00 s/d 07.15  
c. Jam 07.15 s/d 07.30  
d. Jam 07.15 s/d 07.45  
e. Sesudah jam 07.45
24. Bagaimana tingkat kehadiran Bapak / Ibu / Saudara dalam bekerja setiap bulan ?
- a. 1 kali tidak masuk  
b. 2 kali tidak masuk  
c. 3 kali tidak masuk  
d. 4 kali tidak masuk  
e. lebih dari 4 kali
25. Apakah Bapak / Ibu / Saudara dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan ?
- a. Sangat tepat waktu  
b. Tepat waktu  
c. Cukup tepat waktu  
d. Kurang tepat waktu  
e. Tidak tepat waktu
26. Apakah Bapak / Ibu / Saudara setuju apabila karyawan diharuskan masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya ?
- a. Sangat setuju  
b. Setuju  
c. Cukup setuju  
d. Kurang setuju  
e. Tidak setuju
- **Kemampuan memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik.**
27. Apakah Bapak / Ibu / Saudara dalam bekerja dapat menggunakan peralatan dan perlengkapan dengan baik ?
- a. Sangat baik  
d. Kurang baik

- b. Baik
- c. Cukup baik
- e. Tidak baik

28. Apakah Bapak / Ibu / Saudara merasa kesulitan dalam menggunakan peralatan dan perlengkapan yang ada ?

- a. Sangat tidak kesulitan
- b. Tidak kesulitan
- c. Pernah kesulitan
- d. kadang – kadang kesulitan
- e. Selalu kesulitan

29. Setiap memulai pekerjaan bagaimana tingkat kebersihan peralatan yang dipakai ?

- a. Sangat bersih
- b. Bersih
- c. Cukup bersih
- d. Kurang bersih
- e. Tidak bersih

30. Setiap mengakhiri pekerjaan apakah Bapak / Ibu / Saudara selalu merapikan kembali peralatan yang dipakai ?

- a. Sangat sering
- b. Sering
- c. Pernah
- d. Kadang – kadang
- e. Tidak pernah sama sekali

➤ **Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan**

31. Apakah Bapak / Ibu / Saudara telah merasa puas dengan hasil pekerjaan yang diperoleh selama ini ?

- a. Sangat puas
- b. Puas
- c. Cukup puas
- d. Kurang puas
- e. Tidak puas

32. Apakah hasil pekerjaan Bapak / Ibu / Saudara telah memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan ?
- a. Selalu melebihi target
  - b. Pernah melebihi target
  - c. Sesuai target
  - d. Kurang dari target
  - e. Tidak pernah sesuai target
33. Berdasarkan perolehan hasil yang dicapai, bagaimana upaya Bapak / Ibu / Saudara untuk meningkatkan kinerja selama ini ?
- a. Sangat tinggi
  - b. Tinggi
  - c. Cukup tinggi
  - d. Rendah
  - e. Sangat rendah
34. Apakah Bapak / Ibu / Saudara setuju dengan peraturan yang ada di perusahaan ?
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu – ragu
  - d. Kurang setuju
  - e. Tidak setuju
- **Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan**
35. Bagaimana Bapak / Ibu / Saudara dengan ketentuan – ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan ?
- a. Sangat mematuhi
  - b. Mematuhi
  - c. Biasa – biasa saja
  - d. Kurang mematuhi
  - e. Tidak mematuhi
36. Dalam satu bulan, berapa hari Bapak / Ibu / Saudara tidak masuk kantor ?

- a. Presensi tiap hari
- b. Satu hari absen
- c. Dua hari absen
- d. Tiga hari absen
- e. Lebih dari tiga hari

➤ **Memiliki tanggung jawab yang tinggi**

37. Bagaimana tingkat tanggung jawab Bapak / Ibu / Saudara terhadap tugas pekerjaan yang dibebankan ?

- a. Sangat tinggi
- b. Senang
- c. Cukup senang
- d. Kurang senang
- e. Tidak senang

38. Sesuai dengan atura yang berlaku di kantor Bapak / Ibu / Saudara, jam pulang kantor adalah jam 14.00. Jam berapakah Bapak / Ibu / Saudara pulang dari kantor ?

- a. Kurang dari jam 14.00
- b. Setelah jam 14.00
- c. Jam 13.15 s/d 13.30
- d. Jam 13.31 s/d 13.45
- e. Sebelum jam 13.15

39. Apabila mendapat tugas dari pimpinan, bagaimana Bapak / Ibu / Saudara memberikan laporan perihal tugas tersebut pada pimpinan ?

- a. Tepat waktu
- b. Kurang tepat waktu
- c. Tidak tepat waktu
- d. Cukup tepat waktu
- e. Sangat tidak tepat waktu

40. Apakah Bapak / Ibu / Saudara sungguh – sungguh dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan ?

- a. Bersungguh - sungguh
- d. Kurang bersungguh – sungguh

- b. Kadang bersungguh - sungguh    e. Tidak bersungguh - sungguh  
 c. Cukup bersungguh – sungguh

### C. Produktivitas Kerja

#### ➤ **Kualitas**

1. Berkenaan dengan tugas saudara seringkali menerima kritik / saran dan keluhan dari orang lain.
  - a. Sangat sering
  - b. Sering
  - c. Cukup sering
  - d. Jarang
  - e. Tidak sama sekali
2. Menurut Saudara kritik dari bawahan / orang lain merupakan hal penting yang diperlukan untuk kemajuan Saudara ?
  - a. Sangat penting
  - b. Penting
  - c. Cukup penting
  - d. Kurang penting
  - e. Tidak penting
3. Bagaimana sikap Saudara dalam menerima kritik tersebut ?
  - a. Sangat menerima
  - b. Menerima
  - c. Cukup menerima
  - d. Kurang menerima
  - e. Tidak menerima

#### ➤ **Hasil kerja**

4. Seringkali hasil pekerjaan Saudara seiring dikembalikan oleh atasan untuk diperbaiki ?
  - a. Tidak pernah
  - b. Kadang – kadang
  - c. Sering
  - d. Sangat sering
  - e. Selalu

5. Bagaimana dengan hasil kerja saudara selalukah mengalami kenaikan?
  - a. Ya, terus mengalami kenaikan
  - b. Ya, mengalami kenaikan
  - c. Tetap, tidak mengalami kenaikan
  - d. Kadang mengalami penurunan
  - e. Sering mengalami penurunan
6. Menurut Saudara pekerjaan yang Saudara hasilkan sesuai dengan target yang ditentukan tempat Saudara bekerja ?
  - a. Sesuai dengan target
  - b. Cukup sesuai
  - c. Tidak sesuai sama sekali
  - d. Kurang sesuai
  - e. Tidak sesuai
7. Bagaimana suasana kerja di tempat saudara bekerja sangat mendukung tercapainya hasil kerja yang baik ?
  - a. Sangat mendukung
  - b. Cukup mendukung
  - c. Tidak mendukung sama sekali
  - d. Biasa saja
  - e. Kurang mendukung
8. Bagaimana kesehatan dan kemampuan fisik berpengaruh terhadap hasil kerja Saudara ?
  - a. Sangat
  - b. Cukup
  - c. Tidak berpengaruh sama sekali
  - d. Biasa
  - e. Kurang berpengaruh
9. Dalam melaksanakan pekerjaan Saudara sudah sesuaikah dengan prosedur dan cara kerja yang telah ditetapkan.

- a. Sesuai prosedur
- b. Cukup sesuai prosedur
- c. Tidak sesuai prosedur
- d. Kurang sesuai prosedur
- e. Tidak sesuai prosedur

10. Bagaimana cara Saudara untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal?

- a. Dengan memanfaatkan waktu kerja sebaik mungkin
- b. Dengan latihan kerja yang baik
- c. Dengan meminta bantuan teman kerja
- d. Dengan menjaga kesehatan dan waktu istirahat
- e. Menyerah sepenuhnya pada teman kerja.