

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, PELATIHAN, DAN
TEKNOLOGI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT. HINDOLI (A *CARGILL COMPANY*) MILL SUNGAI LILIN
MUSI BANYUASIN SUMATERA SELATAN**



Oleh:

**NOVIANA CHRISTANTI
NIM : 14190242**

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)**

PALEMBANG

2018



Alamat : Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

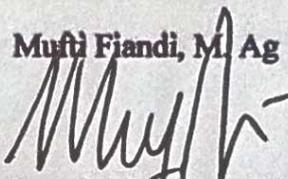
Formulir E.4

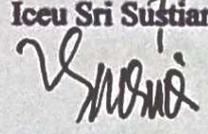
**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH**

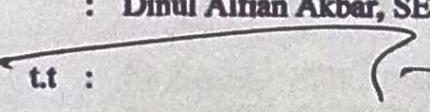
Nama : NOVIANA CHRISTANTI
Nim/Jurusan : 14190242/EKONOMI SYARIAH
Judul SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, PELATIHAN DAN TEKNOLOGI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. HINDOLI (A CARGILL COMPANY) MILL SUNGAI LILIN MUSI BANYUASIN SUMATERA SELATAN

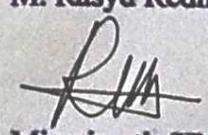
Telah diterima dalam ujian munaqasyah pada tanggal 17 September 2018:

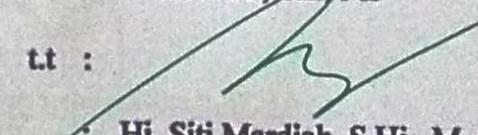
PANITIA UJIAN SKRIPSI

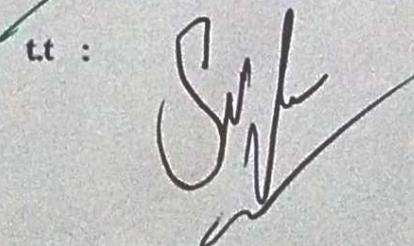
Tanggal Pembimbing Utama : Mufti Fjandi, M. Ag
t.t : 

Tanggal Pembimbing Kedua : Iceu Sri Sustiana, S.S., M.M
t.t : 

Tanggal Penguji Utama : Dinul Alfian Akbar, SE., M.Si
t.t : 

Tanggal Penguji Kedua : M. Rasyd Redho Pratama, Lc., M. Esy
t.t : 

Tanggal Ketua : Mismiwati, SE., MP
t.t : 

Tanggal Sekretaris : Hj. Siti Mardiah, S.Hi., M. SH
t.t : 



**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat : Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir D.2

Hal : Mohon Izin Penjilidan Skripsi

Kepada Yth.
Ibu Wakil Dekan I
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum wr.wb

Dengan ini kami menyatakan bahwa mahasiswa:

Nama : Noviana Christanti
NIM/Program Studi : 14190242/Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pelatihan dan Teknologi terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Hindoli (A Cargil Company) Mill Sungai Lilin Musi Banyuasin Sumatera Selatan

Telah selesai melaksanakan perbaikan, terhadap skripsinya sesuai dengan arahan dan petunjuk dari para penguji. Selanjutnya, kami mengizinkan mahasiswa tersebut untuk menjilid skripsinya agar dapat mengurus ijazahnya.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Palembang, Oktober 2018

Penguji Utama

Penguji Kedua

Dinnul Alfian Akbar, SE., M.Si
NIP. 197803272003121003

M. Rasyd Redho Pratama, Lc., M. Esy
NIK. 199001032017011013

**Mengetahui
Wakil Dekan I**



Dr. Maftukhatulikhah, M.Ag
NIP. 197509282006042001

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Noviana Christanti

NIM : 14190242

Jenjang : S1 Ekonomi Syariah

Menyatakan, bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Palembang,

Saya yang menyatakan.



Noviana Christanti

NIM. 14190242



KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri KM 3,5 Kemuning Palembang 30126 Telp. 0711 353276

Formulir C.2

NOTA DINAS

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamualaikum Wr. Wb.

Disampaikan dengan Hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi terhadap naskah skripsi berjudul:

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pelatihan dan Teknologi terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Hindoli (A Cargill Company) Mill Sungai Lilin Musi Banyuasin Sumatera Selatan

Yang ditulis Oleh:

Nama : Noviana Christanti
NIM : 14190242
Program : S1 Ekonomi Syariah

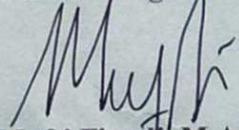
Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada fakultas ekonomi dan bisnis Islam untuk diajukan dalam ujian *Komprehensif* dan ujian *Munaqosyah* ujian skripsi.

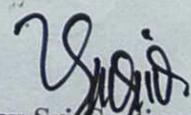
Wassalamu'alaikum, Wr. Wb.

Palembang, Agustus 2018

Pembimbing Kedua

Pembimbing Utama


Mufti Fiandi, M.Ag
NIP. 197605252007101005


Iceu Sri Gustiana, SS., M.M
NIK. 140601101312



**KEMENTERIAN AGAMA RI
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

PENGESAHAN

**Skripsi berjudul : ~~PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA,~~
~~PELATIHAN DAN TEKNOLOGI TERHADAP~~
~~PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. HINDOLI~~
~~(A CARGIL COMPANY) MILL SUNGAI LILIN~~
~~MUSI BANYUASIN SUMATERA SELATAN~~**

Ditulis oleh : Noviana Christanti

NIM : 14190242

Telah diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Palembang, November 2018



Dr. Oodariah Barkah, M.H.I.
NIP. 197011261997032002

ABSTRAK

Perkembangan dari perusahaan sangat tergantung dari karyawannya. Jika karyawan tidak memiliki kepedulian kepada pekerjaannya, maka karyawan tidak akan berusaha melakukan tugasnya dengan baik dan produktif. Untuk meningkatkan produktivitas kerja, perusahaan harus selalu memperhatikan para karyawan melalui peningkatan motivasi kerja, disiplin kerja, pelatihan dan teknologi. Dari latar belakang di atas penulis membuat pertanyaan penelitian yaitu: Apakah ada pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, pelatihan dan teknologi terhadap produktivitas kerja pada PT. Hindoli (*A Cargill Company*) Mill Sungai Lilin Musi Banyuasin Sumatera Selatan. Tujuan penelitian ini adalah: untuk mengetahui motivasi kerja, disiplin kerja, pelatihan dan teknologi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Hindoli (*A Cargill Company*) Mill Sungai Lilin Musi Banyuasin Sumatera Selatan secara simultan maupun parsial.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner pada 118 karyawan di PT. Hindoli (*A Cargill Company*) Mill Sungai Lilin Musi Banyuasin Sumatera Selatan. Dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis determinasi dan pengujian hipotesis yang digunakan uji t dan uji F.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, motivasi kerja, disiplin kerja, pelatihan dan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan F hitung sebesar $74,756 > F$ tabel sebesar 2,45 sementara Sig. = 0,00 < taraf signifikansi sebesar 5% ($0,00 < 0,05$). Pada uji parsial diperoleh nilai t-hitung variabel teknologi lebih kecil dari t-tabelnya yaitu $0,741 < 1,68545$ dengan nilai signifikansi $0,460 > 0,05$. Maka dari itu secara parsial teknologi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Kata kunci: motivasi kerja, disiplin kerja, pelatihan, teknologi dan produktivitas kerja.

PEDOMAN TRANSLITERASI

A. Huruf Konsonan

ا	=	.	ز	=	z	ق	=	q
ب	=	b	س	=	s	ك	=	k
ت	=	t	ش	=	sy	ل	=	l
ث	=	ts	ص	=	\$	م	=	m
ج	=	j	ض	=	dh	ن	=	n
ح	=	h	ط	=	th	و	=	w
خ	=	kh	ظ	=	zh	ه	=	H
د	=	d	ع	=	'	ء	=	.
ذ	=	dz	غ	=	gh	ي	=	y
ر	=	r	ف	=	f			

B. Ta' Marbutah

1. Ta' marbutah sukun ditulis b contoh **بعبادة** ditulis bi'idabah.
2. Ta' marbutah sambung ditulis ب **بعبادة** ditulis bil'ibadati rabbih.

C. Huruf Vokal

1. Vokal Tunggal

- a. Fathah (----) = a
- b. Kasrah (----) = i
- c. Dhammah (----) = u

2. Vokal Rangka

- a. (اي) = ay
- b. (ي--) = iy

c. (او) = aw

d. (و---) = uw

3. Vokal Panjang

a. (ا----) = a

b. (ي---) = i

c. (و----) = u

D. Kata Sandang

Penulis al qamariyyah dan al syamsiyyah menggunakan al-:

1. Al qamariyyah contohnya : “ الحمد ” ditulis al-hamd.
2. Al syamsiyyah contohnya : “ النمل ” ditulis al-naml.

E. Daftar Singkatan

H = Hijriyah

M = Masehi

h. = halaman

swt. = subhanahu wa ta`ala

saw. = sall Allah `alaih wa sallam

QS. = al-Qur`an Surat

HR = Hadis Riwayat

Terj. = terjemahan.

F. Lain-lain

Kata-kata yang sudah dibakukan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (seperti kata ijmak, nas, dll), tidak mengikuti pedoman transliterasi ini dan ditulis sebagaimana dalam kamus tersebut

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum wr.wb

Alhamdulillah, puji syukur penulis persembahkan kehadiran Allah SWT, karena atas berkah, rahmat serta hidayah-Nyalah sehingga penulis dapat memenuhi syarat kelulusan S1 Ekonomi Syariah UIN Raden Fatah Palembang dengan menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pelatihan dan Teknologi terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Hindoli (A Cargill Company) Mill Sungai Lilin Musi Banyuasin Sumatera Selatan.** Shalawat seiring salam tetap selalu tercurahkan untuk Nabi Muhammad SAW, keluarga, para sahabat, dan pengikut yang setia hingga akhir zaman.

Dalam penyelesaian skripsi ini penulis tidak terlepas dari bimbingan, bantuan serta petunjuk-petunjuk dari berbagai pihak yang telah memberikan kontribusi yang besar dalam penulisan skripsi iniserta pada waktu yang telah dilalui selama penulis menuntut ilmu di Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

Oleh karenanya dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. H. M Sirozi, MA. Phd, sebagai Rektor Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang
2. Ibu Dr. Qodariah Barkah, M.H.I, sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang
3. Ibu Titin Hartini, SE.,M.Si, sebagai Ketua Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang
4. Ibu Mismiwati, SE., M.P Selaku Sekretaris Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

5. Bapak Mawardi, SE., M.Si, Ak selaku Penasehat Akademik
6. Bapak Mufti Fiandi, M. Ag selaku Pembimbing I penulis yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan member arahan serta semangat dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini
7. Ibu Iceu Sri Gustiana, SS., M.M selaku Pembimbing II penulis yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan member arahan serta semangat dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini
8. Kedua Orang Tuaku (Bapak Ruslani dan Ibu Wahyuni), Mbah Putri dan Mbah Kakungku, serta Adek Wisnu yang tak henti-hentinya mendoakan, memberikan semangat, terima kasih atas limpahan kasih sayang kepada penulis
9. Segenap dosen Prodi Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang yang telah banyak berperan aktif memberikan ilmu, wawasan dan pengetahuan kepada penulis
10. Bapak Jhony Aguscik selaku Sr. Mill Manager dan Ibu Faradila Oktavia selaku Admin Supervisor PT. Hindoli (*A Cargill Company*) Mill Sungai Lilin Musi Banyuasin yang telah membantu selama penulis melakukan penelitian
11. Seluruh karyawan PT. Hindoli (*A Cargill Company*) Mill Sungai Lilin Musi Banyuasin yang telah bersedia membantu mengisi kuesioner pada saat penulis melakukan penelitian
12. Keluarga kedua ku, UKMK Seni dan Budaya Teater Arafah yang mengiringi setiap langkah penulis
13. Sahabat-sahabat seperjuanganku: Neny Destriani, Novia Tri Utami, Ovit Syafitri, Novita, Novita Sari, Nova Aryani yang telah memberikan arahan, ilmu dan semangat yang ditularkan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini
14. Teman-teman seperjuangan kelas Ekonomi Syariah 6 2014 atas kebersamaan selama ini

Dalam penulisan ini tentu masih banyak kekurangan. Kritik dan saran yang membangun dari rekan-rekan pembaca sekalian sangat penulis harapkan. Semoga

Allah SWT akan senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua agar dapat berkarya dan skripsi ini dapat bermanfaat dikemudian hari bagi semua pihak, khususnya mahasiswa UIN Raden Fatah Palembang. Amin Ya Rabbal 'Alamin

Wassalamu'alaikum wr.wb

Palembang, November 2018
Penulis

Noviana Christanti
NIM. 14190242

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

**Jangan biarkan kesulitan membuatmu gelisah, karena bagaimanapun juga hanya di malam yang gelap lah bintang-bintang tampak bersinar terang
~Ali bin Abi Thalib~**

Kupersembahkan kepada:

- 1. Kedua orangtuaku tercinta, Bapak Ruslani dan Ibu Wahyuni, Mbah Putri dan Mbah Kakungku serta Adik Wisnu yang tiada hentinya mendoakan, memberikan semangat, limpahan kasih sayang serta dukungan moril maupun materil selama kuliah.**
- 2. Segenap dosen-dosen yang telah bersedia memberikan ilmunya dengan sabar.**
- 3. Keluarga keduaku di UKMK Seni dan Budaya Teater Arafah yang telah mengiringi setiap langkahku, memberikan semangat, motivasi agar ku dapat menyelesaikan skripsi ini**
- 4. Sahabat-sahabat seperjuanganku, Neny Destriani, Novia Tri Utami, Ovit Syafitri, Novita, Novita Sari, Nova Aryani yang telah memberikan arahan, ilmu dan semangat yang ditularkan dalam penyusunan skripsi ini**
- 5. Teman seperjuangan Ekonomi Syariah 2014**
- 6. Almamater tercinta**

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
PENGESAHAN DEKAN.....	iv
NOTA DINAS	v
ABSTRAK.....	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DATAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Batasan Masalah	9
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	10
1. Tujuan Penelitian	10
2. Kegunaan Penelitian.....	11
E. Kontribusi Penelitian	11
F. Sistematika Penulisan	12
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Motivasi Kerja	14
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	14
2. Tujuan Motivasi Kerja.....	19
3. Faktor-Faktor Motivasi Kerja	20
4. Indikator Motivasi Kerja	25
B. Disiplin Kerja.....	26
1. Pengertian disiplin kerja	26

2. Tujuan Disiplin Kerja.....	28
3. Faktor-Faktor Disiplin Kerja	29
4. Indikator Disiplin Kerja.....	31
C. Pelatihan	32
1. Pengertian Pelatihan.....	32
2. Manfaat Pelatihan	33
3. Tujuan Pelatihan	39
4. Faktor-Faktor Pelatihan.....	43
5. Indikator Pelatihan	43
D. Teknologi.....	44
1. Pengertian Teknologi	44
2. Indikator Teknologi.....	45
E. Produktivitas Kerja.....	46
1. Pengertian Produktivitas Kerja	46
2. Manfaat Produktivitas Kerja.....	47
3. Faktor-Faktor Produktivitas Kerja	48
4. Indikator Produktivitas Kerja	50
F. Penelitian Terdahulu	50
G. Kerangka Berpikir.....	59
H. Pengembangan hipotesis	60
BAB III METODE PENELITIAN	
A. <i>Setting</i> Penelitian.....	68
B. Desain Penelitian.....	68
C. Jenis dan sumber data	68
1. Jenis Data.....	68
2. Sumber Data	69
D. Populasi dan Sampel Penelitian	69
1. Populasi	69
2. Sampel.....	70
E. Teknik Pengumpulan Data.....	71
F. Variabel-variabel penelitian	71

G. Definisi Operasional Variabel	72
H. Instrument penelitian.....	74
1. Uji Validitas.....	74
2. Uji Reliabilitas	75
I. Teknik Analisis Data	75
1. Analisis Regresi Linier Berganda	75
2. Uji Asumsi Klasik.....	76
a. Uji Normalitas	76
b. Uji Linieritas	77
c. Uji Multikolinearitas.....	77
d. Uji Heteroskedastisitas	78
3. Uji Hipotesis	79
a. Uji Signifikansi Parsial (Uji t).....	79
b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	79
c. Koefisien determinasi (R^2)	80
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Gambaran Umum Perusahaan	81
B. Karakteristik Responden.....	83
1. Deskripsi Jenis Kelamin Responden.....	83
2. Deskripsi Usia Responden.....	84
3. Deskripsi Tingkat Pendidikan Responden.....	85
C. Analisis Data.....	85
1. Uji Validitas.....	85
2. Uji Reliabilitas	88
D. Uji Estimasi Parameter dan Pengujian Hipotesis.....	89
1. Analisis Regresi Linier Berganda	89
2. Uji Asumsi Klasik	91
a. Uji Normalitas	91
b. Uji Linearitas.....	92
c. Uji Multikolinearitas.....	94
d. Uji Heteroskedastisitas	95

3. Uji Hipotesis	96
a. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)	97
b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	99
c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	101
E. Pembahasan Hasil Penelitian	101
1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja	101
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja	103
3. Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja	105
4. Pengaruh Teknologi terhadap Produktivitas Kerja	106
5. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pelatihan dan Teknologi terhadap Produktivitas Kerja	107
BAB V PENUTUP	
A. Simpulan	108
B. Saran	110
1. Bagi Perusahaan	110
2. Bagi Karyawan	110
3. Bagi Peneliti Selanjutnya	111
DAFTAR PUSTAKA	112
LAMPIRAN	116

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	<i>Research gap</i> Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja	2
Tabel 1.2	<i>Research gap</i> Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja	5
Tabel 1.3	<i>Research gap</i> Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja	6
Tabel 1.4	<i>Research gap</i> Teknologi terhadap Produktivitas Kerja	8
Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu	55
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel.....	72
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden.....	83
Tabel 4.2	Usia Responden.....	84
Tabel 4.3	Pendidikan Responden	85
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.....	86
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	87
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Pelatihan.....	87
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Teknologi	88
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas	89
Tabel 4.9	Uji Signifikansi Parsial (Uji t)	90
Tabel 4.10	Uji Normalitas Kolmogrov Smirnov	91
Tabel 4.11	Uji Linearitas X1 dan Y.....	92
Tabel 4.12	Uji Linearitas X2 dan Y.....	93
Tabel 4.13	Uji Linearitas X3 dan Y.....	93
Tabel 4.14	Uji Linearits X4 dan Y	94
Tabel 4.15	Uji Multikolinearitas	95
Tabel 4.16	Uji Heterskedastisitas	96
Tabel 4.17	Uji Signifikansi Parsial (Uji t)	98
Tabel 4.18	Uji Signifikansi Simultan (Uji F).....	100
Tabel 4.19	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	101

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	59
------------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang telah diperoleh terhadap jumlah tenaga kerja yang dikeluarkan. Produktivitas kerja dapat dikatakan tinggi ketika hasil yang diperoleh lebih besar dari pada sumber tenaga kerja yang digunakan.

Produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini.¹

Keberhasilan perusahaan sekarang ini diyakini sangat tergantung dari karyawannya. Jika tidak memiliki kepedulian kepada pekerjaannya, maka karyawan tidak akan berusaha melakukan tugasnya dengan baik dan produktif. Motivasi yang menjadi pendorong untuk bekerja dan yang menjadi dasar dari upaya pekerjaan supaya menarik dan karyawan mau melakukan tugasnya.

PT. Hindoli (*A Cargill Company*) didirikan pada 17 Desember 1990 dan menyerap tenaga kerja sebanyak 3.375 orang.² Apabila dalam aktivitas karyawan tidak memiliki motivasi untuk giat bekerja, hal tersebut akan mempengaruhi tingkat produktivitas perusahaan. PT. Hindoli (*A Cargill Company*) adalah sebuah perusahaan yang aktivitasnya bergerak dalam

¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009) hlm. 100

² Rezka Anugrah Suciana, Skripsi, "*Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hindoli (A Cargill Company)*", (Palembang: Universitas IBA Palembang, 2015), hlm. 2

bidang perkebunan dan pabrik pengolahan kelapa sawit.³ Perusahaan ini memiliki 4 estate yang terdiri dari Estate Tanjung Dalam, Estate Sungai Pelepah, Estate Sungai Tungkal dan juga Estate Mukut dan Penuguan. Selain bergerak di bidang perkebunan dengan memiliki 4 estate tadi, PT. Hindoli (A *Cargill Company*) pun memiliki 2 pabrik pengolahan kelapa sawit yaitu Mill Sungai Lilin dan Mill Tanjung Dalam dan 1 General Office.⁴

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengindikasikan adanya *research gap* dari variable independent motivasi kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.1

***Research gap* Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja	Terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja	1. Ridwan Purnama 2. Ni Putu Pradita Laksmiari 3. Arif Yusuf Hamali 4. Leni Ayu Novita Sari 5. Maurika Rohlih
	Tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja	Anggorowati Siwi Nurhayati

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber

Motivasi kerja terhadap produktivitas kerja yang diteliti oleh Ridwan Purnama, Ni Putu Pradita Laksmiari, Arif Yusuf Hamali, Leni Ayu Novita

³ Rezka Anugrah Suciana, Skripsi, “*Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hindoli (A Cargill Company)*”, (Palembang: Universitas IBA Palembang, 2015), hlm. 2

⁴ *Ibid.*

Sari, dan Maurika Rohlih menunjukkan bahwa berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anggorowati Siwi Nurhayati yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Sebebas apapun manusia, dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.⁵ Disiplin kerja para pegawai sangat penting. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal ini menyangkut dengan tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas dan kewajibannya. Seperti juga suatu tingkah laku yang bisa dibentuk melalui kebiasaan.

PT. Hindoli dalam hal kedisiplinan kerja, perusahaan memiliki aturan yang harus dipatuhi sebelum seseorang mulai bekerja. Di mana aturan tersebut berlaku untuk semua unit bisnis di perusahaan. Aturan tersebut secara umum berbentuk azaz-azaz pedoman Cargill, atau perusahaan yang disebut *Cargill Guiding Principle*. Aturan tersebut mengacu kepada hukum perburuhan yang ada di Indonesia. Dimana aturan tersebut dibuat untuk menjaga stabilitas kerja dan hasil kerja yang baik, yang pada akhirnya akan meningkatkan daya saing perusahaan, yang kemudian akan

⁵ Edy Sutrisno, *Op.Cit*, hlm. 85

meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tetapi pada kenyataannya pemberian sanksi oleh perusahaan belum dapat mengubah kedisiplinan karyawan PT. Hindoli, sehingga pada akhirnya menyebabkan kegiatan kerja serta produktivitas kerja karyawan menjadi menurun.⁶

Pencapaian kinerja yang belum optimal diduga dikarenakan kurangnya disiplin kerja karyawan dan rendahnya kesadaran karyawan terhadap kedisiplinan kerja karyawan terhadap lingkungan kerjanya.⁷ Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengindikasikan adanya *research gap* dari variable independent disiplin kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu sebagai berikut :

⁶ Wiwin Defiat, *Usaha Peningkatan Disiplin Kerja Dalam Memperlancar Kinerja Karyawan Pada PT Hindoli Cargill Estate Sungai Lilin Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan*, (Politeknik Negeri Sriwijaya Palembang, 2015) hlm. 2

⁷ *Ibid.*

Tabel 1.2

Research gap Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja	Terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fitri Afriyani Christian dan Lena Farida 2. Ismail Usman 3. Astria C. N Ruauw, Deysi Lengkong dan Jantje Mandey 4. I Ketut Febri Ananta I G.A. dan Dewi Adnyani
	Terdapat pengaruh negatif antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jurist Risaldi Desmanair Bolang 2. Shannon Cecilia Y. Assagaf dan Lucky O.H. Dotulong

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber

Disiplin kerja terhadap produktivitas kerja yang diteliti oleh Fitri Afriyani Christian dan Lena Farida, Ismail Usman, Astria C. N Ruauw, Desyi Lengkong dan Letje Mandey, I Ketut Febri Ananta I G.A. dan Dewi Adnyani menunjukkan bahwa berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jurist Risaldi Desmanair Bolang, Shannon Cecilia Y. Assagaf dan Lucky O.H. Dotulong yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

Selain dari motivasi kerja dan disiplin kerja, hal lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah pelatihan.

Peningkatan produktivitas bukan pada pemutakhiran peralatan, akan tetapi pada pengembangan karyawan yang paling utama. Dari hasil penelitian, disebutkan bahwa 75% peningkatan produktivitas justru

dihasilkan oleh perbaikan pelatihan dan pengetahuan kerja, kesehatan dan alokasi tugas.⁸

Pelatihan terhadap karyawan diharapkan dapat mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan kemampuan yang dikehendaki oleh perusahaan sehingga produktivitas dari perusahaan tidak terganggu bahkan dapat meningkat.⁹

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengindikasi adanya *research gap* dari variabel independent pelatihan yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.3

***Research gap* Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja**

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja	Terdapat pengaruh positif antara pelatihan terhadap produktivitas kerja	1. Asep Sudarjat, Makmur, dan Kiki Yasdomi 2. Ichwan Azis Sambodo 3. Risma Nur Aprilyani 4. Chusnah 5. Joko Tri Widiyanto 6. Komarudin
	Tidak terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap produktivitas kerja	Ellerslie, S. dan Oppenheim, C.

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber

Pelatihan terhadap produktivitas kerja yang diteliti oleh Asep Sudarjat, Makmur, dan Kiki Yasdomi, Ichwan Azis Sambodo, Risma Nur Aprilyani,

⁸ Edy Sutrisno, *Op.cit*, 103.

⁹ Firstianty Wahyuhening Fibriany, *Peningkatan Produktivitas Melalui Pelatihan Karyawan Pada PT. Giordano Indonesia*, (AMIK BSI Jakarta: 2017) hlm. 165

Chusnah, Joko Tri Widiyanto, dan Komarudin menunjukkan bahwa berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ellerslie, S. dan Oppenheim, C yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara pelatihan terhadap produktivitas kerja.

Tidak hanya motivasi kerja, disiplin kerja dan pelatihan, karyawan pada suatu perusahaan harus mengikuti perkembangan dan tuntutan teknologi sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Peranan teknologi pada efisiensi usaha adalah berkurangnya tingkat kesalahan yang dilakukan oleh tenaga kerja. Meskipun individu yang dibutuhkan dengan menerapkan teknologi pada suatu proses produksi tergolong cukup mahal, namun perusahaan akan dapat memperoleh efisiensi usaha yang dapat dilihat dari perbandingan laba dan modal yang diinvestasikan.¹⁰

Penggunaan teknologi yang tepat mendukung adanya inovasi-inovasi produk, meningkatkan daya saing produk dan menjadi hambatan masuk bagi perusahaan pesaing. Hubungan teknologi dengan penyerapan tenaga kerja dimana saat industri mempunyai teknologi yang modern maka tenaga kerja yang dibutuhkan sedikit karena teknologi dapat menggantikan pekerjaan-pekerjaan yang tidak mampu dilakukan oleh pekerjaan manusia dan sebaliknya.¹¹ Sesuai dengan teori produksi bahwa teknologi merupakan bagian dari faktor produksi.

¹⁰ A.A. Ngurah Panji Prabawa-Made Kembar Sri Budhi, " Pengaruh Modal, Tingkat Upah, Dan Teknologi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Dan Produktivitas Pada Industri Sablon Di Kota Denpasar", Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia, E-Jurnal EP Unud, 6 [7] : 1157-1184 ISSN: 2303-0178, 1157, hlm. 1166

¹¹ Triani Arissana Yeni, Nyoman dan Kembar Sri Budhi. 2016. *Analisis Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja dan Produktivitas Kerja Patung Kayu. Jurnal*

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengindikasikan adanya *research gap* dari variabel independent teknologi yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.4

***Research gap* Teknologi terhadap Produktivitas Kerja**

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Teknologi terhadap Produktivitas Kerja	Terdapat pengaruh positif antara teknologi terhadap produktivitas kerja	1. Luh Sri Kumbadewi, I Wayan Suwendra, dan Gede Putu Agus Jana Susila 2. Ratih Widi Lestari
	Tidak terdapat pengaruh antara teknologi terhadap produktivitas kerja	<i>Axchel . Tumiwa, Bernhard . Tewel, Indrie D. Palandeng</i>

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber

Teknologi terhadap produktivitas kerja yang diteliti oleh Luh Sri Kumbadewi, I Wayan Suwendra dan Gede Putu Agus Jana Susila, dan Ratih Widi Lestari menunjukkan bahwa berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh *Axchel . Tumiwa, Bernhard . Tewel, Indrie D. Palandeng* yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara teknologi terhadap produktivitas kerja.

Dari uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pelatihan, Dan**

Teknologi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Hindoli (*A Cargill Company*) Mill Sungai Lilin Musi Banyuasin Sumatera Selatan”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti mengambil rumusan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Hindoli (*A Cargill Company*) Mill Sungai Lilin Musi Banyuasin Sumatera Selatan?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Hindoli (*A Cargill Company*) Mill Sungai Lilin Musi Banyuasin Sumatera Selatan?
3. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja pada PT. Hindoli (*A Cargill Company*) Mill Sungai Lilin Musi Banyuasin Sumatera Selatan?
4. Apakah ada pengaruh teknologi terhadap produktivitas kerja pada PT. Hindoli (*A Cargill Company*) Mill Sungai Lilin Musi Banyuasin Sumatera Selatan?

C. Batasan Masalah

Dari rumusan masalah yang terpapar di atas, diperoleh gambaran permasalahan yang begitu luas. Untuk lebih memperjelas masalah yang dibahas, maka dilakukan pembatasan masalah dalam skripsi ini adalah karyawan pada PT. Hindoli (*A Cargill Company*) Mill Sungai Lilin Musi

Banyuasin Sumatera Selatan apakah terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak antara variable motivasi kerja, disiplin kerja, pelatihan dan teknologi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Hindoli (*A Cargill Company*) Mill Sungai Lilin Musi Banyuasin Sumatera Selatan.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun masalah-masalah yang dirumuskan di atas, maka penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Hindoli (*A Cargill Company*) Mill Sungai Lilin Musi Banyuasin Sumatera Selatan.
- b. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Hindoli (*A Cargill Company*) Mill Sungai Lilin Musi Banyuasin Sumatera Selatan.
- c. Untuk mengetahui pelatihan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Hindoli (*A Cargill Company*) Mill Sungai Lilin Musi Banyuasin Sumatera Selatan.
- d. Untuk mengetahui teknologi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Hindoli (*A Cargill Company*) Mill Sungai Lilin Musi Banyuasin Sumatera Selatan.

2. Kegunaan Penelitian

Melalui penelitian di atas diharapkan hasil penelitian dapat memberikan manfaat :

a. Bagi Praktisi

Diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan mengenai faktor-faktor apa saja yang selama ini masih perlu ditingkatkan dalam perusahaan.

b. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.).

d. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan yang dapat dipakai sebagai sarana untuk menerapkan teori yang diperoleh dalam bidang sumber daya manusia.

E. Kontribusi Penelitian

Adapun kontribusi penelitian ini adalah :

1. Kontribusi Teori

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan referensi kepustakaan mengenai ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber

Daya Manusia (MSDM) yaitu tentang pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, pelatihan dan teknologi terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Kontribusi Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan bagi kalangan akademis mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, pelatihan dan teknologi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Hindoli (*A Cargill Company*) Mill Sungai Lilin Musi Banyuasin Sumatera Selatan. Khususnya bagi manajemen sumber daya manusia pada PT. Hindoli (*A Cargill Company*) Mill Sungai Lilin Musi Banyuasin Sumatera Selatan.

F. Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan berisi penjelasan dan isi dari tiap bab yang akan digunakan dalam penelitian. Untuk kejelasan dan ketetapan arah pembahasan dalam penelitian ini penulis menyusun sistematika sebagai berikut:¹²

BAB I Pendahuluan

Bab ini memaparkan latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika penulisan.

¹² TIM Penyusun Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan Ekonomi Islam UIN Raden Fatah Palembang, *Pedoman Penulisan Skripsi* (Palembang, 2016), hlm. 12

BAB II Landasan Teori

Bab ini memaparkan konsep motivasi kerja, disiplin kerja, pelatihan, teknologi, dan produktivitas kerja, kajian penelitian terdahulu, teori dan pengembangan hipotesis.

BAB III Metode Penelitian

Bab ini berisi tentang setting penelitian, desain penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, variable – variable penelitian, definisi operasional variable, instrument penelitian (uji validitas dan reliabilitas), dan teknik analisis data.

BAB IV Hasil dan Pembahasan

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, karakteristik responden, analisis data, uji estimasi parameter, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V Penutup

Bab ini berisi tentang kesimpulan hasil penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Ada banyak pengertian tentang motivasi. Diantaranya motivasi adalah keinginan untuk bertindak.¹³ Motivasi adalah proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*.¹⁴ Motivasi mempunyai ikatan dengan suatu proses yang membangun dan memelihara perilaku ke arah suatu tujuan.¹⁵

Sebagaimana dikutip Stoner, Freeman, dan Gilbert, motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu.¹⁶ Motivasi berasal dari bahasa Latin yaitu *movere* yang berarti bergerak atau menggerakkan.¹⁷ Motivasi merupakan proses aktif yang didorong oleh serangkaian tindakan yang dapat dikelompokkan dalam tiga kelompok, yaitu¹⁸:

- a. *Enrgize (memberi daya)*, adalah apa yang dilakukan pimpinan ketika mereka memberikan contoh, melakukan komunikasi dengan jelas, dan member tantangan dengan tepat.

1) *Exemplify*

¹³ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2016) Cet. 10, hlm. 322

¹⁴ *Ibid*

¹⁵ Edy Sutrisno, *Op. Cit*, hlm. 110

¹⁶ Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta : Prenadamedia Group, 2005), hlm. 235

¹⁷ Juliansyah Noor, *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*, (Jakarta: Kencana, 2015) hlm. 226

¹⁸ Wibowo, *Op.Cit*, hlm. 327

Motivasi dimulai dengan memberi contoh yang baik. Pemimpin yang diharapkan untuk memotivasi harus mencerminkan visi misi, dan budaya organisasi yang mereka pimpin. Apa yang mereka lakukan menyatakan lebih banyak tentang siapa mereka sebagai pemimpin daripada apa yang dikatakan.

2) *Communicate*

Komunikasi adalah masalah sentral untuk kepemimpinan, termasuk bagaimana pemimpin berbicara, menyimak, dan belajar. Pemimpin yang diharapkan untuk memotivasi harus mengomunikasikan visi, misi, dan tindak lanjut untuk menunjukkan saling pengertian.

3) *Challenge*

Orang yang pada umumnya suka diberi tantangan. Pemimpin yang membuka jalan pada kebutuhan tersebut dapat dengan kuat mencapai tujuan karena dihubungkan dengan pemenuhan harapan.

b. *Encourage (mendorong)* adalah apa yang dilakukan pemimpin untuk mendukung proses motivasi melalui pemberdayaan, *coaching*, dan pengakuan.

1) *Empower*

Pemimpin segera belajar bahwa kekuatan mereka sebenarnya berasal dari orang lain. Hal tersebut dilakukan

dengan melepaskan bakat dan keterampilan individual orang lain sehingga mereka dapat mencapai hasil yang diharapkan. Pelepasan dari energi kolektif hanya dapat terjadi apabila pemimpin membantu orang bertanggung jawab dan mendapat kewenangan untuk bertindak. Pemberdayaan adalah proses dengan mana orang memperkirakan tanggung jawab dan diberi kewenangan melakukan pekerjaannya.

2) *Coach*

Adalah menjadi tanggung jawab pemimpin memberikan dukungan yang benar pada orang untuk melakukan pekerjaan mereka sebagai dasar dari dukungan tersebut dapat ditemukan dalam hubungan antara manajer dan pekerja.

3) *Recognize*

Perlunya mendapat pengakuan adalah penting sekali. Pengakuan mungkin adalah satu-satunya alasan paling kuat bahwa orang bekerja, disamping untuk mendapatkan penghasilan. Adalah fundamental bagi kemanusiaan bahwa kita ingin orang mengenal apa yang kita lakukan dan bagaimana kita ingin orang mengenal apa yang kita lakukan dan bagaimana kita melakukannya.

c. *Exhort (mendesak)*, merupakan bagaimana pemimpin menciptakan pengalaman berdasarkan pengorbanan dan inspirasi yang

mempersiapkan dasar bagi motivasi untuk dapat tumbuh dengan subur.

1) *Sacrifice*

Ukuran pelayanan yang paling benar merupakan pengorbanan, menempatkan kebutuhan orang lain di depan daripada kebutuhan kita sendiri. Apabila pekerja melihat pemimpinnya memerhatikan orang lain lebih dan melakukannya dengan menyingkirkan ambisinya, maka mereka akan belajar memercayai pemimpin mereka. Pengorbanan adalah bentuk komitmen kepada orang lain. Pengorbanan merupakan ukuran kepemimpinan karena dalam pengorbanan kita menemukan karakter dan keyakinan, yang keduanya penting untuk menciptakan kondisi di mana motivasi dapat terjadi.

2) *Inspire*

Motivasi dapat berkembang menjadi inspirasi. Karena motivasi berasal dari dalam, bentuknya menjadi inspirasi diri. Proses ini dipelihara dengan memerhatikan orang lain mencapai tujuan mereka. Paling sering dikembangkan dengan mengikuti contoh pemimpin yang melakukan hal yang benar bagi orang, sering berkomunikasi, memberdayakan dengan penuh semangat, meng-*coach* secara regular, dan berkorban untuk orang lain.

Motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus menerus (*presistance*) individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Karenanya harus dipertimbangkan kualitas usaha maupun intensitasnya.¹⁹

Motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.²⁰ Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.²¹ Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang mendorongkan *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan.

Motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja suatu organisasi. Senada dengan hal itu Anoraga, yang menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu model dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab.²²

Berdasarkan definisi di atas, dapat dipahami bahwa motivasi kerja merupakan suatu usaha yang dilakukan untuk mengarahkan, memberi dorong dan menggerakkan karyawan untuk melaksanakan tugasnya di suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.

¹⁹ *Ibid*, hlm. 322

²⁰ *Ibid*.

²¹ Veithzal Rivai Zinal, *dkk*, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik*, (Depok: PT. RajaGrafindo, 2014) Cet. 6, hlm. 607

²² Ni Putu Pradita Laksmiari, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit*, Jurnal, Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja (Singaraja, 2017)

2. Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi antara lain: mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik dan meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.²³

Dengan mengacu pada tujuan motivasi kerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan bertujuan mempersiapkan karyawan, baik itu struktural maupun fungsional, agar memiliki loyalitas dan berdedikasi penuh terhadap perusahaan.

3. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Teori hierarki kebutuhan Maslow yang dikembangkan Fredick Herzberg menjadi teori dua faktor tentang motivasi.²⁴ Dua faktor ini dinamakan faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan faktor pemeliharaan (*maintenance factor*) yang disebut dengan *dissatisfier* atau *extrinsic motivation*.

Faktor pemuas disebut juga motivator yang merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsic), antara lain:

- a. Prestasi yang diraih (*achievement*),

²³ Astuti, Analisis Motivasi Kerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan, Jurnal, (Program Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung, 2017), hlm. 6

²⁴ Juliansyah Noor, *Op. Cit*, hlm. 250

- b. Pengakuan orang lain (*recognition*),
- c. Tanggung jawab (*responsibility*),
- d. Peluang untuk maju (*advancement*),
- e. Kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*), dan
- f. Kemungkinan pengembangan karir (*the possibility of growth*).

Adapun faktor pemelihara (*maintenance factor*) disebut juga *hygiene factor* merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketenteraman dan kesehatan. Faktor ini juga disebut *dissatisfier* (sumber ketidakpuasan) yang merupakan tempat pemenuhan kebutuhan tingkat rendah yang dikualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik, meliputi:

- a. Kompensasi,
- b. Keamanan dan keselamatan kerja,
- c. Kondisi kerja,
- d. Status,
- e. Prosedur perusahaan,
- f. Mutu dari supervisi teknis dari hubungan interpersonal di antara teman sejawat, dengan atas, dan dengan bawahan.

Beberapa faktor yang memengaruhi motivasi kerja, antara lain atasan, kolega, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non

uang, jenis pekerjaan, dan tantangan.²⁵ Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.²⁶

1) Faktor Intern

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a. *Keinginan untuk dapat hidup*

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- Memperoleh kompensasi yang memadai;
- Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai; dan
- Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b. *Keinginan untuk dapat memiliki*

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c. *Keinginan untuk memperoleh penghargaan*

²⁵ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006), hlm. 282

²⁶ Edy Sutrisno, *Op. Cit*, hlm. 116

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

d. *Keinginan untuk memperoleh pengakuan*

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- Adanya penghargaan terhadap prestasi;
- Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak;
- Pimpinan yang adil dan bijaksana; dan
- Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e. *Keinginan untuk berkuasa*

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

a. *Kondisi lingkungan kerja*

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat

mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b. *Kompensasi yang memadai*

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c. *Supervisi yang baik*

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervise sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervise sangat dekat dengan karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat.

d. *Adanya jaminan pekerjaan*

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e. *Status dan tanggung jawab*

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

f. *Peraturan yang fleksibel*

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan system dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

4. Indikator Motivasi Kerja

Indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu²⁷:

- a. Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan : pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan, dan sebagainya.
- b. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan : fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja , dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
- c. Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan : melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- d. Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan : pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
- e. Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, dan potensinya. Dalam

²⁷ Yordy Wisnu Kusuma, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Cv. F.A Management*, Jurnal, (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. 2016)

pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

B. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu keadaan pada diri individu, apabila individu tersebut dapat bertingkah laku sesuai dengan norma dan tingkah laku yang telah ditetapkan, sehingga tanpa adanya hukuman atau perintah, individu mampu bertingkah laku dengan memilih perbuatan yang ditetapkan atau yang semestinya.²⁸ Disiplin kerja sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.²⁹ Disiplin merupakan alat penggerak karyawan.³⁰

Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka diusahakan agar ada disiplin yang baik. Pengertian ini didukung oleh Veithal Rivai Zainal, dkk yang juga mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya

²⁸ Ismail Usman, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Allo Jaya Di Bontang*, Jurnal, (Program S1 Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman, 2016), hlm. 912

²⁹ *Ibid*, hlm. 87

³⁰ *Ibid*

untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.³¹

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.³²

Disiplin adalah kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan.³³

Dari berbagai pendapat mengenai disiplin kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap maupun perilaku menaati dan mematuhi kewajiban-kewajiban yang telah ditetapkan dan berlaku, serta tidak melanggar larangan-larangan yang telah ditetapkan dalam peraturan yang diberlakukan oleh suatu perusahaan.

2. Tujuan Disiplin Kerja

Adapun tujuan dari disiplin kerja adalah untuk pembinaan disiplin kerja, demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan adalah sebagai berikut:³⁴

³¹ Veithzal Rivai Zinal, *dkk, Op. Cit*, hlm.599

³² Edy Sutrisno, *Op. Cit*, hlm. 86

³³ Fitri Afriyani Christian dan Lena Farida, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit (Pks) Pt. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu*, Jurnal, (Riau: Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau, 2016) , hlm. 5

³⁴ Yuyuk Liana, dan Rina Irawati, *Peran Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Komitmenkaryawan Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Di Malang Raya*, Jurnal, (STIE Malangkecewara Malang, 2014), hlm. 19

- a. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- b. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- c. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan, dan
- d. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

3. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah³⁵:

a. *Besar kecilnya pemberian kompensasi*

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

b. *Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan*

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, Karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu

³⁵ Edy Sutrisno, *Op. Cit.* hlm. 89

memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

c. *Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan*

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan-aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka.

d. *Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan*

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sangsi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

e. *Ada tidaknya pengawasan pimpinan*

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang

telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apapun juga. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

f. *Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan*

Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil member perhatian yang besar kepada karyawan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

g. *Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin*

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- Saling menghormati, bila bertemu di lingkungan pekerjaan
- Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut
- Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka

- Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walau kepada bawahan sekalipun.

4. Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator disiplin kerja adalah³⁶:

a. Ketepatan waktu

Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.

b. Pemanfaatan sarana

Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.

c. Tanggung jawab yang tinggi

Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

d. Ketaatan terhadap aturan kantor

³⁶ Jundah Ayu Permatasari Mochammad Al Musadieg dan Yuniadi Mayowan, *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*, Jurnal, (Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, 2015), hlm. 3

Karyawan yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

C. Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam dunia kerja.

Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Artinya pelatih akan membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, misalnya sesuai dengan budaya perusahaan. Kemudian akan membekali karyawan dengan berbagai pengetahuan, kemampuan dan keahlian, sesuai dengan bidang pekerjaannya.³⁷

Pelatihan, secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang.³⁸ Hal-hal berikut ini penting untuk mengetahui konsep pelatihan lebih lanjut, yaitu³⁹:

- Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

³⁷ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 126

³⁸ Veithzal Rivai Zinal, *dkk, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik*, (Depok: PT. RajaGrafindo, 2014) Cet. 6, hlm. 163

³⁹ *Ibid*, hlm 163-164

- Program pelatihan formal adalah usaha pemberi kerja untuk memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memperoleh pekerjaan atau bidang tugas yang sesuai dengan kemampuan, sikap, dan pengetahuannya.

2. Manfaat Pelatihan

Berikut adalah manfaat pelatihan⁴⁰:

a. Manfaat untuk karyawan

- 1) Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif;
- 2) Melalui pelatihan dan pengembangan, variable pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan;
- 3) Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri;
- 4) Membantu karyawan mengatasi stress, tekanan, frustrasi, dan konflik;
- 5) Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap;
- 6) Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan;
- 7) Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi;

⁴⁰ Veithzal Rivai Zinal, *dkk*, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik*, (Depok: PT. RajaGrafindo, 2014) Cet. 6, hlm. 167

- 8) Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatihan;
 - 9) Memberikan nasihat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan;
 - 10) Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan;
 - 11) Membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan;
 - 12) Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru.
- b. Manfaat untuk perusahaan
- 1) Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit;
 - 2) Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan;
 - 3) Memperbaiki moral SDM;
 - 4) Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan;
 - 5) Membantu menciptakan image perusahaan yang lebih baik;
 - 6) Mendukung otentisitas, keterbukaan dan kepercayaan;
 - 7) Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan;
 - 8) Membantu pengembangan perusahaan;
 - 9) Belajar dari peserta;
 - 10) Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan perusahaan;
 - 11) Memberikan informasi tentang kebutuhan perusahaan di masa depan;

- 12) Perusahaan dapat membuat keputusan dan memecahkan masalah yang lebih efektif;
 - 13) Membantu pengembangan promosi dari dalam;
 - 14) Membantu pengembangan keterampilan kepemimpinan, motivasi, kesetiaan, sikap dan aspek lain yang biasanya diperlihatkan pekerja;
 - 15) Membantu meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas dan kualitas kerja;
 - 16) Membantu menekan biaya dalam berbagai bidang seperti produksi, SDM, administrasi;
 - 17) Meningkatkan hubungan antarburuh dengan manajemen;
 - 18) Mengurangi biaya konsultan luar dengan menggunakan konsultan internal;
 - 19) Mendorong mengurangi perilaku merugikan;
 - 20) Menciptakan iklim yang baik untuk pertumbuhan;
 - 21) Membantu meningkatkan komunikasi organisasi;
 - 22) Membantu karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan;
 - 23) Membantu menangani konflik sehingga terhindar dari stres dan tekanan kerja.
- c. Manfaat dalam hubungan SDM, intra dan antargrup dan pelaksanaan kebijakan
- 1) Meningkatkan komunitas antargrup dan individual;

- 2) Membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan transfer atau promosi;
- 3) Memberikan informasi tentang kesamaan kesempatan dan aksi afirmatif;
- 4) Memberikan informasi tentang hukum pemerintah dan kebijakan internasional;
- 5) Meningkatkan kebijakan perusahaan, aturan dan regulasi;
- 6) Meningkatkan kualitas moral;
- 7) Membangun kohesivitas dalam kelompok;
- 8) Memberikan iklim yang baik untuk belajar, pertumbuhan dan koordinasi;
- 9) Membuat perusahaan menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup.

Adapun manfaat bagi karyawan setelah mengikuti pelatihan adalah sebagai berikut⁴¹:

a. Perencanaan karier

Artinya bermanfaat bagi karyawan untuk merancang kariernya ke depan lebih baik. Hal ini disebabkan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki akan memberikan nilai tambah guna peningkatan karier, baik jabatan maupun golongan yang lebih tinggi dari sebelumnya. Dan pelatihan merupakan salah satu syarat untuk meningkatkan karier seseorang, baik langsung

⁴¹ Kasmir, *Op.Cit*, hlm. 133

maupun tidak langsung artinya harus melalui variabel lain, misalnya dengan mengikuti pelatihan, maka kemampuan dan keterampilannya meningkat, sehingga kinerjanya juga diharapkan meningkat.

b. Kompensasi

Maksudnya dengan mengikuti pelatihan karyawan akan memperoleh kompensasi yang lebih baik, meningkat kemampuannya dalam mengerjakan pekerjaan meningkat. Hal ini biasanya tidak langsung karena berkaitan, tetapi melalui peningkatan kinerjanya, karena telah mampu mengerjakan sesuai atau melebihi target yang telah ditetapkan sebelumnya.

c. Alat negoisasi

Artinya karyawan akan memiliki nilai tawar yang lebih baik, karena sudah memiliki kemampuan dan keahlian tertentu. Karyawan yang telah mengikuti pelatihan tentu memiliki tambahan kemampuan dan keterampilan tertentu sehingga, nilai tawarnya kepada perusahaan menjadi meningkat untuk pekerjaan tertentu, termasuk dalam hal penawaran jabatan atau kompensasi yang diinginkannya.

d. Memiliki kepuasan tersendiri

Artinya karyawan akan memiliki kepuasan sendiri dalam bekerja setelah mengikuti pelatihan. Hal lainnya dengan pelatihan karyawan memperoleh pengalaman yang baru baik pengetahuan

maupun teman sekerja. Kepuasan kerja sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan agar terus bekerja dengan sebaik-baiknya.

e. Refreshing

Artinya pelatihan merupakan tempat atau sarana liburan bagi karyawan terutama karyawan lama. Pelatihan mampu untuk menghilangkan rasa jenuh dan suntuk bekerja selama ini. Artinya dengan pelatihan diharapkan mampu menyegarkan kembali semangatnya dalam bekerja, sehingga kondisi kerja dan prestasi kerjanya dapat ditingkatkan kembali.

3. Tujuan Pelatihan

Berikut ini beberapa tujuan perusahaan dalam memberikan pelatihan agar karyawan dapat⁴²:

a. Menambah pengetahuan baru

Artinya pengetahuan karyawan akan bertambah dari sebelumnya. Dengan bertambahnya pengetahuan karyawan, maka secara tidak langsung akan mengubah perilakunya dalam bekerja.

b. Mengasah kemampuan karyawan

Maksudnya kemampuan karyawan yang semula belum optimal, setelah dilatih diharapkan menjadi optimal. Atau dengan kata lain karyawan yang dulunya tidak memiliki kemampuan, maka setelah mengikuti pelatihan menjadi lebih mampu untuk mengerjakan pekerjaannya.

⁴² *Ibid*, hlm. 131

c. Meningkatkan keterampilan

Artinya karyawan harus lebih terampil untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Di samping memiliki pengetahuan, karyawan juga diharapkan lebih terampil untuk mengerjakan pekerjaannya.

d. Meningkatkan rasa tanggung jawab

Artinya karyawan akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya setelah mengikuti pelatihan. Pelatihan juga akan meminimalkan dari sikap masa bodoh atau tidak peduli karyawan dengan kebijakan atau peraturan perusahaan. Dengan memiliki rasa tanggung jawab, tentu karyawan akan bekerja lebih serius, sehingga hasil pekerjaannya menjadi lebih baik.

e. Meningkatkan ketaatan

Artinya dengan mengikuti pelatihan karyawan menjadi lebih taat terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Biasanya dengan mengikuti pelatihan maka karyawan diberitahu tentang segala suatu kebijakan dan aturan perusahaan. Karyawan juga diberitahukan tentang sanksi-sanksi yang diberikan apabila melanggar. Demikian pula ada *reward* (balas jasa) yang akan diterima jika mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan.

f. Meningkatkan rasa percaya diri

Artinya rasa percaya diri karyawan akan meningkat setelah mengikuti pelatihan, sehingga karyawan lebih bersungguh-

sungguh dalam bekerja. Dengan kata lain karyawan akan memiliki kemampuan, pengetahuan dan *skill* yang lebih setelah mengikuti pelatihan sehingga karyawan merasa percaya diri untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

g. Memperdalam rasa memiliki perusahaan

Artinya rasa memiliki karyawan kepada perusahaan dapat meningkat setelah mengikuti pelatihan. Hal ini sangat penting karena dengan adanya atau tumbuhnya rasa memiliki kepada perusahaan, maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja atau prestasi kerja karyawan menjadi lebih baik. Rasa memiliki ini harus selalu ditumbuhkan dan ditanamkan pada setiap karyawan, sehingga mereka merasa di rumah sendiri.

h. Memberikan motivasi kerja

Dengan mengikuti pelatihan, maka motivasi kerja karyawan menjadi lebih kuat dari sebelumnya. Karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja berkat dorongan yang diberikan perusahaan. Dengan meningkatnya motivasi kerja karyawan, maka tentu akan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerjanya.

i. Menambah loyalitas

Artinya dengan mengikuti pelatihan kesetiaan karyawan kepada perusahaan akan meningkat, sehingga dapat mengurangi *turn over* karyawan. Lebih dari itu dengan loyalitas karyawan yang tinggi

akan dapat menjaga rahasia perusahaan, karena sayang adanya rasa memiliki perusahaan.

j. Memahami lingkungan kerja

Artinya setelah mengikuti pelatihan karyawan diharapkan mampu untuk beradaptasi dengan lingkungan barunya. Hal ini disebabkan karena pada saat mengikuti pelatihan, karyawan sudah dilatih berbagai hal termasuk kerja sama dengan karyawan lainnya, mengenal alat-alat kerja, prosedur kerja dan teman-teman sekerjanya.

k. Memahami budaya perusahaan

Artinya karyawan menjadi lebih tahu apa yang harus dan seharusnya yang dikerjakan setelah mengikuti pelatihan. Atau dengan kata lain karyawan dapat memahami dan mengamalkan norma-norma atau kebiasaan yang berlaku di dalam suatu perusahaan. Hal ini karena di dalam pelatihan materi tentang budaya perusahaan juga harus diajarkan kepada seluruh karyawan. Pemahaman tentang budaya perusahaan harus untuk dilaksanakan seluruh karyawan.

l. Membentuk *team work*

Maksudnya dengan mengikuti pelatihan karyawan merasakan satu kesatuan (satu keluarga besar) yang tak terpisahkan satu sama lainnya. Dengan demikian, karyawan akan mampu menghindari

diri dari sikap kepentingan individu, tetapi lebih menekankan kepada kepentingan bersama.

m. Dan tujuan lainnya

Seluruh tujuan ini akan tercapai jika selama pelatihan, baik penyelenggara pelatihan dan peserta pelatihan mengikuti seluruh aspek-aspek yang telah ditentukan. Panitia pelatihan harus menyediakan seluruh sarana dan prasarana yang sudah ditentukan. Demikian pula dengan peserta pelatihan harus mengikuti sungguh-sungguh materi yang diberikan. Dengan demikian, akan diperoleh hasil yang maksimal, dan keuntungan yang dijelaskan di atas dapat dicapai dengan mudah.

5. Faktor-faktor Pelatihan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan antara lain:⁴³

- a. Peserta;
- b. Pelatih/Instruktur;
- c. Fasilitas Pelatihan;
- d. Kurikulum dan
- e. Dana Pelatihan.

⁴³ Widyawaty Mashar, *Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu*, Jurnal, (Fakultas Ekonomi Universitas Pasir Pengaraian, 2015)

4. Indikator Pelatihan

Indikator-indikator pelatihan, diantaranya⁴⁴:

a. Jenis Pelatihan

Jenis pelatihan yang diberikan kepada pegawai disesuaikan dengan kebutuhan organisasi, dan yang dianggarkan dalam waktu yang tersedia.

b. Materi Pelatihan

Materi pelatihan selalu terkait dengan jenis pelatihan yang diikuti.

c. Waktu pelatihan

Waktu pelaksanaan pelatihan disesuaikan dengan muatan pelatihan yang mau diajarkan.

D. Teknologi

1. Pengertian Teknologi

Teknologi secara harfiah berasal dari bahasa Yunani, yaitu “*tecnologia*” yang ber-arti pembahasan sistematis mengenai seluruh seni dan kerajinan. Istilah tersebut memiliki akar kata “*techne*” dalam bahasa Yunani kuno berarti seni (*art*), atau kerajinan (*craft*). Dari makna harfiah tersebut, teknologi dalam bahasa Yunani kuno dapat didefinisikan sebagai seni memproduksi alat-alat produksi dan menggunakannya. Teknologi dapat pula dimaknai sebagai ”pengetahuan mengenai bagaimana membuat sesuatu (*know-how of making things*) atau “bagaimana melakukan sesuatu” (*know-how of doing things*), dalam arti kemampuan untuk

⁴⁴ *Ibid.*

mengerjakan sesuatu dengan nilai yang tinggi, baik nilai manfaat maupun nilai jualnya.⁴⁵

Teknologi ialah suatu perubahan dalam fungsi produksi yang nampak dalam teknik produksi.⁴⁶ Teknologi merupakan sumber kekuatan untuk industrialisasi, meningkatkan produktivitas, menyokong pertumbuhan kinerja dan memperbaiki standar hidup suatu Negara.⁴⁷

Teknologi dalam penelitian ini dimaksudkan pada penerapannya dalam mendukung produktivitas kerja. Apabila penerapan teknologi yang tepat, maka akan memungkinkan tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi, jumlah produksi yang dihasilkan akan lebih banyak dan lebih bermutu.

2. Indikator Teknologi

Indikator dari teknologi diantaranya⁴⁸:

a. Teknologi Tradisional

Jika industri tersebut tidak menggunakan mesin dalam proses produksinya, maka dikatakan bahwa industri tersebut menggunakan teknologi tradisional.

⁴⁵ Muhamad Ngafifi, *Kemajuan Teknologi Dan Pola Hidup Manusia Dalam Perspektif Sosial Budaya*, Jurnal, (Wonosobo: SMP Negeri 2 Sukoharjo, 2014)

⁴⁶ Luh Sri Kumbadewi, *dkk., Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan*, (Singaraja: Jurusan Manajemen Universitas Pendidikan Ganesha, 2016)

⁴⁷ Lena Ellitan, *Peran Sumber Daya Dalam Meningkatkan Pengaruh Teknologi Terhadap Produktivitas*, (Surabaya: Fakultas Ekonomi - Universitas Widya Mandala Surabaya, 2003)

⁴⁸ Saidin. *Analisis Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan Dan Teknologi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Minyak Goreng Asli Mandar Di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene*, Skripsi, (Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2016), hlm. 29

b. Teknologi Modern

Jika industri tersebut menggunakan mesin dalam proses produksinya, maka dikatakan bahwa industri tersebut menggunakan teknologi modern.

E. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Secara filosofis produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan.⁴⁹

Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini.⁵⁰

Pendapat tersebut didukung oleh Revinto, mengatakan produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.⁵¹ Sedangkan menurut Kusrianto, produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu.⁵² Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang

⁴⁹ Ambar Teguh Sulistiyani, *Memahami Good Governance: Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gava Media, 2004), hlm. 316

⁵⁰ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009) hlm. 100

⁵¹ *Ibid.*

⁵² Edy Sutrisno, *Op. Cit.*, hlm. 102

karyawan dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan pada periode waktu tertentu.

2. Manfaat Produktivitas Kerja

Terdapat beberapa manfaat pengukuran produktivitas dalam suatu organisasi perusahaan antara lain⁵³:

- a. Perusahaan dapat menilai efisiensi konversi sumber dayanya.
- b. Perencanaan sumber-sumber daya akan menjadi lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktivitas baik dalam perencanaan jangka pendek maupun jangka panjang.
- c. Tujuan ekonomis dan non ekonomis dari perusahaan dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas tertentu yang dipandang dari sudut produktivitas.
- d. Perencanaan target tingkat produktivitas dimasa datang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang.
- e. Strategi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dapat ditetapkan berdasarkan tingkat kesenjangan produktivitas yang ada ditingkat produktivitas yang direncanakan dan tingkat produktivitas yang diukur.
- f. Pengukuran produktivitas perusahaan akan menjadi informasi yang bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas

⁵³ Samhis Setiawan, "*Produktivitas*" *Pengertian Menurut Para Ahli & (Tujuan – Manfaat – Faktor Yang Mempengaruhi)*, Guru Pendidikan, diakses dari <http://www.gurupendidikan.co.id/produktivitas-pengertian-menurut-para-ahli-tujuan-manfaat-faktor-yang-mempengaruhi/> pada tanggal 13 Mei 2018 pukul 21.00 WIB

diantara organisasi perusahaan dalam industri sejenis serta bermanfaat pula untuk informasi produktivitas industri pada skala nasional maupun global.

- g. Pengukuran produktivitas akan menciptakan tindakan kompetitif berupa upaya-upaya peningkatan produktivitas terus menerus “Continuous Productivity Improvement” dan lain-lain.

3. Faktor-faktor Produktivitas Kerja

Sedangkan menurut Sedarmayanti, faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai adalah sebagai berikut:⁵⁴

a. Pendidikan

Pegawai yang berpendidikan, lebih mudah mengerti hal yang diperintahkan untuk mengerjakannya. Cepat tanggap dan cepat menerima pendapat dari pandangan orang lain/pimpinan.

b. Keterampilan

Makin terampil kerja, makin cepat mengerjakan sesuatu karena sudah terlatih sehingga bekerja menjadi sangat proporsional.

c. Disiplin

Pegawai yang disiplin, mudah ditertibkan dan bekerja serius.

d. Sikap Mental dan Etika Kerja

⁵⁴ Sedarmayanti, *Perencanaan dan Pengembangan : Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktifitas Kerja*, (Bandung : PT Refika Aditama, 2017)

Karena pegawai bersikap mental dan beretika kerja, umumnya mempunyai tanggung jawab dan bekerja sungguh-sungguh pada tugas yang diberikan.

e. Motivasi

Pegawai perlu dirangsang dan didorong agar lebih bergairah dan antusias bekerja.

f. Gizi dan kesehatan

Gizi dan kesehatan sangat penting untuk kekuatan fisik sehingga selalu segar dalam bekerja.

g. Tingkat Penghasilan

Pegawai bekerja untuk memperoleh penghasilan guna menghidupi diri dan keluarganya secara layak

h. Jaminan Sosial

Jaminan sosial merupakan suatu yang dapat menambah pendapatan pegawai beserta keluarga.

i. Lingkungan dan Iklim Kerja

Lingkungan kerja/iklim kerja cukup berperan agar pegawai bekerja tenang dan aman tanpa gangguan dalam bekerja.

j. Hubungan Industrial Pancasila

Hubungan kerja sangat manusiawi dalam perlakuan pegawai dapat lebih menjamin ketenagakerjaan.

k. Teknologi

Makin professional dan terampil pegawai, makin cepat proses kerja.

l. Sarana Produksi

Sarana produksi sangat penting untuk bekerja dengan sempurna.

4. Indikator Produktivitas Kerja

Dari definisi-definisi produktivitas yang dikemukakan oleh para ahli, indikator-indikator sebagai berikut⁵⁵:

- a. Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas.
- b. Berusaha untuk meningkatkan hasil-hasil yang dicapai.
- c. Sikap semangat kerja lebih baik dari hari kemarin.
- d. Berupaya untuk mengembangkan diri untuk berperilaku lebih baik.
- e. Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja.
- f. selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu.
- g. Perbandingan antara hasil dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan.
- h. Terus menerus berusaha meningkatkan kualitas kehidupan.
- i. Melakukan kegiatan-kegiatan analisa secara kualitatif dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapi birokrasi.

⁵⁵ Ambar Teguh Sulistiyani, *Op. Cit*, hlm. 317

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Shannon Cecilia Y. Assagaf, dan Lucky O.H. Dotulong yang berjudul “Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado”.⁵⁶ Hasil penelitian secara simultan disiplin, motivasi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara parsial disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, motivasi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Sedangkan penelitian dari M. Trihudyatmanto yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Empiris pada Industri Karoseri “Sakera” Magelang)”.⁵⁷ Hasil penelitian ini adalah Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja terbukti bahwa t hitung 4,560 lebih besar dari nilai t tabel 1,677 dan signifikan pada 0,000. Kedisiplinan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja terbukti bahwa t hitung 3,227 lebih besar dari nilai t tabel 1,677 dan signifikan pada 0,002. Motivasi dan kedisiplinan kerja secara bersama–sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja terbukti bahwa F hitung 26,187 lebih besar dari nilai F tabel 2,815 dan signifikan pada 0,000. juga bahwa nilai

⁵⁶ Shannon Cecilia Y. Assagaf dan Lucky O.H. Dotulong, *Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado*, Jurnal, (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, 2015)

⁵⁷ M. Trihudyatmanto, *Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*, Jurnal, (Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sains Al Qur’an, 2016)

konstanta berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja terbukti bahwa t hitung 3,132 lebih besar dari nilai t tabel 2,84 dan signifikan pada 0,002.

Alfatory Rheza Syahrul dan Ayu Rembulan Sari dengan penelitian yang berjudul “Analisis Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Bpjs Ketenagakerjaan Padang”.⁵⁸ Hasil analisa data menunjukkan bahwa (1) Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang dengan nilai koefisien regresi 0,243 dan t hitung (2,571) > t tabel (1,703); (2) Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang karena t hitung (2,706) > t tabel (1,703).

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh A.A. Ngurah Panji Prabawa dan Made Kembar Sri Budhi dengan judul “Pengaruh Modal, Tingkat Upah, Dan Teknologi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Dan Produktivitas Pada Industri Sablon Di Kota Denpasar”.⁵⁹ Hasil penelitian menunjukkan modal, tingkat upah dan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja industri sablon.

⁵⁸ Alfatory Rheza Syahrul dan Ayu Rembulan Sari, *Analisis Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Bpjs Ketenagakerjaan Padang*, Jurnal, (Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP- PGRISumbar, 2016)

⁵⁹ A.A. Ngurah Panji Prabawa dan Made Kembar Sri Budhi, *Pengaruh Modal, Tingkat Upah, Dan Teknologi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Dan Produktivitas Pada Industri Sablon Di Kota Denpasar*, Jurnal, (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia, 2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Luh Sri Kumbadewi, I Wayan Suwendra, dan Gede Putu Agus Jana Susila dengan judul “Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan”.⁶⁰ Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh secara simultan dan parsial variabel umur, pengalaman kerja, upah, teknologi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas.

Mulia Raja Nasution dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kemampuan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mandailing Natal”.⁶¹ Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kemampuan dengan nilai 35,8% berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, disiplin secara parsial dengan nilai 0,337 atau 33,7% berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, demikian juga motivasi berpengaruh sebesar 0,244 atau 24,4% terhadap produktivitas kerja pegawai.

Sajono Setiawan dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Motivasi, Serta Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Universitas

⁶⁰ Luh Sri Kumbadewi, I Wayan Suwendra, dan Gede Putu Agus Jana Susila, *Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan*, Jurnal, (Jurusan Manajemen Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia, 2016)

⁶¹ Mulia Raja Nasution, *Pengaruh Kemampuan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mandailing Natal*, Tugas Akhir Program Magister, (Program Pascasarjana Universitas Terbuka Jakarta, 2015)

Muhammadiyah Yogyakarta)".⁶² Hasil penelitian ini adalah Pelatihan, disiplin kerja, motivasi, serta kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja tenaga kependidikan bagian Tata Usaha di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Imron Fauzi dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Di Kendari", dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Kendari.⁶³

Syahfitri Indiriyani dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt.Paradise Island Furniture".⁶⁴ Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture. (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture. dan (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja dan

⁶² Sajono Setiawan, *Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Motivasi, Serta Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Skripsi, (Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2012)*

⁶³ Imron Fauzi, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Di Kendari, Skripsi, (Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Haluoleo Kendari, 2017)*

⁶⁴ Syahfitri Indiriyani, *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt.Paradise Island Furniture, Skripsi, (Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 2015)*

disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture.

Muhamad, Undang Suryana dan M.Azis Firdaus dengan judul penelitian “Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Sapta Sarana Sejahtera”.⁶⁵ Berdasarkan hasil uji F, maka dapat diketahui bahwa variabel bebas yang terdiri dari materi pelatihan (X1), pelatih (X2), dan metode pelatihan (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, yaitu produktivitas kerja (Y).

Tabel 2.1

Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun	Judul	Hasil	Perbedaan	Sumber
1.	Shannon Cecilia Y. Assagaf, dan Lucky O.H. Dotulong (2015)	Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado	Hasil penelitian secara simultan disiplin, motivasi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara parsial disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, motivasi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.	Variabel X, waktu penelitian dan tempat penelitian	Jurnal EMBA 639 2015. Vol.3 No.2 Juni 2015

⁶⁵ Muhamad, Undang Suryana dan M.Azis Firdaus, *Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Sapta Sarana Sejahtera*, Jurnal Ilmiah Inovator, Edisi Maret 2014

2.	M. Trihudyat manto (Studi Empiris pada Industri Karoseri “Sakera” Magelang) (2017)	Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Hasil penelitian ini adalah Motivasi dan Kedisiplinan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas	Variabel X, waktu penelitian, dan tempat penelitian	Jurnal PPKM I (2017)
3.	Alfatory Rheza Syahrul dan Ayu Rembulan Sari (2016)	Analisis Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Bpjs Ketenagakerjaan Padang	Hasil analisa data menunjukkan bahwa (1) Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang dengan nilai koefisien regresi 0,243 dan thitung (2,571) > t tabel (1,703); (2) Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang karena thitung (2,706) > ttabel (1,703).	Variabel X, waktu dan tempat penelitian	Journal of Economic and Economic Education 2016. Vol.5 No.1
4.	A.A. Ngurah Panji Prabawa dan Made Kembar Sri Budhi	Pengaruh Modal, Tingkat Upah, Dan Teknologi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Dan Produktivitas Pada Industri Sablon Di Kota Denpasar	Hasil penelitian menunjukkan modal, tingkat upah dan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja industri sablon.	Variabel X, dan Y, waktu serta tempat penelitian	E-Jurnal EP Unud, 6 [7] : 1157-1184

5.	Luh Sri Kumbadewi, I Wayan Suwendra, dan Gede Putu Agus Jana Susila (2016)	Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh secara simultan dan parsial variabel umur, pengalaman kerja, upah, teknologi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas.	Variabel X, waktu penelitian dan tempat penelitian	e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016)
6.	Mulia Raja Nasution (2015)	Pengaruh Kemampuan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mandailing Natal	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kemampuan, Disiplin Dan Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.	Variabel X, Waktu penelitian dan tempat penelitian	Tugas Akhir Program Magister, 2015
7.	Sajono Setiawan (2012)	Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Motivasi, Serta Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta)	Hasil penelitian ini adalah Pelatihan, disiplin kerja, motivasi, serta kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja tenaga kependidikan bagian Tata Usaha di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.	Variabel X, Waktu penelitian dan tempat penelitian	Skripsi, 2012

8.	Imron Fauzi (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Di Kendari	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Kendari	Variabel X, Waktu penelitian dan tempat penelitian	Skripsi, 2017
9.	Syahfitri Indiriyani (2015)	Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Paradise Island Furniture	Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture.	Variabel X, Waktu penelitian dan tempat penelitian	Skripsi, 2015
10.	Muhamad, Undang Suryana dan M.Azis Firdaus (2014)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sapta Sarana Sejahtera	hasil uji F, maka dapat diketahui bahwa variabel bebas yang terdiri dari materi pelatihan (X1), pelatih (X2), dan metode pelatihan (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, yaitu produktivitas kerja (Y).	Variabel X, Waktu penelitian dan tempat penelitian	Jurnal Ilmiah Inovator, 2014

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber

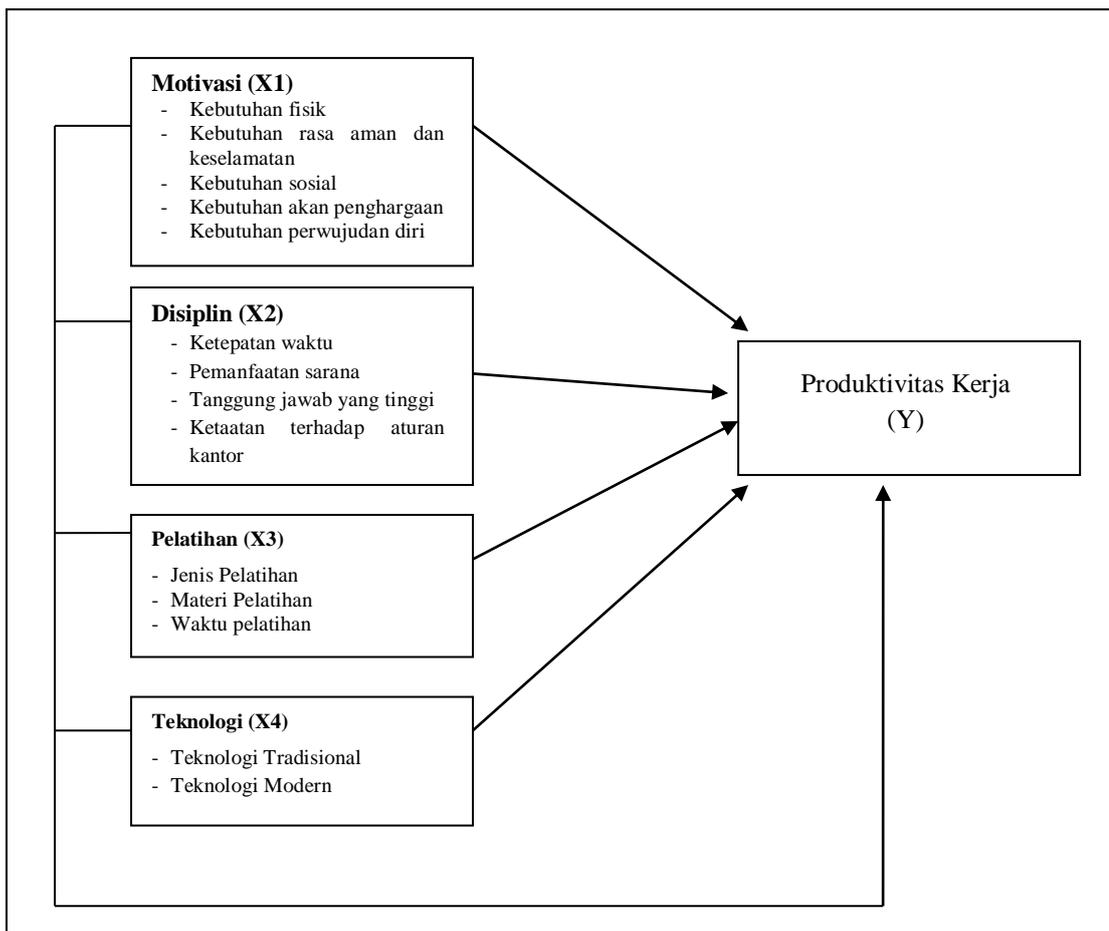
Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yang terdapat dalam tabel di atas yaitu variabel X yang diteliti masing-masing berbeda, serta waktu dan tempat penelitian. Tempat penelitian

ini adalah di PT. Hindoli (*A Cargill Company*) dimana perusahaan tersebut merupakan salah satu anak perusahaan multinasional yaitu Cargill. Sehingga, melihat banyaknya permasalahan yang terdapat di perusahaan multinasional, maka penelitian ini bisa dilanjutkan.

G. Kerangka Berpikir

Berdasarkan landasan teori yang telah diuraikan di atas, maka skema kerangka berpikir teoritis adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1.
Kerangka Berpikir



Keterangan :

1. Variabel dependen, yaitu yang dipengaruhi oleh variable lain.
Variable dependen dalam penelitian ini adalah Produktivitas Kerja (Y).
2. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X₁), Disiplin Kerja (X₂), Pelatihan (X₃), dan Teknologi (X₄).

H. Pengembangan Hipotesis

Semula istilah hipotesis berasal dari bahasa Yunani yang mempunyai dua kata “hupo” (sementara) dan “thesis” (pernyataan atau teori). karena hipotesis merupakan pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka perlu diuji kebenarannya.⁶⁶ Hipotesis operasional dibagi menjadi dua bagian, yaitu⁶⁷:

- a. Hipotesis kerja/alternative (H_a) merupakan anggapan dasar penelitian terhadap suatu masalah yang sedang dikaji bersifat tidak netral.
Sehingga bunyi hipotesisnya:
H_a: ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai.
- b. Hipotesis nol (H_o) yang bersifat netral atau dapat juga didefinisikan sebagai suatu pernyataan tentang parameter yang bertentangan dengan keyakinan peneliti atau kebalikan dari H_a. Bunyi hipotesisnya:
H_o: tidak ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai.

⁶⁶ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, (Jakarta: Kencana, 2013), hlm. 38

⁶⁷ *Ibid*, hlm. 41

Dengan mengacu pada uraian latar belakang dan permasalahan, tujuan dan manfaat, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat menapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.⁶⁸ Imron Fauzi dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Di Kendari”, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Kendari.⁶⁹

Dari uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Hindoli (*A Cargill Company*) Mill Sungai Lilin Musi Banyuasin Sumatera Selatan

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Sukarno, Disiplin pegawai memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja para pegawai.⁷⁰ Menurut Letainer,

⁶⁸ Vaithzal Rivai Zainal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm. 608

⁶⁹ Imron Fauzi, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Di Kendari*, Skripsi, (Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Haluoleo Kendari, 2017)

⁷⁰ Edi Sutrisno, *Op. Cit*, hlm. 95

mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.⁷¹ Kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standard an aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan untuk datang tepat waktu. Dengan datang tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan produktivitas kerja akan meningkat.

Penelitian Fitri Afriyani Christian dan Lena Farida⁷² dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu”. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dan dari hasil penelitian pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan didapat bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

⁷¹ *Ibid*, hlm. 87

⁷² Fitri Afriyani Christian dan Lena Farida, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu*, Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau. 2016

Dari uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Hindoli (*A Cargill Company*) Mill Sungai Lilin Musi Banyuasin Sumatera Selatan

3. Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Stoner mengemukakan bahwa peningkatan produktivitas bukan pada pemutakhiran peralatan, akan tetapi pada pengembangan karyawan yang paling utama. Dari hasil penelitian beliau menyebutkan 75% peningkatan produktivitas justru dihasilkan oleh perbaikan pelatihan dan pengetahuan kerja, kesehatan dan alokasi tugas.⁷³

Asep Sudarjat dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Indomakmur Sawit Berjaya Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu” dengan hasil penelitian Pelatihan secara keseluruhan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Indomakmur Sawit Berjaya Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu.⁷⁴

Dari uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Hindoli (*A Cargill Company*) Mill Sungai Lilin Musi Banyuasin Sumatera Selatan

⁷³ Edi Stutrisno, *Op. Cit*, hlm. 103

⁷⁴ Asep Sudarjat, *Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Indomakmur Sawit Berjaya Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu*, Fakultas Ekonomi, Universitas Pasir Pengaraian. 2015

4. Pengaruh Teknologi terhadap Produktivitas Karyawan

Menurut Wijaya dan Suyana Utama, peranan teknologi pada efisiensi usaha adalah berkurangnya tingkat kesalahan atau error yang dilakukan oleh tenaga kerja.⁷⁵

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh A.A. Ngurah Panji Prabawa dan Made Kembar Sri Budhi dengan judul “Pengaruh Modal, Tingkat Upah, Dan Teknologi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Dan Produktivitas Pada Industri Sablon Di Kota Denpasar”.⁷⁶ Hasil penelitian menunjukkan modal, tingkat upah dan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja industri sablon.

Dari uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: Ada pengaruh yang signifikan antara teknologi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Hindoli (*A Cargill Company*) Mill Sungai Lilin Musi Banyuasin Sumatera Selatan

5. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pelatihan, dan Teknologi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Sajono Setiawan dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Motivasi, Serta Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Universitas

⁷⁵ A.A. Ngurah Panji Prabawa-Made Kembar Sri Budhi, ” *Pengaruh Modal, Tingkat Upah, Dan Teknologi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Dan Produktivitas Pada Industri Sablon Di Kota Denpasar*”, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia, E-Jurnal EP Unud, 6 [7] : 1157-1184 ISSN: 2303-0178, 1157, hlm. 1166

⁷⁶ A.A. Ngurah Panji Prabawa dan Made Kembar Sri Budhi, *Pengaruh Modal, Tingkat Upah, Dan Teknologi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Dan Produktivitas Pada Industri Sablon Di Kota Denpasar*, Jurnal, (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia, 2017)

Muhammadiyah Yogyakarta)".⁷⁷ Hasil penelitian ini adalah Pelatihan, disiplin kerja, motivasi, serta kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja tenaga kependidikan bagian Tata Usaha di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Selanjutnya berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Luh Sri Kumbadewi, I Wayan Suwendra, dan Gede Putu Agus Jana Susila dengan judul "Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan". Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh secara simultan dan parsial variabel umur, pengalaman kerja, upah, teknologi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas.

Dari uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H5: Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja, disiplin kerja, pelatihan, dan teknologi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Hindoli (*A Cargill Company*) Mill Sungai Lilin Musi Banyuasin Sumatera Selatan

⁷⁷ Sajono Setiawan, *Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Motivasi, Serta Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Skripsi, (Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2012)*

Kesimpulan:

H1: Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Hindoli (*A Cargill Company*) Mill Sungai Lilin Musi Banyuasin Sumatera Selatan

Ho: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Hindoli (*A Cargill Company*) Mill Sungai Lilin Musi Banyuasin Sumatera Selatan

H2: Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Hindoli (*A Cargill Company*) Mill Sungai Lilin Musi Banyuasin Sumatera Selatan

Ho: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Hindoli (*A Cargill Company*) Mill Sungai Lilin Musi Banyuasin Sumatera Selatan

H3: Ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Hindoli (*A Cargill Company*) Mill Sungai Lilin Musi Banyuasin Sumatera Selatan

Ho: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Hindoli (*A Cargill Company*) Mill Sungai Lilin Musi Banyuasin Sumatera Selatan

H4: Ada pengaruh yang signifikan antara teknologi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Hindoli (*A Cargill Company*) Mill Sungai Lilin Musi Banyuasin Sumatera Selatan

Ho: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara teknologi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Hindoli (*A Cargill Company*) Mill Sungai Lilin Musi Banyuasin Sumatera Selatan

H5: Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja, disiplin kerja, pelatihan, dan teknologi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Hindoli (*A Cargill Company*) Mill Sungai Lilin Musi Banyuasin Sumatera Selatan

Ho: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja, disiplin kerja, pelatihan, dan teknologi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Hindoli (*A Cargill Company*) Mill Sungai Lilin Musi Banyuasin Sumatera Selatan

BAB III

METODE PENELITIAN

a. *Setting* Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Hindoli (*A Cargill Company*) Mill Sungai Lilin Musi Banyuasin Sumatera Selatan yang beralamat di Jl. Raya Palembang-Jambi Desa Teluk Kemang Kecamatan Sungai Lilin Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan.

b. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian lapangan, (*field research*) yang dilakukan dengan mengumpulkan data dan informasi yang diperoleh langsung dengan cara membagikan kuisioner ke karyawan PT. Hindoli (*A Cargill Company*) Mill Sungai Lilin Musi Banyuasin Sumatera Selatan.

c. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Arikunto, metode kuantitatif yaitu metode ilmiah yang analisisnya menggunakan angka. Mulai dari pengumpulan data, penafsiran data dan hasilnya.⁷⁸

⁷⁸ Kustono, *Pengaruh Minat Belajar Siswa Terhadap Prestasi Belajar Dalam mata Pelajaran Ips Kelas VIII Di SMP Tri Sukses Natar Lampung Selatan Ta :2015/2016*, Skripsi, (Bandar Lampung: Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung, 2016)

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer dikumpulkan secara langsung melalui pengisian kuesioner oleh sampel penelitian dalam hal produktivitas kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, pelatihan, dan teknologi. Data tersebut diperoleh dari karyawan PT. Hindoli (*A Cargill Company*) Mill Sungai Lilin Musi Banyuasin Sumatera Selatan yang menjadi objek penelitian ini. Penggunaan data sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi dokumentasi, serta catatan-catatan yang relevan dengan penelitian berupa data karyawan, jumlah karyawan di perusahaan tersebut, yang berbentuk laporan kepegawaian dan profil perusahaan.⁷⁹

d. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.⁸⁰ Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah seluruh karyawan PT. Hindoli (*A Cargill Company*) Mill Sungai Lilin Musi Banyuasin Sumatera Selatan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan-karyawan PT. Hindoli (*A Cargill Company*) Mill Sungai Lilin Musi Banyuasin Sumatera Selatan yang berjumlah 168 Orang.

⁷⁹ Edy Thamrin, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Sinar Siak Dian Permai Bandar Sekijang Pelalawan", Faculty of Riau University, Pekanbaru, Indonesia, Vol.1 No.2 Februari 2015, 8.

⁸⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2014), hlm. 173

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.⁸¹ Di dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik *Probability Sampling* dengan menggunakan *Simpel Random Sampling* adalah teknik penarikan sampel yang paling mudah dilakukan. Sampel diambil secara acak, tanpa memperhatikan tingkatan yang ada dalam populasi.⁸² Adapun di dalam penentuan sampelnya, peneliti menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = tingkat kesalahan (*error*)

Berdasarkan rumus tersebut jumlah sampel dari populasi sebanyak:

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

$$n = \frac{168}{1 + 168 \cdot (0,05)^2}$$

$$n = \frac{168}{1,42}$$

$$n = 118,3$$

⁸¹ *Ibid*, hlm. 174

⁸² Muhajirin dan Maya Panorama, *pendekatan Praktis Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, (Yogyakarta: Idea Press Yogyakarta, 2017), hlm. 118.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dengan menggunakan taraf kesalahan 5% maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 118,3 namun karena subjek bukan bilangan pecahan, maka dibulatkan menjadi 118 responden.

e. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik pengumpulan data primer dan sekunder. Data primer dikumpulkan secara langsung berupa penyebaran kuesioner. Kuesioner atau angket merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut.⁸³ Data skunder dikumpulkan melalui studi kepustakaan maupun dokumen serta catatan-catatan yang relevan dan berhubungan dengan penelitian yang penulis lakukan.

f. Variabel – Variable Penelitian

Adapun variable-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Dependen (Y) adalah produktivitas kerja karyawan
2. Variabel Independen (X) adalah:
 - a. Motivasi kerja (X1)
 - b. Disiplin kerja (X2)

⁸³ Juliansyah Noor, *Op.cit*, 138.

- c. Pelatihan (X3)
- d. Teknologi (X4)

g. Definisi Operasional Variabel

Adapun definisi operasional variable dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Motivasi Kerja (X ₁)	Motivasi kerja adalah suatu model dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Kebutuhan perwujudan diri 	Skala likert
Disiplin Kerja (X ₂)	Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan waktu 2. Pemanfaatan sarana 3. Tanggung jawab yang tinggi 4. Ketaatan terhadap aturan kantor 	Skala likert

Pelatihan (X ₃)	Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis Pelatihan 2. Materi Pelatihan 3. Waktu pelatihan 	Skala likert
Teknologi (X ₄)	Teknologi adalah keseluruhan sarana untuk menyediakan barang-barang yang diperlukan bagi kelangsungan dan kenyamanan hidup manusia.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Teknologi Tradisional 2. Teknologi Modern 	Skala likert
Produktivitas Kerja (Y)	produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. 2. Berusaha untuk meningkatkan hasil-hasil yang dicapai. 3. Sikap semangat kerja lebih baik dari hari kemarin. 4. Berupaya untuk mengembangkan diri untuk berperilaku lebih baik. 5. Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. 6. Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. 7. Perbandingan antara hasil dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan. 8. Terus menerus berusaha meningkatkan kualitas kehidupan. 9. Melakukan kegiatan-kegiatan analisa secara kualitatif dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapi birokrasi. 	Skala likert

h. Instrumen Penelitian

Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner motivasi kerja, disiplin kerja, pelatihan dan teknologi terhadap produktivitas kerja karyawan diukur dengan menggunakan skala likert, dengan tingkatan sebagai berikut:

- | | | |
|----|-----------------------------|----------------|
| a. | Jawaban Sangat Setuju | diberi bobot 5 |
| b. | Jawaban Setuju | diberi bobot 4 |
| c. | Jawaban Ragu-ragu | diberi bobot 3 |
| d. | Jawaban Tidak Setuju | diberi bobot 2 |
| e. | Jawaban Sangat Tidak Setuju | diberi bobot 1 |

Instrumen penelitian yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner perlu dilakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan sesuatu instrument.⁸⁴ Suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Menggunakan bantuan program SPSS 16.0 dengan taraf signifikan 5 %. Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka, butir tersebut adalah valid. Sedangkan

⁸⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm. 211

jika r_{hitung} tidak positif serta $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka, butir atau variabel tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjuk ada satu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik.⁸⁵ Reliabilitas diukur dengan uji statistic *cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$.

i. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan cara menganalisis data penelitian, termasuk alat-alat statistic yang relevan untuk digunakan dalam penelitian.⁸⁶

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini karena variabel independen dalam penelitian ini adalah empat variabel. Analisis regresi linier berganda adalah regresi dimana variabel terikat (Y) dihubungkan atau dijelaskan oleh lebih dari satu variabel, bisa dua, dan seterusnya variabel bebas ($X_1, X_2, X_3, X_4, \dots, X_n$) namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linier.

Penggunaan metode analisis ini untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, pengetahuan, teknologi, dan produktivitas kerja dengan model dasar dapat ditulis sebagai berikut.

⁸⁵ *Ibid*, hlm. 221

⁸⁶ Juliansyah Noor, *Op.cit*, 163.

$$Y=a+b_1X_1+b_2X_2+b_3X_3+b_4X_4+e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja

a = Konstanta

X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = Disiplin Kerja

X₃ = Pelatihan

X₄ = Teknologi

b₁ = Koefisien Regresi Variabel Motivasi Kerja

b₂ = Koefisien Regresi Variabel Disiplin Kerja

b₃ = Koefisien Regresi Variabel Pelatihan

b₄ = Koefisien Regresi Variabel Teknologi

e = error

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen, atau keduanya berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal ataupun mendekati normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada semuanya. Untuk mendekati normalitas, dapat menggunakan uji *One Sampel Kolmogrov-Smirnov* atau dengan analisis grafik plot. Pada grafik Plot, untuk mendeteksi apakah data

berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan pada uji *One Sampel Kolmogrov-Smirnov* apabila tingkat signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data sampel berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikan (Linearity) kurang dari 0,05.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bahwa jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat *VIF* (*Variance Inflation Factors*) dan nilai *tolerance*. Pengambilan keputusan dengan melihat nilai *tolerance*.

- a) Tidak terjadi Multikolinearitas, jika nilai *tolerance* lebih besar 0,10
- b) Terjadi Multikolinearitas, jika nilai *tolerance* lebih kecil atau sama dengan 0,10.

Dengan melihat nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*):

- 1) Tidak terjadi Multikolinearitas, jika nilai *VIF* lebih kecil 10,00
- 2) Terjadi Multikolinearitas, jika nilai *VIF* lebih besar atau sama dengan 10,00.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homogenitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homogenitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam SPSS, pengujian heteroskedastisitas umumnya dilakukan dengan

menggunakan beberapa metode, seperti scatterplot dan glejser.⁸⁷

Dalam penelitian ini menggunakan metode glejser.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini ada tiga, yaitu uji koefisien determinasi (R^2), uji F (simultan), uji t (parsial) dan uji r (korelasi).

a. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Yaitu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh masing-masing variabel secara parsial atau secara terpisah terhadap variabel independen. Hasil uji t pada output SPSS dapat dilihat pada tabel *coefficients*. Nilai dari uji t dapat dilihat pada kolom sig. Pada masing-masing variabel independen, jika nilai sig. lebih kecil dari taraf signifikan sebesar 0,05 atau t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Yaitu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan serentak variabel independen. Untuk mengetahui variabel-variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen dengan tingkat $\alpha = 5\%$. Hasil uji f pada output SPSS dapat dilihat pada tabel ANOVA yang menunjukkan variabel

⁸⁷ Adminspssstatistik, *Uji Heteroskedastisitas dengan SPSS*, SPSS Statistik diakses dari <http://www.spssstatistik.com/uji-heteroskedastisitas-dengan-spss/> pada tanggal 27 Mei 2018 pada pukul 20:40 WIB

independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel jika nilai sig. lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05, atau F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} maka variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi mempunyai interval nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika $R^2 = 1$, berarti besarnya persentase sumbangan X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4 terhadap variasi (naik turunnya) Y secara bersama-sama adalah 100%. Hal ini menunjukkan bahwa apabila koefisien determinasi mendekati 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya semakin kuat, maka semakin cocok pula garis regresi untuk meramalkan Y .⁸⁸

⁸⁸ Imam Ghazali, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006). Hlm. 125

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

PT. Hindoli merupakan perusahaan perkebunan kelapa sawit yang bergerak di bidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit. PT. Hindoli berlokasi di Jl. Raya Palembang-Jambi Desa Teluk Kemang Kecamatan Sungai Lilin MUBA Sumatera Selatan. PT. Hindoli melakukan proses produksi dengan cara mengolah kelapa sawit yang disebut dengan Tandan Buah Segar (TBS) menjadi *Crude Palm Oil* (CPO) dan *kernel*. Produk-produk yang dihasilkan dari pengolahan kelapa sawit ini nantinya dapat diolah lagi untuk menghasilkan beberapa produk, antara lain minyak goreng, bahan baku sabun, bahan baku kosmetik, dan bahan baku alkohol. PT. Hindoli memiliki dan mengusahakan 10.100 Ha kebun sawit yang telah menghasilkan, serta bekerjasama dan membantu manajemen perkebunan kelapa sawit Plasma-PIR Trans sebesar 17.600 Ha yang dimiliki oleh 8800 petani. PT. Hindoli *mill* Sungai Lilin memiliki kapasitas produksi 120 ton/jam, sedangkan PT. Hindoli *mill* Tanjung Dalam memiliki kapasitas produksi sebesar 60 ton/jam.⁸⁹

PT. Hindoli telah mendapatkan beberapa penghargaan berkat kerja keras manajemen PT. Hindoli yang merupakan anak perusahaan *CTP Holdings Pte Ltd*, *joint venture* antara perusahaan Cargill yang berpusat di Amerika dengan perusahaan Temasek yang berpusat di Singapura. Sehingga

⁸⁹ Berdasarkan arsip PT. Hindoli (*A Cargill Company*) Mill Sungai Lilin

perusahaan Cargill Company berubah nama menjadi CTP Holdings. Cargill mula-mula berinvestasi di perkebunan kelapa sawit Indonesia pada tahun 1996 ketika mengakuisisi PT. Hindoli di Sumatra Selatan. Penghargaan yang telah diterima antara lain adalah penghargaan *Roundtable on Sustainable Palm Oil* (RSPO) yang serah terima penghargaan RSPO ini terjadi di Sumatra Selatan. Penghargaan RSPO ini diberikan kepada PT. Hindoli sebagai hasil dari kepedulian PT. Hindoli terhadap lingkungan, karena perusahaan ini sangat memperhatikan AMDAL (Analisis Mengenai Dampak Lingkungan). Selain penghargaan RSPO PT. Hindoli juga memperoleh penghargaan ISO 9001 sebagai penghargaan terhadap aspek mutu CPO, dan penghargaan ISO 19001 sebagai penghargaan untuk aspek lingkungan. Penghargaan ini sekaligus mengikis pandangan negatif tentang pabrik pengolahan kelapa sawit yang diisukan mencemari lingkungan. PT. Hindoli bukan saja sebagai perkebunan kelapa sawit investasi Cargill yang pertama yang diberikan sertifikasi berkesinambungan oleh RSPO, tapi juga merupakan salah satu dari perkebunan kelapa sawit pertama di Indonesia dan perkebunan pertama di Sumatra Selatan yang menerima sertifikasi ini.⁹⁰

Dengan adanya sertifikasi ini, setidaknya dapat menunjukkan keseriusan Cargill untuk mewujudkan sistem pengolahan kelapa sawit yang memiliki tanggung jawab sosial serta ramah lingkungan. Selain itu penghargaan RSPO ini juga menandakan bahwa Cargill telah berusaha sebaik mungkin untuk menjadikan usaha perkebunan dan pengolahan kelapa

⁹⁰ Berdasarkan arsip PT. Hindoli (*A Cargill Company*) Mill Sungai Lilin

sawit ke arah yang lebih baik, yang berorientasi terhadap lingkungan hidup serta mampu meningkatkan nilai jual kelapa sawit dan produknya baik *export* maupun *import*.

B. Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah penjelasan tentang keberadaan karyawan pada PT. Hindoli (*A Cargill Company*) Mill Sungai Lilin Musi Banyuasin Sumatera Selatan yang dibutuhkan sebagai bahan informasi untuk mengetahui keadaan perusahaan serta dijadikan responden tentang pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, pelatihan dan teknologi pada perusahaan tersebut. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 118 orang karyawan. Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Berikut adalah uraiannya.

1. Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan hasil penelitian dan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

		Jenis_Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	116	98.3	98.3	98.3
	Perempuan	2	1.7	1.7	100.0
	Total	118	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel 4.1 diketahui bahwa responden terbanyak adalah laki-laki yaitu sebanyak 116 responden.

2. Deskripsi Usia Responden

Berdasarkan hasil penelitian dan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, maka diperoleh data tentang usia responden sebagai berikut:

Tabel 4.2
Usia Responden

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 25 Tahun	13	11.0	11.0	11.0
	26 - 30 Tahun	21	17.8	17.8	28.8
	31 - 35 Tahun	25	21.2	21.2	50.0
	36 - 40 Tahun	28	23.7	23.7	73.7
	41 – 45 Tahun	5	4.2	4.2	78.0
	46 - 50 Tahun	23	19.5	19.5	97.5
	> 50 Tahun	3	2.5	2.5	100.0
	Total	118	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel 4.2 diatas diketahui bahwa jumlah responden yang terbanyak adalah antara usia 36 – 40 tahun yaitu sebanyak 28 responden (23,7 %) dan yang paling sedikit adalah responden yang berusia > 50 tahun yaitu 3 responden (2,5 %).

3. Deskripsi Tingkat Pendidikan Responden

Berdasarkan hasil penelitian dan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, maka diperoleh data tentang tingkat pendidikan responden sebagai berikut:

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

		Tingkat_Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DIII	9	7.6	7.6	7.6
	S1	12	10.2	10.2	17.8
	S2	1	.8	.8	18.6
	Lain-lain	96	81.4	81.4	100.0
	Total	118	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel 4.3 diatas diketahui bahwa tingkat pendidikan responden terbanyak yaitu Lain-lain sebanyak 96 responden (81,4%) dan pada S2 sebanyak 1 responden (8%).

C. Analisis Data

1. Uji Validitas

Pengujian validitas bertujuan mengukur dari masing-masing butir pernyataan dari variabel yang diteliti. Untuk pengujian validitas ini, peneliti menggunakan r_{tabel} , sehingga jika nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , dengan tingkat signifikan 5 % dari $df = n-2$, maka pernyataan dinyatakan valid. Pengujian validitas data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi

SPSS Windows Release 16. Berikut ini hasil pengujian validitas dari kelima variabel.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

No	r hitung	r tabel	Kriteria
1.	0,748	0,1809	valid
2.	0,756	0,1809	valid
3.	0,658	0,1809	valid
4.	0,715	0,1809	valid
5.	0,716	0,1809	valid
6.	0,749	0,1809	valid
7.	0,757	0,1809	valid
8.	0,745	0,1809	valid
9.	0,761	0,1809	valid
10.	0,785	0,1809	valid
11.	0,707	0,1809	valid
12.	0,782	0,1809	valid
13.	0,751	0,1809	valid
14.	0,750	0,1809	valid
15.	0,766	0,1809	valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas menunjukkan instrument kuesioner yang digunakan pada variabel motivasi kerja valid semua.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

No	r hitung	r tabel	Kriteria
1.	0,823	0,1809	valid
2.	0,830	0,1809	valid
3.	0,739	0,1809	valid
4.	0,831	0,1809	valid
5.	0,834	0,1809	valid
6.	0,871	0,1809	valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas menunjukkan instrument kuesioner yang digunakan pada variabel disiplin kerja valid semua.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Pelatihan

No	r hitung	r tabel	Kriteria
1.	0,923	0,1809	valid
2.	0,930	0,1809	valid
3.	0,897	0,1809	valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas menunjukkan instrument kuesioner yang digunakan pada variabel pelatihan valid semua.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Teknologi

No	r hitung	r tabel	Kriteria
1.	0,740	0,1809	valid
2.	0,782	0,1809	valid
3.	0,793	0,1809	valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas menunjukkan instrument kuesioner yang digunakan pada variabel teknologi valid semua.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik.⁹¹ Reliabilitas diukur dengan uji statistic *cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$. Berdasarkan *SPSS Windows Release 16* diperoleh hasil sebagai berikut:

⁹¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm. 211

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Minimal <i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
1.	Motivasi Kerja	0,938	0,60	Reliabel
2.	Disiplin Kerja	0,900	0,60	Reliabel
3.	Pelatihan	0,904	0,60	Reliabel
4.	Teknologi	0,643	0,60	Reliabel
5.	Produktivitas Kerja	0,929	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Variabel motivasi kerja mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* 0,938. Nilai tersebut > dari 0,60 sebagai nilai terendah, maka semua pertanyaan tentang motivasi kerja adalah reliabel. Variabel disiplin kerja mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* 0,900 > 0,60 maka semua pertanyaan tentang disiplin kerja adalah reliabel. Variabel pelatihan mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* 0,904 > 0,60 maka semua pertanyaan tentang pelatihan adalah reliabel. Variabel teknologi mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* 0,643 > 0,60 maka semua pertanyaan tentang teknologi adalah reliabel. Variabel produktivitas kerja mempunyai *Cronbach's Alpha* 0,929 > 0,60 maka semua pertanyaan tentang produktivitas kerja adalah reliabel.

D. Uji Estimasi Parameter dan Pengujian Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan dengan SPSS 16.0 *for windows* disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.9
Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.977	2.213		1.345	.181
	X1	.165	.052	.268	3.163	.002
	X2	.638	.123	.423	5.190	.000
	X3	.579	.187	.231	3.089	.003
	X4	.078	.106	.039	.741	.460

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji SPSS di atas, maka persamaan regresi yang mencerminkan variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = 2,977 + 0,165X_1 + 0,638 X_2 + 0,579 X_3 + 0,078 X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja

a = Konstanta

b₁ = Koefisien Regresi Variabel Motivasi Kerja

b₂ = Koefisien Regresi Variabel Disiplin Kerja

b₃ = Koefisien Regresi Variabel Pelatihan

b₄ = Koefisien Regresi Variabel Teknologi

X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = Disiplin Kerja

X_3 = Pelatihan

X_4 = Teknologi

e = eror

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen, atau keduanya berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal ataupun mendekati normal. Model regresi yang baik adalah memiliki residual yang berdistribusi normal dengan perhitungan uji statistic Kolmogrof-Smirnov (K-S) menggunakan tingkat signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data sampel berdistribusi normal. Berikut adalah uji normalitas menggunakan Kolmogrov Smirnov.

Tabel 4.10
Uji Normalitas Kolmogrov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			118
Normal Parameters ^a	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.10563569
Most Extreme Differences	Absolute		.123
	Positive		.109
	Negative		-.123
Kolmogorov-Smirnov Z			1.335
Asymp. Sig. (2-tailed)			.057

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji SPSS diketahui bahwa data semua variabel menunjukkan nilai $\text{sig} > \alpha$ (0,05) dilihat dari kolom Asymp. Sig. (2-tailed) yaitu 0,057 maka dapat disimpulkan bahwa data sampel distribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikan $< 0,05$.

Tabel 4.11
Uji Linearitas X1 dan Y

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1 Between Groups (Combined)	1331.001	21	63.381	10.856	.000
Linearity	1125.767	1	1125.767	192.832	.000
Deviation from Linearity	205.234	20	10.262	1.758	.037
Within Groups	560.456	96	5.838		
Total	1891.458	117			

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Tabel 4.12
Uji Linearitas X2 dan Y

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2 Between Groups (Combined)	1290.615	9	143.402	25.776	.000
Linearity	1211.441	1	1211.441	217.754	.000
Deviation from Linearity	79.174	8	9.897	1.779	.089
Within Groups	600.843	108	5.563		
Total	1891.458	117			

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Tabel 4.13
Uji Linearitas X3 dan Y

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X3 Between Groups (Combined)	1108.709	6	184.785	26.204	.000
Linearity	994.902	1	994.902	141.085	.000
Deviation from Linearity	113.807	5	22.761	3.228	.009
Within Groups	782.748	111	7.052		
Total	1891.458	117			

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Tabel 4.14
Uji Linearitas X4 dan Y

ANOVA Table					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X4 Between Groups (Combined)	367.132	9	40.792	2.890	.004
Linearity	205.528	1	205.528	14.562	.000
Deviation from Linearity	161.604	8	20.200	1.431	.192
Within Groups	1524.326	108	14.114		
Total	1891.458	117			

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Hasil uji linearitas pada tabel di atas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikan sebesar 0,00 yakni lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig} < 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian adalah linear.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat *VIF* (*Variance Inflation Factors*). Dengan melihat nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*):

- 3) Tidak terjadi Multikolinieritas, jika nilai $VIF < 10,00$
- 4) Terjadi Multikolinieritas, jika nilai $VIF \geq 10,00$.

Berikut adalah nilai *VIF* pada model penelitian ini.

Tabel 4.15
Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.977	2.213		1.345	.181		
	X1	.165	.052	.268	3.163	.002	.337	2.967
	X2	.638	.123	.423	5.190	.000	.365	2.737
	X3	.579	.187	.231	3.089	.003	.435	2.298
	X4	.078	.106	.039	.741	.460	.876	1.141

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel uji multikolinieritas model regresi di atas dapat dilihat bahwa setiap variabel bebas mempunyai nilai VIF < 10,00 yaitu X1 sebesar 2,967, X2 sebesar 2,737, X3 sebesar 2,298, dan X4 sebesar 1,141. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi ini.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal tersebut dapat dilihat dengan ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED.

Tabel 4.16
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.028	1.642		1.235	.219
Motivasi Kerja	-.013	.032	-.055	-.391	.696
Disiplin Kerja	.146	.060	.250	2.423	.017
Pelatihan	-.260	.121	-.279	-2.151	.034
Teknologi	-.019	.070	-.025	-.267	.790

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan uji gejser di atas maka dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,696 lebih besar dari 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel Motivasi Kerja (X1) . Diketahui bahwa nilai signifikan variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,17 lebih besar dari 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel Disiplin Kerja (X2). Nilai signifikan variabel Pelatihan (X3) sebesar 0,34 lebih besar dari 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel Pelatihan (X3). Nilai signifikan variabel Teknologi (X4) sebesar 0,790 lebih besar dari 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel Teknologi (X4).

3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk membuktikan bahwa: (1) pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Hindoli (A Cargill Company) Mill Sungai Lilin Musi

Banyuasin Sumatera Selatan, (2) pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Hindoli (*A Cargill Company*) Mill Sungai Lilin Musi Banyuasin Sumatera Selatan, (3) pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja pada PT. Hindoli (*A Cargill Company*) Mill Sungai Lilin Musi Banyuasin Sumatera Selatan, (4) pengaruh teknologi terhadap produktivitas kerja pada PT. Hindoli (*A Cargill Company*) Mill Sungai Lilin Musi Banyuasin Sumatera Selatan, (5) pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, pelatihan, dan teknologi terhadap produktivitas kerja pada PT. Hindoli (*A Cargill Company*) Mill Sungai Lilin Musi Banyuasin Sumatera Selatan. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Hindoli (*A Cargill Company*) Mill Sungai Lilin Musi Banyuasin Sumatera Selatan dengan jumlah responden 118 Orang.

a. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t yaitu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh masing-masing variabel secara parsial atau secara terpisah terhadap variabel independen. Hasil uji t pada output SPSS dapat dilihat pada tabel *coefficients*.

Tabel 4.17
Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.977	2.213		1.345	.181
	X1	.165	.052	.268	3.163	.002
	X2	.638	.123	.423	5.190	.000
	X3	.579	.187	.231	3.089	.003
	X4	.078	.106	.039	.741	.460

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan pengujian SPSS parameter individual, diperoleh hasil pengujian individual motivasi kerja menunjukkan nilai *unstandardized coefficient beta* sebesar 0,165 dengan t hitung = 3,163 dan sig. = 0,002. Sementara untuk t -tabel diperoleh sebesar 1,65845 dengan $df = n - k = 113$ dan taraf signifikansi sebesar 5% dengan kata lain nilai t hitung > dari t tabel yaitu $3,163 > 1,65845$ dengan taraf signifikansi $0,002 < 0,05$. Oleh karena nilai sig. < 0,05 maka **H1** : variabel motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja **diterima**.

Hasil pengujian individual disiplin kerja menunjukkan nilai *unstandardized coefficient beta* sebesar 0,638 dengan $t = 5,190$ dan sig. = 0,00. Sementara untuk t -tabel diperoleh sebesar 1,65845 dengan $df = n - k = 113$ dan taraf signifikansi sebesar 5 % dengan kata lain nilai t

hitung $>$ dari t tabel yaitu $5,190 > 1,65845$ dengan taraf signifikansi $0,00 < 0,05$. Oleh karena nilai sig. $< 0,05$ maka **H2** : variabel disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja **diterima**.

Hasil pengujian individual pelatihan menunjukkan nilai *unstandardized coefficient beta* sebesar 0,579 dengan $t = 3,089$ dan sig. = 0,03. Sementara untuk t-tabel diperoleh sebesar 1,68545 dengan $df = n - k = 113$ dan taraf signifikansi sebesar 5 % dengan kata lain nilai t hitung $>$ dari t tabel yaitu $3,089 > 1,68545$ dengan taraf signifikansi $0,03 < 0,05$. Oleh karena nilai sig. $< 0,05$ maka **H3** : variabel pelatihan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja **diterima**.

Hasil pengujian individual teknologi menunjukkan nilai *unstandardized coefficient beta* sebesar 0,078 dengan $t = 0,741$ dan sig. = 0,460. Sementara untuk t-tabel diperoleh sebesar 1,68545 dengan $df = n - k = 113$ dan taraf signifikansi sebesar 5 % dengan kata lain nilai t hitung $<$ dari t tabel yaitu $0,741 < 1,68545$ dengan taraf signifikansi $0,460 > 0,05$ maka **H4** : variabel teknologi memiliki berpengaruh terhadap produktivitas kerja **ditolak**.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F yaitu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan serentak variabel independen. Untuk mengetahui variabel-variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen dengan tingkat $\alpha = 5\%$. Apabila taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 (sig. $< 0,05$) maka model regresi signifikan secara

statistik dan apabila taraf signifikansi lebih besar dari 0,05 (sig. > 0,05) maka model regresi tidak signifikan secara statistik.

Tabel 4.18
Uji Signifikan Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1372.715	4	343.179	74.756	.000 ^a
	Residual	518.743	113	4.591		
	Total	1891.458	117			

a. Predictors: (Constant), X4, X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari uji F hitung diatas diperoleh sebesar 74,756 dengan Sig. = 0,00. Sementara F tabel diperoleh sebesar 2,45 dengan $df_1 = k - 1 = 4$, dan $df_2 = n - k = 113$ dengan taraf signifikansi sebesar 5%. Oleh karena itu signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan **H5** yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, pelatihan dan teknologi mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pada PT. Hindoli (A Cargill Company) Mill Sungai Lilin Musi Banyuasin Sumatera Selatan **diterima**.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.19
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852 ^a	.726	.716	2.143

a. Predictors: (Constant), X4, X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Hasil analisis SPSS model summary menunjukkan bahwa besarnya R square adalah 0,726 atau 72,6 %. Variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh motivasi kerja, disiplin kerja, pelatihan dan teknologi sebesar 85,2 % dan 14,8 % sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model. Apabila koefisien determinasi mendekati 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya semakin kuat, maka semakin cocok pula garis regresi untuk meramalkan Y.⁹² Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hal ini disebabkan

⁹² Imam Ghazali, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006). Hlm. 125

nilai t-hitung > dari t tabel yaitu $3,163 > 1,65845$ dengan taraf signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan ($0,002 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu penentu produktivitas kerja karena dengan adanya motivasi kerja karyawan akan menciptakan produktivitas kerja itu sendiri.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Imron Fauzi (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Arah dan signifikan pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai ditunjukkan pada angka koefisien regresi sebesar 0,934 dengan nilai signifikan $< 0,05$. Angka ini menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada taraf kepercayaan 95%. Didukung juga dari hasil penelitian yang dilakukan Muhammad Ismubahri Habibullah, Dr. Ida Nurnida Relawan (2017) menyatakan bahwa Angka tersebut menunjukkan koefisien determinasi (KD) sebesar 57%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas motivasi kerja terhadap variabel terikat produktivitas karyawan adalah sebesar 57% sedangkan sisanya 43% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian tersebut. Berdasarkan hasil penelitian secara simultan, diperoleh variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan yang ditunjukkan dengan nilai Fhitung lebih besar dari pada Ftabel, yang artinya H_0 ditolak (H_1 diterima).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dan bukti empiris berupa penelitian terdahulu terbukti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Selain itu dari segi teoritik juga terbukti bahwa motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Motivasi dimulai dengan kebutuhan yang ada dalam diri kita sendiri. Jika kebutuhan ini tidak dipenuhi, maka kita menetapkan sasaran baik secara sadar maupun tidak sadar dan mengambil tindakan untuk mencapai sasaran tersebut. Melalui kebutuhan yang harus terpenuhi, memunculkan motivasi kerja yang tinggi maka akan meningkatkan produktivitas kerja.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hal ini disebabkan t hitung 5,190 dan $\text{sig.} = 0,00$. Sementara untuk t -tabel diperoleh sebesar 1,65845 dengan $df = n - k = 113$ dan taraf signifikansi sebesar 5 % dengan kata lain nilai t hitung $>$ dari t tabel yaitu $5,190 > 1,65845$ dengan taraf signifikansi $0,00 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan salah upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karyawan akan melaksanakan tugas dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab bila karyawan tersebut memiliki sikap disiplin kerja yang tinggi. Untuk mengusahakan selalu terbinanya sikap disiplin

kerja yang tinggi, maka diperlukan suatu peraturan dan hukuman dalam perusahaan tersebut. Disiplin kerja merupakan salah satu syarat untuk dapat membantu karyawan bekerja secara produktif yang akan membantu upaya peningkatan produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Annisa Tryana Fawziah (2017) menyatakan Analisis koefisien korelasi yang diperoleh melalui melalui pengujian regresi linier sederhana diperoleh hasil persamaan $Y = 0,722 + 0,533 X$. selain itu didapatkan pula koefisien determinasi sebesar 88,17 %, maka hasil dari kriteria interpretasi koefisien determinasi menunjukkan bahwa interval koefisien diantara 53-77, menunjukkan bahwa tingkat pengaruhnya tinggi atau kuat. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan, sisanya 11,83 % adalah variabel-variabel di luar penelitian. Didukung juga dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Astria C. N Ruauw., Deysi Lengkong, Jantje. Mandey (2015) berdasarkan hasil uji f di peroleh harga F tabel sebesar 1,427 ini berarti bahwa F hitung jauh lebih besar dari F tabel ($0,51 < 1,427$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa antara variabel pengaruh disiplin kerja (X) dengan Variabel produktivitas kerja pegawai (Y) mempunyai pola hubungan fungsional yang bersifat positif.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dan bukti empiris berupa penelitian terdahulu terbukti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Selain dari teoritik juga terbukti

bahwa disiplin kerja sebagai salah satu upaya meningkatkan produktivitas. Seorang karyawan yang memiliki disiplin kerja juga memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi. Karyawan bertanggungjawab akan dapat menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan, dapat menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan, sehingga produktivitas kerja karyawan dapat tercapai.

3. Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hal ini disebabkan t hitung sebesar 3,089 dan $\text{sig.} = 0,03$. Sementara untuk t -tabel diperoleh sebesar 1,68545 dengan $df = n - k = 113$ dan taraf signifikansi sebesar 5 % dengan kata lain nilai t hitung $>$ dari t tabel yaitu $3,089 > 1,68545$ dengan taraf signifikansi $0,03 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan merupakan salah satu penentu produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh Endang Haryati & Jessica Debora Sibarani (2015) menyatakan bahwa hasil uji F dengan F hitung $>$ F tabel ($77,353 > 1,99$) maka H_0 di tolak itu berarti bahwa semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Agung Yana, A.A. Gde, Dharma Warsika, Putu Jimmy Setiadi (2010) menyatakan bahwa hasil t (hitung) $>$ t (tabel) yaitu $3,16 > 1,895$, membuktikan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Bali Prefab.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dan bukti empiris berupa penelitian terdahulu terbukti bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Selain itu, dari segi teoritik juga terbukti bahwa dengan adanya pelatihan dalam suatu perusahaan, maka dapat memungkinkan terjadi peningkatan produktivitas kerja dikarenakan para karyawan telah memiliki kemampuan kerja yang cukup untuk mencapai tujuan perusahaan.

4. Pengaruh Teknologi terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa teknologi secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini disebabkan t-hitung 0,741 dan sig. = 0,460. Sementara untuk t-tabel diperoleh sebesar 1,68545 dengan $df = n - k = 113$ dan taraf signifikansi sebesar 5 % dengan kata lain nilai t hitung < dari t tabel yaitu $0,741 < 1,68545$ dengan taraf signifikansi $0,460 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini teknologi tidak mempengaruhi produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Axchel . Tumiwa, Bernhard . Tewel, Indrie D. Palandeng bahwa teknologi tidak berpengaruh dengan produktivitas. Hasil pengujian parsial untuk teknologi informasi, menunjukkan bahwa teknologi informasi tidak ada pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan Bank SalutGo. Ada atau tidaknya teknologi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Hindoli (*A Cargill Company*) Mill Sungai. Menurut

Elizabeth Dukes, dengan menciptakan tempat kerja yang mendukung dan menghargai karyawan, organisasi dapat menciptakan keterlibatan karyawan dan produktivitas karyawan.

5. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pelatihan dan Teknologi terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil uji F hitung diperoleh sebesar 74,756 dengan Sig. = 0,00. Sementara F tabel diperoleh sebesar 2,45 dengan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan **H5** yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, pelatihan dan teknologi mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pada PT. Hindoli (*A Cargill Company*) Mill Sungai Lilin Musi Banyuasin Sumatera Selatan **diterima**.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dilakukan perusahaan, maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4. Yang menunjukkan hasil variabel pelatihan (X3) lebih berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y) dibandingkan variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2). Hasil uji *adjusted* R^2 pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,852 atau 85,2 %. Variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh motivasi kerja, disiplin kerja, pelatihan dan teknologi sebesar 85,2 % dan 14,8 % sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif variabel motivasi kerja terhadap variabel produktivitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t untuk variabel motivasi kerja yaitu diperoleh nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,163 > 1,65845$) dengan taraf signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan ($0,002 < 0,05$), maka hipotesis yang menyatakan bahwa **H1** : motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada PT. Hindoli (*A Cargill Company*) Mill Sungai Lilin Musi Banyuasin Sumatera Selatan **diterima**.
2. Terdapat pengaruh positif variabel disiplin kerja terhadap variabel produktivitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t untuk variabel disiplin kerja yaitu diperoleh nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($5,190 > 1,65845$) dengan taraf signifikansi $0,00 < 0,05$, maka hipotesis yang menyatakan bahwa **H2** : disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada PT. Hindoli (*A Cargill Company*) Mill Sungai Lilin Musi Banyuasin Sumatera Selatan **diterima**.
3. Terdapat pengaruh positif variabel pelatihan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t untuk variabel pelatihan

yaitu diperoleh nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu $3,089 > 1,68545$ dengan taraf signifikansi $0,03 < 0,05$, maka hipotesis yang menyatakan bahwa **H3** : pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada PT. Hindoli (*A Cargill Company*) Mill Sungai Lilin Musi Banyuasin Sumatera Selatan **diterima**.

4. Tidak terdapat pengaruh variabel teknologi terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t untuk variabel pelatihan yaitu diperoleh nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu $0,741 < 1,68545$ dengan taraf signifikansi $0,460 > 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa **H4** : teknologi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada PT. Hindoli (*A Cargill Company*) Mill Sungai Lilin Musi Banyuasin Sumatera Selatan **ditolak**.
5. Terdapat pengaruh positif motivasi kerja, disiplin kerja, pelatihan dan teknologi terhadap produktivitas kerja. Hal ini diketahui dari hasil uji F hitung diperoleh sebesar 74,756 dengan Sig. = 0,00. Sementara F tabel diperoleh sebesar 2,45 dengan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan **H5** : motivasi kerja, disiplin kerja, pelatihan dan teknologi mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pada PT. Hindoli (*A Cargill Company*) Mill Sungai Lilin Musi Banyuasin Sumatera Selatan **diterima**.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dalam penelitian ini diketahui bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, pelatihan dan teknologi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Namun, secara parsial diketahui bahwa teknologi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Dengan diketahuinya variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan dan setiap ada peningkatan pada variabel tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja. Maka dari itu hendaknya pimpinan perusahaan saat mengambil kebijakan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dapat mengaitkan dan memperhitungkan yang berkaitan dengan variabel-variabel tersebut.

2. Bagi Karyawan

PT. Hindoli (*A Cargill Company*) telah mencapai produktivitas yang baik yang juga turut dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Diharapkan ke depannya motivasi kerja, disiplin kerja, dan pelatihan karyawan tetap dapat dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sedangkan teknologi tidak berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja namun karyawan diharapkan memanfaatkan perkembangan

teknologi sehingga mampu meningkatkan produksi dan kualitas dari produk yang dihasilkan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan dan menambahkan model penelitian serta dapat menganalisis penelitian menggunakan metode analisis yang semakin baik sehingga diharapkan hasil penelitiannya dapat lebih baik lagi dan lebih kreatif dibanding penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfatory, Rheza Syahrul dan Ayu Rembulan Sari. 2016. *Analisis Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Bpjs Ketenagakerjaan Padang*. Jurnal. Padang: Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP- PGRI
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT Rineka Cipta
- Assagaf, Shannon Cecilia Y. dan Lucky O.H. Dotulong. 2015. *Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado*. Jurnal. Manado: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi
- Astuti. 2017. *Analisis Motivasi Kerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*. Jurnal. Bandung: Program Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung
- Budhi, Made Kembar Sri dan A.A. Ngurah Panji Prabawa-” *Pengaruh Modal, Tingkat Upah, Dan Teknologi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Dan Produktivitas Pada Industri Sablon Di Kota Denpasar*”, Bali: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud)
- Christian, Fitri Afriyani dan Lena Farida. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit (Pks) Pt. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu*, Jurnal, Riau: Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau
- Defiat,Wiwin. 2015. *Usaha Peningkatan Disiplin Kerja Dalam Memperlancar Kinerja Karyawan Pada PT. Hindoli Cargill Estate Sungai Lilin Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selata*, Palembang: Politeknik Negeri Sriwijaya Palembang
- Ellitan, Lena. 2003. *Peran Sumber Daya Dalam Meningkatkan Pengaruh Teknologi Terhadap Produkivitas*. Surabaya: Fakultas Ekonomi - Universitas Widya Mandala Surabaya
- Fauzi, Imron. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Di Kendari*. Skripsi.

Kendari: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Haluoleo

Fibriany, Firstianty Wahyuhening. 2017. *Peningkatan Produktivitas Melalui Pelatihan Karyawan Pada PT. Giordano Indonesia*, Jakarta: AMIK BSI

Ghazali, Imam. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Yogyakarta: Graha Ilmu

Indiriyani, Syahfitri. 2015. *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt.Paradise Island Furniture*. Skripsi. Yogyakarta: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers

Kumbadewi, Luh Sri dkk. 2016. *Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan*. Singaraja: Jurusan Manajemen Universitas Pendidikan Ganesha

Kustono. 2016. *Pengaruh Minat Belajar Siswa Terhadap Prestasi Belajar Dalam mata Pelajaran Ips Kelas VIII Di SMP Tri Sukses Natar Lampung Selatan Ta :2015/2016*. Skripsi. Bandar Lampung: Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung

Kusuma, Yordy Wisnu. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Cv. F.A Management*. Jurnal. Surabaya: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA)

Laksmiari, Ni Putu Pradita. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit*. Jurnal. Singaraja: Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja

Liana, Yuyuk dan Rina Irawati. 2014. *Peran Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Komitmenkaryawan Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Di Malang Raya*, Jurnal, Malang: STIE Malangucecwara

Muhajirin dan Maya Panorama, 2017. *pendekatan Praktis Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Idea Press Yogyakarta,

Mashar,Widyawaty. 2015. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu*. Jurnal. Fakultas Ekonomi Universitas Pasir Pengaraian,

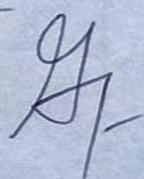
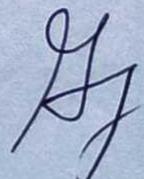
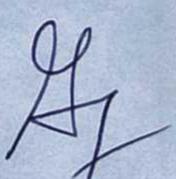
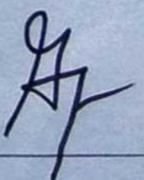
- Nasution, Mulia Raja. 2015. *Pengaruh Kemampuan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mandailing Natal*. Tugas Akhir Program Magister. Jakarta: Program Pascasarjana Universitas Terbuka
- Ngafifi, Muhamad. 2014. *Kemajuan Teknologi Dan Pola Hidup Manusia Dalam Perspektif Sosial Budaya*. Jurnal. Wonosobo: SMP Negeri 2 Sukoharjo
- Noor, Juliansyah. 2015. *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Prakti.*, Jakarta: Kencana
- Permatasari, Jundah Ayu, Mochammad Al Musadieg dan Yuniadi Mayowan. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Jurnal. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
- Saidin. 2016. *Analisis Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan Dan Teknologi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Minyak Goreng Asli Mandar Di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene*. Skripsi. Makassar: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan: Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktifitas Kerja*. Bandung : PT Refika Aditama
- Setiawan, Sajono. 2012. *Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Motivasi, Serta Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta)*. Skripsi. Yogyakarta: Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah
- Setiawan, Samhis “*Produktivitas*” *Pengertian Menurut Para Ahli & (Tujuan – Manfaat – Faktor Yang Mempengaruhi)*. Guru Pendidikan, diakses dari <http://www.gurupendidikan.co.id/produktivitas-pengertian-menurut-para-ahli-tujuan-manfaat-faktor-yang-mempengaruhi/> pada tanggal 13 Mei 2018 pukul 21.00 WIB
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Kencana

- Suciana, Rezka Anugrah. 2015. Skripsi, "*Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hindoli (A Cargill Company)*". Palembang: Universitas IBA Palembang
- Sule, Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Prenadamedia Group
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2004. *Memahami Good Governance: Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media
- Sudarjat, Asep. 2015. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Indomakmur Sawit Berjaya Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu*. Fakultas Ekonomi, Universitas Pasir Pengaraian.
- Suryana, Muhamad Undang dan M.Azis Firdaus. 2014. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Sapta Sarana Sejahtera*, Jurnal Ilmiah Inovator, Edisi Maret
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana,
- Thamrin, Edy. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Sinar Siak Dian Permai Bandar Sekijang Pelalawan*. Pekanbaru: Faculty of Riau University
- TIM Penyusun Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan Ekonomi Islam. 2016. *Pedoman Penulisan Skripsi* . Palembang: UIN Raden Fatah Palembang
- Trihudiyatmanto. M. 2016. *Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Jurnal. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sains Al Qur'an
- Usman, Ismail. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt.Allo Jaya Di Bontang*, Jurnal, Program S1 Ilmu Admistrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo, Cet. 10
- Yeni, Triani Arissana Nyoman dan Kembar Sri Budhi. 2016. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja dan Produktivitas Kerja Patung Kayu*. Jurnal Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.
- Zinal, Veithzal Rivai, dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik*. Depok: PT. Raja Grafindo. Cet. 6

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Noviana Christanti
 NIM : 14190242
 Fakultas/Jurusan : FEBI/ Ekonomi Syariah
 Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pelatihan, dan Teknologi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Hindoli (A Cargill Company) Mill Sungai Lilin Musi Banyuasin Sumatera Selatan
 Pembimbing I : Mufti Fiandi, M.Ag

Perk. Kuf. atau
Kt Ganda

No.	Hari/Tanggal	Hal Yang Di Konsulkan	Paraf
1.	16 - 4 - 2018	Acc proposal	
2.	18 - 4 - 2018	Perbaiki Bab 1	
3.	8 - 6 - 2018	perbaiki Bab I, Latar Belakang perbaiki Bab II, Landasan Teori Referensi	
4.	2 - Juli - 2018	perbaiki tabel 4 & 5, H/m 7 penyusunan paragraf bar hrs bertus dg alinea sbl-nya, pd Bab II Berikan analisa dr penulis setelah mengutip	
5.	4 - Juli - 18	Acc bab I s/d III, Kuesioner di perbaiki dulu	
6.	4 Juli 18	Acc Kuesioner	
7.	27-08-18	perbaiki Koreksian pd bab IV	



PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Jl. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri KM 3,5 Kemuning Palembang 30126 Telp. 0711 353276

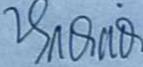
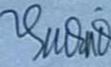
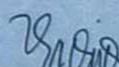
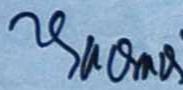
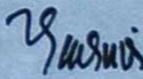
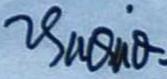
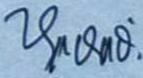
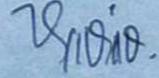
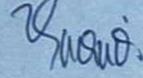
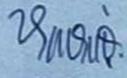
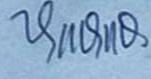
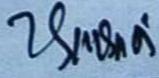
LEMBAR KONSULTASI

Nama : Noviana Christanti
NIM/Program Studi : 14190242/Ekonomi Syariah
Fakultas/Jurusan : FEBI/Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pelatihan dan Teknologi terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Hindoli (A Cargill Company) Mill Sungai Lilin Musi Banyuasin Sumatera Selatan
Pembimbing I : Mufti Fiandi, M. Ag

No	Hari/Tanggal	Hal Yang di Konsulkan	Paraf
2	28-08-08	Perbaiki lagi dulu	
3	29-08-18	ACC, siap diujikan	

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Noviana Christanti
NIM : 14190242
Fakultas/Jurusan : FEBI/ Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pelatihan, dan Teknologi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Hindoli (A Cargill Company) Mill Sungai Lilin Musi Banyuasin Sumatera Selatan
Pembimbing II : Iceu Sri Gustiana, SS., M.M

No.	Hari/Tanggal	Hal Yang Di Konsulkan	Paraf
1.	12-4-2018	Acc Proposal	
2.	16-4-2018	Perbaikan Bab I	
3.	2-5-2018	Acc Bab I	
4.	21-5-2018	Perbaikan Bab II. perbaiki indikator per variabel, tambahkan hipotesis	
5.	22-5-2018	Acc Bab II	
6.	28-5-2018	Perbaikan Bab III, perbaiki kuisisioner	
7.	4-6-2018	Acc Bab III, perbaikan kuisisioner	
8.	5-6-2018	Acc kuisisioner	
9.	10-8-2018	Perbaikan Bab IV, perbaiki sistematika penulisan	
10.	13-8-2018	Acc Bab IV	
11.	24-8-2018	Acc Bab V	
12.	26-8-2018	Acc keseluruhan Bab dan ikut ujian munaqosah	

Nomor : B-731/ Un.09/V1.1/PP.009/04/2018
Lampiran : Satu Berkas
Perihal : Mohon Izin Penelitian

Palembang, 26 April 2018

Kepada Yth.
Kepala PT Hindoli (A Cargill Company)
Mill Sungai Lilin
Di
Musi Banyuasin

Assalamu'alaikum, Wr. Wb.

Sehubungan dengan akan diadakannya penelitian dalam rangka memperlancar penulisan tugas akhir (TA)/ Skripsi yang merupakan bagian dari persyaratan akademik, maka dengan ini kami mohon kiranya bapak/ibu untuk dapat memberikan izin penelitian/observasi/ wawancara dan pengambilan data di tempat yang bapak/ibu pimpin, adapun identitas mahasiswa yang bersangkutan sebagai berikut:

Nama : Noviana Christanti
Nim : 14190242
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pelatihan, Dan Teknologi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Hindoli (A Cargill Company) Mill Sungai Lilin Musi Banyuasin Sumatera Selatan

Demikian surat permohonan ini kami sampaikan atas partisipasi dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Dekan,



Dr. Qodariah Barkah, M.H.I.
NIP. 197011261997032002

Tembusan:

1. Rektor UIN Raden Fatah;
2. Mahasiswa bersangkutan;
3. Arsip;

Kepada YTH.:

Bapak/Ibu/Saudara Responden

Di –

Tempat

Saya saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pelatihan, Dan Teknologi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Hindoli (*A Cargill Company*) Mill Sungai Lilin Musi Banyuasin Sumatera Selatan”.

Untuk itu dalam kesempatan ini, Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk membantu saya mengisi kuesioner ini. Apapun pendapat dan informasi yang Bapak/Ibu/Saudara berikan, SAYA AKAN JAMIN KERAHASIAANNYA dan ini semata-mata untuk kepentingan penelitian.

Saya sangat menghargai pengorbanan waktu dan sumbangan pemikiran Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi kuesioner ini. Oleh karena itu, Saya sangat mengucapkan banyak terima kasih, semoga bantuan dan amal baik Bapak/Ibu/Saudara sekalian mendapat imbalan dari Allah SWT. Amin.

Peneliti,

Noviana Christanti
NIM. 14190242

IDENTITAS RESPONDEN

Isilah identitas Bapak/Ibu/Saudara sesuai dengan keadaan yang sebenarnya:

- a. Nama Responden :
- b. Divisi/Bagian :
- c. Jabatan :
- d. Umur : 20 s/d 25 tahun
 26 s/d 30 tahun
 31 s/d 35 tahun
 36 s/d 40 tahun
 41 s/d 45 tahun
 46 s/d 50 tahun
 > 50 tahun
- e. Jenis Kelamin Laki-laki
 Perempuan
- f. Pendidikan Terakhir : D III
 S1
 S2
 Lain-lain

PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu/Sdr.

- a. Sangat Setuju (SS) diberi bobot 5
- b. Setuju (S) diberi bobot 4
- c. Ragu-ragu (RR) diberi bobot 3
- d. Tidak Setuju (TS) diberi bobot 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot 1

VARIABEL MOTIVASI KERJA (X₁)

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Kebutuhan Fisik						
1.	Perusahaan telah menyediakan tunjangan makan per bulan					
2.	Perusahaan memberikan gaji sesuai ketentuan pemerintah					
3.	Saya mendapatkan fasilitas perumahan selama bekerja disini atau tunjangan uang perumahan bagi yang tinggal di luar					
4.	Perusahaan telah memberikan libur dan cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku					
Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan						
5.	Saya merasa tenang karena perusahaan menjamin keselamatan dalam bekerja					
6.	Perusahaan memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja					
7.	Bekerja di perusahaan ini dapat menjamin kehidupan di hari tua saya karena perusahaan menyediakan dana pensiun atau JHT (Jaminan Hari Tua)					

8.	Saya mendapatkan tunjangan kesehatan dari perusahaan					
9.	Perusahaan menciptakan kondisi kerja yang aman.					
Kebutuhan Sosial						
10.	Saya merasa senang karena karyawan di perusahaan ini bisa menerima saya sebagai partner yang baik					
11.	Atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan pekerjaan dengan hasil memuaskan					
Kebutuhan Akan Penghargaan						
12.	Perusahaan menghargai karyawan dengan memberikan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi.					
13.	perusahaan memberikan pujian untuk pengembangan dan pertumbuhan pribadi karyawan.					
Kebutuhan Perwujudan Diri						
14.	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan					
15.	Perusahaan telah menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kerja					

VARIABEL DISIPLIN KERJA (X₂)

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Ketepatan Waktu						
1.	Saya berusaha datang ke tempat kerja dan pulang dari tempat kerja tepat waktu					
2.	Saya bersikap tertib selama bekerja di perusahaan ini					
Pemanfaatan Sarana						
3.	Agar efisien dalam pekerjaan, saya memanfaatkan semua sarana yang disediakan perusahaan.					
Tanggung Jawab yang Tinggi						
4.	Saya selalu menyelesaikan tugas saya sesuai dengan standar operasional prosedur yang berlaku					
Ketaatan Terhadap Aturan Kantor						
5.	Saya selalu memakai seragam sesuai aturan perusahaan					
6.	Saya akan ijin apabila tidak bisa masuk kantor					

VARIABEL PELATIHAN (X₃)

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Jenis pelatihan yang pernah saya ikuti sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya					
2.	Materi yang disampaikan pada saat pelatihan mudah dipahami, mampu menambah pengetahuan dan dapat menunjang pekerjaan saya					
3.	Waktu pelaksanaan pelatihan disesuaikan dengan tujuan pelatihan agar sarannya dapat tercapai					

VARIABEL TEKNOLOGI (X₄)

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Dalam proses produksi di perusahaan ini menggunakan mesin yang masih tradisional					
2.	Saya merasa mudah bekerja karena peralatan yang canggih mempermudah pekerjaan saya					
3.	Penggunaan teknologi modern membuat pekerjaan saya menjadi lebih cepat selesai					

VARIABEL PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya mempunyai kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada saya.					
2.	Saya selalu berusaha meningkatkan hasil-hasil kerja saya.					
3.	Semakin hari saya semakin bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan.					
4.	Saya selalu berupaya untuk mengembangkan diri untuk berperilaku lebih baik.					
5.	Saya selalu mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja saya.					
6.	Setiap harinya, saya selalu meningkatkan mutu kerja saya.					
7.	Jumlah dari hasil pekerjaan saya selalu memenuhi target yang telah ditetapkan					
8.	Saya terus berusaha untuk meningkatkan kualitas hidup saya.					
9.	Dalam memecahkan masalah, saya selalu melakukan analisa secara kualitatif atau mengumpulkan informasi di lapangan dengan wawancara dan observasi.					

TABEL IDENTITAS RESPONDEN

No	Nama Responden	Divisi/Bagian	Jabatan	Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir
1.	Eprizal Bayumi	Mill Admin Suport	WB Operator	36 – 40 Tahun	Laki-laki	SMU
2.	Rudi Hartono	WB	Operator	31 – 35 Tahun	Laki-laki	SMU
3.	Zulkarnain	Laboratorium	Lab. Analis	20 – 25 Tahun	Laki-laki	SMK
4.	Baharuddin	Maintenance	Wilder Fiter	>50 Tahun	Laki-laki	SMP
5.	Erik Astrada	Maintenance Kcp	Fiter	26 – 30 Tahun	Laki-laki	SMA
6.	Ijon Herianto	Mill Sungai Lilin	Opr. Trippler	26 – 30 Tahun	Laki-laki	SMA
7.	Marhansyah	Produksi	Opr. Trippler	36 – 40 Tahun	Laki-laki	SMU
8.	Rizal Effenri	MSL	Karnel Opr.	46 – 50 Tahun	Laki-laki	SMP
9.	Komaruzzaman	MSL	Operator	>50 Tahun	Laki-laki	SD
10.	Riko P	MSL/Produksi	Operator	31 – 35 Tahun	Laki-laki	SMU
11.	Efriadadi	MSL/Produksi	Operator	31 – 35 Tahun	Laki-laki	SMA
12.	Agus Hidayat	MSL/Produksi	Operator Bunch Press	31 – 35 Tahun	Laki-laki	S1
13.	Alimin B	MSL/Proses	Opr. Trippler	31 – 35 Tahun	Laki-laki	SD
14.	Ardiyono	Maintenance	Helper	26 – 30 Tahun	Laki-laki	SMU
15.	Toni Supriadi	Weigh Bridge Kcp	Operator	26 – 30 Tahun	Laki-laki	SMA
16.	Ropani Muhar	Weigh Bridge Kcp	Operator	31 – 35 Tahun	Laki-laki	SMU

17.	MamanFirmansyah	MSL	Opr. Trippler	26 – 30 Tahun	Laki-Laki	SMA
18.	Ishak Umar	MSL	Opr. Bunch Press	46 – 50Tahun	Laki-laki	SMA
19.	DediPurwanto	Process	Opr. Press	36 – 40 Tahun	Laki-laki	STM
20.	Mirwazi	MSL/Produksi	Opr. Press	46 – 50Tahun	Laki-laki	SMU
21.	RetnoSusilo	Maintenance	TukangBubut	20 – 25 Tahun	Laki-laki	SMU
22.	Muklis	Maintenance	Helper	26 – 30 Tahun	Laki-laki	SMA
23.	Basuki	Maintenance	Helper	46 – 50Tahun	Laki-laki	SMU
24.	Azwar		FFG Grading	26 – 30 Tahun	Laki-laki	SMA
25.	JakaSaputra	Produksi	Leader Opr.	36 – 40 Tahun	Laki-laki	SMU
26.	FeriSusanto	Maintenance	Machinist	36 – 40 Tahun	Laki-laki	SMU
27.	Supriadi	MTN	Fitter	31 – 35 Tahun	Laki-laki	SMU
28.	Muhammad Masykur	Maintenance	Tools Keeper	26 – 30 Tahun	Laki-laki	S1
29.	Ade GesangIrawan	Mil Sungai Lilin/Maintenance	Fitter	31 – 35 Tahun	Laki-laki	SMU
30.	Suhaminata	MTN	Elektrikal	46 – 50Tahun	Laki-laki	SMU
31.	Sumanto	Logistik	LogistikFam	36 – 40 Tahun	Laki-laki	SMU
32.	FenyZe	Logistik	Spv. Logistik	36 – 40 Tahun	Laki-laki	S2
33.	JhonyAguscik	Mill	Senior Mill Manager	46 – 50Tahun	Laki-laki	S1

34.	Pusriyanto	Logistik	Opr.	36 – 40 Tahun	Laki-laki	DIII
35.	Sari Budiyanto	MSL-KCP	Operator	31 – 35 Tahun	Laki-laki	SMU
36.	Henin	MSL-KCP	Operator	36 – 40 Tahun	Laki-laki	SMU
37.	Paimun	MSL-KCP	Operator	>50 Tahun	Laki-laki	SMP
38.	Mastoni	Oil Filtrasi	Operator	36 – 40 Tahun	Laki-laki	SMU
39.	Ahmad Zuhri	KCP-MSL	SPV Maintenance	26 – 30 Tahun	Laki-laki	S1
40.	SabilalMuhtadin	Grading	FFB Grader	20 – 25 Tahun	Laki-laki	S1
41.	Akmal	Under Taw	Opr.	31 – 35 Tahun	Laki-laki	SMA
42.	Ladiman	Produksi	Opr. L. Ramp	46 – 50Tahun	Laki-laki	SD
43.	Karnadi	Proses/MSL	Opr. Kernel	36 – 40 Tahun	Laki-laki	SMU
44.	A Rahman	MSL/Proses	Opr. Press	46 – 50Tahun	Laki-laki	SMA
45.	AndriLesmana	Produksi	Opr. Tippler	20 – 25 Tahun	Laki-laki	SMU
46.	Habson	Produksi	Opr. LodingRamt	46 – 50Tahun	Laki-laki	SLTA
47.	Sujino	Produksi	Opr. Bunc Press	31 – 35 Tahun	Laki-laki	SLTA
48.	Baswork M	MTN	EB. Fitter	20 – 25 Tahun	Laki-laki	S1
49.	Ariyanto	Elektrician	Main	46 – 50Tahun	Laki-laki	SMU
50.	Muslimin	Electrik	Electrikal	20 – 25 Tahun	Laki-laki	SMU
51.	AgusSantoso	Maintenance	Maintenance	31 – 35 Tahun	Laki-laki	SMU

52.	Budi Irwanie	Maintenance	Maintenance	36 – 40 Tahun	Laki-laki	SMU
53.	SholihanAripsyah	Mill-Kcp	Supervisor	46 – 50Tahun	Laki-laki	DIII
54.	Sukarman	Project	Project SPV	31 – 35 Tahun	Laki-laki	S1
55.	Ardianto	Produksi	Opr. Kenet	36 – 40 Tahun	Laki-laki	STM
56.	AndiArfa	Produksi	L. Ramp Opr.	36 – 40 Tahun	Laki-laki	SLTA
57.	Yanuri	MSL	Opr. Tippler	46 – 50Tahun	Laki-laki	SLTA
58.	PeniSusilo	Grading MSL	Fruit Grader	36 – 40 Tahun	Laki-laki	SMU
59.	DikoAryanto	Grading MSL	FFB Grader	26 – 30 Tahun	Laki-laki	SMA
60.	Musyaddad	Grading MSL	Fruit Grader	31 – 35 Tahun	Laki-laki	SMA
61.	Hairul	Store	Store Kepper	46 – 50Tahun	Laki-laki	SMU
62.	Slamet	Logistik	Operator	26 – 30 Tahun	Laki-laki	SMA
63.	RoniSianturi	General Bulfing	House Keeping	20 – 25 Tahun	Laki-laki	SMA
64.	Reno Febriyanto	MTN	Welder	20 – 25 Tahun	Laki-laki	STM
65.	Sutoyo	MSL	Store Keeper	46 – 50Tahun	Laki-laki	SMP
66.	Dalail	MSL	House Keeper	26 – 30 Tahun	Laki-laki	SMK
67.	Abdul Khodir	Maintenance	Mekanic	31 – 35 Tahun	Laki-laki	DIII
68.	Refinus	Press	Opr.	36 – 40 Tahun	Laki-laki	SMA
69.	Randi Rianto	Produksi	Opr. Trippler	31 – 35 Tahun	Laki-laki	SMA

70.	Misron	Proses	Opr. Tippler	36 – 40 Tahun	Laki-laki	SMU
71.	Tarmanto	Produksi	Shift Foreman	46 – 50Tahun	Laki-laki	STM
72.	Budi Waluyo	Mill Sungai Lilin	Store Keeper	36 – 40 Tahun	Laki-laki	SMA
73.	Ali Udin	MSL	Driver	31 – 35 Tahun	Laki-laki	SMA
74.	Mangasi	MSL	EHSS	46 – 50Tahun	Laki-laki	DIII
75.	Rizal Muttaqin	Mill Sungai Lilin	Office Boy	20 – 25 Tahun	Laki-laki	SMA
76.	Ade Gunawan	Admin	Staf Admin	26 – 30 Tahun	Laki-laki	S1
77.	Imelda PuspaNirwana	Laboratorium	Lab & FS Documentation	20 – 25 Tahun	Perempuan	S1
78.	Suriadi	Produksi	Operator	36 – 40 Tahun	Laki-laki	STM
79.	Darzuki	Operator	Bunc Press	31 – 35 Tahun	Laki-laki	SD
80.	Hartoduyo	Op. Klam/Produksi	Op. Klam	46 – 50Tahun	Laki-laki	STM
81.	Deta A	MSL	Opr.	36 – 40 Tahun	Laki-laki	SMK
82.	ErwanSusilo, SE	MSL/WB	Operator	36 – 40 Tahun	Laki-laki	S1
83.	NunungNurhadi	MSL	Driver	36 – 40 Tahun	Laki-laki	SMK
84.	Silahudin	Logistik	HanalingOpr.	36 – 40 Tahun	Laki-laki	SMA
85.	UjangSyahrul	Logistik	Operator	46 – 50Tahun	Laki-laki	SMU
86.	Ratmo	Logistik	Product DispathOpr.	31 – 35 Tahun	Laki-laki	SMU

87.	Sunardi	Logistik	DispathOpr.	46 – 50Tahun	Laki-laki	SLTA
88.	NoviarPrayoga	Maintenance	Welder	26 – 30 Tahun	Laki-laki	SMK
89.	JokoWinarto	Grading/Opr. Loader MSL	Opr. Loader	46 – 50Tahun	Laki-laki	STM
90.	Sutami	Laboratorium	Lab. Technician	36 – 40 Tahun	Laki-laki	S1
91.	Kusnadi	Lab	RO Opr.	46 – 50Tahun	Laki-laki	STM
92.	Samsudin	Laboratorium	Lab. Analyst	36 – 40 Tahun	Laki-laki	SMA
93.	NariWijaya	LAB	WWTP Opr.	20 – 25 Tahun	Laki-laki	SMA
94.	Edi Irwansyah	WWTP LAB	Opr. WWTB	36 – 40 Tahun	Laki-laki	SMP
95.	YohanBagusFebriPranata	Grading	Karyawan	20 – 25 Tahun	Laki-laki	DIII
96.	Joni P	LAB	Opr. WTP	36 – 40 Tahun	Laki-laki	SMK
97.	Aham A	Laboratorium	Supervisor	46 – 50Tahun	Laki-laki	DIII
98.	Safrudin, ST	Maintenance	Planner & Drafter	26 – 30 Tahun	Laki-laki	S1
99.	Faradilla	MSL	Admin	26 – 30 Tahun	Perempuan	DIII
100.	Zulkipli	Maintenance	Welder	26 – 30 Tahun	Laki-laki	STM
101.	R FramabayuSatriya	Maintenance	Helper	26 – 30 Tahun	Laki-laki	SMU
102.	Arapik	Maintenance	Welder	26 – 30 Tahun	Laki-laki	SMU
103.	Calestino Tavares	Clarification	Clarification Operator	45 - 50 Tahun	Laki-Laki	SMU

104.	Vacant	Workshop	Store Helper	31 - 35 Tahun	Laki-Laki	SMU
105.	Nurhanifah	Lab	Laboratory Analyst	31 - 35 Tahun	Perempuan	DIII
106.	Syahbanda Indra	Boiler	Opr. Asistant	31 - 35 Tahun	Laki-Laki	SMU
107.	Mustar	Sterilisation	Sterilizer Opr.	26 - 30 Tahun	Laki-Laki	SMU
108.	Delham	Proses	Relief Opr.	31 - 35 Tahun	Laki-Laki	SMU
109.	Lendra	Clarification	Clarification Operator	45 - 50 Tahun	Laki-Laki	SMP
110.	Parijo	Boiler	Boiler Opr.	45 - 50 Tahun	Laki-Laki	SMU
111.	Sahidin	Water Suply	WT Opr.	36 - 40 Tahun	Laki-Laki	SMU
112.	M Hervin F	Oil Expelling	First Press	20 - 25 Tahun	Laki-Laki	SMU
113.	Purnomo	Workshop	EB. Fitter	31 - 35 Tahun	Laki-Laki	SMU
114.	Aris Julianto	Workshop	EB. Fitter	31 - 35 Tahun	Laki-Laki	SMU
115.	Mansontara	Water Suply	RO Opr.	36 - 40 Tahun	Laki-Laki	DIII
116.	Ali Imron	Power Suply	PH Opr.	45 - 50 Tahun	Laki-Laki	SMU
117.	Syaiful Amri	Kernel Reception	KR Opr.	36 - 40 Tahun	Laki-Laki	SMU
118.	Heppy Wusindo	Workshop	Welder	20 - 25 Tahun	Laki-Laki	SMU

39	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4.400	66
40	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	4	5	4.467	67
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.000	75
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.000	75
43	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4.533	68
44	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4.267	64
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.000	75
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.000	75
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4.867	73
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4.800	72
49	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	2	1	5	4	4.133	62
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4.933	74
51	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4.267	64
52	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4.400	66
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.000	75
54	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4.133	62
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.000	60
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.000	60
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4.933	74
58	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4.800	72
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4.933	74
60	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4.667	70
61	5	4	5	4	4	5	5	5	4	2	2	4	4	4	4	4.067	61
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3.867	58
63	4	4	4	5	5	4	4	4	4	2	3	5	4	4	4	4.000	60
64	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.800	72
65	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.667	70
66	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4.867	73
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.000	75
68	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4.400	66
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.000	75
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.000	75
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.000	75
72	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	2	4	2	4	4	4.133	62
73	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4.600	69
74	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4.067	61
75	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4.333	65
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4.733	71
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.000	75
78	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4.733	71
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.000	75
80	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4.533	68

81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.000	75
82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4.867	73
83	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4.333	65
84	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3.667	55
85	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4.400	66
86	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3.467	52
87	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4.067	61
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.000	60
89	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4.333	65
90	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4.667	70
91	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4.533	68
92	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.000	75
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.000	60
94	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.000	75
95	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3.933	59
96	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.000	75
97	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.000	75
98	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4.067	61
99	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.000	75
100	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4.067	61
101	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3.600	54
102	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.000	75
103	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3.600	54
104	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4.200	63
105	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	5	3	3.933	59
106	4	4	3	5	4	4	4	3	4	3	3	2	3	2	4	3.467	52
107	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4.333	65
108	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4.200	63
109	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4.267	64
110	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4.333	65
111	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4.067	61
112	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4.267	64
113	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.133	62
114	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4.333	65
115	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.000	60
116	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4.267	64
117	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4.200	63
118	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.067	61
	Jumlah															531.2	7968

38	5	5	5	5	5	5	5.000	30
39	4	4	5	5	4	4	4.333	26
40	5	5	4	5	3	5	4.500	27
41	5	5	5	5	5	5	5.000	30
42	5	5	5	5	5	5	5.000	30
43	5	5	4	5	4	4	4.500	27
44	4	4	4	5	4	5	4.333	26
45	5	5	5	5	5	5	5.000	30
46	5	5	5	5	5	5	5.000	30
47	5	5	5	5	5	5	5.000	30
48	5	4	4	5	5	5	4.667	28
49	4	4	5	5	5	5	4.667	28
50	5	5	5	5	5	5	5.000	30
51	4	4	4	5	4	5	4.333	26
52	5	5	5	5	5	5	5.000	30
53	5	5	5	5	5	5	5.000	30
54	4	4	4	4	4	4	4.000	24
55	4	4	4	4	4	4	4.000	24
56	4	4	4	4	4	4	4.000	24
57	5	5	5	5	5	5	5.000	30
58	5	5	5	5	5	5	5.000	30
59	5	4	4	5	5	4	4.500	27
60	4	4	4	4	5	5	4.333	26
61	4	4	4	4	4	4	4.000	24
62	4	4	4	4	4	4	4.000	24
63	4	4	4	4	4	4	4.000	24
64	5	5	5	5	5	5	5.000	30
65	4	5	5	4	5	4	4.500	27
66	5	5	5	5	5	5	5.000	30
67	5	5	5	5	5	5	5.000	30
68	5	5	5	5	5	5	5.000	30
69	5	5	5	5	5	5	5.000	30
70	5	5	5	5	5	5	5.000	30
71	5	5	5	5	5	5	5.000	30
72	2	4	4	4	4	4	3.667	22
73	4	4	4	4	4	4	4.000	24
74	4	4	4	4	4	4	4.000	24
75	4	5	4	4	4	4	4.167	25
76	4	4	4	5	5	4	4.333	26
77	5	5	5	5	5	5	5.000	30
78	4	4	5	5	5	5	4.667	28
79	5	5	5	5	5	5	5.000	30

80	4	4	4	4	4	4	4.000	24
81	5	5	5	5	5	5	5.000	30
82	5	5	4	5	5	5	4.833	29
83	4	4	4	4	4	4	4.000	24
84	4	4	4	4	4	4	4.000	24
85	4	5	4	5	4	4	4.333	26
86	4	4	4	4	4	4	4.000	24
87	4	4	4	4	4	4	4.000	24
88	4	4	4	4	4	4	4.000	24
89	4	4	4	4	4	4	4.000	24
90	5	5	5	5	5	5	5.000	30
91	5	5	5	5	5	4	4.833	29
92	5	5	4	5	5	5	4.833	29
93	4	4	4	4	4	4	4.000	24
94	5	5	4	5	5	5	4.833	29
95	5	5	4	5	4	5	4.667	28
96	5	5	5	5	5	5	5.000	30
97	5	5	5	5	5	5	5.000	30
98	4	4	4	4	4	4	4.000	24
99	5	5	5	5	5	5	5.000	30
100	4	4	4	4	4	4	4.000	24
101	3	4	3	3	4	4	3.500	21
102	5	5	5	5	5	5	5.000	30
103	4	4	3	4	4	4	3.833	23
104	4	5	4	5	4	4	4.333	26
105	4	4	5	4	5	4	4.333	26
106	5	4	5	4	4	4	4.333	26
107	4	5	4	5	4	4	4.333	26
108	5	5	2	4	4	4	4.000	24
109	5	5	4	4	4	4	4.333	26
110	5	5	4	5	4	4	4.500	27
111	4	4	5	4	4	4	4.167	25
112	4	4	5	4	4	4	4.167	25
113	4	4	5	5	4	4	4.333	26
114	4	4	5	4	4	4	4.167	25
115	4	4	4	4	4	4	4.000	24
116	4	4	5	4	4	4	4.167	25
117	4	4	5	5	4	4	4.333	26
118	4	4	4	4	4	4	4.000	24
	Jumlah						533.333	3200

NO	Pelatihan			Rata-rata	SUM
	1	2	3		
1	4	4	4	4.000	12
2	4	4	4	4.000	12
3	4	4	4	4.000	12
4	5	4	4	4.333	13
5	5	5	5	5.000	15
6	4	4	4	4.000	12
7	5	5	5	5.000	15
8	4	4	4	4.000	12
9	4	4	4	4.000	12
10	4	4	4	4.000	12
11	5	5	5	5.000	15
12	4	4	4	4.000	12
13	5	5	5	5.000	15
14	5	5	5	5.000	15
15	5	5	5	5.000	15
16	5	5	5	5.000	15
17	5	5	5	5.000	15
18	4	4	4	4.000	12
19	4	4	4	4.000	12
20	2	3	3	2.667	8
21	5	5	5	5.000	15
22	5	5	5	5.000	15
23	5	5	5	5.000	15
24	5	5	4	4.667	14
25	4	4	4	4.000	12
26	4	4	4	4.000	12
27	4	4	4	4.000	12
28	4	4	4	4.000	12
29	5	4	4	4.333	13
30	4	3	3	3.333	10
31	4	4	4	4.000	12
32	4	4	4	4.000	12
33	5	5	5	5.000	15
34	5	5	5	5.000	15
35	5	5	5	5.000	15
36	5	5	5	5.000	15
37	5	5	5	5.000	15
38	5	5	5	5.000	15
39	3	3	4	3.333	10
40	4	5	4	4.333	13

41	4	4	4	4.000	12
42	5	5	5	5.000	15
43	4	4	4	4.000	12
44	4	4	4	4.000	12
45	4	4	4	4.000	12
46	5	5	5	5.000	15
47	4	5	4	4.333	13
48	5	5	5	5.000	15
49	4	4	4	4.000	12
50	5	5	5	5.000	15
51	5	5	4	4.667	14
52	5	5	4	4.667	14
53	5	5	5	5.000	15
54	4	4	4	4.000	12
55	4	4	4	4.000	12
56	4	4	4	4.000	12
57	5	5	5	5.000	15
58	5	5	5	5.000	15
59	5	4	5	4.667	14
60	5	5	4	4.667	14
61	4	4	4	4.000	12
62	4	4	4	4.000	12
63	4	4	4	4.000	12
64	5	5	5	5.000	15
65	5	4	5	4.667	14
66	5	5	5	5.000	15
67	5	5	5	5.000	15
68	4	4	5	4.333	13
69	5	5	5	5.000	15
70	5	5	5	5.000	15
71	5	5	5	5.000	15
72	4	4	4	4.000	12
73	4	4	4	4.000	12
74	4	4	4	4.000	12
75	4	4	4	4.000	12
76	4	4	4	4.000	12
77	5	5	5	5.000	15
78	5	5	5	5.000	15
79	5	5	5	5.000	15
80	4	4	4	4.000	12
81	5	5	5	5.000	15
82	5	5	4	4.667	14

83	4	4	4	4.000	12
84	4	4	4	4.000	12
85	4	4	4	4.000	12
86	4	4	4	4.000	12
87	4	4	4	4.000	12
88	4	4	4	4.000	12
89	4	5	5	4.667	14
90	4	4	4	4.000	12
91	4	4	4	4.000	12
92	5	5	5	5.000	15
93	4	4	4	4.000	12
94	5	5	5	5.000	15
95	4	4	4	4.000	12
96	5	5	5	5.000	15
97	4	4	5	4.333	13
98	3	3	4	3.333	10
99	4	4	4	4.000	12
100	4	4	4	4.000	12
101	4	3	4	3.667	11
102	5	5	5	5.000	15
103	4	4	4	4.000	12
104	4	4	4	4.000	12
105	3	3	4	3.333	10
106	4	3	3	3.333	10
107	4	5	4	4.333	13
108	4	4	4	4.000	12
109	5	4	4	4.333	13
110	4	4	4	4.000	12
111	4	4	4	4.000	12
112	4	4	5	4.333	13
113	5	5	5	5.000	15
114	5	4	5	4.667	14
115	4	4	4	4.000	12
116	4	4	4	4.000	12
117	4	4	4	4.000	12
118	2	4	4	3.333	10
	Jumlah			514.333	1543

NO	Teknologi			Rata-rata	SUM
	1	2	3		
1	2	4	4	3.333	10
2	4	4	4	4.000	12
3	4	4	4	4.000	12
4	2	5	4	3.667	11
5	2	5	5	4.000	12
6	4	4	4	4.000	12
7	3	5	5	4.333	13
8	2	5	5	4.000	12
9	2	4	4	3.333	10
10	3	4	4	3.667	11
11	5	5	5	5.000	15
12	2	4	4	3.333	10
13	1	5	5	3.667	11
14	2	5	5	4.000	12
15	2	5	4	3.667	11
16	1	4	3	2.667	8
17	3	5	5	4.333	13
18	4	4	4	4.000	12
19	1	5	5	3.667	11
20	2	3	2	2.333	7
21	3	5	5	4.333	13
22	2	5	5	4.000	12
23	4	5	5	4.667	14
24	1	1	1	1.000	3
25	2	4	4	3.333	10
26	2	4	4	3.333	10
27	2	4	4	3.333	10
28	2	4	4	3.333	10
29	1	4	5	3.333	10
30	3	4	3	3.333	10
31	4	4	4	4.000	12
32	2	4	4	3.333	10
33	2	4	4	3.333	10
34	2	4	4	3.333	10
35	1	5	5	3.667	11
36	2	5	5	4.000	12
37	2	5	5	4.000	12
38	1	4	5	3.333	10
39	3	4	5	4.000	12
40	1	4	4	3.000	9

41	2	5	5	4.000	12
42	5	5	5	5.000	15
43	2	4	4	3.333	10
44	2	5	5	4.000	12
45	2	5	5	4.000	12
46	5	5	5	5.000	15
47	2	5	4	3.667	11
48	2	4	4	3.333	10
49	2	3	3	2.667	8
50	2	5	3	3.333	10
51	2	4	4	3.333	10
52	3	5	5	4.333	13
53	3	5	5	4.333	13
54	2	4	4	3.333	10
55	4	4	4	4.000	12
56	2	4	4	3.333	10
57	2	5	5	4.000	12
58	1	5	5	3.667	11
59	2	5	5	4.000	12
60	1	1	1	1.000	3
61	4	4	4	4.000	12
62	4	4	4	4.000	12
63	4	4	5	4.333	13
64	4	5	5	4.667	14
65	2	4	5	3.667	11
66	5	5	5	5.000	15
67	5	5	5	5.000	15
68	2	4	4	3.333	10
69	5	5	5	5.000	15
70	5	5	5	5.000	15
71	2	5	5	4.000	12
72	2	4	4	3.333	10
73	2	4	4	3.333	10
74	3	4	4	3.667	11
75	4	5	5	4.667	14
76	2	4	5	3.667	11
77	2	5	5	4.000	12
78	2	5	5	4.000	12
79	3	5	5	4.333	13
80	2	4	4	3.333	10
81	2	5	5	4.000	12
82	3	5	5	4.333	13
83	2	4	4	3.333	10
84	2	4	4	3.333	10

85	2	5	4	3.667	11
86	3	4	4	3.667	11
87	2	4	4	3.333	10
88	4	4	4	4.000	12
89	2	4	4	3.333	10
90	4	4	5	4.333	13
91	2	4	4	3.333	10
92	4	5	5	4.667	14
93	4	4	4	4.000	12
94	5	5	5	5.000	15
95	4	4	4	4.000	12
96	2	5	5	4.000	12
97	3	5	5	4.333	13
98	5	5	5	5.000	15
99	4	5	5	4.667	14
100	2	4	4	3.333	10
101	3	4	4	3.667	11
102	3	5	5	4.333	13
103	2	3	4	3.000	9
104	2	5	5	4.000	12
105	3	4	4	3.667	11
106	2	4	4	3.333	10
107	2	5	4	3.667	11
108	2	4	4	3.333	10
109	3	4	4	3.667	11
110	2	4	5	3.667	11
111	4	5	5	4.667	14
112	3	4	4	3.667	11
113	4	5	4	4.333	13
114	3	4	4	3.667	11
115	4	4	4	4.000	12
116	4	4	5	4.333	13
117	4	5	5	4.667	14
118	2	4	4	3.333	10
	Jumlah			449.667	1349

43	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3.889	35
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.000	36
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.000	45
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.000	45
47	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4.556	41
48	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4.889	44
49	4	5	4	5	5	5	3	5	4	4.444	40
50	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4.889	44
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.000	36
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.000	36
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.000	45
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.000	36
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.000	36
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.000	36
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.000	45
58	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4.889	44
59	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4.556	41
60	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4.444	40
61	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3.556	32
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.000	36
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.000	36
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.000	45
65	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4.556	41
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.000	45
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.000	45
68	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4.889	44
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.000	45
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.000	45
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.000	45
72	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3.889	35
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.000	36
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.000	36
75	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4.111	37
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.000	36
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.000	45
78	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4.778	43
79	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4.889	44
80	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4.778	43
81	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4.889	44
82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.000	45
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.000	36
84	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4.111	37
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.000	36
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.000	36

87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.000	36
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.000	36
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.000	36
90	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4.778	43
91	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4.444	40
92	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.000	45
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.000	36
94	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.000	45
95	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4.667	42
96	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.000	45
97	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4.667	42
98	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.000	36
99	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4.222	38
100	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.000	36
101	4	4	3	4	4	3	5	5	3	3.889	35
102	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.000	45
103	4	4	4	4	2	3	5	5	3	3.778	34
104	4	3	5	4	5	3	4	4	2	3.778	34
105	4	3	2	4	4	4	5	5	2	3.667	33
106	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4.111	37
107	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3.889	35
108	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4.111	37
109	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4.556	41
110	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.000	36
111	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4.444	40
112	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4.111	37
113	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4.111	37
114	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4.222	38
115	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.000	36
116	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4.222	38
117	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4.222	38
118	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4.111	37
	Jumlah									523.556	4712

Hasil Skor Kuesioner

Variabel Motivasi Kerja (X1)											
Sub Variabel	Item-item Pertanyaan	Total									
		SS	%	S	%	RR	%	TS	%	STS	%
Kebutuhan Fisik	KF 1	74	62,7%	44	37,3%	0	0%	0	0%	0	0%
	KF 2	75	63,6%	43	36,4%	0	0%	0	0%	0	0%
	KF 3	73	61,9%	43	36,4%	2	1,7%	0	0%	0	0%
	KF 4	72	61,0%	44	37,3%	2	1,7%	0	0%	0	0%
Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan	KR 1	83	70,3%	35	29,7%	0	0%	0	0%	0	0%
	KR 2	72	61,0%	45	38,1%	1	0,8%	0	0%	0	0%
	KR 3	75	63,6%	39	33,1%	4	3,4%	0	0%	0	0%
	KR 4	64	54,2%	49	4,5%	4	3,4%	1	0,8%	0	0%
Kebutuhan Sosial	KR 5	71	60,2%	46	39,0%	1	0,8%	0	0%	0	0%
	KS 1	61	51,7%	48	40,7%	7	5,9%	2	1,7%	0	0%
Kebutuhan Akan Penghargaan	KS 2	48	40,7%	50	42,4%	15	12,7%	4	3,4%	1	0,8%
	KAP 1	56	47,5%	54	45,8%	6	5,1%	2	1,7%	0	0%
Kebutuhan Perwujudan Diri	KAP 2	47	39,8%	59	50,0%	9	7,6%	2	1,7%	1	0,8%
	KPD 1	52	44,1%	61	51,7%	4	3,4%	1	0,8%	0	0%
	KPD 2	54	45,8%	60	50,8%	4	3,4%	0	0%	0	0%
Variabel Disiplin Kerja (X2)											
Ketepatan Waktu	KW 1	63	53,4%	52	44,1%	2	1,7%	1	0,8%	0	0%
	KW 2	65	55,1%	53	44,9%	0	0%	0	0%	0	0%
Pemanfaatan Sarana	PS	61	51,7%	53	44,9%	2	1,7%	2	1,7%	0	0%
Tanggung Jawab yang Tinggi	TJ	69	58,5%	48	40,7%	1	0,8%	0	0%	0	0%
Ketaatan Terhadap Aturan Kantor	KTA 1	62	52,5%	55	46,6%	1	0,8%	0	0%	0	0%
	KTA 2	61	51,7%	56	47,5%	1	0,8%	0	0%	0	0%
Variabel Pelatihan (X3)											
Jenis Pelatihan	JP	50	42,4%	63	53,4%	3	2,5%	2	1,7%	0	0%
Materi Pelatihan	MP	48	40,7%	63	53,4%	7	5,9%	0	0%	0	0%
Waktu Pelatihan	WP	46	39,0%	69	58,5%	3	2,5%	0	0%	0	0%
Variabel Teknologi (X4)											
Teknologi Tradisional	TT	9	7,6%	23	19,5%	19	16,1%	57	48,3%	10	8,5%
Teknologi Modern	TM 1	53	44,9%	60	50,8%	3	2,5%	0	0%	2	1,7%
	TM 2	55	46,6%	56	47,5%	4	3,4%	1	0,8%	2	1,7%

Produktivitas Kerja (Y)											
Kemampuan Melaksanakan Tugas	KMT	43	36,4%	73	61,9%	2	1,7%	0	0%	0	0%
Berusaha Meningkatkan hasil	BMH	57	48,3%	59	50%	2	1,7%	0	0%	0	0%
Sikap Semangat Kerja	SSK	51	43,2%	61	51,7%	5	4,2%	1	0,8%	0	0%
Berupaya Mengembangkan Diri	BMD	60	50,8%	58	49,2%	0	0%	0	0%	0	0%
Senantiasa Meningkatkan Kemampuan Kerja	SMKK	61	51,7%	56	47,5%	0	0%	1	0,8%	0	0%
Berusaha Meningkatkan Mutu	BMM	58	49,2%	55	46,6%	5	4,2%	0	0%	0	0%
Perbandingan hasil dicapai dengan sumber daya	PHDS	55	46,6%	59	50,0%	4	3,4%	0	0%	0	0%
Berusaha meningkatkan kualitas kehidupan	BMKK	61	51,7%	57	48,3%	0	0%	0	0%	0	0%
Melakukan Kegiatan Analisa Kuantitatif dalam Pemecahan Masalah	MAK	50	42,4%	60	50,8%	6	5,1%	2	1,7%	0	0%

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Tabel r untuk df = 101 - 150

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

Tabel r untuk df = 151 - 200

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.1330	0.1582	0.1873	0.2070	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.2610
155	0.1318	0.1567	0.1855	0.2050	0.2602
156	0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
157	0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
158	0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
159	0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.2570
160	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562
161	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
162	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163	0.1285	0.1528	0.1810	0.2000	0.2539
164	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
165	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
166	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
167	0.1270	0.1510	0.1788	0.1976	0.2509
168	0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502
169	0.1262	0.1501	0.1778	0.1965	0.2495
170	0.1258	0.1497	0.1773	0.1959	0.2488
171	0.1255	0.1493	0.1768	0.1954	0.2481
172	0.1251	0.1488	0.1762	0.1948	0.2473
173	0.1247	0.1484	0.1757	0.1942	0.2467
174	0.1244	0.1480	0.1752	0.1937	0.2460
175	0.1240	0.1476	0.1747	0.1932	0.2453
176	0.1237	0.1471	0.1743	0.1926	0.2446
177	0.1233	0.1467	0.1738	0.1921	0.2439
178	0.1230	0.1463	0.1733	0.1915	0.2433
179	0.1226	0.1459	0.1728	0.1910	0.2426
180	0.1223	0.1455	0.1723	0.1905	0.2419
181	0.1220	0.1451	0.1719	0.1900	0.2413
182	0.1216	0.1447	0.1714	0.1895	0.2406
183	0.1213	0.1443	0.1709	0.1890	0.2400
184	0.1210	0.1439	0.1705	0.1884	0.2394
185	0.1207	0.1435	0.1700	0.1879	0.2387
186	0.1203	0.1432	0.1696	0.1874	0.2381
187	0.1200	0.1428	0.1691	0.1869	0.2375
188	0.1197	0.1424	0.1687	0.1865	0.2369
189	0.1194	0.1420	0.1682	0.1860	0.2363
190	0.1191	0.1417	0.1678	0.1855	0.2357
191	0.1188	0.1413	0.1674	0.1850	0.2351
192	0.1184	0.1409	0.1669	0.1845	0.2345
193	0.1181	0.1406	0.1665	0.1841	0.2339
194	0.1178	0.1402	0.1661	0.1836	0.2333
195	0.1175	0.1398	0.1657	0.1831	0.2327
196	0.1172	0.1395	0.1652	0.1827	0.2321
197	0.1169	0.1391	0.1648	0.1822	0.2315
198	0.1166	0.1388	0.1644	0.1818	0.2310
199	0.1164	0.1384	0.1640	0.1813	0.2304
200	0.1161	0.1381	0.1636	0.1809	0.2298

Titik Persentase Distribusi t

d.f. = 1 - 200

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr 0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi F

Probabilita = 0.05

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
181	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
182	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
183	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
184	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
185	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
186	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
187	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
188	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
189	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
190	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
191	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
192	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
193	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
194	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
195	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
196	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
197	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
198	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
199	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
201	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
202	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
203	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
204	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
205	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
206	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
207	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.71
208	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
209	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
210	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
211	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
212	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
213	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
214	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
215	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
216	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
217	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
218	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
219	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
220	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
221	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
222	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
223	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
224	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
225	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71



SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 13/HIN-MSL/Internal/VIII/2018

Saya yang bertanda tangan di bawah ini;

Nama : Jhony Aguscik
Jabatan : Senior Mill Manager
Alamat : Perumahan Komplek Karyawan PT. Hindoli
Sungai Lilin

Menerangkan bahwa;

Nama : Noviana Christanti
Usia : 21 Tahun
Status : Mahasiswi UIN Raden Patah Palembang Jurusan Ekonomi
Syariah

Dengan ini menyetujui mahasiswi dengan nama diatas untuk melakukan penelitian di area PT Hindoli Mill Sungai Lilin (A Cargill Company). Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian nya kami ucapkan terima kasih.

Sungai Lilin, 22 Mei 2018
Hormat Saya,

Jhony Aguscik
Senior Mill Manager

Cc: - File Admin Mill