

**PENGARUH *REWARD* DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. MITEK CABANG  
LAMPUNG TENGAH**

**SKRIPSI**



Di susun oleh :

**DIAN PERMATASARI  
(1512110458)**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA  
BANDAR LAMPUNG  
2019**



**PENGARUH *REWARD* DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. MITEK CABANG  
LAMPUNG TENGAH**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar

Sarjana Ekonomi

Pada Program Studi Manajemen

**Disusun Oleh :**

**DIAN PERMATASARI**

**(1512110458)**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA  
BANDAR LAMPUNG**

**2019**



## **PERNYATAAN**

Saya yang bertandatangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggung jawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 11 Maret 2019

**DIAN PERMATASARI**  
**(1512110458)**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : **PENGARUH *REWARD* DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. MITEK CABANG LAMPUNG TENGAH**

Nama Mahasiswa : **DIAN PERMATASARI**

No. Pokok Mahasiswa : **1512110458**

Jurusan : **Manajemen**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang Tugas Penutup Study guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** Pada Jurusan **MANAJEMEN IIB DARMAJAYA**.

Bandar Lampung, 11 Maret 2019

Menyetujui,

Dosen Pembimbing

**Anggalia Wibasuri, S.kom.,M.M**

**13310809**

Menyetujui,

Ketua Program Studi

**Aswin, S.E.,M.M.**

**NIK 1019605**

## HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal 11 Maret 2019 diruang D.2.6 pukul 10.30-12.00 telah diselenggarakan Sidang SKRIPSI dengan judul: **PENGARUH *REWARD* DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. MITEK CABANG LAMPUNG TENGAH**

Untuk memenuhi persyaratan akademik guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI**, bagi mahasiswa :

Nama Mahasiswa : **DIAN PERMATASARI**

No. Pokok Mahasiswa : **1512110458**

Jurusan : **Manajemen**

Dan telah dinyatakan oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

<u>Nama</u>	<u>Status</u>	<u>Tanda tangan</u>
1. <b>Stefanus Rumangkit, S.E., M.Sc</b>	<b>Penguji 1</b>	.....
2. <b>Betty Magdalena, S.Pd., M.M</b>	<b>Penguji 2</b>	.....

Dekan Fakultas Bisnis & Ekonomi, IIB Darmajaya

**Prof. Ir Zulkarnain Lubis, M.S., Ph.D**  
**NIK. 14580718**

## RIWAYAT HIDUP



Nama : Dian Permatasari  
Tempat, tanggal lahir : Bandar Lampung, 11 Juli 1996  
Jenis kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Email : Dpsdianpermata11@gmail.com

Penulis adalah anak dari Bapak Sri Wijarnako dan Ibu Desmalia. Penulis adalah anak ke-1 dari 4 bersaudara. Adapun pendidikan yang pernah di tempuh oleh penulis adalah :

1. SDN Negeri 1 Merak Batin Natar dan lulus pada tahun 2008
2. SMP Negeri 1 Natar dan lulus pada tahun 2011
3. SMK YADIKA Natar dan lulus pada tahun 2014

Dan pada Tahun 2015, penulis terdaftar sebagai Mahasiswa Jurusan Manajemen pada jenjang Strata Satu di Institut Informatika dan Bisnis (IIB) Darmajaya. Kemudian Penulis melakukan Praktek Kerja Pengabdian Masyarakat di Desa Sinar Harapan Kecamatan Kedondong Kabupaten Pesawaran pada tahun 2018.

## PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan Alhamdulillahirabbil 'alamin

Karya ini penulis persembahkan kepada :

Teruntuk Kedua Orang Tua,

ayahku Sri Wijarnako

dan

ibuku Desmalia

yang telah membesarkan dan mendidikku dengan penuh cinta dan kasih sayang yang tiada hentinya memberikan do'a yang selalu mengiringi langkahku dan tak pernah bosan memberiku semangat, bimbingan dan nasehat di setiap nafas kehidupanku

Teruntuk Saudari ku Shofia Dwi Lestari, Amanda Aulia, dan Amelia Agustin

yang telah memberikan semangat serta doa yang selalu menyertai setiap

langkahku

Teruntuk Partner hidupku Febri Andrean yang selalu memberikan dukungan dan

semangat selama penulisan skripsi ini

Teruntuk Sahabat seperjuanganku Ima Safitri, Putri Diana Sari, Okta Viana Apriyani, Reni Arianti yang selalu memberikan semangat dan dukungan selama

penulisan skripsi ini

Teruntuk teman-teman ku Gandis, Aldi, Tri, Arif, Stefanus, Reza, Umi, Ajeng,

Billy, Noval, Agung

yang telah memberikan doa dan semangat baik itu moril maupun materil



*MOTTO*

*"DIBALIK KESUKSESAN SEJATI TERDAPAT PERJUANGAN YANG KERAS"*

*-(Dian Permatasari)-*

## ABSTRAK

### **PENGARUH *REWARD* DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. MITEK CABANG LAMPUNG TENGAH**

Oleh

**DIAN PERMATASARI**

Produktivitas Kerja karyawan PT. Mitek cabang Lampung Tengah tidak sesuai dengan target atau pencapaian yang telah ditentukan oleh perusahaan, hal tersebut disebabkan oleh kurangnya penghargaan dari perusahaan berupa *Reward*. Selain *Reward*, faktor yang mempengaruhi adalah kurangnya pemahaman serta penerapan Disiplin Kerja yang telah dibentuk oleh perusahaan, Disiplin Kerja dibentuk untuk menghadapi segala bentuk kondisi internal ataupun eksternal organisasi atau perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara *Reward*, Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah 50 karyawan PT Mitek cabang Lampung Tengah. Responden penelitian ini adalah bagian produksi pada karyawan PT Mitek cabang Lampung Tengah. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Sejumlah 35 karyawan bagian produksi yang menjadi sampel pada penelitian ini. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Reward* dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan. PT Mitek cabang Lampung Tengah harus mendukung segala aktivitas yang dilakukan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, yaitu meningkatkan Produktivitas Kerja karyawan.

**Kata Kunci:** *Reward*, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja

## **ABSTRACT**

### **EFFECT OF REWARD AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY IN MITEK LTD CENTRAL LAMPUNG**

**By**

**DIAN PERMATASARI**

The employee productivity in Mitek Ltd Central Lampung did not achieve the target. This was due to a lack of rewards and a lack of work discipline to the employees. The work discipline was established to deal with all internal or external conditions of the organization or company. The objective of this research was finding out the effect of the reward and the work discipline on the employee productivity. The population of this research was 50 employees working in the production section of Mitek Ltd Central Lampung. The data analyzing technique used in this research was through the multiple linear regression analysis. The number of samples used in this research was 35 employees working in the production section. The result of this research showed that the reward and the work discipline had an effect on the employee productivity. The Mitek Ltd Central Lampung must support all activities in an effort to achieve the company target so that the employee productivity improved.

**Keywords:** Reward, Work Discipline, Employee Productivity

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas rahmat dan karunianya-Nya, skripsi yang berjudul “Pengaruh Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mitek cabang Lampung Tengah” ini dapat diselesaikan dengan lancar. Tak Lupa Sholawat dan Salam penulis hanturkan kepada Rasulullah Shalallahu Alaihi Wassalam. Skripsi ini disusun tidak hanya sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di jurusan Manajemen IIB Darmajaya Bandar Lampung (S1) tapi juga sebagai ajang bagi penulis untuk menuangkan ide dan pemikirannya yang bersangkutan dengan bidang keilmuan yang telah ditempuh.

Dalam penulisan skripsi ini banyak hal yang dapat diperoleh bagi penulis, diantaranya dapat melatih kesabaran dalam menghadapi segala kesulitan selama pembuatan skripsi, melatih kemampuan dan mengembangkan pikiran serta mengemukakan pendapat sistematis dan bersifat ilmiah. Juga bisa mengetahui tentang teori dan aplikasi dari penulisan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terlaksana dengan baik tanpa bantuan, bimbingan, petunjuk dan saran dari semua pihak. Untuk itu, pada kesempatan yang baik ini penulis dengan segala kerendahan hati ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu, khususnya kepada :

1. Bapak Ir.Firmansyah YA, MBA., MSc, selaku Rektor IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
2. Bapak Dr. RZ. Abdul Aziz, ST.,MT, selaku Wakil Rektor Bidang Akademik IIB DARMAJAYA.
3. Bapak Ronny Nazar, SE,M.M, selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum dan Keuangan IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
4. Bapak Muprihan Thaib, S.Sos, Selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Sumber Daya IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.

5. Ibu Aswin, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
6. Ibu Anggalia Wibasuri, S.kom.,M.M selaku dosen pembimbing yang telah memberikan koreksi dan sarannya.
7. Para Dosen dan Staf Jurusan Manajemen Institut Informatika dan Bisnis DARMAJAYA Bandar Lampung.
8. Kedua Orang Tuaku, Ayah dan Ibuku yang selalu setia membimbing dan mendoakanku setiap saat.
9. Adik-adikku tersayang, yang selalu tiada henti memberikan semangat dan motivasi setiap saat.
10. Kepada keluarga besar dari Ayah dan Ibu yang selalu menegur, membimbing dan tiada henti memberikan semangatnya.
11. Para sahabat ( Ima, Putri, Reni, Okta, Gandis, Aldi, Tri, Arif, Stefanus, Reza, Umi, Ajeng, Billy, Noval, Agung ) yang selalu menemani, memberikan motivasi dan semangatnya. Serta Teman-Teman Manajemen angkatan 2015-2019 yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu karena tidak hentinya-hentinya memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dorongan baik moril maupun materi selama ini.
13. Almamater tercinta IIB Darmajaya.

Bandar Lampung, 11 Maret 2019

Penulis

**Dian Permatasari**  
**1512110458**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL DEPAN</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL BELAKANG</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	v
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	vi
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	vii
<b>MOTTO</b> .....	viii
<b>ABSTRAK</b> .....	ix
<b>ABSTRACT</b> .....	x
<b>KATA PENGHANTAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xiii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xvi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvii
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	7
1.3 Ruang Lingkup Penelitian.....	7
1.3.1 Ruang Lingkup Subjek .....	7
1.3.2 Ruang Lingkup Objek.....	7
1.3.3 Ruang Lingkup Tempat .....	8
1.3.4 Ruang Lingkup Waktu .....	8
1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian.....	8
1.4 Tujuan Penelitian .....	8
1.5 Manfaat Penelitian .....	8
1.5.1 Bagi Peneliti .....	8
1.5.2 Bagi Perusahaan.....	9

1.5.3 Bagi Institusi .....	9
1.6 Sistematika Penulisan .....	9
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
2.1 <i>Reward</i> .....	11
2.1.1 Pengertian Reward .....	12
2.1.2 Bentuk Reward .....	12
2.1.3 Tujuan Reward .....	13
2.1.4 Indikator Reward .....	13
2.1.5 Jenis Reward .....	14
2.2 Disiplin Kerja .....	15
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	15
2.2.2 Fungsi Disiplin Kerja.....	17
2.2.3 Prinsip-prinsip Disiplin Kerja.....	17
2.2.4 Bentuk Disiplin Kerja .....	17
2.2.5 Indikator Disiplin Kerja .....	18
2.3 Produktivitas Kerja.....	19
2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja .....	19
2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	20
2.3.3 Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja .....	20
2.3.4 Indikator Produktivitas Kerja.....	21
2.4 Penelitian Terdahulu .....	22
2.5 Kerangka Pemikiran.....	24
2.6 Hipotesis.....	25
2.6.1 Pengaruh Reward terhadap Produktivitas Kerja .....	25
2.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja.....	25
2.6.3 Pengaruh Reward dan Disiplin Kerja .....	26
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Jenis Penelitian.....	27
3.2 Sumber Data.....	27
i. Data Primer .....	27

3.3 Metode Pengumpulan Data.....	28
3.3.1 Penelitian Kepustakaan.....	28
3.3.2 Penelitian Lapangan.....	28
3.4 Populasi dan Sampel .....	29
3.4.1 Populasi .. ..	29
3.4.2 Sampel .. ..	30
3.5 Variabel Penelitian.....	30
3.5.1 Variabel Bebas .. ..	30
3.5.1 Variabel Terikat .. ..	31
3.6 Defenisi Operasional Variabel.....	31
3.7 Uji Persyaratan Instrumen.....	33
3.7.1 Uji Validitas.....	33
3.7.2 Uji Reliabilitas .. ..	34
3.8 Uji Persyaratan Analisis Data .....	35
3.8.1 Uji Linieritas .. ..	35
3.8.1 Uji Multikolinerietas.....	36
3.9 Metode Analisis Data.....	37
3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	37
3.10 Pengujian Hipotesis .....	37
3.10.1 Uji-T .. ..	37
3.10.2 Uji-F.....	38
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Deskripsi data.....	39
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	39
4.1.1.1 Karakteristik Berdasarkan Usia.....	39
4.1.1.2 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin .....	40
4.1.2 Karakteristik Jawaban Responden .....	41
4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen .....	44
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	44
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	47



4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data.....	49
4.3.1 Hasil Uji Linieritas .....	49
4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas .....	50
4.4 Hasil Analisis Data .....	51
4.4.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	51
4.5 Hasil Pengujian Hipotesis .....	53
4.5.1 Hasil Uji T.....	53
4.5.2 Hasil Uji F.....	55
4.6 Pembahasan .....	56
4.6.1 Pengaruh ( $X_1Y$ ).....	56
4.6.2 Pengaruh ( $X_2Y$ ).....	57
4.6.3 Pengaruh ( $X_1X_2Y$ ) .....	58

## **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Simpulan .....	59
5.2 Saran .....	59

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1.1 Diagram Tingkat Produktivitas .....	3
1.2 Rekapitulasi Presensi Karyawan .....	6
2.1 Penelitian Terdahulu .....	22
2.2 Kerangka Pikir .....	24
3.1 Instrumen Skala Likert .....	28
3.2 Data Karyawan Industri PT Mitek .....	29
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	31
3.4 Nilai Interpretasi R .....	34
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	39
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	40
4.3 Hasil Jawaban Responden Variabel <i>Reward</i> (X1) .....	41
4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2).....	42
4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	43
4.6 Hasil Uji Validitas Kuisisioner <i>Reward</i> (X1).....	45
4.7 Hasil Uji Validitas Kuisisioner Disiplin Kerja (X2).....	46
4.8 Hasil Uji Validitas Kuisisioner Produktivitas Kerja(Y) .....	47
4.9 Interpretasi Nilai r .....	48
4.10 Hasil Uji Realibilitas .....	48
4.11 Hasil Uji Linieritas .....	49
4.12 Hasil Uji Multikoliniertias .....	50
4.13 Hasil Koefisien Determinasi .....	51
4.14 Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda .....	51
4.15 Hasil Uji t (X <sub>1</sub> Y) .....	53
4.16 Hasil Uji t (X <sub>2</sub> Y) .....	54
4.17 Hasil Uji F .....	55

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1** Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2** Data Sampel
- Lampiran 3** Hasil Pengumpulan Data Jawaban Responden
- Lampiran 4** Hasil Output Uji Frekuensi Karakteristik Responden
- Lampiran 5** Hasil Output Uji Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 6** Hasil Output Uji Validitas
- Lampiran 7** Hasil Output Uji Reliabilitas
- Lampiran 8** Hasil Output Uji Persyaratan Analisis Data
- Lampiran 9** Hasil Output Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran 10** Uji t
- Lampiran 11** Uji f
- Lampiran 12** r-Tabel
- Lampiran 13** t-Tabel
- Lampiran 14** F-Tabel

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam menghadapi arus globalisasi, berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan, sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepada perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Secara garis besar, pengertian SDM adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan.

Dengan kata lain, kekuatan perusahaan ditentukan oleh orang-orang yang mendukung perusahaan tersebut, baik pada tingkat *top*, *middle*, maupun *lower* dalam pengelolaan suatu perusahaan. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan SDM yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Apabila orang-orang tersebut bekerja secara profesional sesuai dengan kemampuan dan keahlian mereka, maka perusahaan akan mencapai tujuannya dan berkembang pesat.

Produktivitas merupakan hal yang penting bagi perusahaan, sebab produktivitas mengatur biaya dan bahan yang digunakan dalam memproduksi pupuk dan produk yang dihasilkan. Produktivitas harus diperhatikan dengan sangat rinci, sebab apabila terjadi kesalahan maka perusahaan akan mengalami kerugian yang dapat berujung pada kebangkrutan.

Untuk menghindari hal itu, perusahaan harus dapat menempatkan SDM atau tenaga-tenaga ahli yang mampu mengatur antara pengeluaran dan keuntungan perusahaan dari produk yang dijual.

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian pada PT Mitek (Mitra Inovasi Teknologi dan Industri) yang berdiri pada tahun 2009 dan dipimpin oleh DR.IR.Kaseno,M.Eng. Kantor Pusat PT Mitek beralamat di BPPT Gedung I, Jl. M.H. Thamrin No 8 Jakarta. PT Mitek merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produsen pupuk petrogranik. PT Mitek bekerja sama dengan PT Petrokimia Gresik. Untuk pemasarannya didistribusikan ke masyarakat khususnya dikalangan petani. Pupuk Petrogranik mempunyai keunggulan dari pupuk lainnya diantaranya kadar C-Organik tinggi, berbentuk butiran, aman, ramah lingkungan (bebas mikroba patogen) dan bebas dari biji-bijian/gulma.

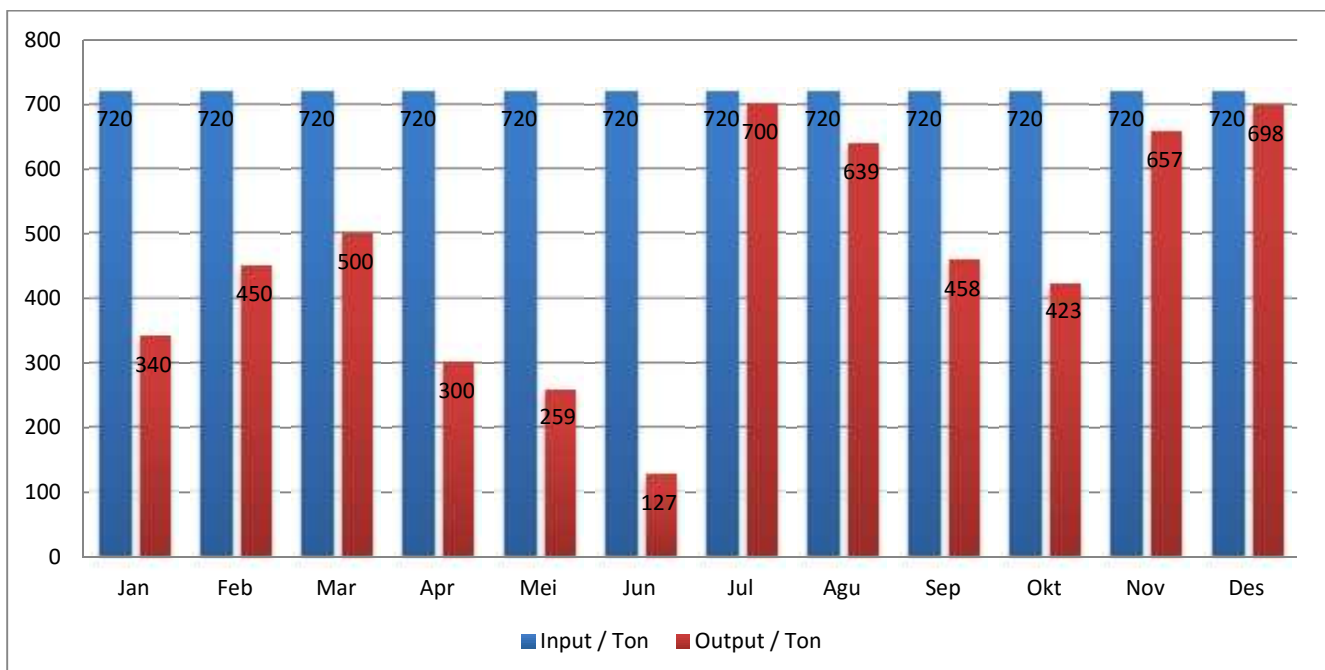
Dalam produksinya PT Mitek memiliki cabang yang berada di provinsi Lampung, yang beralamat di Dusun Bangun Jaya, Desa Jaya Sakti, Kecamatan Anak Tuha, Kabupaten Lampung Tengah. PT Mitek cabang Lampung Tengah juga memproduksi jenis pupuk petrogranik. Pupuk petrogranik tersebut pemasarannya didistribusikan untuk pelanggan yang khususnya para petani. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, PT Mitek memiliki 50 karyawan.

Produktivitas kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan usaha. Kesuksesan suatu perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Afandi (2018, p.92) mengemukakan bahwa maksud dari Produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung.

Pada kenyataannya, tingkat produktivitas yang terjadi di perusahaan tersebut mengalami penurunan setiap tahun, hal ini disebabkan oleh kurangnya SDM yang mumpuni atau mampu menjaga tingkat produktivitas agar tetap stabil. Dibutuhkan presisi yang sangat tepat dalam memproduksi sebuah pupuk, tetapi hal tersebut bukanlah hal yang mudah, sebab apabila terjadi kesalahan, maka target produksi tidak akan dapat terealisasi dengan tepat. Penurunan tingkat produktivitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Diagram 1.1**  
**Tingkat Produktivitas**  
**PT.Mitek tahun 2018**



Sumber : PT Mitek cabang Lampung Tengah 2019

Berdasarkan diagram 1.1, maka kita dapat melihat secara keseluruhan, bahwa setiap bulannya produksi atau output yang dihasilkan tidak sesuai dengan jumlah input yang digunakan dalam produksi. Dalam waktu satu tahun, perusahaan harus memproduksi 8.640 Ton Pupuk yang apabila dibagi menjadi 12 bulan, maka akan menjadi 720 Ton / Bulan. Namun, berbeda dengan jumlah produksi yang diharapkan. Produksi yang dihasilkan hanya sebesar 5.551 Ton. Hal ini sangat jauh dari input yang digunakan dan produksi yang dihasilkan.

Perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang dapat memberikan prestasi kerja dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas menurut Afandi (2018,p.93) diantaranya pekerjaan yang menarik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, etos kerja, lingkungan dan sarana kerja, promosi dan perkembangan diri, terlibat dalam kegiatan organisasi, pengertian dan simpati, kesetiaan pimpinan, dan disiplin kerja. Dalam penelitian ini penulis hanya mengambil faktor yang berkaitan dengan produktivitas kerja yaitu *Reward* dan Disiplin Kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah *Reward*. Pemberian *Reward* akan sangat mempengaruhi produktivitas karyawan di perusahaan karena dapat memberi kepuasan materi atau non materi karyawan. Menurut Fahmi (2017,p.64) *Reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas Produktivitas pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. *Reward* yang diberikan di perusahaan PT Mitek kepada para karyawannya tidak memenuhi kebutuhan para karyawan, seperti upah kerja yang rendah atau dibawah UMP dengan nominal maksimal Rp.2.000.000 dan gaji yang tidak sesuai kontrak awal yaitu gaji dibawah UMP, pada kontrak awal karyawan diberikan gaji sebesar Rp.2.250.000 tetapi sesudah masa kontrak

awal karyawan hanya diberikan gaji sebesar Rp.2.000.000 sehingga gaji tidak sesuai dengan kontrak awal.

Tidak ada tunjangan untuk keluarga berupa tunjangan kesehatan, jika terdapat pihak keluarga karyawan yang sedang sakit karyawan tidak diberikan tunjangan berupa santunan BPJS dari perusahaan. Penghargaan secara emosional antara satu dengan yang lainnya antara atasan dan bawahan yang telah melakukan pekerjaan memenuhi target perusahaan, karyawan yang telah mencapai target perusahaan tidak diberikan penghargaan seperti hadiah atau tips. Tidak ada kejelasan karir yaitu karyawan tetap pada posisi yang sama walaupun sudah bekerja bertahun-tahun, karyawan yang menempati posisi yang sama selama bertahun-tahun tidak diberikan promosi jabatan untuk menempati posisi yang lebih tinggi. Tidak adanya tambahan bonus kepada karyawan yang berproduktivitas dalam pekerjaannya dan insentif yang diberikan kepada karyawan disama ratakan diseluruh karyawan dan jumlahnya relatif tidak terlalu besar. Pemberian reward kepada karyawan hendaknya harus dilakukan oleh perusahaan, hal ini bertujuan untuk menunjukkan kepedulian perusahaan kepada karyawan.

Selain *Reward* faktor yang mempengaruhi Produktivitas kerja adalah Disiplin kerja. Terdapatnya disiplin kerja dalam perusahaan akan membuat karyawan dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Karyawan yang disiplin dan patuh terhadap norma-norma yang berlaku dalam perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang bersangkutan. Afandi (2018,p.11) mengemukakan bahwa pengertian disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.



Fenomena yang terjadi di perusahaan adalah sering terjadi karyawan kurang tepat waktu dalam melaksanakan tugasnya masing-masing, seperti menunda-nunda pekerjaan. Tata tertib masih kurang dapat dipatuhi seperti bekerja tidak berdasarkan SOP, yaitu sering menghilang disaat jam kerja dengan alasan urusan sampingan, hal tersebut melalaikan pekerjaan seperti tidak dapat menyelesaikan pekerjaan secara kualitas dan kuantitas dalam organisasi, masih banyak karyawan yang terlambat, mengabaikan prosedur keselamatan, tidak mengikuti petunjuk yang telah ditentukan atau terlibat masalah dengan rekan kerjanya. Kurangnya pengawasan yang efektif dari atasan seperti kurangnya perhatian atasan kepada karyawan dan kurangnya ketegasan pemimpin dalam memutuskan. Disiplin kerja dapat dilihat dari presensi karyawan PT Mitek, hal tersebut dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

**Tabel 1.2**  
**Rekapitulasi Presensi Karyawan PT Mitek tahun 2018**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Hari Kerja</b>	<b>Presentase Tingkat Kehadiran (%)</b>	<b>Presentase Tingkat Absensi (%)</b>
Januari	20	95,43	4,57
Februari	21	97,59	2,41
Maret	22	96,52	3,48
April	20	96,78	3,22
Mei	22	97,34	2,66
Juni	19	95,22	4,78
Juli	23	98,04	1,96
Agustus	20	98,26	1,74
September	25	96,83	3,17
Oktober	24	96,21	3,79
November	22	95,33	4,67
Desember	21	97,45	2,55
<b>Rata-rata</b>		<b>96,75</b>	<b>3,25</b>

Sumber : PT Mitek cabang Lampung Tengah 2019

Berdasarkan 1.2, dapat diartikan bahwa disiplin kerja pada PT Mitek dinilai mengalami jumlah kehadiran yang tidak stabil, sehingga terlihat pada absensi

karyawan yang setiap bulannya mengalami kenaikan dan penurunan absensi. Rata-rata tingkat absensi pada tahun 2018 sebesar 3,25% dan Tingkat Kehadiran Karyawan sebesar 96,76%. Walaupun terlihat bahwa tingkat kehadiran karyawan mengalami ketidak-stabilan setiap bulannya, tetapi berdasarkan angka tersebut maka hal tersebut masih dapat dikatakan normal atau baik.

Berdasarkan latar belakang tersebut dan sesuai dengan masalah yang ada pada PT Mitek maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Reward* dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mitek cabang Lampung Tengah”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka perumusan masalah yang akan diteliti pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh *Reward* terhadap Produktivitas kerja karyawan PT Mitek Cabang Lampung Tengah?
2. Apakah pengaruh Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan PT Mitek Cabang Lampung Tengah?
3. Apakah pengaruh *Reward* dan Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan PT Mitek Cabang Lampung Tengah?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup penelitian ini adalah bagian produksi 35 karyawan pada PT Mitek Cabang Lampung Tengah.

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah *Reward*, Disiplin kerja, dan Produktivitas kerja PT Mitek Cabang Lampung Tengah.

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini adalah Dusun Bangun Jaya, Desa Jaya Sakti, Kecamatan Anak Tuha, Kabupaten Lampung Tengah.

### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan bulan Oktober 2018 s.d Maret 2019.

### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang lingkup penelitian yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi *Reward*, Disiplin kerja, dan Produktivitas kerja karyawan PT Mitek Cabang Lampung Tengah.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah pengaruh *Reward* terhadap Produktivitas kerja karyawan PT Mitek cabang Lampung Tengah.
2. Untuk mengetahui apakah pengaruh Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan PT Mitek cabang Lampung Tengah.
3. Untuk mengetahui apakah pengaruh *Reward* dan Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan PT Mitek cabang Lampung Tengah.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu hasil yang bermanfaat, adapun manfaat tersebut antara lain :

### **1.5.1 Bagi Peneliti**

Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, khususnya dalam bidang ekonomi yang berhubungan dengan *Reward*, Disiplin Kerja dan Produktivitas kerja PT Mitek Cabang Lampung Tengah serta untuk mengimplementasikan dan memperkaya ilmu pengetahuan yang lebih dari yang didapat perkuliahan.

### **1.5.2 Bagi Perusahaan**

Bagi PT Mitek Cabang Lampung Tengah penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pemikiran dan informasi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

### **1.5.3 Bagi Institusi**

Menambah referensi tambahan bagi pembaca dan menambah referensi perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Memberikan gambaran jelas mengenai materi yang dibahas agar memudahkan pembaca untuk mengetahui maksud dari penelitian. Sistematika penulisan sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini diuraikan landasan teori yang nantinya akan sangat membantu dalam analisis hasil – hasil penelitian, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini diuraikan tentang deskripsi variabel - variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis, dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis.

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai deskripsi data, hasil uji persyaratan instrumen, hasil uji persyaratan analisis data, metode analisis data uji regresi linear berganda serta hasil pengujian hipotesis, uji t dan uji f.

#### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Berisi tentang simpulan dan saran mengenai hasil analisis dan pembahasan dari penelitian ini.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Reward**

##### **2.1.1 Pengertian Reward**

Menurut Fahmi (2017,p.64) *Reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas Produktivitas pekerjaan yang dilakukan , baik berbentuk finansial maupun non finansial. *Reward* berasal dari bahasa Inggris yang diartikan sebagai ganjaran, hadiah, upah dan penghargaan. Menurut Kadarisman dalam Saputra (2017), berpendapat *reward* adalah semua bentuk return baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan. Besar kecilnya *reward* yang diberikan kepada yang berhak bergantung kepada banyak hal, terutama ditentukan oleh tingkat pencapaian yang diraih. Selain itu bentuk *reward* ditentukan pula oleh jenis atau wujud pencapaian yang diraih serta kepada siapa *reward* tersebut diberikan.

Menurut Siagian dalam Saputra (2017) *reward* merupakan suatu motivasi bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para karyawan perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan. Maksud dan tujuan dari penghargaan adalah agar karyawan menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau mempertinggi Produktivitas yang telah dicapainya. Jadi dalam sisi yang lebih luas, penghargaan dirancang agar mampu menarik perhatian, mempertahankan dan mendorong karyawan agar bekerja lebih produktif, di mana penghargaan harus mencerminkan *win-win result*, bagi karyawan dan perusahaan.

Penghargaan merupakan sebuah bentuk apresiasi dalam bentuk finansial dan non-finansial kepada suatu Produktivitas tertentu yang diberikan oleh pihak perusahaan atau lembaga kepada individu atau kelompok karyawan agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berproduktivitas dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan, dengan kata lain pemberian penghargaan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan karyawan yang berProduktivitas agar tetap berada dalam perusahaan.

### **2.1.2 Bentuk *Reward***

*Reward* yang diberikan kepada seorang karyawan secara umum dibagi dalam 3 (tiga) pilihan menurut Fahmi (2017, p.65), yaitu :

1. *Reward* dalam bentuk *finansial* tunai. Ini diterima langsung oleh karyawan tersebut seperti gaji (*salary*), bonus, uang lembur, dan sejenisnya yang bersifat uang tunai yang biasanya bisa saja ditranfer rekening karyawan dan ada juga yang mengambil sebagian keuangan langsung, tergantung mekanisme yang ditetapkan perusahaan.
2. *Reward* dalam bentuk finansial tunjangan. Pemberian reward seperti ini dalam bentuk tanggungan biaya kesehatan, biaya melahirkan, uang cuti, jaminan asuransi, biaya pemeliharaan rumah, pengisian pulsa telepon, dan sejenisnya.
3. *Reward* dalam bentuk non finansial. Penerimaan *reward* dalam bentuk non *finansial* ini seperti kenyamanan bekerja dengan suasana ruangan kantor yang sesuai harapan karyawan . Seperti komputer yang lengkap, jaringan internet dengan akses yang tepat, AC, meja yang bagus, toilet yang bersih, pencahayaan yang terang, dan lain sebagainya.

### **2.1.3 Tujuan *Reward***

Bagi perusahaan secara umum pemberian *reward* kepada karyawan memiliki berbagai tujuan yang akan dirasakan oleh karyawan tersebut menurut Fahmi (2017, p.66), yaitu :

1. Untuk memberikan dan menjelaskan hak dan kewajiban yang diterima oleh seorang karyawan.
2. Untuk memenuhi keinginan yang menjadi keinginan karyawan sesuai dengan kesepakatan yang ditandatangani.
3. Untuk menggambarkan wibawa perusahaan bahwa mampu membayar *reward* dan berbagai bentuk *reward* lainnya secara tepat waktu.
4. Sebagai penjelasan kepada pihak stakeholder bahwa perusahaan mampu melaksanakan kewajiban likuiditasnya secara tepat waktu.
5. Mampu menaikkan reputasi perusahaan sebagai perusahaan yang loyal dan berdedikasi tinggi dalam membangun kepedulian dan kesejahteraan karyawan.

### **2.1.4 Indikator *Reward***

Indikator *reward* menurut Kadarisman dalam Saputra (2017) yaitu :

1. Upah
2. Gaji
3. Insentif
4. Tunjangan
5. Penghargaan Interpersonal
6. Promosi



### **2.1.5 Jenis Reward**

Segala sesuatu yang diberikan organisasi untuk memuaskan satu atau beberapa kebutuhan individu disebut sebagai penghargaan atau *reward*. Menurut Gibson dalam Solikah (2016) jenis penghargaan ini dikelompokkan menjadi 2 kategori, yaitu:

#### **a) Penghargaan Ekstrinsik (*Extrinsic Rewards*)**

Penghargaan ekstrinsik adalah segala sesuatu yang akan diterima oleh seseorang dari lingkungan tempat dia bekerja, dimana sesuatu yang akan diperolehnya tersebut sesuai dengan harapannya.

#### **b) Penghargaan Intrinsik (*Intrinsic Rewards*)**

Penghargaan intrinsik adalah sesuatu yang dirasakan langsung oleh seseorang ketika dirinya melakukan sesuatu. Sesuatu yang dirasakan ini dapat berupa kepuasan dalam melakukan sesuatu, perasaan lega karena telah menuntaskan sesuatu serta adanya peningkatan kepercayaan diri dan sebagainya.

## **2.2 Disiplin Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Afandi (2018.p.12), disiplin kerja adalah sesuatu sarana untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, maka para karyawan akan menaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Menurut Rivai dalam Audina (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan. Menurut Hasibuan dalam Hidayat (2017), berpendapat bahwa disiplin kerja adalah kesadaran, kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Oleh karena itu, kedisiplinan sangat diperlukan dalam kondisi seperti itu. Dalam organisasi, masih banyak karyawan yang terlambat, mengabaikan prosedur keselamatan, tidak mengikuti petunjuk yang telah ditentukan atau terlibat masalah dengan rekan kerjanya. Disiplin adalah rasa taat dan patuh terhadap nilai yang dipercaya dan menjadi tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Dengan kata lain disiplin adalah patuh terhadap peraturan atau tunduk pada pengawasan dan pengendalian. Sedangkan pendisiplinan adalah sebuah usaha yang dilaksanakan untuk menanamkan nilai atau pemaksaan supaya subjek menaati sebuah peraturan. Disiplin merupakan sikap yang selalu tepat janji, sehingga orang lain percaya karena modal seseorang dalam wirausaha adalah mendapat kepercayaan dari orang lain. Yang pada dasarnya disiplin muncul dari kebiasaan hidup dan kehidupan belajar dan mengajar yang teratur serta menghargai pekerjaannya.

Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi karyawan yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada karyawan agar para karyawan dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. Dengan demikian tindakan pendisiplinan juga hendaknya mempunyai sasaran yang positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan pegawai atau bawahan yang indiscipliner dengan maksud tindakan pendisiplinan untuk memperbaiki efektifitas dalam tugas dan pergaulan sehari-hari di masa yang datang bukan menghukum kegiatan masa lalu.

### **2.2.2 Fungsi Disiplin kerja**

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan. Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para karyawan mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan. Menurut Afandi (2018,p.13), fungsi disiplin antara lain :

1. Menata kehidupan bersama dalam suatu organisasi.
2. Membangun dan melatih kepribadian yang baik.
3. Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi.
4. Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin.

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau dalam masyarakat dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu satu dengan individu lain menjadi lebih baik dan lancar. Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang karyawan lingkungan yang memiliki disiplin yang baik, sangat berpengaruh kepribadian seseorang.

Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib dan tentram sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik. Disiplin berfungsi sebagai pemaksaan kepada seseorang untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dilingkungan tersebut dengan pemaksaan, pembiasaan, dan latihan disiplin seperti itu dapat menyadarkan bahwa disiplin itu penting.

### **2.2.3 Prinsip-prinsip Disiplin Kerja**

Untuk mengkondisikan karyawan perusahaan agar senantiasa bersikap disiplin, maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan menurut Afandi (2018,p.15), yaitu :

1. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi.
2. Pendisiplinan harus bersifat membangun.
3. Pendisiplinan haruslah dilakukan oleh atasan langsung dengan segera.
4. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan.
5. Pimpinan hendaknya tidak seharusnya memberikan pendisiplinan pada waktu bawahan sedang absen.

### **2.2.4 Bentuk Disiplin Kerja**

Tindakan pendisiplinan kepada karyawan haruslah sama pemberlakuaanya. Disini tindakan disiplin berlaku bagi semua, tidak memilih, memilah dan memihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama termasuk bagi manajer atau pimpinan, karena pimpinan harus memberi contoh terhadap para bawahannya.

Menurut Afandi (2018,p.18) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin preventif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan karyawan untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

2. Disiplin korektif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan karyawan dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

3. Disiplin progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

### **2.2.5 Indikator disiplin kerja**

Menurut Afandi (2018, p.21) adalah sebagai berikut:

1. Masuk kerja tepat waktu
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tidak pernah mangkir atau tidak bekerja
4. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
5. Target pekerjaan
6. Membuat laporan kerja harian

## 2.3 Produktivitas Kerja

### 2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Afandi (2018, p.92) mengemukakan bahwa maksud dari Produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sedangkan Sutrisno dalam Audina (2017) berpendapat bahwa produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran dihitung dengan satuan fisik, bentuk dan lain- lain. Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Sinungan dalam Solikah (2016), mendefinisikan produktivitas sebagai: “Perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tertentu”. Secara umum produktivitas dapat diukur dengan rumus pengukuran produktivitas kerja :  $\text{Produktivitas} = \text{Output} - \text{Input}$

Dari rumus tersebut dapat disimpulkan bahwa perbaikan produktivitas (*Productivity Improvement* atau PI) hanya akan terjadi jika:

- a. Output naik dan input turun
- b. Output naik dan input tetap
- c. Output naik dan input naik dengan kenaikan output lebih besar dari kenaikan input
- d. Output tetap dan input turun
- e. Output turun dan input turun dengan penurunan input lebih besar dari penurunan output.

Setiap organisasi baik berbentuk perusahaan maupun lainnya akan selalu berupaya agar para anggota atau pekerja yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas kerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

### **2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan disuatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Menurut Afandi (2018,p.93) ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu :

1. Pekerjaan yang menarik
2. Upah yang baik
3. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
4. Etos Kerja
5. Lingkungan atau sarana kerja yang baik
6. Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan
7. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi
8. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi
9. Kesetiaan pimpinan pada para pekerja
10. Disiplin kerja yang keras

### **2.3.3 Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja**

Menurut Afandi (2018,p.96) manfaat dari penilaian produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan
2. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian, misalnya, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya : promosi, transfer dan emosi
4. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan
5. Untuk perencanaan dan pengembangan karir
6. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing

7. Untuk mengetahui ketidak akuratan informal
8. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

#### **2.3.4 Indikator Produktivitas kerja**

Indikator produktivitas kerja menurut Afandi (2018,p.94) adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja

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

2. Kualitas kerja

Merupakan standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan.



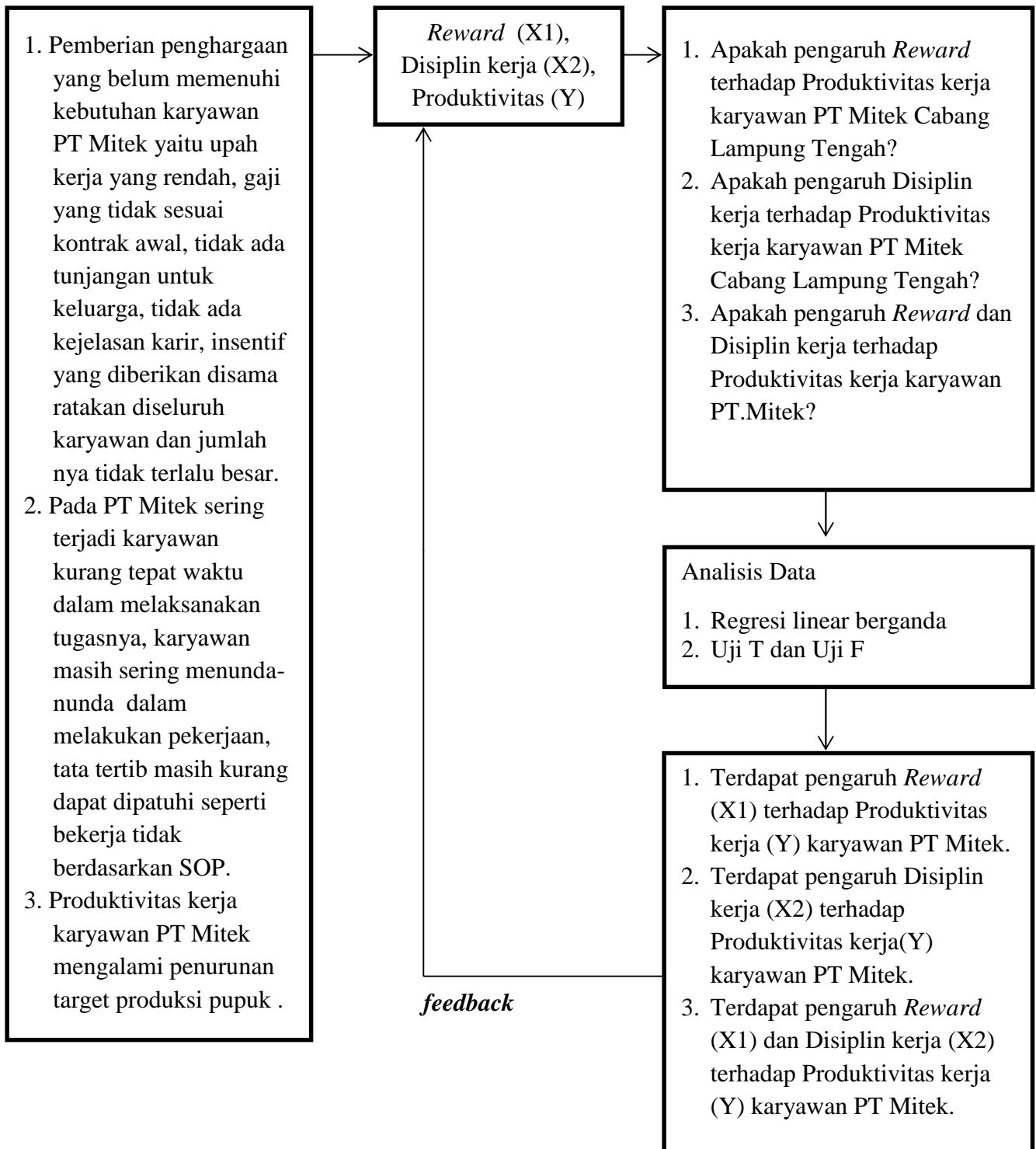
## 2.4 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Dicky Saputra (2017)	Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat	Kuantitatif Deskriptif dengan Analisis Regresi Linier Berganda	Reward dan Punishment berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja
2.	Abdul Rachman Saleh (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang	Kuantitatif Deskriptif dengan Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang
3.	Rahmat Hidayat (2017)	Pengaruh Pemberian Upah Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja PT Duta Trans Jaya Jakarta	Kuantitatif Deskriptif dengan Analisis Regresi Linier Berganda	Pemberian Upah Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja PT Duta Trans Jaya Jakarta

4.	Ita Solikah (2016)	Pengaruh Reward, Punishment Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PTPN XII (Persero) Kebun Jatirono Kalibaru Banyuwangi	Kuantitatif Deskriptif dengan Analisis Regresi Linier Berganda	Reward, Punishment, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap Produktivitas
5.	Rizka Audina (2017)	Pengaruh Pengawasan, Kompensasi Finansial, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mitra Bumi Kabupaten Kampar	Kuantitatif Deskriptif dengan Analisis Regresi Linier Berganda	Pengawasan, Kompensasi Finansial, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas

## 2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

## **2.6 Hipotesis**

Sugiyono (2016,p.31) menyatakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan uraian teoritik diatas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

### **2.6.1 Pengaruh Reward terhadap Produktivitas Kerja**

*Reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas Produktivitas pekerjaan yang dilakukan , baik berbentuk finansial maupun non finansial, menurut Fahmi (2017,p.64). *Reward* adalah situasi atau pernyataan lisan yang bisa menghasilkan kepuasan atau menambah kemungkinan suatu perbuatan yang dikerjakan. Maka, Apabila Reward Meningkat, maka Produktivitas kerja juga meningkat. Sebab, karyawan akan merasa lebih puas, terbantu dan merasa dihargai oleh perusahaan.

H1 : Terdapat pengaruh antara Reward (X1) terhadap Produktivitas (Y) karyawan PT Mitek.

### **2.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Menurut Afandi (2018.p.12), disiplin kerja adalah sesuatu sarana untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Apabila disiplin kerja meningkat, maka produktivitas juga meningkat. Sebab, Disiplin Kerja merupakan aspek penting bagi seorang karyawan dalam bekerja dengan tanggung jawab penuh.

H2 : Terdapat pengaruh antara Disiplin kerja (X2) terhadap Produktivitas (Y) karyawan PT Mitek.

### 2.6.3 Pengaruh Reward dan Disiplin kerja

Telah diuraikan dalam hipotesis sebelumnya bahwa *reward* berpengaruh terhadap produktivitas dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Menurut Fahmi (2017,p.64) mendefinisikan *reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas produktivitas pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Menurut Afandi (2018,p.12), disiplin kerja adalah sesuatu sarana untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Penelitian ini diperkuat juga oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dicky Saputra (2017) bahwa *Reward* berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja dan penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rizka Audina (2017) bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H3 : Terdapat pengaruh antara *Reward* (X1) dan Disiplin kerja (X2) terhadap Produktivitas (Y) karyawan PT Mitek.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Menurut Sugiyono (2016, p.36) metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yang rasional, empiris, dan sistematis. Dalam penelitian ini yang rasional merupakan kegiatan penelitian yang digunakan dengan cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia.

Berdasarkan permasalahan dan tujuan penelitian yang ada, jenis penelitian ini menggambarkan keadaan-keadaan yang ada untuk menggambarkan hubungan sebab akibat antar variabel dengan pengukuran data berdasarkan teknik analisis kuantitatif. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian asosiatif yang merupakan penelitian berdasarkan hubungan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih dan penelitian ini mempunyai hubungan sebab akibat (kausal). Pada variabel pengaruh *reward* dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mitek cabang Lampung Tengah.

#### **3.2 Sumber Data**

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai sumber data, menurut Sugiono (2016,p.31) antara lain sumber primer dan sekunder.

##### **3.2.1 Data Primer**

Data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli tanpa perantara. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara wawancara dan menyebarkan kuesioner dengan pihak karyawan pada perusahaan PT Mitek.

### 3.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini akan digunakan beberapa metode pengumpulan data menurut Sugiono (2016, p.137) yaitu:

#### 3.3.1 Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Teknik ini dilakukan dengan mengkaji berbagai teori dan bahasan yang relevan dengan penyusunan data yang bersumber dari berbagai referensi seperti literatur, arsip, dokumentasi, dan data lain yang dibutuhkan dalam penelitian tentang produktivitas kerja karyawan pada PT Mitek cabang Lampung Tengah.

#### 3.3.2 Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Teknik ini dilakukan dengan cara turun secara langsung ke lapangan penelitian untuk memperoleh data-data yang berkaitan dengan kebutuhan penelitian, data tersebut diperoleh dengan cara :

Kuesioner, menurut Sugiyono (2018, p.199) yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan dan pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pengumpulan data dengan cara memberi pertanyaan tertulis kepada responden yang merupakan karyawan perusahaan PT Mitek cabang Lampung Tengah.

Jawaban pertanyaan yang diajukan yaitu:

**Tabel 3.1**

#### **Instrumen Skala Likert**

<b>Jawaban Pertanyaan</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016,p.80) pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang tapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi pada penelitian ini adalah 50 karyawan PT Mitek cabang Lampung Tengah.

**Tabel 3.2**  
**Data Karyawan PT Mitek cabang Lampung Tengah tahun 2018**

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Kepala Produksi	1
2	Ka. Kontrol Kualitas	5
3	Bagian persiapan bahan baku	8
4	Bagian Produksi	17
5	Bagian pengurangan dan stapping	10
6	Staf administrasi	6
7	Ka. Keamanan	3
<b>Total</b>		<b>50 orang</b>

Sumber : PT Mitek cabang Lampung Tengah 2019

Berdasarkan tabel 1.1, dapat dilihat bahwa jumlah karyawan PT.Mitek sebanyak 50 orang dan pada bagian produksi sejumlah 35 orang yang terdiri dari bagian persiapan bahan baku sebanyak 8 orang, bagian produksi sebanyak 17 orang, dan bagian pengurangan stapping sebanyak 10 orang.



### 3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016,p.81) sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misal karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili). Metode pada penelitian ini menggunakan Purposive Sampling. Menurut Sujarweni (2018, p.109) Purposive Sampling adalah Teknik penentuan sampel dengan pertimbangan atau kriteria-kriteria tertentu, dan Kriteria Sampel penelitian ini adalah karyawan PT Mitek bidang produksi yang berjumlah 35 orang.

### 3.5 Variabel Penelitian

Pengertian variabel penelitian menurut Sugiyono (2016,p.63) adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari sehingga diperoleh informasi tentang hasil tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian. Variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini adalah :

#### 3.5.1 Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel independen sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor, antecedent. Menurut Sugiyono (2016,p.64), variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Maka dalam penelitian ini ada dua variabel independen yang diteliti diantaranya adalah *Reward* (X1) Disiplin Kerja (X2).

### 3.5.2 Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, dan konsekuen. Menurut Sugiyono (2016,p.64), variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Sesuai dengan masalah yang akan diteliti maka yang akan menjadi variabel terikat (*dependent variable*) adalah Produktivitas Kerja (Y).

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2016, p.38) definisi operasional adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data. Dalam penelitian ini, definisi operasional variabelnya adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.3**  
**Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Konsep</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
<i>Reward</i> (X1)	Menurut Fahmi (2017,p.64) mendefinisikan <i>Reward</i> merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas Produktivitas pekerjaan yang dilakukan , baik berbentuk finansial maupun non finansial .	<i>Reward</i> adalah situasi atau pernyataan lisan yang bisa menghasilkan kepuasan atau menambah kemungkinan suatu perbuatan yang dikerjakan.	1. Upah 2. Gaji 3. Insentif 4. Tunjangan 5. Penghargaan Interpersonal 6. Promosi	Likert

Disiplin Kerja (X2)	Menurut Afandi (2018,p.12), disiplin kerja adalah sesuatu sarana untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.	Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Masuk Kerja Tepat Waktu</li> <li>2. Penggunaan Waktu Secara Efektif</li> <li>3. Tidak Pernah Mangkir atau Tidak Kerja</li> <li>4. Mematuhi Semua Peraturan Organisasi Atau Perusahaan</li> <li>5. Target Pekerjaan</li> <li>6. Membuat Laporan Kerja Harian</li> </ol>	Likert
Produktivitas Kerja (Y)	Menurut Afandi (2018,p.92) maksud dari produktivitas adalah perbandingan ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama proses produksi berlangsung	Produktivitas yang dimaksud dalam perusahaan adalah perbandingan persentase antara hasil produksi barang atau jasa yang dihasilkan dengan bahan baku atau tenaga yang dikeluarkan dalam proses produksi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas Kerja</li> <li>2. Kualitas Kerja</li> <li>3. Ketepatan Waktu</li> </ol>	Likert

### 3.7 Uji Persyaratan Instrumen

#### 3.7.1 Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Menurut Sugiyono validitas (2016,p.132) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Pengujian seluruh butir instrumen dalam satu variabel dapat juga dilakukan dengan mencari daya pembeda tiap item dari kelompok yang menyatakan analisis untuk mengetahui daya pembeda, sering juga dinamakan analisis untuk mengetahui validitas item. Setelah data yang diperoleh dari hasil angket yang diberikan kepada responden, kemudian dilakukan pengujian terhadap angket untuk mengukur tingkat kebaikan angket, maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas. “*Valid* berarti alat ukur yang digunakan mendapat data (mengukur) itu valid. *Valid* berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”. Validitas alat ukur diuji dengan menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari setiap butir pernyataan dengan keseluruhan yang diperoleh pada alat ukur tersebut. Metode yang digunakan adalah *Product Moment*.

- a.  $H_0$  ditolak jika angka signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0,05 atau  $H_0$  ditolak  $p\text{-value} < 0,05$ .
- b. Maka, untuk mendapatkan  $p\text{-value}$  one-tailed harus membagi dua nilai sig two-tailed pada output SPSS.

Hal tersebut dikarenakan hipotesis yang digunakan menggunakan one-tailed sedangkan output dari program SPSS menghasilkan two-tailed. Untuk menemukan valid atau tidaknya dilakukan dengan menggunakan program pengolah data SPSS (Statistical Product and Service Solution). Apabila hasil yang diperoleh  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrumen tersebut valid.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016,p.135) Reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reliability*, pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel (*reliable*). Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi. Maksud dari uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, dan konsistensi meskipun kuesioner ini digunakan dua kali atau lebih pada lain waktu. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan dalam kuesioner yang telah dinyatakan valid. Bila kriteria pengujian terpenuhi maka kuesioner dinyatakan *reliable*. Setelah melakukan uji instrumen penelitian, maka tahap selanjutnya adalah memilih metode analisis data yang digunakan dan melakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian. Uji reliabilitas menunjukan kepada suatu pengertian bahwa instrumen dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik maka pengujian reliabilitas digunakan rumus *alpha cronbach* dengan mengkonsultasikan nilai alpha atau nilai interproduktivitas nilai r seperti yang terdapat dibawah ini:

**Tabel 3.4**  
**Nilai Interpretasi R**

<b>Koefisien r</b>	<b>Reliabilitas</b>
0,800 – 1.000	Sangat Tinggi
0,600 – 0,799	Tinggi
0,400 – 0,599	Sedang
0,200 – 0,399	Rendah
0,000 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2016)

### 3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

#### 3.8.1 Uji Linieritas

Menurut Sugiyono (2016) uji linearitas adalah 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 signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (Linearity) kurang dari 0,05. Uji linier merupakan suatu pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linier atau tidak. Pengujian ini dapat digunakan sebagai syarat dalam analisis korelasi atau regresi linier.

Uji linieritas dimaksudkan untuk menguji linier tidaknya data yang dianalisis. Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan linieritas garis regresi adalah menggunakan harga koefisien signifikansi dari *Deviatoin fromlinearity* dan dibandingkan dengan nilai alpha yang dipilih yaitu 0,05. Jika harga  $F_{hitung}$  lebih kecil dari harga  $F_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% maka terdapat hubungan linieritas antara variabel bebas dengan variabel terikat. Uji linieritas bertujuan untuk menguji apakah keterkaitan antara dua variabel yang bersifat linier. Perhitungan linieritas digunakan untuk mengetahui prediktor data peubah bebas berhubungan secara linier atau tidak dengan peubah terikat. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan analisis variansi terhadap garis regresi yang nantinya akan diperoleh harga  $F_{hitung}$ .

### 3.8.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Sugiyono (2016) Uji multikolinieritas adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinieritas. Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan diantaranya yaitu :

- 1) Dengan melihat nilai *inflation factor* (VIF) pada model regresi.
- 2) Dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual ( $r^2$ ) dengan nilai determinasi secara serentak ( $R^2$ ).
- 3) Dengan melihat nilai *eigenvalue* dan *condition index*.

Pada pembahasan ini akan dilakukan uji multikolinieritas dengan melihat nilai *inflation factor* (VIF) pada model regresi dan membandingkan nilai koefisien determinasi individual ( $r^2$ ) dengan nilai determinasi secara serentak ( $R^2$ ). “Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).”

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Apabila variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

### 3.9 Metode Analisis Data

#### 3.9.1 Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2016) analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1$ ,  $X_2$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + et$$

Keterangan :

$Y$  = Produktivitas kerja

$a$  = Konstanta

$b_1, b_2$  = Koefesien Regresi

$X_1$  = *Reward*

$X_2$  = Disiplin Kerja

$et$  = Error Trem/ unsur kesalahan

### 3.10 Pengujian Hipotesis

#### 3.10.1 Uji T

Menurut Sugiyono (2016) Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom sig (*significance*). Jika probabilitas nilai t atau signifikansi  $< 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Namun, jika probabilitas nilai t atau signifikansi  $> 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.



Rumusan Hipotesis :

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan *Reward* terhadap Produktivitas Kerja

Ha : Ada pengaruh yang signifikan *Reward* terhadap Produktivitas Kerja

Kriteria pengambilan keputusan :

Apabila signifikan (Sig) < 0,05 maka Ho ditolak

Apabila signifikan (Sig) > 0,05 maka Ho diterima

### 3.10.2 Uji F

Menurut Sugiyono (2016) Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Penggunaan tingkat signifikansinya beragam, tergantung keinginan peneliti, yaitu 0,01 (1%) ; 0,05 (5%) dan 0,10 (10%). Hasil uji F dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom sig. Sebagai contoh, kita menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05), jika nilai probabilitas < 0,05, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Namun, jika nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria Pengujian :

1. Fhitung > F table atau probabilitasnya < 0,05 maka model diterima
2. Fhitung < F table atau probabilitasnya > 0,05 maka model ditolak

Rumusan Hipotesis :

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan *Reward* (X1), Disiplin Kerja (X2), terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan *Reward* (X1), Disiplin kerja (X2), terhadap Produktivitas Kerja(Y)

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Deskripsi data**

Deskriptif data adalah mendeskripsikan atau menjelaskan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat simpulan yang umum. PT Mitek beralamat di Dusun Bangun Jaya, Desa Jaya Sakti, Kecamatan Anak Tuha, Kabupaten Lampung Tengah. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

#### **4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden**

##### **4.1.1.1 Karakteristik Berdasarkan Usia**

**Tabel 4.1**

**Karakteristik Usia Karyawan**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
21-30 Tahun	11	31,4%
31-40 Tahun	11	31,4%
41-50 Tahun	9	25,7%
51-55 Tahun	4	11,4%
<b>TOTAL</b>	35	100%

*Sumber: Data yang diolah tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.1, dapat diartikan bahwa, dari 35 orang karyawan PT.Mitek. Maka, jumlah karyawan terbanyak ada pada rentang usia 21-30 tahun yang berjumlah 11 orang atau 31,4% dan dan 31-40 atau 31,4% serta terendah ada pada rentang usia 51-55 tahun yang berjumlah 4 orang atau 11,4% dari total 35 karyawan.

#### 4.1.1.2 Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk mengetahui jenis kelamin responden dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Jenis Kelamin Karyawan**

Jenis kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	20	57.1%
Perempuan	15	42.9%
Total	35	100%

*Sumber: Data yang diolah tahun 2019*

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa dari 35 responden yang jumlah karyawan lebih banyak yaitu laki-laki sebanyak 20 orang atau 57.1% sedangkan perempuan 15 orang atau 42.9%. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan tersebut didominasi oleh karyawan laki-laki.

#### 4.1.2 Karakteristik Jawaban Responden

Hasil jawaban responden tentang variabel *Reward*, Disiplin Kerja, dan Produktivitas Kerja

**Tabel 4.3**  
*Reward*

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Gaji yang di terima dari perusahaan sesuai beban pekerjaan	1	2.9	2	5.7	7	20	11	31.4	14	40
2	Mendapatkan tambahan imbalan diluar gaji	3	8.6	6	17.1	10	28.6	11	31.4	5	14.3
3	Ketika pensiun perusahaan telah menyiapkan dana pensiun	3	8.6	5	14.3	8	22.9	9	25.7	10	28.6
4	Mendapatkan promosi jabatan ketika mencapai sasaran	1	2.9	6	17.1	9	25.7	10	28.6	9	25.7
5	Masyarakat dan rekan kerja saling menghormati sebagai karyawan	5	14.3	6	17.1	9	25.7	7	20	8	22.9
6	Insentif yang diberikan mendorong untuk disiplin bekerja	1	2.9	6	17.1	8	22.9	13	37.1	7	20
7	Dalam bekerja berusaha untuk menjadi yang terbaik	1	2.9	8	22.9	7	20	12	34.3	7	20
8	Akan menjadi semakin bersemangat dan giat jika diakui sebagai karyawan terbaik	4	11.4	3	8.6	10	28.6	8	22.9	10	28.6
9	Mampu memulai dan menyelesaikan tugas yang diberikan	3	8.6	7	20	7	20	7	20	11	31.4
10	Perusahaan memberikan <i>reward</i> jika dapat disiplin dalam bekerja	3	8.6	5	14.3	12	34.3	3	8.6	12	34.3

Sumber : Data yang diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa Reward mendapatkan pernyataan sangat tinggi dari responden “Masyarakat dan rekan kerja saling menghormati sebagai karyawan” menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 5 responden atau 14.3% dan 6 responden atau 17.1% menyatakan setuju.

Pernyataan sangat rendah direspon responden adalah “Gaji yang di terima dari perusahaan sesuai beban pekerjaan” jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 responden atau 2.9% dan 2 responden atau 5.7% menyatakan setuju.

**Tabel 4.4**  
**Disiplin Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Peraturan jam masuk dan jam pulang kerja dip perusahaan harus efektif bagi karyawan	3	8.6	4	11.4	13	37.1	6	17.1	9	25.7
2	Sistem pendataan kehadiran dip perusahaan sudah efektif	3	8.6	10	28.6	6	17.1	6	17.1	10	28.6
3	Mendapatkan libur satu hari setelah melaksanakan pekerjaan diluar kota	3	8.6	5	14.3	10	28.6	7	20	10	28.6
4	Karyawan dituntut untuk bekerja dengan baik	3	8.6	6	17.1	9	25.7	9	25.7	8	22.9
5	Setiap karyawan harus berusaha untuk melaksanakan tugas sesuai dengan posisi dan fungsinya	6	17.1	2	5.7	5	14.3	9	25.7	13	37.1
6	Atasan akan memberikan teguran apabila pekerjaan tidak dapat diselesaikan	2	5.7	10	28.6	8	22.9	7	20	8	22.9
7	Perintah yang diberikan oleh atasan harus langsung dikerjakan	2	5.7	8	22.9	10	28.6	8	22.9	7	20
8	Karyawan siap dimutasikan apabila target pekerjaan tidak dapat dipenuhi	2	5.7	8	22.9	6	17.1	9	25.7	10	28.6
9	Suasana kerja mempengaruhi dalam melaksanakan pekerjaan	3	8.6	7	20	11	31.4	9	25.7	5	14.3
10	Alat bantu / fasilitas pendukung diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan	3	8.6	6	17.1	10	28.6	6	17.1	10	28.6

*Sumber : Data yang diolah tahun 2019*

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa Disiplin Kerja mendapatkan pernyataan sangat tinggi dari responden “Setiap karyawan harus berusaha untuk melaksanakan tugas sesuai dengan posisi dan fungsinya.” menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 6 responden atau

17.1% dan 2 responden atau 5.7% menyatakan setuju. Pernyataan sangat rendah direspon responden adalah “Karyawan siap dimutasikan apabila target pekerjaan tidak dapat dipenuhi” jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 responden atau 5.7% dan 8 responden atau 22.9% menyatakan setuju.

**Tabel 4.5**  
**Produktivitas Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan	2	5.7	4	11.4	9	25.7	11	31.4	9	25.7
2	Melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh karena pekerjaan ini penting bagi perusahaan	2	5.7	4	11.4	8	22.9	10	28.6	11	31.4
3	Kejujuran dan Ketepatan kerja karyawan sangat di utamakan dan mendapat perhatian dari pemimpin	3	8.6	6	17.1	7	20	10	28.6	9	25.7
4	Komitmen terhadap perusahaan akan tetap loyal setelah mendapatkan pendidikan dan pelatihan dari perusahaan	0	0	2	5.7	15	42.9	10	28.6	8	22.9
5	Sadar akan tugas dan tanggap dalam memberikan solusi terhadap permasalahan diperusahaan	1	2.9	3	8.6	7	20	10	28.6	14	40
6	Menyukai pekerjaan yang menuntut pemikiran dan tantangan	2	5.7	4	11.4	10	28.6	11	31.4	8	22.9
7	Merasa puas dengan fasilitas yang diberikan perusahaan	0	0	3	8.6	15	42.9	8	22.9	9	25.7
8	Mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan	0	0	3	8.6	8	22.9	10	28.6	14	40
9	Pimpinan selalu memuji hasil kerja	2	5.7	4	11.4	10	28.6	11	31.4	8	22.9
10	Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	1	2.9	2	5.7	7	20	11	31.4	14	40

*Sumber : Data yang diolah tahun 2019*

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa Produktivitas kerja Karyawan mendapatkan pernyataan sangat tinggi dari responden “Kejujuran dan Ketepatan kerja karyawan sangat di utamakan dan mendapat perhatian dari pemimpin” menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 3 responden atau 8.6% dan 6 responden atau 17.1%

menyatakan setuju. Pernyataan sangat rendah direspon responden adalah “Komitmen terhadap perusahaan akan tetap loyal setelah mendapatkan pendidikan dan pelatihan perusahaan” jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 0 responden atau 0% dan 2 responden atau 5.7% menyatakan setuju.

#### **4.2. Uji Persyaratan Instrumen**

Dalam penelitian ini yang ukur adalah variabel independen yaitu *Reward* ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan variabel dependen Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ). Uji persyaratan instrumen penelitian menguji validitas dan reliabilitas.

##### **4.2.1 Hasil Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner dapat mengukur indikator dari pernyataan yang diteliti. Untuk mengukur validitas digunakan nilai korelasi *product moment*. Jika korelasi product moment antara masing-masing butir pernyataan dengan skor total menghasilkan nilai lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid, dan sebaliknya jika nilainya lebih kecil dari  $r_{tabel}$  maka item pernyataan disimpulkan tidak valid dalam membentuk variabel. Pengujian dilakukan dengan program SPSS 24. Berikut hasil pengujian validitas untuk masing-masing item pernyataan pada *Reward* ( $X_1$ )

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas *Reward* ( $X_1$ )**

<b>Item Pernyataan</b>	<b>Sig.(1-tailed)</b>	<b>Alpha</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0,005	0,05	0,429	0.282	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	0,584	0.282	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	0,555	0.282	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	0,551	0.282	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	0,715	0.282	Valid
Pernyataan 6	0,001	0,05	0,509	0.282	Valid
Pernyataan 7	0,019	0,05	0,354	0.282	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	0,650	0.282	Valid
Pernyataan 9	0,000	0,05	0,553	0.282	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,05	0,585	0.282	Valid

*Sumber: Data yang diolah tahun 2019*

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas dari hasil uji validitas untuk variabel Reward ( $X_1$ ) dengan menampilkan seluruh pernyataan yang disebarkan kepada 35 karyawan PT Mitek adalah hasil yang di dapatkan yaitu dari keseluruhan nilai signifikasi lebih kecil dari alpha (0,05) dan dari keseluruhan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  (0,282) dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi sebesar 0,715 pada pernyataan nomor 5 dan yang paling rendah sebesar 0,354 pada pernyataan nomor 7. Dengan demikian dapat disimpulkan dari keseluruhan 10 item pernyataan pada variabel Reward ( $X_1$ ) dinyatakan valid.



**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

<b>Item Pernyataan</b>	<b>Sig.(1-tailed)</b>	<b>Alpha</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0,000	0,05	0,740	0,282	Valid
Pernyataan 2	0,017	0,05	0,361	0,282	Valid
Pernyataan 3	0,018	0,05	0,357	0,282	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	0,756	0,282	Valid
Pernyataan 5	0,003	0,05	0,450	0,282	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	0,807	0,282	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	0,794	0,282	Valid
Pernyataan 8	0,001	0,05	0,509	0,282	Valid
Pernyataan 9	0,000	0,05	0,793	0,282	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,05	0,712	0,282	Valid

*Sumber: Data yang diolah tahun 2019*

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas dari hasil uji validitas untuk variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) dengan menampilkan seluruh pernyataan yang disebarkan kepada 35 karyawan PT.Mitek adalah hasil yang di dapatkan yaitu dari keseluruhan nilai signifikasi lebih kecil dari alpha (0,05) dan dari keseluruhan nilai r<sub>hitung</sub> lebih besar dari nilai r<sub>tabel</sub> (0,282) dimana nilai r<sub>hitung</sub> paling tinggi sebesar 0,807 pada pernyataan nomor 6 serta paling rendah sebesar 0,357 pada pernyataan nomor 3. Dengan demikian dapat disimpulkan dari keseluruhan 10 item pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) dinyatakan valid.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)**

<b>Item Pernyataan</b>	<b>Sig.(1-tailed)</b>	<b>Alpha</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0,001	0,05	0,527	0.282	Valid
Pernyataan 2	0,004	0,05	0,443	0.282	Valid
Pernyataan 3	0,003	0,05	0,448	0.282	Valid
Pernyataan 4	0,014	0,05	0,373	0.282	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	0,629	0.282	Valid
Pernyataan 6	0,009	0,05	0,395	0.282	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	0,541	0.282	Valid
Pernyataan 8	0,001	0,05	0,493	0.282	Valid
Pernyataan 9	0,009	0,05	0,395	0.282	Valid
Pernyataan 10	0,002	0,05	0,477	0.282	Valid

*Sumber: Data yang diolah tahun 2019*

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas dari hasil uji validitas untuk variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dengan menampilkan seluruh pernyataan yang disebarkan kepada 35 karyawan PT. Mitek adalah hasil yang di dapatkan yaitu dari keseluruhan nilai signifikasi lebih kecil dari alpha (0,05) dan dari keseluruhan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  (0,282) dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi sebesar 0,629 pada pernyataan nomor 5 dan yang paling rendah sebesar 0,373 pada pernyataan nomor 4. Dengan demikian dapat disimpulkan dari keseluruhan 10 item pernyataan pada variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukan kepada suatu pengertian bahwa instrumen dapat dipercaya untuk dapat digunaka sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik maka pengujian reliabilitas digunakan rumus *alpha cronbach* dengan mengkonsultasikan nilai alpha atau nilai interProduktivitas nilai r seperti yang terdapat dibawah ini:

**Tabel 4.9**  
**Nilai Interpretasi R**

<b>Koefisien r</b>	<b>Reliabilitas</b>
0,800 – 1.000	Sangat Tinggi
0,600 – 0,799	Tinggi
0,400 – 0,599	Sedang
0,200 – 0,399	Rendah
0,000 – 0,199	Sangat Rendah

*Sumber : Sugiyono (2016)*

Berdasarkan Tabel 4.9 ketentuan reliabel diatas untuk menkonsultasikan hasil yang didapatkan dari variabel independen yaitu Reward, Disiplin Kerja, variabel dependen yaitu Produktivitas kerja karyawan dan menggunakan program SPSS 24 dari hasil pengelolaan data dari hasil jawaban kuesioner yang di sebarakan kepada 35 karyawan dalam penelitian ini diperoleh nilai koefisien seperti di bawah ini :

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Nilai cronbach's alpha</b>	<b>Koefisien r</b>	<b>Reliabilitas</b>
<i>Reward</i> ( $X_1$ )	0,747	0,600 – 0,799	Tinggi
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	0,821	0,800 – 1.000	Sangat Tinggi
Produktivitas kerja	0,607	0,600 – 0,799	Tinggi

*Sumber: Data yang diolah tahun 2019*

Berdasarkan Tabel 4.10 diatas hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel, Variabel Reward ( $X_1$ ) sebesar 0,747 dengan tingkat realibilitas yang tinggi, variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,821 dengan tingkat realibilitas yang sangat tinggi dan variabel Produktivitas kerja ( $Y$ ) sebesar 0,607 dengan tingkat realibilitas yang tinggi.

### 4.3. Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Uji linieritas pada penelitian ini penulis menggunakan program SPSS 24.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 24 diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 4.11 Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig.	Alpha	Keterangan
<i>Reward</i> (X <sub>1</sub> Y)	0,351	0,05	Linier
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> Y)	0,425	0,05	Linier

*Sumber: Data yang diolah tahun 2019*

Rumusan Hipotesis

Ho : Model regresi berbentuk linear.

Ha : Model regresi tidak berbentuk linear.

Adapun kriteria pengambilan keputusan yaitu :

Jika probabilitas (sig.) > alpha (0,05) maka Ho diterima.

Jika probabilitas (sig.) < alpha (0,05) maka Ho ditolak.

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas pada variabel *Reward* terhadap Produktivitas kerja (X<sub>1</sub>-Y) menunjukkan bahwa nilai 0,351 > dari alpha (0,05) dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas kerja (X<sub>2</sub>Y) menunjukkan bahwa nilai 0,425 > dari alpha (0,05) . Dengan demikian maka Sig.> maka Ho diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier.

### 4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji ini tidak boleh terdapat multikolinieritas diantara variabel penjelas pada model tersebut yang di indikasikan oleh hubungan sempurna atau hubungan yang tinggi diantara beberapa atau keseluruhan variabel penjelas. Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat juga diketahui dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF lebih dari 10 maka ada gejala multikolinieritas, sedangkan unsur  $(1-R^2)$  di sebut *Collinierty Tolerance*, artinya jika nilai *collinierty tolerance* dibawah 0,1 maka ada gejala multikolinieritas. Berdasarkan dari pengujian data yang dilakukan diperoleh hasil adalah seperti pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.13**  
**Uji Multikolinieritas**

Variabel	Colinearity Statistics		Kondisi	Kesimpulan
	Tolerance	VIF		
Reward (X1) Produktivitas Kerja(Y)	1.000	1.000	VIF = 10	Tidak Ada Gejala Multikolinieritas
Disiplin Kerja (X2) Produktivitas Kerja (Y)	1.000	1.000	VIF = 10	Tidak Ada Gejala Multikolinieritas

Berdasarkan tabel 4.13 diatas adalah hasil dari perhitungan pada uji *Coefficient* diperoleh nilai VIF pada variabel Harga ( $X_1$ ) sebesar  $1,000 < 10$  atau nilai *Collinierrity Tolerance*  $1,000 > 0,1$ , untuk variable lokasi ( $X_2$ ) nilai VIF sebesar  $1,000 < 10$  atau nilai *CollinierrityTolerance*  $1,000 > 0,1$ . Maka data-data yang diperoleh dari 35 kuesioner jawaban responen yang menjadi sampel dalam penelitian ini bahwa semua variabel independen menyatakan tidak ada gejala Multikolinieritas terhadap variabel dependen.

#### 4.4. Hasil Analisis Data

##### 4.4.1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel *Reward* ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas kerja (Y) PT Mitek. Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 24 diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 4.14**  
**Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

<b>R</b>	<b>R Square</b>
0,452	0,204

*Sumber: Data yang diolah tahun 2019*

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,452 yang menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dan dependen positif sedang. Sedangkan nilai koefisien determinasi  $R^2$  (R square) sebesar 0,204 menunjukkan bahwa Produktivitas Kerja karyawan dipengaruhi oleh Reward dan Disiplin Kerja sebesar 20.4% sedangkan sisanya 79.6% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 24 diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 4.15**  
**Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda**

<b>Variabel</b>	<b>B</b>
<b>Constant (Y)</b>	<b>21,696</b>
<b><i>Reward</i> (<math>X_1</math>)</b>	<b>0,266</b>
<b>Disiplin Kerja (<math>X_2</math>)</b>	<b>0,182</b>

*Sumber: Data yang diolah tahun 2019*

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas didapatkan nilai *Coefficients* adalah untuk melihat Persamaan regresi linier berganda.

Persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + et$$

Keterangan :

Y = Produktivitas kerja

a = Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefesien Regresi

X<sub>1</sub> = *Reward*

X<sub>2</sub> = Disiplin Kerja

et = Error Trem/ unsur kesalahan

$Y = 21,696 + 0,266(X_1) + 0,182(X_2)$ , artinya:

**1. Koefisien konstanta (Y)**

variabel Produktivitas kerja karyawan sebesar 21,696 satu-satuan jika variabel *Reward* dan Disiplin Kerja tetap atau sama dengan nol (0).

**2. Koefisien regresi X<sub>1</sub>**

Jika jumlah *Reward* naik sebesar satu-satuan, maka Produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,266 satu satuan atau 26,6%

**3. Koefisien regresi X<sub>2</sub>**

Jika jumlah Disiplin Kerja naik sebesar satu-satuan, maka Produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,182 satu satuan atau 18,2%.

#### 4.5. Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah uji yang dilakukan untuk membuktikan hipotesis penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini berkaitan dengan terdapatnya pengaruh signifikan variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji hipotesis yang digunakan adalah uji t.

##### 4.5.1 Hasil Uji T(X<sub>1</sub>Y)

Ho : *Reward* (X<sub>1</sub>) tidak berpengaruh terhadap Produktivitas kerja Karyawan (Y) PT.Mitek.

Ha : *Reward* (X<sub>1</sub>) berpengaruh terhadap Produktivitas kerja (Y) PT.Mitek.

##### ***Reward* (X<sub>1</sub>) terhadap Produktivitas kerja Karyawan (Y)**

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka Ho ditolak

Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka Ho diterima

Jika nilai  $sig < 0,05$  maka Ho ditolak

Jika nilai  $sig > 0,05$  maka Ho diterima

**Tabel 4.15**

**Hasil Uji T (X<sub>1</sub>) terhadap (Y)**

Variabel	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Alpha	Simpulan
<i>Reward</i> (X <sub>1</sub> )	2,211	1,692	0,05	Diterima

*Sumber: Data yang diolah tahun 2019*

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ( $dk=35-2=33$ ), sehingga diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,692. Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.14 *coefficients* diatas dengan demikian  $t_{hitung} 2,211 > t_{tabel} 1,692$  yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima.

**Hipotesis I : *Reward* (X<sub>1</sub>) berpengaruh terhadap Produktivitas kerja Karyawan (Y) PT.Mitek.**



**Hasil Uji t (X<sub>2</sub>Y)**

Ho : Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) tidak berpengaruh terhadap Produktivitas kerja (Y) PT.Mitek.

Ha : Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap Produktivitas kerja (Y) PT.Mitek.

**Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Produktivitas kerja Karyawan (Y)**

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka Ho ditolak

Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka Ho diterima

Jika nilai  $sig < 0,05$  maka Ho ditolak

Jika nilai  $sig > 0,05$  maka Ho diterima

**Tabel 4.16**

**Hasil Uji Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)  
terhadap Produktivitas kerja Karyawan (Y)**

<b>Variabel</b>	<b>t<sub>Hitung</sub></b>	<b>t<sub>Tabel</sub></b>	<b>Alpha</b>	<b>Simpulan</b>
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	1,779	1,692	0,05	Diterima

*Sumber: Data yang diolah tahun 2019*

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ( $dk = 35 - 2 = 33$ ), sehingga diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,692.

Berdasarkan Tabel 4.18 *coefficients* diatas dengan demikian  $t_{hitung} 1,779 > t_{tabel} 1,692$  yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima.

**Hipotesis II : Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap Produktivitas kerja (Y) PT.Mitek.**

#### 4.5.2 Hasil Uji F ( $X_1X_2Y$ )

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

$H_0$ =*Reward* ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap Produktivitas kerja Karyawan (Y) PT.Mitek.

$H_a$ =*Reward* ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Produktivitas kerja Karyawan (Y) PT.Mitek.

#### ***Reward* ( $X_1$ ) Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas kerja Karyawan (Y)**

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

Jika nilai  $F_{Hitung} > F_{Tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Jika nilai  $F_{Hitung} < F_{Tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_0$  ditolak

Jika nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

Jika nilai  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 24 diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 4.17**

**Hasil Uji F**

Variabel	$F_{Hitung}$	$F_{Tabel}$	Alpha	Simpulan
<i>Reward</i> ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas kerja (Y)	4,098	3,29	0,05	Diterima

*Sumber: Data yang diolah tahun 2019*

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas hasil uji F yang diperoleh nilai  $F_{Hitung}$  sebesar 4,098 sedangkan  $F_{Tabel}$  dengan  $\alpha = 0,05$  dan  $df_1 = k-1$  ( $3-1=2$ ) dan  $df_2 = n-k$  ( $35-3=32$ ) adalah 3,29. Jadi nilai  $F_{Hitung} > F_{Tabel}$  yaitu  $4,098 > 3,29$  Maka  $H_0$  yang diajukan ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Hipotesis III : *Reward* ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Produktivitas kerja (Y) PT.Mitek.**

## 4.6 Pembahasan

### 4.6.1 Pengaruh *Reward* terhadap Produktivitas Kerja ( $X_1Y$ )

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh dari variabel *Reward* ( $X_1$ ) terhadap Produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) PT.Mitek. Hal ini didukung oleh hasil uji t yang dilakukan pada variabel ( $X_1$ ) terhadap variabel ( $Y$ ) serta fenomena yang terjadi yaitu *Reward* yang diberikan di perusahaan PT Mitek kepada para karyawannya tidak memenuhi kebutuhan para karyawan, seperti upah kerja yang rendah, gaji yang tidak sesuai kontrak awal, tidak ada tunjangan untuk keluarga, penghargaan secara emosional antara satu dengan yang lainnya, serta tidak ada kejelasan karir. Tidak adanya tambahan bonus kepada karyawan yang berproduktivitas dalam pekerjaannya dan insentif yang diberikan kepada karyawan disamaratakan diseluruh karyawan dan jumlahnya relatif tidak terlalu besar.

Hal tersebut didukung dengan teori tentang *Reward* yang dikemukakan oleh Fahmi (2017,p.64) *Reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas Produktivitas pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Serta menurut Kadarisman dalam Saputra (2017), berpendapat *reward* adalah semua bentuk return baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan. Serta, hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saputra (2017) dengan hasil penelitian : *Reward* dan *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

#### **4.6.2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja ( $X_2Y$ )**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y) PT.Mitek. Hasil ini didukung oleh hasil uji t yang dilakukan pada variabel ( $X_2$ ) serta fenomena yang terjadi seperti sering terjadi karyawan kurang tepat waktu dalam melaksanakan tugasnya masing-masing, seperti menunda-nunda pekerjaan. Tata tertib masih kurang dapat dipatuhi seperti bekerja tidak berdasarkan SOP dan Sering menghilang disaat jam kerja dengan alasan urusan sampingan, dan hal tersebut melalaikan pekerjaan seperti tidak dapat menyelesaikan pekerjaan secara kualitas dan kuantitas dalam organisasi, masih banyak karyawan yang terlambat, mengabaikan prosedur keselamatan, tidak mengikuti petunjuk yang telah ditentukan atau terlibat masalah dengan rekan kerjanya, kurangnya pengawasan yang efektif dari atasan, kurangnya perhatian atasan kepada karyawan, serta kurangnya ketegasan pemimpin dalam memutuskan. Padahal apabila Disiplin Kerja diterapkan dengan baik maka hal-hal tersebut akan sangat mendongkrak Produktivitas kerja karyawan dengan sangat baik.

Hal tersebut didukung dengan teori tentang Disiplin Kerja yang dikemukakan oleh Afandi dalam (2018,p.11) mengemukakan bahwa pengertian disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Serta, menurut Rivai dalam Audina (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan. Serta hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rizka Audina (2017) bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja.

#### **4.6.3. Pengaruh *Reward* dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja ( $X_1X_2Y$ )**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel *Reward* ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Produktivitas kerja ( $Y$ ) PT.Mitek. Hasil pengujian tersebut didukung oleh hasil uji t serta fenomena-fenomena yang terjadi terkait dengan variabel ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) terhadap ( $Y$ ) yaitu kurangnya Perhatian terhadap *Reward* Karyawan yang maksimal serta Disiplin Kerja yang diterapkan. Dengan kata lain, apabila *Reward* dan Disiplin Kerja dapat diterapkan dengan baik, maka hal tersebut akan meningkatkan Produktivitas kerja. Hasil penelitian ini diperkuat juga oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dicky Saputra (2017) Bahwa *Reward* berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan Rizka Audina (2017) bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *Reward* dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja PT. Mitek maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Reward* ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) PT.Mitek cabang Lampung Tengah.
2. Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) PT. Mitek cabang Lampung Tengah.
3. *Reward* ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) PT.Mitek cabang Lampung Tengah.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran kepada pihak manajemen PT.Mitek.

1. Bagi Perusahaan
  - a. PT.Mitek harus lebih lebih menyadari akan pentingnya memberikan perhatian lebih kepada karyawan berupa *Reward* yang baik agar karyawan lebih semangat dalam bekerja. Tentunya hal tersebut dapat diindikasikan oleh produktivitas yang naik atau menurun ataupun faktor-faktor lainnya. Selain itu, terlihat pula dari jumlah responden yang paling sedikit dalam menjawab kuesioner *Reward* yaitu pernyataan “Masyarakat dan rekan kerja menghormati saya sebagai karyawan” yang diharapkan kedepannya lebih dapat ditingkatkan.

- b. PT.Mitek harus lebih menerapkan dan mengetatkan peraturan akan Disiplin Kerja yang akan mendorong karyawan untuk menerapkan sikap tepat waktu, selalu siap dalam bekerja, bekerja sesuai dengan target yang ditentukan, dll. Selain itu, terlihat pula dari jumlah responden yang paling sedikit dalam menjawab kuesioner Disiplin Kerja yaitu pernyataan “Suasana kerja mempengaruhi Anda dalam melaksanakan pekerjaan” yang diharapkan perusahaan dapat lebih memperhatikan dan membentuk suasana kerja yang lebih baik dan sehat agar dapat dirasakan oleh karyawan.
  - c. PT.Mitek harus mendukung segala aktivitas yang dilakukan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, yaitu meningkatnya Produktivitas Kerja Karyawan. Produktivitas merupakan satu dari sekian banyak aspek yang penting bagi perusahaan untuk diperhatikan. Produktivitas yang baik dan lancar akan memudahkan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan konsumen. Perlu dipahami kembali dan diatasi untuk faktor-faktor yang menyebabkan penurunan produktivitas, memangkas akar masalah yang ada.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori-teori yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia, *Reward*, Disiplin Kerja dan Produktivitas. Demi kemajuan ilmu pengetahuan diharapkan bagi peneliti selanjutnya menggunakan indikator lainnya seperti Kecerdasan Emosional.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Audina, Riska. 2017. Pengaruh Pengawasan, Kompensasi Finansial, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Mitra Bumi Kabupaten Kampar. Vol.4.No.1. Universitas Riau : Pekanbaru
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Alfabeta.
- Hidayat, Rahmat. 2017. Pengaruh Pemberian Upah Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pt Duta Trans Jaya Jakarta. Vol.19.No.1. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa : Jakarta
- Saleh, Abdul Rachman. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Vol.11 No.21. STIE AMA Salatiga : Semarang
- Saputra, Dicky. 2017. Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional Ii Sumatera Barat. Vol.8.No.1. Universitas Padang : Sumatera Barat
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Afabeta.



Sujarweni. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta : Pustaka  
Buku Press

Solikhah,Ita.2016. Pengaruh Reward, Punishment Dan Motivasi Kerja Terhadap  
Produktivitas Kerja Karyawan Pada Ptpn Xii (Persero) Kebun Jatirono  
Kalibaru Banyuwangi.Vol.2.No.1 Universitas Muhammadiyah: Jember.

## LAMPIRAN

### 1. KUESIONER

Bandar Lampung, 05 Februari 2019

Hal : **Mohon Bantuan Pengisian Kuesioner**

Kepada Yth :

Bapak/Ibu/Saudara/Saudari Karyawan

PT.Mitek Cabang Lampung Tengah

Dengan Hormat,

Bersama ini saya sampaikan bahwa saya bermaksud mengadakan penelitian pada PT.Mitek Cabang Lampung Tengah. Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka penulisan skripsi sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian studi pada program Sarjana S1 IBI Darmajaya. Konsentrasi Manajemen SDM Tentang **“Pengaruh Reward Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mitek Cabang Lampung Tengah”**. Sehubungan dengan maksud diatas, saya mengharapkan bantuan saudara/I untuk bersedia mengisi instrument penelitian ini sesuai dengan pendapat dan pengalaman yang dimiliki. Instrument ini dirancang sedemikian rupa sehingga tidak seorang pun dapat menelusuri sumber informasinya. Oleh karena itu saudara diharapkan dapat memberikan jawaban sesuai dengan keadaan sesungguhnya dan jawaban tersebut tida berpengaruh terhadap kondisi saudara. Bantuan dan partisipasi saudara merupakan sumbangan yang sangat berharga bagi terselenggaranya penelitian ilmiah ini. Untuk itu semuanya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Dian Permatasari

## KUESIONER PENELITIAN

Pernyataan ini berguna dalam rangka penelitian Skripsi yang berjudul :

### PENGARUH *REWARD* DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. MITEK CABANG LAMPUNG TENGAH

Petunjuk pengisian daftar pertanyaan :

1. Jawabah pertanyaan yang diajukan dibawah ini dengan benar dan jujur.
2. Pertanyaan/pernyataan harus dijawab semua, jangan sampai ada yang terlewatkan, agar data dapat sepenuhnya diolah peneliti.
3. Berilah tanda ( ) pada jawaban yang telah disediakan peneliti.

#### I. Kriteria Penelitian

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

CS = Cukup Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

#### II. Karakteristik Responden

(Boleh / Tidak diisi)

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

**X1- Reward**

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Gaji yang di terima dari perusahaan sesuai beban pekerjaan					
2	Mendapatkan tambahan imbalan diluar gaji					
3	Ketika pensiun perusahaan telah menyiapkan dana pensiun					
4	Mendapatkan promosi jabatan ketika mencapai sasaran					
5	Masyarakat dan rekan kerja saling menghormati sebagai karyawan					
6	Insentif yang diberikan mendorong untuk disiplin bekerja					
7	Dalam bekerja berusaha untuk menjadi yang terbaik					
8	Akan menjadi semakin bersemangat dan giat jika diakui sebagai karyawan terbaik					
9	Mampu memulai dan menyelesaikan tugas yang diberikan					
10	Perusahaan memberikan <i>reward</i> jika dapat disiplin dalam bekerja					

## X2 – Disiplin Kerja

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Peraturan jam masuk dan jam pulang kerja diperusahaan harus efektif bagi karyawan					
2	Sistem pendataan kehadiran diperusahaan sudah efektif					
3	Mendapatkan libur satu hari setelah melaksanakan pekerjaan diluar kota					
4	Karyawan dituntut untuk bekerja dengan baik					
5	Setiap karyawan harus berusaha untuk melaksanakan tugas sesuai dengan posisi dan fungsinya					
6	Atasan akan memberikan teguran apabila pekerjaan tidak dapat diselesaikan					
7	Perintah yang diberikan oleh atasan harus langsung dikerjakan					
8	Karyawan siap dimutasikan apabila target pekerjaan tidak dapat dipenuhi					
9	Suasana kerja mempengaruhi dalam melaksanakan pekerjaan					
10	Alat bantu / fasilitas pendukung diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan					

### Y – PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan					
2	Melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh karena pekerjaan ini penting bagi perusahaan					
3	Kejujuran dan Ketepatan kerja karyawan sangat di utamakan dan mendapat perhatian dari pemimpin					
4	Komitmen terhadap perusahaan akan tetap loyal setelah mendapatkan pendidikan dan pelatihan dari perusahaan					
5	Sadar akan tugas dan tanggap dalam memberikan solusi terhadap permasalahan diperusahaan					
6	Menyukai pekerjaan yang menuntut pemikiran dan tantangan					
7	Merasa puas dengan fasilitas yang diberikan perusahaan					
8	Mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan					
9	Pimpinan selalu memuji hasil kerja					
10	Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya					

## 2. KARAKTERISTIK JAWABAN RESPONDEN

### X1 – REWARD

No	X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8	X1_9	X1_10	X1_Total
1	5	4	5	5	4	5	4	4	2	5	43
2	3	1	3	1	1	3	2	1	1	2	18
3	5	4	5	3	4	2	5	3	5	3	39
4	3	2	2	3	1	2	2	1	1	2	19
5	2	5	3	4	2	4	4	3	5	5	37
6	4	3	3	3	5	4	5	5	4	3	39
7	5	3	4	3	3	3	4	1	2	3	31
8	5	3	5	2	3	3	2	5	2	4	34
9	4	4	5	4	5	3	4	5	3	5	42
10	3	4	4	2	1	4	5	1	5	1	30
11	5	2	2	4	1	2	4	3	3	1	27
12	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	42
13	4	4	2	4	1	4	2	3	2	5	31
14	4	5	3	3	5	4	3	5	2	3	37
15	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	45
16	4	3	4	2	2	4	4	3	2	1	29
17	5	3	5	5	3	5	2	3	5	3	39
18	5	3	5	5	3	5	4	3	4	5	42
19	4	5	4	3	5	4	3	4	5	2	39
20	1	4	5	2	2	3	4	4	3	3	31
21	5	2	4	4	3	4	3	3	4	3	35
22	3	3	1	5	3	5	4	3	4	3	34
23	4	5	3	5	5	3	2	5	3	5	40
24	5	3	5	3	3	3	4	3	4	5	38
25	4	4	3	2	3	2	5	2	5	2	32
26	3	4	2	4	4	4	3	5	3	3	35
27	3	2	1	3	4	1	5	4	2	3	28
28	2	3	1	5	3	2	3	2	5	4	30
29	5	4	5	2	2	5	2	4	3	5	37
30	4	2	4	5	4	4	3	5	5	5	41
31	5	1	3	4	2	5	1	4	1	4	30
32	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	43
33	3	2	3	4	2	3	3	5	3	5	33
34	4	1	2	3	4	2	2	2	4	2	26
35	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	47
<b>TOTAL</b>	<b>140</b>	114	123	125	<b>112</b>	124	121	122	121	121	

**X2 – DISIPLIN KERJA**

No	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	X2_8	X2_9	X2_10	X1_Total
1	4	2	5	3	5	4	4	3	4	5	39
2	5	4	3	5	4	2	2	5	2	1	33
3	3	5	5	1	1	2	2	1	2	2	24
4	3	5	2	4	4	4	4	4	4	4	38
5	2	3	1	2	1	5	5	2	5	5	31
6	3	2	5	3	4	3	3	4	3	3	33
7	2	1	3	2	3	2	2	4	2	2	23
8	1	4	2	2	1	2	1	2	1	2	18
9	3	5	4	3	5	3	5	3	3	3	37
10	5	3	5	4	5	5	5	2	5	5	44
11	5	2	5	2	4	4	4	2	4	4	36
12	4	3	4	5	5	4	3	5	4	4	41
13	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	41
14	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	44
15	3	4	4	4	5	3	3	4	3	3	36
16	3	2	3	4	4	5	3	4	3	5	36
17	3	1	2	3	1	3	3	1	3	3	23
18	2	5	5	4	5	2	2	5	2	2	34
19	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48
20	5	3	3	4	1	5	5	4	5	5	40
21	3	5	4	3	5	2	3	2	3	3	33
22	3	2	3	3	3	2	4	3	4	3	30
23	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	47
24	3	3	5	2	2	3	3	2	3	3	29
25	4	2	3	5	5	4	4	5	4	4	40
26	4	5	4	4	3	2	2	4	2	2	32
27	1	2	5	1	4	1	1	5	1	1	22
28	4	4	2	5	5	4	4	5	4	4	41
29	5	1	1	3	1	2	2	3	2	5	25
30	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	31
31	3	5	3	4	5	3	3	4	3	3	36
32	2	2	1	1	4	2	2	2	2	2	20
33	1	3	2	2	5	1	2	2	1	1	20
34	3	2	3	5	4	3	3	5	3	3	34
35	5	2	5	3	5	5	4	3	4	5	41
<b>TOTAL</b>	119	115	121	118	126	114	115	122	111	119	



### Y – PRODUKTIVITAS KERJA

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	X1_Total
1	4	5	3	4	5	2	4	5	2	5	39
2	5	2	4	3	4	3	3	4	3	3	34
3	5	3	5	5	3	4	5	3	4	5	42
4	3	2	4	3	2	5	3	2	5	3	32
5	2	1	1	4	1	3	2	3	3	2	22
6	4	3	4	5	5	2	5	5	2	4	39
7	5	4	3	3	4	1	3	5	1	5	34
8	3	4	3	2	3	4	2	3	4	5	33
9	5	5	2	4	2	5	4	2	5	4	38
10	4	5	4	5	4	3	5	4	3	3	40
11	4	5	2	3	5	4	3	5	4	5	40
12	4	5	4	4	5	3	4	5	3	5	42
13	3	4	3	4	5	4	5	4	4	4	40
14	2	3	1	3	3	4	3	3	4	4	30
15	5	1	5	4	4	4	4	4	4	5	40
16	4	2	4	5	5	3	5	5	3	4	40
17	3	3	1	3	4	3	3	4	3	5	32
18	5	4	2	4	5	5	4	5	5	5	44
19	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
20	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	29
21	1	2	2	5	4	5	5	4	5	5	38
22	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	32
23	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	43
24	4	5	5	3	5	3	3	5	3	5	41
25	3	4	5	3	5	2	3	5	2	4	36
26	5	3	3	5	4	5	5	4	5	3	42
27	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	33
28	3	4	5	4	2	4	4	2	4	2	34
29	1	3	2	5	4	1	5	4	1	5	31
30	4	5	2	3	5	4	3	5	4	4	39
31	3	4	5	4	3	5	4	3	5	5	41
32	4	5	4	3	5	4	3	5	4	4	41
33	5	3	5	3	4	3	3	4	3	3	36
34	2	4	4	3	5	2	3	5	2	4	34
35	3	5	5	2	5	4	2	5	4	5	40
TOTAL	126	129	<b>121</b>	129	138	124	128	<b>140</b>	124	<b>140</b>	

### 3. FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN

**Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 Tahun	11	31,4	31,4	31,4
	31-40 Tahun	11	31,4	31,4	62,9
	41-50 Tahun	9	25,7	25,7	88,6
	51-55 Tahun	4	11,4	11,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Jenis\_kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	20	57,1	57,1	57,1
	Perempuan	15	42,9	42,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

### X1-REWARD

**X1\_1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	1	2,9	2,9	2,9
	S	2	5,7	5,7	8,6
	CS	7	20,0	20,0	28,6
	TS	11	31,4	31,4	60,0
	STS	14	40,0	40,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**X1\_2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	3	8,6	8,6	8,6
	S	6	17,1	17,1	25,7
	CS	10	28,6	28,6	54,3

	TS	11	31,4	31,4	85,7
	STS	5	14,3	14,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**X1\_3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	3	8,6	8,6	8,6
	S	5	14,3	14,3	22,9
	CS	8	22,9	22,9	45,7
	TS	9	25,7	25,7	71,4
	STS	10	28,6	28,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**X1\_4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	1	2,9	2,9	2,9
	S	6	17,1	17,1	20,0
	CS	9	25,7	25,7	45,7
	TS	10	28,6	28,6	74,3
	STS	9	25,7	25,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**X1\_5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	5	14,3	14,3	14,3
	S	6	17,1	17,1	31,4
	CS	9	25,7	25,7	57,1
	TS	7	20,0	20,0	77,1
	STS	8	22,9	22,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**X1\_6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	1	2,9	2,9	2,9
	S	6	17,1	17,1	20,0
	CS	8	22,9	22,9	42,9
	TS	13	37,1	37,1	80,0
	STS	7	20,0	20,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**X1\_7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	1	2,9	2,9	2,9
	S	8	22,9	22,9	25,7
	CS	7	20,0	20,0	45,7
	TS	12	34,3	34,3	80,0
	STS	7	20,0	20,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**X1\_8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	4	11,4	11,4	11,4
	S	3	8,6	8,6	20,0
	CS	10	28,6	28,6	48,6
	TS	8	22,9	22,9	71,4
	STS	10	28,6	28,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**X1\_9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	3	8,6	8,6	8,6
	S	7	20,0	20,0	28,6
	CS	7	20,0	20,0	48,6
	TS	7	20,0	20,0	68,6
	STS	11	31,4	31,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**X1\_10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	3	8,6	8,6	8,6
	S	5	14,3	14,3	22,9
	CS	12	34,3	34,3	57,1
	TS	3	8,6	8,6	65,7
	STS	12	34,3	34,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**X2-DISIPLIN KERJA**

**X2\_1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	3	8,6	8,6	8,6
	S	4	11,4	11,4	20,0
	CS	13	37,1	37,1	57,1
	TS	6	17,1	17,1	74,3
	STS	9	25,7	25,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**X2\_2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	3	8,6	8,6	8,6
	S	10	28,6	28,6	37,1
	CS	6	17,1	17,1	54,3
	TS	6	17,1	17,1	71,4
	STS	10	28,6	28,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**X2\_3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	3	8,6	8,6	8,6
	S	5	14,3	14,3	22,9
	CS	10	28,6	28,6	51,4
	TS	7	20,0	20,0	71,4
	STS	10	28,6	28,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**X2\_4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	3	8,6	8,6	8,6
	S	6	17,1	17,1	25,7
	CS	9	25,7	25,7	51,4
	TS	9	25,7	25,7	77,1
	STS	8	22,9	22,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**X2\_5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	6	17,1	17,1	17,1
	S	2	5,7	5,7	22,9
	CS	5	14,3	14,3	37,1
	TS	9	25,7	25,7	62,9
	STS	13	37,1	37,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**X2\_6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	2	5,7	5,7	5,7
	S	10	28,6	28,6	34,3
	CS	8	22,9	22,9	57,1
	TS	7	20,0	20,0	77,1
	STS	8	22,9	22,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**X2\_7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	2	5,7	5,7	5,7
	S	8	22,9	22,9	28,6
	CS	10	28,6	28,6	57,1
	TS	8	22,9	22,9	80,0
	STS	7	20,0	20,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**X2\_8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	2	5,7	5,7	5,7
	S	8	22,9	22,9	28,6
	CS	6	17,1	17,1	45,7
	TS	9	25,7	25,7	71,4
	STS	10	28,6	28,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**X2\_9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	3	8,6	8,6	8,6
	S	7	20,0	20,0	28,6
	CS	11	31,4	31,4	60,0
	TS	9	25,7	25,7	85,7
	STS	5	14,3	14,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**X2\_10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	3	8,6	8,6	8,6
	S	6	17,1	17,1	25,7
	CS	10	28,6	28,6	54,3
	TS	6	17,1	17,1	71,4



	STS	10	28,6	28,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

## Y-PRODUKTIVITAS KERJA

### Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	2	5,7	5,7	5,7
	S	4	11,4	11,4	17,1
	CS	9	25,7	25,7	42,9
	TS	11	31,4	31,4	74,3
	STS	9	25,7	25,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

### Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	2	5,7	5,7	5,7
	S	4	11,4	11,4	17,1
	CS	8	22,9	22,9	40,0
	TS	10	28,6	28,6	68,6
	STS	11	31,4	31,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

### Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	3	8,6	8,6	8,6
	S	6	17,1	17,1	25,7
	CS	7	20,0	20,0	45,7
	TS	10	28,6	28,6	74,3
	STS	9	25,7	25,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Y4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	2	5,7	5,7	5,7
	CS	15	42,9	42,9	48,6
	TS	10	28,6	28,6	77,1
	STS	8	22,9	22,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Y5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	1	2,9	2,9	2,9
	S	3	8,6	8,6	11,4
	CS	7	20,0	20,0	31,4
	TS	10	28,6	28,6	60,0
	STS	14	40,0	40,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Y6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	2	5,7	5,7	5,7
	S	4	11,4	11,4	17,1
	CS	10	28,6	28,6	45,7
	TS	11	31,4	31,4	77,1
	STS	8	22,9	22,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Y7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	3	8,6	8,6	8,6
	CS	15	42,9	42,9	51,4
	TS	8	22,9	22,9	74,3
	STS	9	25,7	25,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Y8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	3	8,6	8,6	8,6
	CS	8	22,9	22,9	31,4
	TS	10	28,6	28,6	60,0
	STS	14	40,0	40,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Y9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	2	5,7	5,7	5,7
	S	4	11,4	11,4	17,1
	CS	10	28,6	28,6	45,7
	TS	11	31,4	31,4	77,1
	STS	8	22,9	22,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Y10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	1	2,9	2,9	2,9
	S	2	5,7	5,7	8,6
	CS	7	20,0	20,0	28,6
	TS	11	31,4	31,4	60,0



	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1_7	Pearson Correlation	-,049	,348*	,134	-,003	,296*	-,133	1	,024	,466**	-,140	,354*
	Sig. (1-tailed)	,391	,020	,221	,493	,042	,223		,446	,002	,210	,019
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1_8	Pearson Correlation	,169	,298*	,212	,357*	,599**	,302*	,024	1	,053	,490**	,650**
	Sig. (1-tailed)	,165	,041	,110	,018	,000	,039	,446		,381	,001	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1_9	Pearson Correlation	,020	,368*	,197	,319*	,377*	,105	,466**	,053	1	,076	,553**
	Sig. (1-tailed)	,453	,015	,128	,031	,013	,274	,002	,381		,332	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1_10	Pearson Correlation	,167	,223	,286*	,497**	,270	,288*	-,140	,490**	,076	1	,585**
	Sig. (1-tailed)	,169	,099	,048	,001	,058	,047	,210	,001	,332		,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1_Total	Pearson Correlation	,429**	,584**	,555**	,551**	,715**	,509**	,354*	,650**	,553**	,585**	1
	Sig. (1-tailed)	,005	,000	,000	,000	,000	,001	,019	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).









Y10	Pearson Correlation	,024	,230	-,022	,031	,501*	-,024	,144	,473*	-,024	1	,477**
	Sig. (1-tailed)	,446	,091	,451	,430	,001	,445	,205	,002	,445		,002
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y_TOTAL	Pearson Correlation	,527*	,443*	,448*	,373*	,629*	,395**	,541*	,493*	,395**	,477*	1
	Sig. (1-tailed)	,001	,004	,003	,014	,000	,009	,000	,001	,009	,002	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

## 5. UJI RELIABILITAS

### X1-REWARD

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,747	10

### X2-DISIPLIN KERJA

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,821	10

### Y-PRODUKTIVITAS KERJA

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,607	10

## 6. UJI PERSYARATAN ANALISIS DATA

### UJI LINIERITAS

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	615,626	20	30,781	1,437	,246
		Linearity	114,596	1	114,596	5,349	,036
		Deviation from Linearity	501,030	19	26,370	1,231	,351
Within Groups			299,917	14	21,423		
Total			915,543	34			

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	581,293	20	29,065	1,217	,359
		Linearity	75,393	1	75,393	3,158	,097
		Deviation from Linearity	505,900	19	26,626	1,115	,425
Within Groups			334,250	14	23,875		
Total			915,543	34			

### UJI MULTIKOLINIERTAS

Collinearity Statistics		
Tolerance	VIF	
1		
	1,000	1,000
	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Y

## 7. ANALISIS DATA

### REGRESI LINIER BERGANDA

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,452 <sup>a</sup>	,204	,154	4,772

a. Predictors: (Constant), X2\_Total, X1\_Total

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21,696	5,446		3,984	,000		
	X1_Total	,266	,120	,349	2,211	,034	1,000	1,000
	X2_Total	,182	,102	,281	1,779	,085	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Y\_TOTAL

## 8. UJI HIPOTESIS

### UJI T

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21,696	5,446		3,984	,000		
	X1_Total	,266	,120	,349	2,211	,034	1,000	1,000
	X2_Total	,182	,102	,281	1,779	,085	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Y\_TOTAL

### UJI F

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	186,697	2	93,348	4,098	,026 <sup>b</sup>
	Residual	728,846	32	22,776		

Total	915,543	34		
-------	---------	----	--	--

a. Dependent Variable: Y\_TOTAL

b. Predictors: (Constant), X2\_Total, X1\_Total

## 9. TABEL R

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

10. TABEL T

Pr df	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
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

<b>54</b>	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
<b>55</b>	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
<b>56</b>	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
<b>57</b>	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
<b>58</b>	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680

**11. TABEL F**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15

<b>1</b>	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
<b>2</b>	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
<b>3</b>	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
<b>4</b>	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
<b>5</b>	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
<b>6</b>	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
<b>7</b>	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
<b>8</b>	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
<b>9</b>	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
<b>10</b>	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
<b>11</b>	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
<b>12</b>	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
<b>13</b>	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
<b>14</b>	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
<b>15</b>	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
<b>16</b>	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
<b>17</b>	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
<b>18</b>	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
<b>19</b>	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
<b>20</b>	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
<b>21</b>	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
<b>22</b>	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
<b>23</b>	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
<b>24</b>	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
<b>25</b>	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
<b>26</b>	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
<b>27</b>	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
<b>28</b>	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
<b>29</b>	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
<b>30</b>	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
<b>31</b>	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
<b>32</b>	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
<b>33</b>	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
<b>34</b>	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
<b>35</b>	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
<b>36</b>	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
<b>37</b>	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
<b>38</b>	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
<b>39</b>	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
<b>40</b>	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
<b>41</b>	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
<b>42</b>	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
<b>43</b>	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
<b>44</b>	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
<b>45</b>	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
<b>df untuk penyebut (N2)</b>	<b>df untuk pembilang (N1)</b>														
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>

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



