

**SKRIPSI**

**ANALISIS HUBUNGAN SIKAP KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI CV ISWARA**



**Komang Aditya Surya Negara  
P17451204013**

**KEMENTERIAN KESEHATAN RI  
POLITEKNIK KESEHATAN KEMENKES MALANG  
JURUSAN PROMOSI KESEHATAN  
PROGRAM STUDI KESELAMATAN KESEHATAN KERJA  
2024**

**SKRIPSI**

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Proposal Skripsi

“ANALISIS HUBUNGAN SIKAP KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI CV ISWARA”

Disusun oleh:

Komang Aditya Surya Negara

P17451204013

Telah disetujui oleh pembimbing pada tanggal:

Malang, 23 Mei 2023

Menyetujui,

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pendamping,

**Nafilatul Fitri. S.ST., M.KKK**

**NIP. 199503092020122008**

**Eresvian Jenrivo. SKM., M.Kes**

**NIP. 919870121201910101**

Ketua Jurusan Promosi Kesehatan

**Dr. Siti Asiyah, S.Kep.Ns., M.Kes**

**NIP. 19710781997032002**

## HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

### “ANALISIS HUBUNGAN SIKAP KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI CV ISWARA”

Disusun oleh :

Komang Aditya Surya Negara

P17451204013

Telah dipertahankan dalam seminar di depan dewan penguji pada tanggal

24 Januari 2024

#### **SUSUNAN DEWAN PENGUJI**

Ketua,

Rizki Mustika Riswari, S.ST, M.PH

NIP. 198604192009122001

(.....)

Anggota,

Nafilatul Fitri, S.ST., M.KKK

NIP. 199503092020122008

(.....)

Anggota,

Fresvian Jenrivo, SKM., M.Kes

NIP.919870121201910101

(.....)

Malang, 24 Januari 2024

Ketua Jurusan

Promosi Kesehatan

**Dr. Siti Asiyah, S.Kep.Ns, M.Kes**

**NIP. 197107081997032002**

## HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Komang Aditya Surya Negara  
NIM : P17451204013  
Program Studi : Sarjana Terapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa karya tulis ilmiah “Analisis Hubungan Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Cv Iswara “ yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri bukan merupakan pengambilan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan Karya Tulis Ilmiah ini hasil jiplakan, maka saya bersedia mendapat sanksi atas perbuatan tersebut.

Malang, 24 Januari 2024

Yang membuat pernyataan

Komang Aditya Surya Negara  
P17451204013

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**  
**SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Poltekkes Kemenkes Malang, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

---

Nama : Komang Aditya Surya Negara  
NIM : P17451204013  
Program Studi : Sarjana Terapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja  
Jurusan : Promosi Kesehatan

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Poltekkes Kemenkes Malang **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty- Free Right*) atas Skripsi saya yang berjudul:

Analisis Hubungan Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Cv Iswara.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Poltekkes Kemenkes Malang berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis atau pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Malang  
Pada tanggal : 24 Januari 2024

Yang Menyatakan



(Komang Aditya Surya Negara)

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Tuhan YME karena atas izin dan limpahan rahmat serta kasih sayang-Nya penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian yang berjudul “Analisis Hubungan Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di CV Iswara”.

Penulisan proposal penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan sikap kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Iswara Penelitian ini akan dilakukan di CV Iswara secara kuantitatif.

Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Siti Asiyah, S.Kep., Ns., MKes selaku Ketua Jurusan Promosi Kesehatan Politeknik Kesehatan Kemenkes Malang yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melakukan penelitian dan tugas akhir.
2. Bapak Dr. Suwoyo, S.Kep.,Ns.,M.Kes selaku Ketua Program Studi Keselamatan dan Kesehatan Kerja
3. Ibu Nafilatul Fitri, S.ST., M.KKK selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan masukan dalam penyusunan proposal penelitian ini.
4. Bapak Fresvian Jenrivo, SKM., M.Kes selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan memberi masukan dalam penyusunan proposal penelitian ini.
5. Teman-teman seperjuangan yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan proposal penelitian ini.

Penulis menyadari, bahwa proposal penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari segala pihak.

Malang, 23 Mei 2023

Komang Aditya Surya Negara  
P17451204013

## DAFTAR ISI

<b>SKRIPSI</b> .....	1
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	3
<b>HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	4
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASISKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS</b> .....	5
<b>DAFTAR ISI</b> .....	7
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	9
<b>ABSTRAK</b> .....	10
<b>ABSTRACT</b> .....	11
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	12
<b>1.1 Latar Belakang</b> .....	12
<b>1.2 Rumusan Masalah</b> .....	16
<b>1.3 Tujuan Penelitian</b> .....	16
<b>1.4 Ruang Lingkup</b> .....	16
<b>1.5 Manfaat Penelitian</b> .....	17
<b>1.6 Keaslian Penelitian</b> .....	18
<b>BAB II</b> .....	7
<b>TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	7
<b>2.1 Landasan Teori</b> .....	7
<b>2.2 Motivasi</b> .....	8
<b>2.3 Sikap kerja</b> .....	11
<b>2.4 Produktivitas Kerja</b> .....	14
<b>2.5 Brainstorming</b> .....	17
<b>2.6 Kerangka Konsep</b> .....	19
<b>2.7 Hipotesis</b> .....	20
<b>BAB III</b> .....	21
<b>METODE PENELITIAN</b> .....	21
<b>3.1 Jenis Dan Desain Penelitian</b> .....	21
<b>3.2 Kerangka Operasional</b> .....	21
<b>3.3 Populasi dan Sampel</b> .....	22
<b>3.4 Waktu dan Tempat</b> .....	22

<b>3.5</b>	<b>Variabel Penelitian .....</b>	<b>23</b>
<b>3.6</b>	<b>Definisi Operasional .....</b>	<b>23</b>
<b>3.7</b>	<b>Jenis dan teknik pengumpulan data .....</b>	<b>26</b>
<b>3.8</b>	<b>Instrumen Penelitian .....</b>	<b>27</b>
<b>3.9</b>	<b>Uji Validalitas dan Reabilitas .....</b>	<b>27</b>
<b>3.10</b>	<b>Prosedur Penelitian .....</b>	<b>30</b>
<b>3.11</b>	<b>Manajemen Data .....</b>	<b>30</b>
<b>3.12</b>	<b>Etika Penelitian .....</b>	<b>33</b>
	<b>BAB IV .....</b>	<b>34</b>
	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>34</b>
<b>4.1</b>	<b>Hasil .....</b>	<b>34</b>
<b>4.2</b>	<b>Pembahasan.....</b>	<b>45</b>
	<b>BAB V .....</b>	<b>53</b>
	<b>PENUTUP .....</b>	<b>53</b>
<b>5.2</b>	<b>Saran.....</b>	<b>53</b>
	<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>55</b>
	<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>60</b>
	<b>Penelitian tentang Analisis Hubungan Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di CV Iswara .....</b>	<b>60</b>
	<b>LEMBAR KUISIONER.....</b>	<b>62</b>
	<b>Uji Multikolinieritas .....</b>	<b>81</b>
	<b>Regresi Linier Berganda .....</b>	<b>81</b>
	<b>Uji Simultan (Uji-F) .....</b>	<b>81</b>
	<b>Lampiran : Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>).....</b>	<b>82</b>
	<b>Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>).....</b>	<b>82</b>
	<b>Uji Parsial (Uji-t) .....</b>	<b>82</b>

## DAFTAR TABEL

Table 1. Keaslian Penelitian .....	6
Table 2. Kerangka Konsep .....	19
Table 3. Kerangka Operasional .....	21
Table 4. Waktu Penelitian .....	23
Table 5. Definisi Operasional.....	23
Table 6. Hasil Uji Validitas .....	26
Table 7. Hasil Uji Reabilitas.....	28
Table 8. Hasil Penilaian Kuisisioner .....	32
Table 9. Sikap Kerja.....	47
Table 10. Motivasi Kerja .....	48
Table 11. Produktivitas Kerja.....	49
Table 12. Uji Normatas Residual .....	50
Table 13. Uji Heteroskedastisitas .....	51
Table 14. Uji Multikolinieritas .....	51
Table 15. Regreasi Linier Berganda.....	52
Table 16. Uji Simultan (Uji-F) .....	53
Table 17. Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	54
Table 18. uji Parsial (Uji-t).....	54

## ABSTRAK

Analisis Hubungan Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja  
Karyawan Di Cv Iswara

Komang Aditya Surya Negara<sup>1</sup> , Nafilatul Fitri<sup>2</sup> , Fresvian Jenrivo<sup>3</sup>

email : komang\_p17451204013@poltekkes-malang.ac.id

Produktivitas adalah satu hal yang penting dalam suatu perusahaan, karena jika tingkat produktivitas tinggi, akan menghasilkan produk sesuai atau lebih dari target yang diinginkan. Program terkait motivasi dan sikap kerja dapat membantu menunjang sarana perusahaan, salah satu seperti mencapai target produksi, bahkan program ini dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan keharmonisan setiap karyawan. Dengan program motivasi kerja untuk Perbaikan sumber daya manusia yang baik, maka sumber daya manusia dapat di perbaiki menjadi lebih baik. Dengan hal ini, dapat menunjang visi dan misi suatu perusahaan, salah satunya tercapainya target produksi sehingga meningkatkan dana perusahaan. Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu sistem yang dirancang untuk menjamin keselamatan yang baik pada semua personel di tempat kerja agar tidak menderita luka maupun menyebabkan penyakit di tempat kerja dengan mematuhi atau taat pada hukum dan aturan keselamatan dan kesehatan kerja, yang tercermin pada perubahan sikap menuju keselamatan di tempat kerja. Tujuan penelitian ini, yaitu untuk mengetahui hubungan sikap kerja dengan produktivitas, hubungan motivasi kerja dengan produktivitas, dan mengetahui produktivitas kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik *total sampling* pada 35 pekerja karyawan menggunakan analisis regresi linier berganda, dengan instrumen kuisioner, dan metode spss. Berdasarkan analisis menggunakan metode spss diperoleh hasil dari hubungan sikap kerja dengan produktivitas, hubungan motivasi dengan produktivitas, dan produktivitas kerja dengan mayoritas pekerja memiliki tingkat sikap kerja, motivasi kerja, dan produktivitas kerja yang baik. Berdasarkan output statistik diperoleh nilai signifikansi hubungan sikap dengan produktivitas memiliki nilai  $p \text{ value} = 0.001^b$  ( $\text{sig} < 0,05$ ). Hubungan motivasi dengan produktivitas memiliki nilai  $p \text{ value} = 0.001^b$  ( $\text{sig} < 0,05$ ). Sikap kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan produktivitas kerja.

**Kata Kunci :** Sikap kerja, Motivasi, Produktivitas kerja

## ABSTRACT

Analysis Of The Relationship Between Work Attitudes And Work Motivation On Employee  
Work Productivity At CV. Iswara

Komang Aditya Surya Negara<sup>1</sup> , Nafilatul Fitri<sup>2</sup> , Fresvian Jenrivo<sup>3</sup>

email : komang\_p17451204013@poltekkes-malang.ac.id

Productivity is an important thing in a company, because if the level of productivity is high, it will produce products that meet or exceed the desired target. Programs related to motivation and work attitudes can help support company goals, such as achieving production targets, this program can even help increase work productivity and increase the harmony of each employee. With a good work motivation program for improving human resources, human resources can be improved to be better. With this, it can support the vision and mission of a company, one of which is achieving production targets thereby increasing company funds. Occupational safety and health is a system designed to ensure good safety for all personnel in the workplace so that they do not suffer injuries or cause disease in the workplace by obeying or complying with occupational safety and health laws and regulations, which is reflected in changes in attitudes towards safety. at workplace. The aim of this research is to determine the relationship between work attitudes and productivity, the relationship between work motivation and productivity, and determine work productivity. The research method used was quantitative with a total sampling technique on 35 employees using multiple linear regression analysis, with questionnaire instruments, and the SPSS method. Based on the analysis using the SPSS method, results were obtained from the relationship between work attitude and productivity, the relationship between motivation and productivity, and work productivity with the majority of workers having good levels of work attitude, work motivation and work productivity. Based on the statistical output, the significance value of the relationship between attitudes and productivity has a p value = 0.001b (sig < 0.05). The relationship between motivation and productivity has a p value = 0.001b (sig < 0.05). Work attitude and work motivation have a significant relationship with work productivity.

**Key words:** Work attitude, motivation, work productivity

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Produktivitas adalah satu hal yang penting dalam suatu perusahaan, karena jika tingkat produktivitas tinggi, akan menghasilkan produk sesuai atau lebih dari target yang diinginkan. Oleh karena itu pentingnya untuk mengelolah sumber daya manusia untuk membantuk perusahaan mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan. Berikut definisi terkait produktivitas kerja : Menurut Sutrisno 2017, produktivitas adalah Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Peran serta tenaga kerja di sini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif. Menurut Sinungan 2018, Produktivitas Kerja Karyawan merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Dapat dikatakan bahwa produktivitas adalah kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan dengan menggunakan sumber daya dengan baik dan menghasilkan barang atau jasa dengan dalam kurun waktu yang cepat dan kualitas yang baik. Dengan adanya karyawan yang memiliki produktivitas tinggi, perusahaan akan mendapatkan laba yang tinggi.

Program terkait motivasi dan sikap kerja dapat membantu menunjang sarana perusahaan, salah satu seperti mencapai target produksi, bahkan program ini dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan keharmonisan setiap karyawan. Dengan program motivasi kerja untuk Perbaikan sumber daya manusia yang baik, maka sumber daya manusia dapat di perbaiki menjadi lebih baik. Dengan hal ini, dapat menunjang visi dan misi suatu perusahaan, salah satunya tercapainya target produksi sehingga meningkatkan dana perusahaan.

CV.Surya Pelangi merupakan perusahaan yang memproduksi barang pakaian jadi berupa seragam sekolah, seragam kantor, pakaian olahraga hingga atribut partai dan semacamnya.

*Tabel 1.1 Data jumlah karyawan CV. Surya Pelangi*

No	Bidang	Jenis Kelamin		Jumlah
		L	P	
1	Bagian mengukur	2	1	3
2	Bagian menjahit	12	15	27
3	Bagian packing	3	-	3
4	Bagian penjualan	-	5	5
5	Bagian gudang	-	2	2

Total	40
-------	----

Sumber : CV. Surya Pelangi, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat pada CV.Surya Pelangi terdapat 5 bagian yang masing-masing memiliki jumlah karyawan yang berbeda-beda. Pemimpin merupakan orang pemilik usaha tersebut dan di Bagian penjualan sebanyak 4 orang karyawan yang dikerjakan oleh karyawan perempuan, Bagian menjahit sebanyak 25 karyawan yang terdiri dari 12 karyawan laki-laki dan 13 karyawan perempuan, Bagian mengukur sebanyak 10 karyawan yang terdiri dari 8 karyawan perempuan dan 2 karyawan laki-laki, terakhir Bagian packing sebanyak 3 karyawan yang dikerjakan oleh karyawan perempuan. Dalam suatu pekerjaan adanya motivasi yang diberikan oleh perusahaan secara maksimal, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik yang ditandai dengan produk yang dihasilkan oleh perusahaan dalam kurun waktu lima tahun yang ditunjukkan dalam tabel 1.2.

Tabel 1.2 Jumlah Poduktivitas Karyawan Di CV. Surya Pelangi Kota Pekanbaru Tahum 2014-2018

Tahun	Jumlah Karyawan Bagian Produksi	Jumlah Produksi (Thn)	Jumlah Produksi (Perorang / Helai)
2014	30	19,500	650
2015	31	20,550	663
2016	28	19,110	683
2017	30	22,500	750
2018	30	23,500	783

Sumber : CV. Surya Pelangi Pekanbaru, 2019

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa produktivitas karyawan di bagian produksi pada tahun 2014 adalah 19.500. Pada tahun 2015 mengalami kenaikan sebesar 20.550. Pada tahun 2016 jumlah produksi menunjukkan penurunan yang cukup tinggi yaitu sebesar 19.110. Pada tahun 2017 jumlah produksinya meningkat 22.500. Namun, pada tahun 2018 produksi meningkat signifikan menjadi 23.500 dengan 30 karyawan. Mengingat pentingnya motivasi dalam bekerja, maka bentuk perhatian manajemen terhadap permasalahan yang muncul di perusahaan adalah:

1. kurangnya dorongan berupa insentif yang diberikan oleh perusahaan, sehingga membuat karyawan kurang termotivasi dalam menyelesaikan tugas yang sudah dibebankan.
2. Pengawasan yang kurang intensif yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahannya sehingga dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kurang tertantang, maka membuat karyawan kurang dalam mengefektifkan waktu yang diberikan.
3. Kondisi lingkungan kerja yang membuat kurangnya kenyamanan para karyawan dalam bekerja.
4. Interaksi antara sesama karyawan yang kurang diperhatikan antara karyawan satu dengan yang lainnya, sehingga membuat kurangnya kekompakkan dalam tim. Sehubungan

dengan hal tersebut di atas, motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan demikian, kemampuan manajemen dalam memberikan motivasi akan sangat menentukan berhasil tidaknya pencapaian tujuan perusahaan. Menyadari betapa pentingnya motivasi dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Di sisi lain, Mathis dan Jackson (2017) mengartikan K3 secara terpisah yaitu kesehatan, keselamatan, dan keamanan. Kesehatan merujuk pada kondisi fisik, mental, dan stabilitas emosi secara umum. Individu yang sehat adalah yang bebas dari penyakit, cedera, serta masalah mental dan emosi yang bisa mengganggu aktivitas manusia normal pada umumnya. Sedangkan, keselamatan merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang. Tujuan utama program keselamatan kerja yang efektif adalah untuk mencegah kecelakaan atau cedera dalam bekerja.

Prayanti (2011) dalam Indra (2013), menemukan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas dan variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah keselamatan kerja. Menurut Hamida dalam Widodo (2015), mengemukakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas dan variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah variabel kesehatan.

Produktivitas adalah satu hal yang penting dalam suatu perusahaan, karena jika tingkat produktivitas tinggi, akan menghasilkan produk sesuai atau lebih dari target yang diinginkan. Oleh karena itu pentingnya untuk mengelola sumber daya manusia untuk membantuk perusahaan mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan. Berikut definisi terkait produktivitas kerja : Menurut Sutrisno 2017, produktivitas adalah Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Peran serta tenaga kerja di sini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif. Menurut Sinungan 2018, Produktivitas Kerja Karyawan merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Dapat dikatakan bahwa produktivitas adalah kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan dengan menggunakan sumber daya dengan baik dan menghasilkan barang atau jasa dengan dalam kurun waktu yang cepat dan kualitas yang baik. Dengan adanya karyawan yang memiliki

produktivitas tinggi, perusahaan akan mendapatkan laba yang tinggi.

CV. Iswara didirikan pada tahun 1998, oleh Bapak I Ketut Oka Bawa. Bertempat di Batu, Malang, Jawa Timur, pada awalnya memproduksi bermacam jenis bumbu yang dibekukan. Di antaranya bumbu kare, bumbu rendang, bumbu Rica2, dan beberapa jenis lainnya. Di CV.Iswara terdapat beberapa kegiatan yang meliputi untuk pendatangan barang, perebusan, blast out (setelah lewat proses rebus dan sortir lanjutan, bahan tersebut dibekukan selama semalaman dan keesokan harinya bahan itu dikeluarkan). CV.Iswara tersebut memiliki pekerja sebanyak 50 petugas yang ada di CV.Iswara.

Terdapat beberapa faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan CV Iswara. Dilihat dari segi SDM/ Manusia, faktor penyebabnya adalah pengetahuan petugas yang masih kurang, kedisiplinan petugas, motivasi yang rendah, beban kerja yang cukup tinggi dan komunikasi yang berjalan tidak baik (Wirajaya dan Nuraini, 2019). Selain sumber daya manusia, sarana dan prasarana, metode, bahan dan biaya finansial juga menjadi salah satu faktor yang mendukung dalam kelengkapan pengisian dokumen rekam medis pasien (Aryanti, 2014). Menurut Gaspersz (2007) suatu masalah yang sering terjadi selalu bersumber dari elemen-elemen proses yang terdiri atas 7M yaitu *Manpower* (sikap kerja), *Machine* (mesin-mesin dan peralatan), *Method* (metode kerja), *Material* (bahan baku dan bahan penolong), *Media* (tempat dan waktu kerja), *Motivation* (motivasi) dan *Money* (keuangan).

Program terkait motivasi dan sikap kerja dapat membantu menunjang sarana perusahaan, salah satu seperti mencapai target produksi, bahkan program ini dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan keharmonisan setiap karyawan. Dengan program motivasi kerja untuk Perbaikan sumber daya manusia yang baik, maka sumber daya manusia dapat di perbaiki menjadi lebih baik. Dengan hal ini, dapat menunjang visi dan misi suatu perusahaan, salah satunya tercapainya target produksi sehingga meningkatkan dana perusahaan.

Karena hal tersebut berhubungan dengan produktivitas kerja dimana sikap kerja menentukan apakah pekerja dapat menerima tanggung jawab pekerjaan atau tambahan tugas, dan motivasi dari perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja sehingga pendapat peningkatan penjualan melebihi target yang ditentukan. Inilah yang menjadi alasan kenapa peneliti mengambil sikap kerja dan motivasi untuk melihat produktivitas kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti melakukan penelitian dengan judul “Analisis Hubungan Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Karyawan Di CV Iswara.”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dapat rumusan masalah penelitian yaitu:

1. Bagaimana gambaran motivasi kerja, sikap kerja dan produktivitas kerja karyawan di CV Iswara?
2. Apakah terdapat hubungan sikap kerja terhadap produktivitas kerja di CV Iswara?
3. Apakah terdapat hubungan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di CV Iswara?
4. Bagaimana upaya rekomendasi perbaikan masalah terkait hubungan sikap kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Iswara dengan metode *brainstorming*?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Tujuan Umum

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan sikap kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Iswara.

2. Tujuan Khusus

- 1) Menganalisis gambaran motivasi kerja, sikap kerja dan produktivitas kerja karyawan di CV Iswara.
- 2) Menganalisis hubungan sikap kerja terhadap produktivitas kerja di CV Iswara.
- 3) Menganalisis hubungan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di CV Iswara.
- 4) Menyusun upaya rekomendasi perbaikan masalah terkait hubungan sikap kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Iswara dengan *brainstorming*.

## **1.4 Ruang Lingkup**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan sikap kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Iswara. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei - November 2023 oleh mahasiswa semester VII Program Studi Sarjana Terapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Jurusan Promosi Kesehatan Poltekkes Kemenkes Malang. Lokasi penelitian di CV Iswara, Jl. Raya Ampeldento, Boko, Asrikaton, Kecamatan Pakis, Kabupaten Malang. Sasaran

penelitian adalah karyawan di CV Iswara dengan jumlah sampel sebanyak 35 sampel. Penelitian merupakan jenis penelitian kuantitatif untuk menganalisis hubungan sikap kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Iswara.

Untuk jenis sumber data yang digunakan yaitu menggunakan data primer yaitu data yang dikumpulkan dan didapatkan secara langsung oleh peneliti dan data sekunder yang diperoleh dari hasil pengumpulan sumber lain atau data tersebut sudah diolah terlebih dahulu oleh pihak lain. Untuk teknik pengumpulan data menggunakan cara observasi, wawancara, dokumentasi dan *brainstorming*.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

#### **1. Bagi institusi tempat penelitian**

Dapat dijadikan bahan referensi terkait hubungan sikap kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Iswara dan dapat digunakan sebagai acuan untuk memperbaiki tingkat produktivitas kerja karyawan di CV Iswara.

#### **2. Bagi karyawan di CV Iswara**

Memperoleh gambaran nyata tentang hubungan sikap kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Iswara agar dapat meningkatkan produktivitas kerja.

#### **3. Bagi Program Studi**

Sebagai sarana pementapan keilmuan bagi mahasiswa dengan mempraktekkan ilmu yang didapat di Dunia Kerja. Sarana pengembangan keilmuan K3 dan media untuk menyalurkan lulusan D4 ke dunia kerja. Serta menambah bahan-bahan informasi dan pengembangan keilmuan yang berkelanjutan khususnya pada penelitian yang sejenis selanjutnya.

#### **4. Bagi peneliti**

Dapat menerapkan keilmuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang diperoleh di perkuliahan dalam praktek pada kondisi kerja yang sebenarnya. Selain itu dapat mengembangkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dalam menganalisa masalah hubungan sikap kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Iswara dan selain itu penelitian ini juga dapat menjadi bahan masukan bagi peneliti selanjutnya.

## 1.6 Keaslian Penelitian

Table 1. Keaslian Penelitian

	Nama Peneliti	Judul	Metode	Hasil	Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan
	Wiwin, Wiranti (2016)	Pengaruh Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Konveksi Istana Mode Madiun	Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara keterampilan terhadap produktivitas kerja karyawan pada konveksi istana mode madiun.	Penelitian ini menggunakan metode <i>Statistic product moment</i> .
	Heprima, Nia Devita (2018)	Pengaruh lingkungan kerja, Motivasi kerja, Komunikasi internal dan kerjasama tim terhadap produktivitas kerja karyawan pada Odie Konveksi	Penelitian Kuantitatif Deskriptif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, komunikasi internal dan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi.	Teknik analisis menggunakan regresi linear dan regresi multiple.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **A. Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)**

Konsep keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan konsep yang penting dalam menjalankan prosedur kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani dan rohani yang bertujuan untuk menjaga keamanan dan kenyamanan tenaga kerja agar tercapainya ketahanan fisik, daya kerja, dan tingkat kesehatan yang tinggi (Hasibuan dkk, 2020).

Jika telah diimplementasikan, konsep K3 akan memberikan dampak positif terhadap produktivitas kerja yang dilakukan dan dapat meningkatkan kinerja setiap tenaga kerja ke arah yang lebih baik. Resiko kecelakaan kerja yang dapat merugikan tenaga kerja dan mempengaruhi produktivitas kerja dapat dimimalkan jika telah mengimplementasikan konsep K3 dengan baik (Fitri, 2016).

Pentingnya pengimplementasian keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di dunia kerja dapat diulas dan dikaji melalui riset atau penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Dengan adanya pengkajian pentingnya K3 di dalam dunia kerja, maka pendidikan kejuruan yang merupakan jenjang pendidikan yang mempersiapkan calon lulusan yang akan menjadi praktisi di dunia kerja harus dapat menanamkan konsep K3 di dalam proses pendidikan sesuai dengan program keahlian masing-masing. Dengan demikian, peran pendidikan kejuruan sebagai pencetak lulusan yang kompeten akan menjadi semakin relevan dengan situasi dan kebutuhan dunia kerja.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjaannya, perusahaan maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja tersebut. Keselamatan dan kesehatan kerja juga merupakan suatu usaha untuk mencegah setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat, yang dapat mengakibatkan kecelakaan.

##### **B. Peraturan Yang Mengandung Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)**

1. Undang-undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja Undang-Undang ini mengatur dengan jelas tentang kewajiban pimpinan tempat kerja dan pekerja dalam melaksanakan keselamatan kerja.

2. Undang-undang nomor 23 tahun 1992 tentang Kesehatan. Undang- Undang ini menyatakan bahwa secara khusus perusahaan berkewajiban memeriksakan kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik pekerja yang baru maupun yang akan dipindahkan ke tempat kerja baru, sesuai dengan sifat-sifat pekerjaan yang diberikan kepada pekerja, serta pemeriksaan kesehatan secara berkala. Sebaliknya para pekerja juga berkewajiban memakai alat pelindung diri (APD) dengan tepat dan benar serta mematuhi semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan. Undang-undang nomor 23 tahun 1992, pasal 23 Tentang Kesehatan Kerja juga menekankan pentingnya kesehatan kerja agar setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan diri sendiri dan masyarakat sekelilingnya hingga diperoleh produktifitas kerja yang optimal. Karena itu, kesehatan kerja meliputi pelayanan kesehatan kerja, pencegahan penyakit akibat kerja dan syarat kesehatan kerja.
3. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Undang-Undang ini mengatur mengenai segala hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan mulai dari upah kerja, jam kerja, hak maternal, cuti sampai dengan keselamatan dan kesehatan kerja.
4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 11 Tahun 1979 tentang Keselamatan Kerja Pada Pemurnian dan Pengolahan Minyak dan Gas Bumi.
5. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1973 tentang Pengawasan Atas Peredaran Keputusan, Penyimpanan dan Penggunaan Pestisida.
6. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 1973 tentang Pengaturan dan Pengawasan Keselamatan Kerja di Bidang Pertambangan.
7. Presiden Nomor 22 Tahun 1993 tentang Penyakit Yang Timbul Akibat Hubungan Kerja

## **2.2 Motivasi**

### **A. Definisi**

Motivasi merupakan suatu pendorong yang diberikan kepada seseorang agar orang tersebut memiliki ingin atau bersemangat melakukan suatu hal. Motivasi sendiri dapat dikatakan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan karena motivasi dapat diartikan sebagai semangat kerja untuk mencapai tujuan atau target dari pekerjaan yang ada (Witari, 2020). Menurut (Heryenzus L. &., 2020), motivasi merupakan suatu

dorongan untuk membangkitkan kinerja seorang karyawan agar dapat memunculkan rasa ingin bekerja sama, ingin bekerja secara efektif serta efisien dengan adanya interaksi dan upaya untuk mencapai tujuan bersama. Dengan adanya motivasi inilah karyawan diharapkan terus bersemangat dan mampu menghadapi masalah sesulit apapun.

Berdasarkan dengan pengertian motivasi yang sudah dipaparkan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan psikologis yang mempengaruhi seseorang untuk mampu melakukan atau berkeinginan kuat dalam melaksanakan sesuatu pekerjaan atau aktivitasnya. Secara umum, dengan adanya motivasi ini diharapkan dapat meningkatkan semangat kinerja karyawan yang ada.

#### B. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut (Heryenzus L. , 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi setiap orangnya dapat dilihat dari 2 faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang dapat ditimbulkan dalam diri masing-masing individu, sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang timbul tidak dari dalam diri seseorang, dengan kata lain faktor eksternal muncul dari lingkungan kehidupan seseorang yang berada di luar dirinya.

##### 1. Faktor Internal

- a. Keinginan untuk dapat bertahan hidup. Maksud dari keinginan untuk dapat bertahan hidup, yaitu demi untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya setiap orang akan berusaha semaksimal mungkin untuk mengerjakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin dengan cara apapun yang dapat dilakukan.
- b. Keinginan untuk dapat memiliki. Maksud dari keinginan untuk dapat memiliki, yaitu keinginan untuk memiliki sesuatu lah yang dapat mendorong seseorang untuk bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Berkeinginan untuk dapat memiliki sesuatu bukan berarti berkeinginan untuk memiliki sesuatu yang menjadi kebutuhannya, karena tidak menutup kemungkinan bahwa hal yang diinginkan bukan merupakan kebutuhan melainkan hanya keinginan untuk mengikuti tren semata.

- c. Keinginan untuk mendapatkan penghargaan. Maksud dari keinginan untuk mendapatkan penghargaan, yaitu dengan ada dorongan seperti ini setiap orang merasa ingin diberikan apresiasi, ingin dihormati karena memiliki kemampuan yang melebihi rekan kerjanya yang lain serta dapat diakui.
- d. Keinginan untuk berkuasa. Berkuasa yang dimaksud, yaitu wewenang untuk memimpin. Dengan adanya dorongan untuk memiliki kekuasaan tersebut, akan muncul rasa semangat untuk membuktikan dirinya mampu dengan cara bekerja dengan sebaik mungkin. Keinginan untuk berkuasa ini juga berhubungan dengan jenjang karir. Setiap karyawan akan termotivasi akan hal ini, dengan adanya jenjang karir tersebut setiap karyawan akan menginginkan suatu jabatan yang baik untuk mendapatkan kekuasaan yang diinginkan.

## 2. Faktor Eksternal

- a. Kompensasi yang memadai. Kompensasi identik dengan gaji serta tunjangan lain-lain. Dengan adanya kesempatan mengenai hal tersebut, ini akan menjadi suatu dorongan bagi orang-orang untuk memiliki kompensasi tersebut.
- b. Lingkungan kerja. Maksud dari lingkungan kerja ini adalah sarana dan prasarana yang ada untuk menunjang pekerjaan yang dilakukan. Dengan kata lain, munculnya motivasi adalah dengan bekerja di lingkungan yang nyaman dan aman

## C. Tujuan Motivasi

Tujuan umum motivasi menurut Purwanto (2006) adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau tujuan tertentu.

Adapun tujuan dari motivasi secara keseluruhan menurut Hasibuan (2006) yaitu:

- a) Mendorong semangat kerja karyawan
- b) Meningkatkan kepuasan kerja karyawan
- c) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
- e) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan

- f) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- g) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
- i) Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- j) Mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugasnya
- k) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat alat dan bahan baku
- l) Metode Motivasi

Menurut Hasibuan (2006: 149), ada dua metode motivasi, yaitu:

- a) Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, dan sebagainya.

- b) Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja, sehingga lebih bersemangat dalam bekerja. Misalnya, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang nyaman, kursi yang empuk, dan sebagainya.

## 2.3 Sikap kerja

### A. Pengertian Sikap

Sikap merupakan pernyataan seseorang terhadap hal yang disukainya maupun yang tidak dalam bentuk perilaku (al, 2020).

Sikap sendiri terbentuk berdasarkan dengan apa yang sudah atau pernah dialami oleh seseorang dan juga pengaruh yang didapatkan dari lingkungan sekitar. Menurut (Putro, 2018) sikap merupakan sebuah kecenderungan yang dimiliki setiap individu dalam menanggapi suatu hal yang positif maupun negatif. Sikap juga berhubungan emosional, karena sikap emosional digunakan untuk menilai dampak baik atau buruk dari suatu perubahan yang terjadi.

Sikap sendiri juga sangat berkaitan erat dengan pekerjaan karena dalam pekerjaan setiap orang dituntut untuk memiliki sikap yang profesional. Sikap profesional merupakan sikap yang paling penting dalam pekerjaan, sikap yang profesional ini dimaksud seperti sikap yang mandiri, yakin akan kemampuan diri

sendiri, dapat menerima masukan dari rekan kerja yang lain, berpikir positif serta mengesampingkan tujuan atau keinginan pribadi yang dapat mengganggu pekerjaan. Perlu diingat juga bahwa maju atau tidaknya suatu perusahaan pastinya bergantung dari sumber daya manusia yang ada, oleh karena itulah mengapa perusahaan mengharuskan setiap karayawannya untuk memiliki sikap yang baik satu sama lain.

## B. Komponen Sikap

Menurut (Firdaus, 2020) sikap terdiri dari tiga komponen yaitu komponen kognitif, afektif dan konatif.

1. Komponen kognitif merupakan komponen yang berhubungan dengan ilmu pengetahuan yang digunakan untuk berpikir apakah hal ini baik atau buruk untuk dilakukan. Komponen ini juga berkaitan dengan kepercayaan, pandangan, keyakinan, ide serta konsep mengenai suatu objek.
2. Komponen afektif merupakan komponen yang menyangkut masalah penilaian suka atau tidaknya terhadap suatu masalah yang ada, dengan kata lain bahwa komponen afektif ini merupakan komponen emosional karena berhubungan perasaan seseorang terhadap suatu objek terutama dalam suatu penilaian.
3. Komponen konatif merupakan komponen yang menyangkut keputusan akhir, dan cenderung bersifat suatu tindakan yang dilakukan terhadap suatu objek.

Dari ketiga komponen tersebut, dapat diketahui bahwa masing-masing komponen sangat penting dalam membangun sikap atau karakteristik setiap individu. Dalam kaitan ini, pengetahuan, pikiran serta emosi sangat berperan penting. Hal ini dikarenakan sikap terbentuk dengan adanya interaksi antar individu yang satu dengan individu yang lainnya. Dengan adanya interaksi tersebut, maka ketiga komponen inilah yang terbentuk dan menyatu menjadi suatu sikap seseorang yang utuh.

## C. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Sikap Kerja

Menurut Blum dan Naylor (Aniek, 2005) bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi sikap kerja adalah:

### 1. Kondisi kerja

Situasi kerja yang meliputi lingkungan fisik ataupun lingkungan social yang menjamin akan mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja. Adanya rasa nyaman akan mempengaruhi semangat dan kualitas karyawan.

2. Pengawasan atasan

Seorang pimpinan yang melakukan pengawasan terhadap karyawan dengan baik dan penuh perhatian pada umumnya berpengaruh terhadap sikap dan semangat kerja karyawan.

3. Kerja sama dari teman sekerja

Adanya teman sekerja yang dapat bekerja sama akan sangat mendukung kualitas dan prestasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

4. Keamanan

Adanya rasa aman yang tercipta serta lingkungan yang terjaga akan menjamin dan menambah ketenangan.

5. Kesempatan untuk maju

Adanya jaminan masa depan yang lebih baik dalam karier baik promosi jabatan dan jaminan hari tua.

6. Fasilitas kerja

Tersedianya fasilitas- fasilitas yang digunakan karyawan dalam pekerjaannya.

7. Gaji

Rasa senang terhadap imbalan yang diberikan perusahaan baik yang berupa gaji pokok, tunjangan dan sebagainya yang akan mempengaruhi sikap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

D. Indikator – Indikator Sikap

Menurut (Kumeang et al., 2019) terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi sikap seseorang, di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Berpikir fleksibel atau berpikir secara bebas.
2. Kebebasan dalam berekspresi.
3. Minat dalam aktivitas kreatif.
4. Kepercayaan pada gagasan sendiri.
5. Keterlibatan dalam tugas.

E. Sikap Kerja Aman Dalam Aspek K3

Adapun indikator sikap tersebut sebagai berikut (Azwar,2013:19):

1) Kognitif(pemikiran)

Merupakan representasi apa yang dipercayai oleh individu pemilik sikap, komponen kognitif berisi kepercayaan stereotype yang dimiliki individu

mengenai sesuatu dapat disamakan penanganan (opini) terutama apabila menyangkut masalah isu tau kontroversial.

2) Afektif(perasaan)

Merupakan perasaan yang menyangkut aspek emosional. Aspek emosional inilah yang biasanya berakar paling dalam sebagai komponen sikap dan merupakan aspek yang paling bertahan terhadap pengaruh-pengaruh yang mungkin adalah mengubah sikap seseorang. Komponen afektif disamakan dengan perasaan yang dimiliki seseorang terhadap sesuatu.

3) Konatif(tindakan)

Merupakan aspek kecenderungan berperilaku tertentu sesuai sikap yang dimiliki oleh seseorang. Aspek ini berisi tendensi atau kecenderungan untuk bertindak atau bereaksi terhadap sesuatu dengan cara-cara tertentu.

## **2.4 Produktivitas Kerja**

### **A. Pengertian Produktivitas**

Konsep produktivitas tenaga kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik kepribadian yang muncul dalam bentuk sikap mental dan melibatkan keinginan dan upaya seseorang dalam upaya meningkatkan kualitas hidup. Sementara itu, dimensi organisasi menyangkut produktivitas dalam hal hubungan teknis antara input dan output.

Menurut Sutrisno, Edy (2017) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari pada hari ini. Menurut Hasibuan (2018) menyatakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahantenaga) dan system kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Menurut Sanyoto, Danang (2012) Produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini. Dapat dikatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang telah dikerjakan

karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Menurut Busro (2018) produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini dapat diartikan sebagai kemampuan fisik kemampuan keterampilan.

#### B. Konsep Produktivitas

Konsep produktivitas dan produksi sering kali diartikan atau dianggap sama, padahal produktivitas tidaklah sama dengan produksi karena produksi merupakan salah satu komponen dalam usaha produktivitas. Ukuran keberhasilan produktivitas tidak lah sama dengan keberhasilan produksi mengingat bahwa ukuran keberhasilan produktivitas dipandang dari dua sisi sekaligus, yaitu : sisi input dan sisi output, sedangkan ukuran keberhasilan produksi hanya dipandang dari sisi output. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa produktivitas merupakan perpaduan antara efektifitas pada pelaksanaan tugas dengan efisiensi penggunaan sumber-sumber daya.

Sementara itu menurut pendapat Joseph M. Putti produktivitas adalah seberapa baik sebagai sumber daya (*input*) itu kita peroleh bersama-sama dan kita gunakan untuk mencapai suatu tingkat hasil ataupun sasaran yang spesifik. Yaitu bagaimana mengerjakan sesuatu lebih baik dan berkeja lebih cerdas, tidak semata – mata lebih keras saja. Dari beberapa pendapat diatas, dapat dikatakan bahwa produktivitas tidak hanya mengandung arti besarnya usaha yang dilakukan saja tetapi penekanannya pada bagaimana usaha tersebut dilakukan dengan cara dan pemikiran yang lebih sistematis dalam melaksanakan pekerjaan dengan memanfaatkan sumber-sumber daya yang ada untuk mendapatkan hasil yang lebih baik sesuai ukuran yang telah ditentukan dalam bidang kerjanya.

#### C. Indikator Produktivitas

Untuk mengukur produktivitas tenaga kerja menurut Handayani (2018) diperlukan indikator sebagai berikut:

- a) Kemampuan untuk melaksanakan tugas, kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.
- b) Meningkatkan hasil yang dicapai, berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil kerja tersebut.

- c) Semangat kerja merupakan usaha untuk menjadi baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerjakaan dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- d) Pengembangan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tangangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.
- e) Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah berlalu, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
- f) Efisiensi merupakan perbandingan antara yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

#### D. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Faktor produktivitas manusia memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan suatu usaha. Faktor-faktor yang dapat memengaruhi antara lain menurut (Sedarmayanti, 2013) yaitu :

##### a) Sikap Mental,

Hal ini dapat berupa motivasi kerja, sikap kerja, dan etika kerja.

##### b) Pendidikan dan Pelatihan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan disini dapat diartikan sebagai pendidikan formal maupun informal.

##### c) Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekayaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih.

d) Manajemen

Pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan system yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola atau memimpin serta mengendalika staf atau bawahannya.

e) Hubungan industrial

f) Tingkat Penghasilan

g) Gizi dan Kesehatan

h) Jaminan Sosial

i) Lingkungan dan Iklim Kerja

j) Sarana Produksi

k) Kesempatan Berprestasi

Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, aka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja

## 2.5 Brainstorming

*Brainstorming* merupakan metode untuk memberikan sumbang saran atau mengumpulkan beberapa pendapat dari hasil diskusi kelompok. Metode ini dapat membentuk dan membangkitkan ide, gagasan atau pendapat tentang suatu topik atau masalah tertentu dimana sebagai upaya untuk mengumpulkan pendapat yang diberikan oleh seluruh anggota kelompok, baik secara individu maupun kelompok dalam periode waktu yang singkat dan bebas dari kritik. Pendapat dari setiap orang memungkinkan untuk berbeda sari satu individu dengan individu lainnya, namun tidak ada kritik sebelum sesi evaluasi dilakukan (Romadhoni, 2014).

Manfaat dari brainstorming adalah:

- a) Mendapatkan ide, pendapat atau gagasan sebanyak-banyaknya.
- b) Pengembangan kreatifitasi berpikir dari anggota tim.
- c) Memacu keterlibatan seluruh peserta (anggota tim).

Tipe brainstorming:

- a) Terstruktur, tiap anggota tim menyampaikan ide atau gagasan secara bergilir atau bergantian.
- b) Tidak struktur, setiap peserta yang mempunyai ide atau gagasan dapat langsung menyampaikannya.

Menurut Romadhoni (2014), metode brainstorming dapat diterapkan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a) Tahap pemberian informasi

Pada tahap ini menjelaskan masalah yang sedang dialami beserta dengan latar belakangnya dan mengajak peserta diskusi dengan aktif dan bertukar pikiran.

b) Tahap identifikasi

Pada tahap identifikasi diminta untuk memberikan sumbang saran pemikiran sebanyak-banyaknya. Semua saran yang masuk ditampung, ditulis dan tidak dikritik.

c) Tahap klasifikasi

Semua saran dan masukan peserta ditulis. Langkah selanjutnya mengklasifikasikan berdasarkan kriteria yang dibuat dan disepakati oleh kelompok. Klasifikasi bisa berdasarkan struktur/faktor-faktor lain.

d) Tahap verifikasi

Kelompok secara bersama melihat kembali sumbang saran yang telah diklasifikasikan. Setiap sumbang saran diuji relevansinya dengan permasalahannya. Apabila terdapat sumbang saran yang sama diambil salah satunya dan yang satunya bisa dicoret.

e) Tahap konklusi

Pemimpin diskusi beserta peserta diskusi lain mencoba menyimpulkan butiran-butiran alternatif pemecahan masalah dan disetujui. Setelah semua puas, maka diambil kesepakatan terakhir sebagai cara pemecahan masalah yang dianggap paling tepat.

## 2.6 Kerangka Konsep

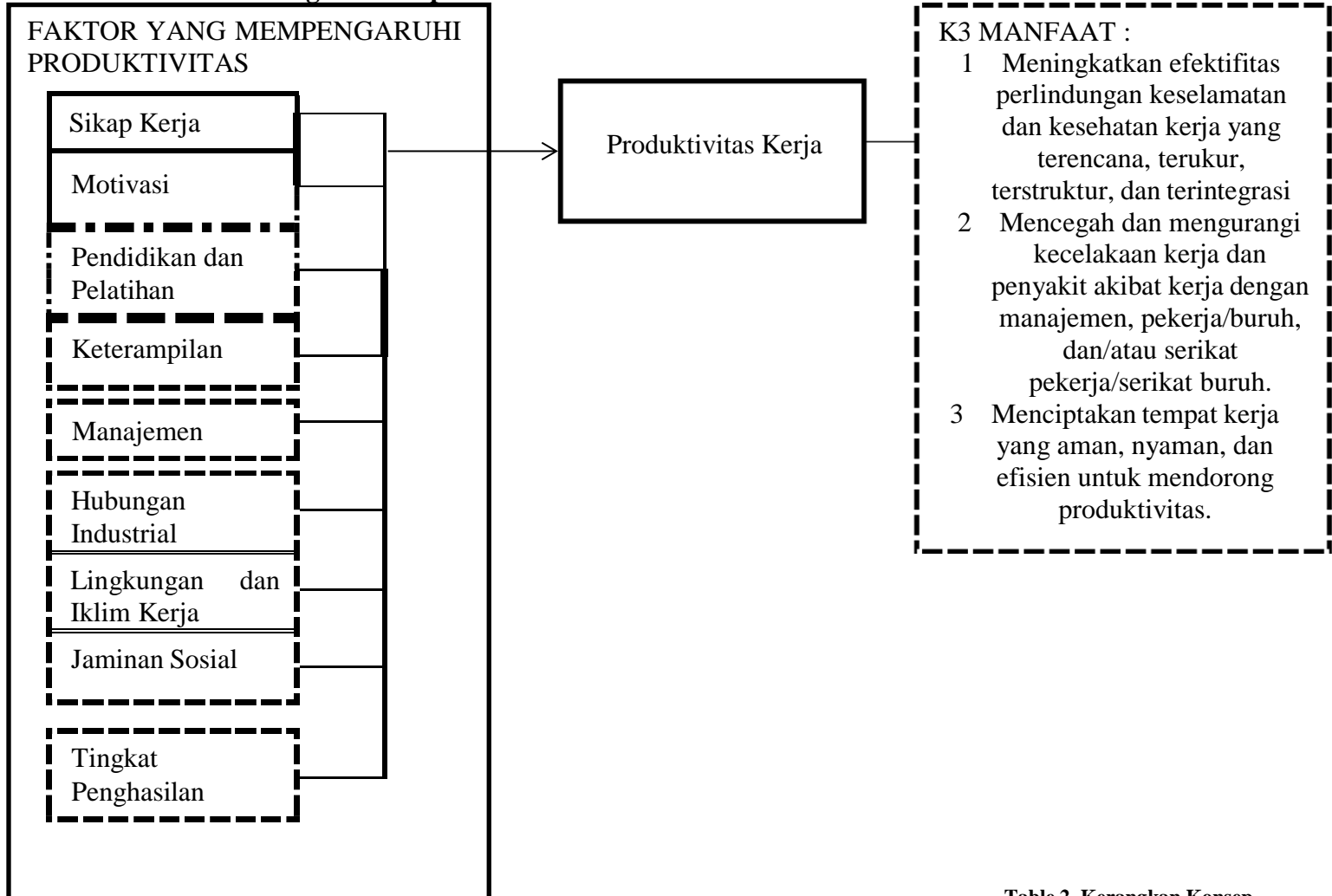
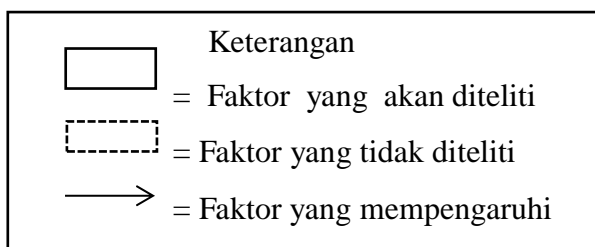


Table 2. Kerangka Konsep



Variabel Independen (bebas) : Motivasi dan sikap kerja

Variabel Dependen (terikat) : Produktivitas kerja

Manfaat dari K3 sesuai dengan PP.No 50 tahun 2012 salah satunya yaitu produktivitas kerja. Beberapa faktor produktivitas kerja yang saya teliti yaitu sikap kerja dan motivasi. Inilah bentuk hubungan antara produktivitas kerja dengan K3.

## 2.7 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara dari peneliti. Sehingga kesimpulan sementara dari peneliti, antara lain :

$H_0^1$  : Tidak Dapat Hubungan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

$H_a^1$  : Adanya Hubungan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

$H_0^2$  : Tidak Dapat Hubungan Sikap Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

$H_a^2$  : Tidak Terdapat Hubungan Sikap Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Dan Desain Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian menganalisis menggunakan data *numerical* atau angka, yang dimana diolah dengan statistika. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang memberikan penjelasan dan gambaran. Dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Analisis Hubungan Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di CV Iswara”

#### 3.2 Kerangka Operasional

Pada penelitian ini, kerangka operasionalnya adalah sebagai berikut:

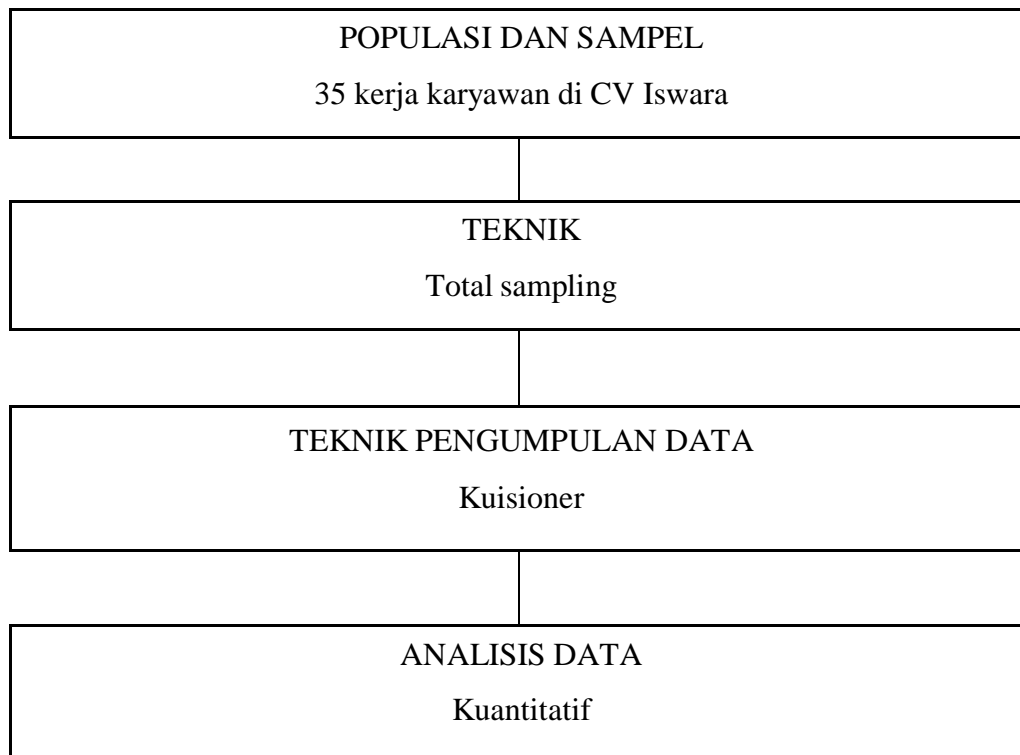


Table 3. Kerangka Operasional

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **A. Populasi**

Populasi menurut Sugiyono, 2017 menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pendapat tersebut menjadi salah satu acuan bagi penulis untuk menentukan populasi. Penentuan populasi merupakan tahapan penting dalam penelitian. Populasi dapat memberikan informasi atau data yang berguna bagi suatu penelitian

Populasi adalah jumlah yang meliputi keseluruhan individu atau objek pada area penelitian. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di CV Iswara memiliki jumlah sebanyak 35 karyawan.

#### **B. Sampel**

Terdapat teknik dalam pengambilan sampel untuk melakukan penelitian, menurut Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa teknik sampel merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat beberapa teknik sampling yang digunakan. Pada penelitian ini peneliti menggunakan *total sampling*, menurut Sugiyono (2017) metode penentuan sampel jenuh atau *total sampling* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2007) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Sampel yang diambil dari penelitian ini adalah 35 orang.

### **3.4 Waktu dan Tempat**

Bagian ini menjelaskan tentang waktu penelitian secara keseluruhan dari penyusunan proposal hingga laporan akhir dan ujian/pertanggung jawaban penelitian. Waktu pengambilan data juga perlu disebutkan secara detail. Kegiatan penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Agustus 2023 – Januari 2024. Penelitian akan dilaksanakan di CV Iswara khususnya pada bagian para pekerja karyawan di pabrik tersebut.

No	Kegiatan	Bulan 2024					
		Agustus	Sep	Okt	Nov	Desember	January
1	Tahap persiapan penelitian						
	a. Penyusunan dan pengajuan judul	✓					
	b. Pengajuan proposal	✓	✓	✓			
	c. Perijinan penelitian			✓			
2	Tahap pelaksanaan						
	3. 1 Pengumpulan data			✓	✓	✓	
	4. 1 Analisis data				✓	✓	
3	Tahap penyusunan laporan				✓	✓	✓

### 3.5 Variabel Penelitian

1. Variabel Dependen (terikat)

Variabel Dependen dalam penelitian ini adalah Produktivitas Kerja.

2. Variabel Independen (bebas)

Variabel Independen dalam penelitian ini adalah Motivasi dan Sikap Kerja.

### 3.6 Definisi Operasional

Definisi operasional variable dependen dan independen dalam penelitian ini sebagai berikut:

Variabel Independen (bebas) (x) : Motivasi dan Sikap kerja

Variabel Dependen (terikat) (y) : Produktivitas kerja

**Table 5. Definisi Operasional**

No	Variabel	Definisi Operasional	Instrumen	Indikator	Cara ukur	Hasil ukur	Skala Data
Variabel Bebas							
1	Sikap kerja	Sikap kerja adalah bagaimana bentuk respon dari	Kuisisioner	Kognitif	Dengan hasil : 0 - 10 : STS 10 - 24 : TS 24 - 39 : AS-TS 39 - 50 : S 50 - 55 : SS	Pengukuran menggunakan Skala Likert 1-5 =Dengan hasil Menggunakan	Interval

		pekerja.		Afektif	Dengan hasil : 0 - 10 : STS 10 - 24 : TS 24 - 39 : AS-TS 39 - 50 : S 50 - 55 : SS	penghitunga ninterval 1 = Sangat Tidaksetuju 2 = Tidak setuju 3 =	
				Konatif	Dengan hasil : 0 - 10 : STS 10 - 24 : TS 24 - 39 : AS-TS 39 - 50 : S 50 - 55 : SS	Antara setuju dan tidak setuju 4 = Setuju 5 = Sangat Setuju	
2	Motivasi	Keinginan pekerja karyawan untuk mencapai target yang telah diproduksi yang ditentukan oleh perusahaan.	Kuisisioner	Pencapaian prestasi kerja	Dengan hasil : 0 - 10 : STS 10 - 24 : TS 24 - 39 : AS-TS 39 - 50 : S 50 - 55 : SS	Pengukuran menggunakan Skala Likert 1-5 =Dengan hasil menggunakan penghitungan interval 1 = Sangat Tidaksetuju 2 = Tidak setuju 3 =	Interval
				Pengakuan hasil kerja	Dengan hasil : 0 - 10 : STS 10 - 24 : TS 24 - 39 : AS-TS 39 - 50 : S 50 - 55 : SS	Antara setuju dan tidak setuju 4 = Setuju 5 = Sangat Setuju	
				Pengembangan potensi individu	Dengan hasil : 0 - 10 : STS 10 - 24 : TS 24 - 39 : AS-TS 39 - 50 : S 50 - 55 : SS		

				Kualitas supervise	Dengan hasil : 39 -50 = Baik 24.5-38 = cukup 10-23,5 = Tidak baik		

Variabel Terikat							
3	Produktivitas kerja	kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana	Kuisisioner	Kuantitas kerja  Kualitas hasil kerja  Ketepatan waktu	Dengan hasil : 0 - 10 : STS 10 - 24 : TS 24 - 39 : AS-TS 39 - 50 : S 50 - 55 : SS  Dengan hasil : 0 - 10 : STS 10 - 24 : TS 24 - 39 : AS-TS 39 - 50 : S 50 - 55 : SS  Dengan hasil : 0 - 10 : STS 10 - 24 : TS 24 - 39 : AS-TS 39 - 50 : S 50 - 55 : SS	Pengukuran menggunakan Skala Likert 1-5 =Dengan hasil menggunakan penghitungan interval  1 = Sangat Tidaksetuju 2 = Tidak setuju 3 = Antara setuju dan tidak setuju 4 = Setuju 5 = Sangat Setuju	Interval

### 3.7 Jenis dan teknik pengumpulan data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah primer dan sekunder.

#### 1. Data primer

Data Primer penelitian ini yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh peneliti dari orang yang bersangkutan.

- a. Kuisisioner, peneneliti memberikan kuisisioner kepada pekerja karyawan di pabrik tersebut.

#### 2. Data sekunder

Data Sekunder penelitian ini yaitu data yang berhubungan dengan informasi dari sumber yang telah wawancara sebelumnya seperti dokumen-dokumen penting seperti hasil produksi, jenis kelamin, masa kerja, status karyawan, usia dan masa kerja.

### 3.8 Instrumen Penelitian

Kuisisioner berisi pertanyaan-pertanyaan terkait faktor faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan di pabrik :

1. Motivasi : pencapaian hasil kerja, pengakuan hasil kerja, pengembangan potensi individu, dan kualitas supervise.
2. Sikap kerja : kognitif, afektif , dan konatif
3. Produktivitas : kualitas hasil kerja dan kuantitas hasil kerja

### 3.9 Uji Validitas dan Reabilitas

#### 1. Uji validitas

Menurut Elsa, 2019 Uji Validitas adalah skema yang menunjukkan bahwa kuisisioner yang digunakan dapat mengukur suatu data. Untuk dapat mengetahui kuisisioner tersebut dapat digunakan, perlu diuji kesamaan antara nilai setiap pertanyaan dengan nilai total kuisisioner tersebut.

Sedangkan menurut Ayu, 2012. Kuisisioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner tersebut mampu menjelaskan sesuatu yang diukur oleh kuisisioner tersebut. Yang dimana untuk mengetahui kuisisioner yang valid, dilakukan dengan cara melakukan korelasi antar skor masing masing-variable dengan skor totalnya.

Uji validitas merupakan pengujian untuk mengetahui valid tidaknya setiap item pernyataan yang digunakan dalam kuesioner. Item dinyatakan valid jika nilai  $r$  hitung item lebih dari nilai  $r$  tabel. Pengujian dilakukan menggunakan uji *Pearson Correlation* dengan hasil sebagai berikut.

**Table 6. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	Item	r hit	r tabel	Ket.
Sikap Kerja	Kognitif	X1.1	0.677	0.444	Valid
		X1.2	0.759	0.444	Valid
		X1.3	0.673	0.444	Valid
		X1.4	0.700	0.444	Valid

Variabel	Indikator	Item	r hit	r tabel	Ket.	
	Afektif	X1.5	0.600	0.444	Valid	
		X1.6	0.810	0.444	Valid	
		X1.7	0.598	0.444	Valid	
	Konatif	X1.8	0.540	0.444	Valid	
		X1.9	0.563	0.444	Valid	
		X1.10	0.476	0.444	Valid	
		X1.11	0.452	0.444	Valid	
		X1.12	0.595	0.444	Valid	
	Motivasi Kerja	Pencapaian Hasil Kerja	X2.1	0.485	0.444	Valid
			X2.2	0.776	0.444	Valid
X2.3			0.833	0.444	Valid	
X2.4			0.538	0.444	Valid	
Pengakuan Hasil Kerja		X2.5	0.783	0.444	Valid	
		X2.6	0.785	0.444	Valid	
		X2.7	0.674	0.444	Valid	
Pengembangan Potensi Individu		X2.8	0.739	0.444	Valid	
		X2.9	0.545	0.444	Valid	
		X2.10	0.607	0.444	Valid	
Kualitas Supervisi		X2.11	0.579	0.444	Valid	
		X2.12	0.559	0.444	Valid	
		X2.13	0.660	0.444	Valid	
Produktivitas Kerja	Produktivitas Kerja	Y.1	0.448	0.444	Valid	
		Y.2	0.448	0.444	Valid	
		Y.3	0.495	0.444	Valid	
		Y.4	0.461	0.444	Valid	
		Y.5	0.494	0.444	Valid	
		Y.6	0.659	0.444	Valid	
		Y.7	0.560	0.444	Valid	
		Y.8	0.620	0.444	Valid	
		Y.9	0.594	0.444	Valid	

Variabel	Indikator	Item	r hit	r tabel	Ket.
		Y.10	0.468	0.444	Valid
		Y.11	0.570	0.444	Valid
		Y.12	0.727	0.444	Valid

Sumber: Data Penelitian Diolah (2024)

Hasil uji validitas dengan Korelasi Pearson terhadap angket sikap kerja, motivasi kerja, dan produktivitas kerja diperoleh hasil bahwa seluruh item tersebut adalah valid dengan ketentuan nilai r hitung lebih dari r tabel ( $r_{hit} > r_{tabel}$ ) sehingga seluruh item tersebut dapat digunakan di penelitian.

## 2. Uji reabilitas

Menurut Elsa, 2019. Uji reliabilitas menentukan ukuran konsistensi dari kuisisioner penelitian. Uji reliabilitas dilakukan dengan SPSS. Yang dimana pengujian dilakukan dengan menguji pertanyaan yang sudah valid secara bersamaan dikukur reliabilitasnya Menurut Ayu, 2012. Uji reliabilitas adalah pengujian kestabilan kuisisioner, yang diaman jika diuji secara berulang-ulang akan menunjukkan hasil yang sama.

Uji reliabilitas merupakan pengujian untuk mengetahui keseluruhan item pernyataan yang digunakan dalam kuesioner reliabel atau tidak. Item dinyatakan valid jika nilai r hitung item lebih dari nilai r tabel. Pengujian dilakukan menggunakan uji *Cronbach Alpha* dengan hasil sebagai berikut.

**Table 7. Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Batas Nilai	Ket.
Sikap Kerja	0.844	0.600	Reliabilitas
Motivasi Kerja	0.868	0.600	Reliabilitas
Produktivitas Kerja	0.740	0.600	Reliabilitas

Sumber: Data Penelitian Diolah (2024)

Hasil uji reliabilitas dengan Cronbach Alpha terhadap angket sikap kerja, motivasi kerja, dan produktivitas kerja diperoleh hasil bahwa seluruh item tersebut adalah reliabel dengan ketentuan nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,600 sehingga seluruh item tersebut dapat digunakan di penelitian.

### 3.10 Prosedur Penelitian

Dalam mengumpulkan data diperlukan sebuah teknik agar mempermudah pada saat proses pengambilan data dilapangan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini berupa:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan daftar pertanyaan/pernyataan yang dibuat berdasarkan faktor faktor dari variabel penelitian yang diberikan kepada responden di CV Iswara.

2. Wawancara

Wawancara merupakan kegiatan tanya jawab untuk memperoleh informasi atau data (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara kepada karyawan pekerja di CV Iswara.

3. Observasi

Observasi/pengamatan merupakan suatu metode atau cara untuk menganalisis dan melakukan pencatatan yang dilakukan secara sistematis, tidak hanya terbatas dari orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain (Sugiyono, 2013). Observasi penelitian ini yaitu mengamati secara langsung (Sugiyono, 2013).

### 3.11 Manajemen Data

Proses manajemen data dilakukan setelah data yang dibutuhkan dalam penelitian ini terkumpul dan dilaksanakan.

1. Teknik Pengolahan Data

Data yang terkumpul kemudian diolah untuk selanjutnya dianalisis dan disajikan. Pada penelitian ini, analisis data dilakukan dengan menggunakan program pengolahan data SPSS dengan tahapan sebagai berikut :

- 1) Mengkode data (*data coding*) *Data coding* merupakan sebuah proses dalam melakukan penyusunan secara sistematis pada data mentah ke dalam bentuk yang mudah dibaca oleh komputer. Setiap jawaban pada kuesioner diubah menjadi kode angka kemudian kode yang diberi pada variabel-variabel yang diteliti, antara lain :
  - a) Nama, usia, jenis kelamin, dan lama masa kerja diberi kode sesuai dengan jawaban responden
  - b) Status karyawan dibagi menjadi 3 kelompok, yaitu

- Kode 1 untuk Magang,
  - Kode 2 untuk Karyawan Waktu Tertentu (KWT),
  - Kode 3 untuk Karyawan Tetap (KARTAP)
- c) Pendidikan terakhir dibagi menjadi 5 kelompok, yaitu
- Kode 1 untuk SD /Sederajat,
  - Kode 2 untuk SLTP / Sederajat,
  - Kode 3 untuk SMA /SMK / Sederajat,
  - Kode 4 untuk Diploma 3 (D3) / Akademik,
  - Kode 5 untuk Perguruan Tinggi (S1/S2/S3)
- d) Variabel Produktivitas Kerja, yaitu diberi yaitu diberi
- Kode 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS),
  - Kode 2 untuk jawaban tidak setuju (TS),
  - Kode 3 untuk jawaban antara setuju dan tidak setuju (AS-TS),
  - Kode 4 untuk jawaban setuju (S),
  - Kode 5 untuk jawaban sangat setuju (SS)
- e) Variable Motivasi kerja, yaitu diberi
- Kode 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS),
  - Kode 2 untuk jawaban tidak setuju (TS),
  - Kode 3 untuk jawaban antara setuju dan tidak setuju (AS-TS),
  - Kode 4 untuk jawaban setuju (S),
  - Kode 5 untuk jawaban sangat setuju (SS)
- f) Variable Sikap kerja, yaitu diberi
- Kode 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS),
  - Kode 2 untuk jawaban tidak setuju (TS),
  - Kode 3 untuk jawaban antara setuju dan tidak setuju (AS-TS),
  - Kode 4 untuk jawaban setuju (S),
  - Kode 5 untuk jawaban sangat setuju (SS)
- 2) Memasukkan data (*data entering*)

*Data entering* adalah memindahkan data yang telah diubah menjadi kode tersebut ke dalam komputer. Pada tahap ini, data dimasukkan ke dalam komputer dan diolah serta dianalisis dengan menggunakan perangkat *software* SPSS.

### 3) Membersihkan data (*data cleaning*)

*Data cleaning* adalah memastikan bahwa seluruh data yang dimasukkan sudah sesuai dengan yang sebenarnya. Pada tahap ini, dilakukan pemeriksaan data yang sudah dimasukkan datanya ke dalam computer.

## 2. Teknik Analisis Data

### 1) Analisis Univariat

Analisis yang menghasilkan gambaran distribusi frekuensi variable independen dan variabel dependen. Variabel independen terdiri dari motivasi kerja dan sikap kerja. Sedangkan variabel dependennya yaitu produktivitas kerja karyawan di CV ISwara. Hasil kemudian dapat dilihat dalam bentuk tabel distribusi frekuensi.

### 2) Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Analisis ini dilakukan dengan cara pengujian statistik yaitu dengan uji korelasi karena skala pengukuran yang digunakan adalah skala *likert*, maka uji statistik yang digunakan yaitu “Uji Regresi Linear Berganda” pada program komputer (SPSS). Analisis regresi linear berganda dilakukan terhadap model lebih dari satu variabel bebas, untuk mengetahui sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel terikat. Persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

(Sumber: Sugiyono, 2010: 62)

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja

a = Konstanta

b1, b2 = Koefisien regresi variabel bebas

X1 = Variabel independent Motivasi Kerja

X2 = Variabel independent Disiplin Kerja

e = Standart Error

### 3. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data pada penelitian ini. Instrumen penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuisioner, yaitu alat bantu yang dibuat dalam bentuk pertanyaan yang harus diisi oleh responden. Peneliti menggunakan instrumen dalam bentuk kuisioner dan menggunakan skala *likert* dengan 5 pilihan jawaban yang sudah disediakan. Berikut adalah standart penilaian kuisioner :

**Table 8. Hasil Penilaian Kuisioner**

Penilaian	Rata-rata nilai
STS	0 – 10
TS	10 – 24
AS-TS	24 – 39
S	39 – 50
SS	50 – 55

#### 3.12 Etika Penelitian

Secara umum prinsip etika dalam penelitian atau pengumpulan data dapat dibedakan menjadi tiga bagian, yaitu prinsip manfaat, prinsip menghargai hak subjek, dan prinsip keadilan (Nursalam, 2017). Etika yang harus diperhatikan peneliti antara lain :

1. Hak untuk ikut atau tidak menjadi responden (*right to self determination*)  
Subjek harus diperlakukan secara manusiawi. Subjek mempunyai hak memutuskan apakah mereka bersedia menjadi subjek ataupun tidak. Tanpa adanya sangsi apapun atau akan berakibat terhadap kesembuhannya, jika mereka seorang klien.
2. Hak untuk mendapatkan jaminan dari perlakuan yang di berikan (*right to full disclosure*)  
Seorang peneliti harus memberikan penjelasan secara terperinci serta bertanggung jawab jika ada sesuatu yang terjadi kepada subjek.
3. *Informed consent*  
Subjek harus mendapatkan informasi secara lengkap tentang tujuan penelitian yang akan dilaksanakan, mempunyai hak bebas berpartisipasi atau menolak menjadi responden. Pada *inform consent* juga perlu dicantumkan bahwa data yang diperoleh hanya akan dipergunakan untuk pengembangan ilmu

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil**

##### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

CV. Iswara didirikan pada tahun 1998, oleh Bapak I Ketut Oka Bawa. Bertempat di Batu, Malang, Jawa Timur, pada awalnya memproduksi bermacam jenis bumbu yang dibekukan. Di antaranya bumbu kare, bumbu rendang, bumbu rica rica, dan beberapa jenis lainnya. Pada awal dekade tahun 2000an, CV. Iswara memindahkan lokasi produksi dari Batu, ke daerah Pakis. Dengan pemindahan ini, diikuti pula perkembangan produksi, yakni dilengkapi dengan fasilitas mesin pembeku. Produk pun bertambah variasi. Selain bumbu beku, variasi produk baru meliputi sayuran beku. Seperti bayam, sawi hijau, sawi putih, kol putih, kacang panjang, buncis, dll.

Ada pun konsumen yg menyerap produk CV. Iswara saat itu, yakni PT. Pelni, yakni untuk bekal para awak kapal. Menginjak tahun 2006, CV. Iswara mulai merambah pasar ekspor. Negara tujuan ekspor produk di antaranya Jepang dan Tiongkok. Ada pun produk yg diekspor meliputi kacang edamame dan Okra untuk ekspor ke Jepang. Dan daun bawang untuk diekspor ke Tiongkok.

Selain itu juga memproduksi singkong beku, untuk mitra di Jakarta yang selanjutnya diekspor ke Amerika Serikat. Saat ini CV Iswara banyak menjalin kerjasama dengan mitra, yang bergerak di bidang catering. Dengan memasok produk2 bahan sayur, lauk, dan bumbu beku.

##### **B. Karakteristik Responden**

Penelitian ini melibatkan 35 orang responden yang merupakan karyawan CV Iswara yang bersedia menjadi responden. Pengujian deskripsi karakteristik responden dilakukan menggunakan uji distribusi frekuensi dengan hasil sebagai berikut.

### a. Jenis Usia

	<b>Kelompok Umur</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
<b>1</b>	<b>&lt;30 tahun</b>	<b>11</b>	<b>31.4%</b>
<b>2</b>	<b>31-40 tahun</b>	<b>13</b>	<b>37.2%</b>
<b>3</b>	<b>&gt;40 tahun</b>	<b>11</b>	<b>31.4%</b>
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>100%</b>

Hasil dari usia responden menunjukkan bahwa lebih 30 tahun sebanyak 11 orang atau sebesar 31,4%, 31 - 40 tahun sebanyak 13 orang atau sebesar 37,2%, sedangkan lebih 40 tahun sebanyak 11 orang atau sebesar 31,4%. seluruh karyawan di CV.Iswara yaitu diperoleh rata rata 37,1 persen dan 13 orang yang berusia 31-40 tahun. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia 31 – 40 tahun. Kebanyakan kinerja fisik mencapai puncaknya mulai usia 15 tahun. Kemudian akan menurun dengan bertambahnya usia.

### b. Jenis Kelamin

<b>No</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
<b>1</b>	<b>Laki-laki</b>	<b>19</b>	<b>54.3%</b>
<b>2</b>	<b>Perempuan</b>	<b>16</b>	<b>45.7%</b>
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel hasil tersebut dari jenis kelamin responden menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 19 orang atau sebesar 54.3%, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 16 orang atau sebesar 45.7%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki. Berdasarkan pengamatan di lapangan bahwa pekerjaan ini lebih banyak membutuhkan tenaga yang besar dominan membutuhkan kerja fisik. Hal tersebut menyebabkan pekerja didominasi dengan pekerjaan yang membutuhkan kekuatan fisik sehingga lebih banyak karyawan CV.Iswara dari berjenis kelamin laki-laki.

### c. Status Karyawan

<b>No</b>	<b>Status</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
<b>1</b>	<b>Tetap</b>	<b>17</b>	<b>48.6%</b>
<b>2</b>	<b>Tertentu</b>	<b>18</b>	<b>51.4%</b>
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>100%</b>

Hasil dari status karyawan responden menunjukkan bahwa seluruh karyawan di CV.Iswara memiliki status karyawan yang diperoleh 18 orang atau 51,4 persen merupakan karyawan waktu tertentu.

#### d. Pendidikan Karyawan

No	Kelompok Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1	SD	11	31.4%
2	SMP	7	20.0%
3	SMA	12	34.3%
4	PT	5	14.3%
Jumlah		35	100%

Dari pendidikan karyawan responden menunjukkan bahwa seluruh karyawan di CV.Iswara memiliki rata rata pendidikan yaitu SD sebanyak 11 orang atau sebesar 31,4%, pendidikan SMP sebanyak 7 orang atau sebesar 20.0%, pendidikan SMA sebanyak 12 orang atau sebesar 34.3%, sedangkan yang pendidikan PT sebanyak 5 orang atau sebesar 14.3%. Hasil penelitian ini menunjukkan sebagian besar responden adalah SD dan SMA. Hal ini disebabkan karena sebagian besar karyawan bekerja sebagai pekerja lapangan yang lebih memerlukan tenaga dan tidak memerlukan tingkat pendidikan dan kriteria pendidikan tertentu.

#### e. Masa Kerja

No	Lama Kerja	Frekuensi	Presentase
1	<6 bulan	1	2.9%
2	6 bulan - 3 tahun	5	14.3%
3	3 - 5 tahun	13	37.1%
4	>5 tahun	16	45.7%
Jumlah		35	100%

Hasil dari masa kerja responden menunjukkan bahwa yang sudah memiliki masa kerja kurang 6 bulan sebanyak 1 orang atau sebesar 2.9%, 6 bulan - 3 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 14.3%, 3 - 5 tahun sebanyak 13 orang atau sebesar 37.1%, sedangkan lebih 5 tahun sebanyak 16 orang atau sebesar 45.7%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja yaitu selama lebih 5 tahun. Hal ini disebabkan karena perusahaan memilih pekerja yang masih fresh ataupun yang pernah bekerja di tempat lain.

### C. Sikap Kerja

**Table 9. Sikap Kerja**

Varibael	Kategori	Jumlah	Persen
Sikap Kerja	Kognitif		
	Baik	29	82.9%
	Cukup	6	17.1%
	Tidak baik	0	0.0%
	Total	35	100 %

Berdasarkan tabel 9 diketahui bahwa sikap kerja kognitif yang dimiliki oleh sebagian besar responden adalah baik (82.9%).17 persen sisanya memiliki sikap kerja yang cukup.

Varibael	Kategori	Jumlah	Persen
Sikap Kerja	Afektif		
	Baik	13	37.1%
	Cukup	22	62.9%
	Tidak baik	0	0.0%
	Total	35	100%

Berdasarkan tabel 9 diketahui bahwa sikap kerja afektif yang dimiliki oleh sebagian besar responden adalah baik (37.1%).62 persen sisanya memiliki sikap kerja yang cukup.

Varibael	Kategori	Jumlah	Persen
Sikap Kerja	Konatif		
	Baik	29	82.9%
	Cukup	6	17.1%
	Tidak baik	0	0.0%
	Total	35	100%

Berdasarkan tabel 9 diketahui bahwa sikap kerja konatif yang dimiliki oleh sebagian besar responden adalah baik (82.9%).17 persen sisanya memiliki sikap kerja yang cukup.

#### D. Motivasi Kerja

**Table 10. Motivasi Kerja**

Varibael	Kategori	Jumlah	Persen
Motivasi Kerja	Pencapaian Hasil Kerja		
	Baik	10	28.6%
	Cukup	24	68.6%
	Tidak baik	1	2.8%
	Total	35	100%

Berdasarkan tabel 10 diketahui bahwa motivasi kerja pencapaian hasil kerja yang dimiliki oleh sebagian besar responden adalah baik (28.6%).68 persen sisanya memiliki sikap kerja yang cukup.

Varibael	Kategori	Jumlah	Persen
Motivasi Kerja	Pengkakuan Hasil Kerja		
	Baik	28	80.0%
	Cukup	6	17.1%
	Tidak baik	1	2.9%
	Total	35	100%

Berdasarkan tabel 10 diketahui bahwa motivasi kerja pengakuan hasil kerja yang dimiliki oleh sebagian besar responden adalah baik (80.0%).17 persen sisanya memiliki sikap kerja yang cukup.

Varibael	Kategori	Jumlah	Persen
Motivasi Kerja	Pengembangan Potensi Individu		
	Baik	15	42.9%
	Cukup	20	57.1%
	Tidak baik	0	0.0%
	Total	35	100%

Berdasarkan tabel 10 diketahui bahwa motivasi kerja pengembangan potensi individu yang dimiliki oleh sebagian besar responden adalah baik (42.9%).57 persen sisanya memiliki sikap kerja yang cukup.

Varibael	Kategori	Jumlah	Persen
Motivasi Kerja	Kualitas Supervisi		
	Baik	24	68.6%
	Cukup	11	31.4%
	Tidak baik	0	0.0%
	Total	35	100%

Berdasarkan tabel 10 diketahui bahwa motivasi kerja kualitas supervisi yang dimiliki oleh sebagian besar responden adalah baik (68.6%).31 persen sisanya memiliki sikap kerja yang cukup.

#### E. Produktivitas Kerja

**Table 11. Produktivitas Kerja**

Varibael	Kategori	Jumlah	Persen
Produktivitas Kerja	Produktivitas Kerja		
	Baik	21	60.0%
	Cukup	14	40.0%
	Tidak baik	0	0.0%
	Total	35	100%

Berdasarkan tabel 11 diketahui bahwa produktivitas kerja yang dimiliki oleh sebagian besar responden adalah baik (60.0%).40 persen sisanya memiliki sikap kerja yang cukup.

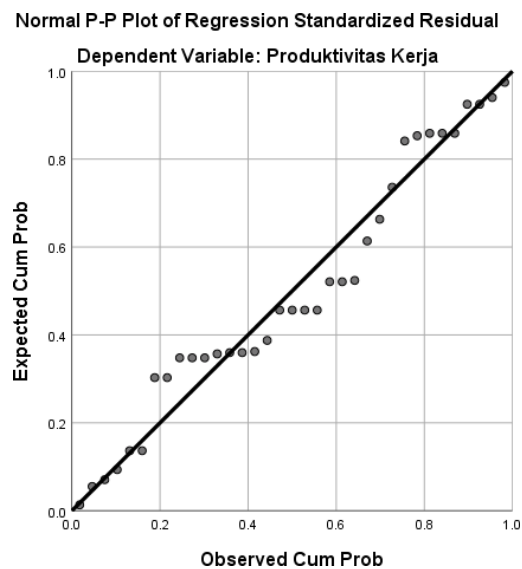
#### F. Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu variabel sikap kerja, motivasi kerja, dan produktivitas kerja. Sebelum dilakukan pengujian analisis regresi linier terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan pengujian asumsi klasik atas data yang akan diolah. Tujuan pemenuhan asumsi klasik ini dimaksudkan agar variabel bebas sebagai estimator atas variabel terikat menjadi tidak bias. Uji asumsi klasik yang digunakan antara lain uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas.

a) Uji Normalitas Residual

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji asumsi normalitas digunakan grafik Normal P-P Plot.

Table 12. Uji Normatas Residual



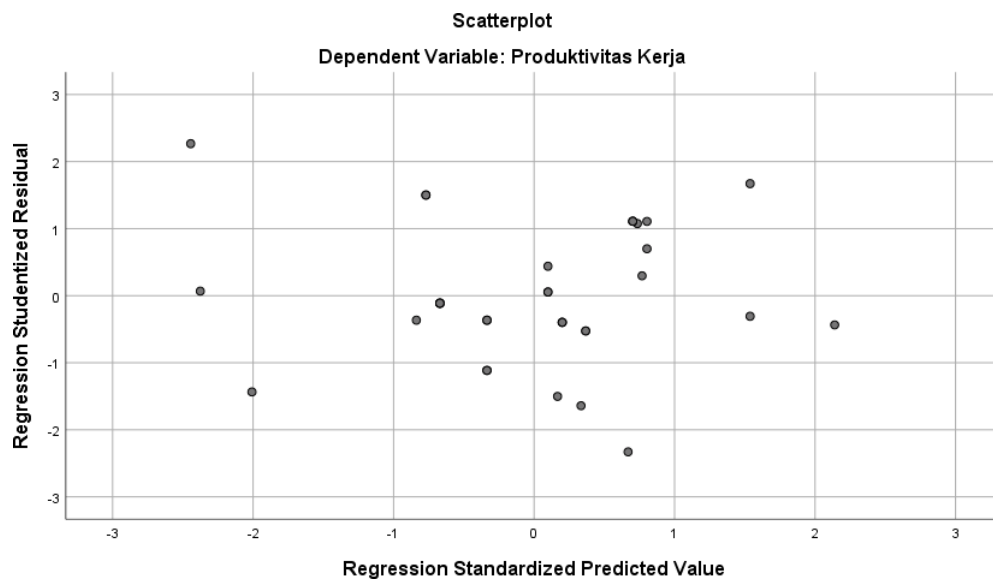
Sumber: Data Penelitian Diolah (2024)

Hasil uji normalitas residual menggunakan grafik Normal P-P Plot diperoleh titik-titik plot berhimpit dengan garis diagonal sehingga residual mengikuti distribusi normal dan asumsi normalitas terpenuhi.

b) Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk menguji asumsi heterokedastisitas digunakan grafik Scatterplot antara *Regression Standardized Predicted Value* (ZPRED) dengan *Regression Studentized Residual* (SRESID).

**Table 13. Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Data Penelitian Diolah (2024)

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik Scatter plot ZPRED dan SRESID diketahui titik-titik plot tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu sehingga asumsi heteroskedastisitas terpenuhi.

c) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji asumsi multikolinieritas digunakan uji *Variance Inflation Factor* (VIF).

**Table 14. Uji Multikolinieritas**

VIF Test<sup>a</sup>

Collinearity Statistics

Model		Tolerance	VIF
1	Sikap Kerja	0.832	1.202
	Motivasi Kerja	0.832	1.202

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Penelitian Diolah (2024)

Hasil uji multikolinieritas menggunakan uji VIF diperoleh nilai VIF setiap variabel bebas kurang dari 10 ( $VIF < 10$ ) artinya tidak ditemukan masalah multikolinieritas dalam model sehingga asumsi multikolinieritas terpenuhi.

## G. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara keseluruhan (simultan) maupun secara individu (parsial). Berikut disajikan hasil regresi linier berganda antara sikap kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

**Table 15. Regresi Linier Berganda**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.551	8.452		1.130	0.267
	Sikap Kerja	0.407	0.178	0.350	2.280	0.029
	Motivasi Kerja	0.340	0.139	0.376	2.449	0.020

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Penelitian Diolah (2024)

Hasil persamaan regresi linier berganda antara variabel sikap kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja disajikan sebagai berikut.

$$Y = 9,551 + 0,407 X_1 + 0,340 X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar 9,551 menunjukkan tanpa adanya pengaruh dari sikap kerja dan motivasi kerja maka nilai produktivitas kerja adalah 9,551.
- Pengaruh sikap kerja terhadap produktivitas kerja diperoleh koefisien regresi sebesar 0,407. Hasil tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif, artinya semakin baik sikap kerja akan berpengaruh terhadap semakin baik produktivitas kerja.
- Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja diperoleh koefisien regresi sebesar 0,340. Hasil tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif, artinya semakin baik motivasi kerja akan berpengaruh terhadap semakin baik produktivitas kerja.

## H. Uji Signifikansi

Pengujian signifikansi dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas sikap kerja dan motivasi kerja terhadap variabel terikat

produktivitas kerja. Pengujian signifikansi dijabarkan menggunakan uji simultan (uji F), koefisien determinasi ( $R^2$ ), dan uji parsial (uji t).

1. Uji Simultan (Uji-F)

Uji F atau uji simultan menjelaskan ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama (simultan). Berikut disajikan hasil pengujian pengaruh secara simultan dengan menggunakan uji F.

Table 16. Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	139.908	2	69.954	9.486	0.001 <sup>b</sup>
	Residual	235.978	32	7.374		
	Total	375.886	34			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Sikap Kerja

Sumber: Data Penelitian Diolah (2024)

Hasil pengujian secara simultan dengan uji F didapatkan nilai F hitung sebesar 9,486 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sebagai perbandingan diperoleh nilai F tabel pada derajat bebas 2 dan 32 pada alpha 5 persen sebesar 3,295. Hasil tersebut menunjukkan nilai F hitung lebih dari nilai F tabel ( $F_{hit} > F_{tabel}$ ) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ( $sig < 0,05$ ) sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara sikap kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja secara simultan.

2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi menjelaskan seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi yang semakin besar atau mendekati satu menunjukkan semakin besar kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel terikat. Berikut disajikan hasil koefisien determinasi dengan menggunakan  $R^2$ .

**Table 17. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.610 <sup>a</sup>	0.372	0.333	2.716

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Sikap Kerja

Sumber: Data Penelitian Diolah (2024)

Hasil koefisien determinasi didapatkan nilai R Square sebesar 0,372 artinya bahwa besar pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja yang dijelaskan oleh variabel sikap kerja dan motivasi kerja adalah sebesar 37,2 persen, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain.

3. Uji Parsial (Uji-t)

Uji t atau uji simultan menjelaskan ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu (parsial). Berikut disajikan hasil pengujian pengaruh secara parsial dengan menggunakan uji t.

**Table 18. uji Parsial (Uji-t)**

Model	T	Sig.
1 (Constant)	1.130	0.267
Sikap Kerja	2.280	0.029
Motivasi Kerja	2.449	0.020

Sumber: Data Penelitian Diolah (2024)

- a. Uji parsial antara variabel sikap kerja terhadap variabel produktivitas kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 2,280 dengan nilai signifikansi sebesar 0,029. Sebagai perbandingan diperoleh nilai t tabel pada derajat bebas 32 dan alpha 5 persen sebesar 2,037. Hasil tersebut menunjukkan nilai t hitung lebih dari nilai t tabel ( $t_{hit} > t_{tabel}$ ) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ( $sig < 0,05$ ) sehingga dinyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara sikap kerja terhadap produktivitas kerja secara parsial.
- b. Uji parsial antara variabel motivasi kerja terhadap variabel produktivitas kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 2,449 dengan nilai signifikansi sebesar 0,020. Sebagai perbandingan diperoleh nilai t tabel

pada derajat bebas 32 dan alpha 5 persen sebesar 2,037. Hasil tersebut menunjukkan nilai t hitung lebih dari nilai t tabel ( $t_{hit} > t_{tabel}$ ) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ( $sig < 0,05$ ) sehingga dinyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja secara parsial.

## 4.2 Pembahasan

### A. Karakteristik Responden

Beberapa karakteristik responden yang dibahas dalam penelitian ini sebagai berikut :

#### a. Jenis Kelamin

Berdasarkan tabel 1 hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki. Berdasarkan pengamatan di lapangan bahwa pekerjaan ini lebih banyak membutuhkan tenaga yang besar dominan membutuhkan kerja fisik. Hal tersebut menyebabkan pekerjaan didominasi dengan pekerjaan yang membutuhkan kekuatan fisik sehingga lebih banyak karyawan CV.Iswara dari berjenis kelamin laki-laki. Hal tersebut sesuai dengan pendapat dari (Suma'mur,2009) dalam (Ridha,2015) bahwa laki-laki memiliki kemampuan fisik dan kekuatan kerja otot yang berbeda dengan wanita. Perbedaan tersebut dapat dilihat melalui ukuran tubuh dan kekuatan otot laki-laki lebih besar daripada perempuan. Adanya banyak wanita yang berhasil dalam kinerja dalam profesi tradisional yang didominasi oleh pria membuat organisasi penting untuk mengetahui apakah perbedaan gender benar-benar ada, dan lalu mengetahui faktor-faktor apa yang terkait dengan perbedaan itu. Ketika perbedaan gender muncul, perusahaan perlu mengambil tindakan yang tepat atau tindakan yang diperlukan untuk mengatasi perbedaan tersebut. Secara umum, perusahaan dapat melihat perbaikan dalam kinerja dengan mengerjakan pekerjaan dengan lebih baik dari supervisor trainingnya untuk menghadapi keanekaragaman di tempat kerja. Ketika perbedaan gender tidak ada, perusahaan perlu hati-hati agar tidak menciptakan perbedaan itu.

b. Usia

Berdasarkan tabel 1 hasil dari usia responden menunjukkan bahwa seluruh karyawan di CV.Iswara yaitu diperoleh rata rata 37,1 persen dan 13 orang yang berusia 31-40 tahun. Kebanyakan kinerja fisik mencapai puncaknya mulai usia 15 tahun. Kemudian akan menurun dengan bertambahnya usia. Departemen Kesehatan RI (2003) menyebutkan bahwa usia produktif adalah 15-54 tahun. Dengan bertambahnya umur maka kemampuan fisik atau mental akan menurun secara perlahan-lahan. Pada usia lanjut jaringan otot akan mengerut dan digantikan oleh jaringan ikat. Pengerutan otot menyebabkan daya elastisitas otot berkurang. Proses menjadi tua disertai kurangnya kemampuan kerja oleh karena perubahan-perubahan pada alat tubuh, sistem kardiovaskuler, hormonal. Untuk wanita kekuatan otot yang optimal pada usia 20-39 tahun

c. Masa Kerja

Berdasarkan tabel 1 hasil dari masa kerja responden menunjukkan bahwa rata-rata karyawan CV.Iswara bekerja lebih dari 5 tahun, Masa kerja juga dapat di akumulasi waktu dimana pekerja melakukan pekerjaan tersebut. Semakin lama orang bekerja membuat orang tersebut memiliki banyak pengalaman bekerja. Kemampuan tubuh seseorang untuk beradaptasi dan merespon suatu pekerjaan berbeda-beda. Pekerja membutuhkan waktu untuk beradaptasi dengan pekerjaan dan aktifitas sehari-hari. Masa kerja mempunyai kaitan dengan kepuasan kerja. Tenaga kerja mempunyai kepuasan kerja yang terus meningkat sampai lama kerja 5 tahun dan kemudian mulai terjadi penurunan sampai lama kerja 8 tahun tetapi kemudian setelah tahun kedelapan kepuasan kerja secara perlahan-lahan akan meningkat lagi (Suma'mur, 2014).

d. Status Karyawan

Berdasarkan tabel 1 hasil dari status karyawan responden menunjukkan bahwa seluruh karyawan di CV.Iswara memiliki status karyawan yang diperoleh 18 orang atau 51,4 persen merupakan karyawan waktu tertentu. Karyawan yang telah bekerja di dalam perusahaan dan organisasi akan dilihat dari status legalnya kontrak atau tetap yang diberikan perusahaan kepada karyawan tersebut Hendrajana et al (2017). Akhir-akhir ini banyak perusahaan yang menggunakan kebijakan karyawan kontrak (outsourcing). Status karyawan dapat diartikan sebagai kedudukan atau posisi dalam

suatu perusahaan. Karena itu, karyawan akan mendapatkan fasilitas dan gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk menunjang kinerja karyawan. Menurut Sastrohadijoyo dan Hadaningsih (2019) Status karyawan adalah mereka yang bekerja pada suatu badan usaha atau perusahaan, baik swasta maupun pemerintah dan diberikan imbalan yang sesuai dengan peraturan undang-undang yang berlaku, baik bersifat harian, mingguan, maupun bulanan yang biasanya imbalan tersebut diberikan secara mingguan. Status karyawan yang ada di Indonesia pada umumnya ada 3 (tiga) macam yaitu (1) karyawan tetap. (2) karyawan kontrak. (3) karyawan outsourcing. Perbedaan utama dari status kontrak dan tetap adalah status legalnya, jika karyawan tetap tidak memiliki jangka waktu berbeda dengan karyawan kontrak maupun outsourcing yang memiliki jangka waktu dalam kontrak kerja dengan perusahaan dan beberapa fasilitas yang akan diberikan kepada karyawan. Status karyawan adalah hal yang penting bagi karyawan, karena akan berdampak pada kinerja karyawan yang bekerja di CV.Iswara. Menurut Widnyana et al (2016) terdapat beberapa indikator status karyawan yaitu: (1) Pendidikan. (2) Tingkat rasa aman saat bekerja. (3) Masa kerja . (4) Sistem penggajian.

e. Pendidikan

Berdasarkan tabel 1 hasil dari pendidikan karyawan responden responden menunjukkan bahwa seluruh karyawan di CV.Iswara memiliki rata rata pendidikan yaitu SD dan SMA yang diperoleh 11 orang atau 31,4 persen menempuh pendidikan SD dan 12 orang atau 34,3 persen menempuh pendidikan SMA. Kinerja pegawai perlu diperhatikan dalam sebuah perusahaan atau organisasi untuk mengetahui apakah pekerjaan pegawai sudah dijalankan dengan baik. Seorang pegawai harus mempunyai kemampuan interpersonal skill yang baik, mempunyai kemampuan menjaga hubungan baik dengan nasabah, dan mempunyai kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik. Sinambela (2012) menyatakan bahwa tingkat pendidikan dan pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seorang pegawai memiliki pengetahuan tertentu sehingga mampu serta cukup untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Dengan demikian pendidikan akan mempengaruhi kinerja pegawai. Teori ini didukung dengan hasil penelitian

empirik dari Dewi (2016), bahwa tingkat pendidikan dan pengembangan karir secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki dan tingginya pengembangan karir seorang pegawai maka kinerja perusahaan akan meningkat.

## B. Sikap Kerja

Hasil tabel terhadap sikap kerja kognitif diketahui bahwa yang dimiliki oleh sebagian besar responden adalah baik (82.9%).17 persen sisanya memiliki sikap kerja yang cukup. Menurut (Damiati, et al. 2017), secara konseptual komponen kognitif merupakan komponen pertama dari sikap kognitif seseorang yaitu pengetahuan dan persepsi yang diperoleh melalui kombinasi pengalaman langsung dengan objek sikap dan informasi tentang objek itu sendiri yang diperoleh melalui berbagai sumber. Pengetahuan serta persepsi yang dihasilkannya biasanya membentuk keyakinan yang memiliki makna bahwa keyakinan konsumen menjelaskan bahwasanya objek sikap tertentu memiliki atribut serta perilaku tertentu yang menyebabkan hasil-hasil tertentu. Sehingga pada hasil yang didapatkan pada CV Iswara sikap kerja kognitif lebih berperan di dalam diri konsumen manakala hendak melakukan keputusan pembelian terhadap suatu produk ataupun jasa.

Hasil tabel terhadap sikap kerja afektif diketahui bahwa yang dimiliki oleh sebagian besar responden adalah baik (37.1%).62 persen sisanya memiliki sikap kerja yang cukup. Menurut (Damiati, et al. 2017) komponen afektif merupakan komponen yang berkaitan langsung terhadap faktor emosi maupun perasaan seorang konsumen terhadap suatu objek. Perasaan tersebut mencerminkan evaluasi atas keseluruhan konsumen terhadap suatu objek tertentu, dimana merupakan kondisi seberapa jauh konsumen merasa suka atau tidak suka terhadap suatu merek dapat diukur melalui penilaian terhadap merek itu sendiri.

Hasil tabel terhadap sikap kerja konatif diketahui bahwa yang dimiliki oleh sebagian besar responden adalah baik (82.9%).17 persen sisanya memiliki sikap kerja yang cukup. Menurut (Damiati, et al. 2017) komponen konatif merupakan komponen yang berkaitan terhadap kemungkinan ataupun kecenderungan bahwasanya seseorang akan melakukan suatu tindakan tertentu terkait dengan objek sikap, komponen konatif acapkali dipergunakan sebagai suatu ekspresi melalui niat konsumen guna melakukan suatu pembelian

### C. Motivasi Kerja

Hasil tabel terhadap motivasi kerja pencapaian hasil kerja diketahui bahwa yang dimiliki oleh sebagian besar responden adalah baik (28.6%).68 persen sisanya memiliki sikap kerja yang cukup. Hasil tabel terhadap motivasi kerja pengakuan hasil kerja diketahui bahwa yang dimiliki oleh sebagian besar responden adalah baik (80.0%).17 persen sisanya memiliki sikap kerja yang cukup. Hasil tabel terhadap motivasi kerja pengembangan potensi individu diketahui bahwa yang dimiliki oleh sebagian besar responden adalah baik (42.9%).57 persen sisanya memiliki sikap kerja yang cukup. Hasil tabel terhadap motivasi kerja kualitas supervisi diketahui bahwa yang dimiliki oleh sebagian besar responden adalah baik (68.6%).31 persen sisanya memiliki sikap kerja yang cukup.

Berdasarkan Anoraga (2002) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu model dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh karena itu, motivasi kerja dalam psikologi biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu upaya perusahaan dalam rangka menggerakkan dan mengarahkan para karyawannya agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab sehingga dapat mencapai sasaran dan tujuan perusahaan. Jadi, motivasi kerja juga dapat dikatakan sebagai pendorong semangat karyawan bekerja lebih baik lagi. Menurut Ardana dkk. (2008), dimensi motivasi kerja karyawan adalah Gaji, Kondisi Sosial Lingkungan Kerja dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja. Dapat dilihat dari CV Iswara ini memiliki kondisi sosial lingkungan kerja dan kondisi fisik lingkungan kerja yang baik, dikarenakan dari hasil penelitian yang didapatkan bahwa motivasi kerja pencapaian hasil kerja, motivasi kerja pengakuan hasil dan motivasi kerja pengembangan potensi individu diketahui bahwa yang dimiliki oleh sebagian besar responden adalah baik.

#### D. Produktivitas Kerja

Hasil tabel terhadap diketahui bahwa produktivitas kerja yang dimiliki oleh sebagian besar responden adalah baik (60.0%). 40 persen sisanya memiliki sikap kerja yang cukup.

Sedarmayanti (2009) mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Hal ini menjelaskan bahwa CV Iswara mampu menghasilkan dan meningkatkan barang dan jasa. Kemudian Simamora (2006) menyatakan bahwa produktivitas kerja dapat diukur melalui hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Semakin tinggi tingkat produktivitas pegawai maka untuk capaian yang diinginkan oleh suatu perusahaan tersebut akan semakin baik.

#### E. Hubungan Sikap Kerja Dengan Produktivitas Kerja

Berdasarkan uji signifikan terhadap tabel tersebut hasil uji statistic hubungan sikap dengan produktivitas memiliki nilai  $p \text{ value} = 0.001^b$  ( $\text{sig} < 0,05$ ). Hubungan sikap kerja terhadap produktivitas kerja diperoleh koefisien regresi sebesar 0,407. Hasil tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif, artinya semakin baik sikap kerja akan berpengaruh terhadap semakin baik produktivitas kerja. Interpretasi data digunakan untuk menunjukkan kesesuaian data yang diperoleh dari jawaban responden dengan kerangka teori yang dipakai sehingga akan dihasilkan suatu pemahaman yang mengarah pada bagaimana relevansi teori yang dipakai dengan data yang diperoleh.

Menurut Panji Anoraga dan Janti Soegiastuti (2012) dalam pencapaian yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas, salah satunya adalah keterampilan dan sikap kerja. Produktivitas karyawan tidak maksimal jika tenaga kerja yang ada tidak sungguh sungguh dalam menjalankan pekerjaannya. Oleh sebab itu suatu perusahaan memerlukan tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan sikap kerja yang baik dalam bekerja pada bidangnya karena keterampilan dan sikap kerja dapat mendorong suatu produktivitas dan merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas. Dengan demikian setiap tenaga kerja harus meningkatkan keterampilan yang dimiliki agar dapat memberikan yang terbaik untuk industri.

Menurut Kenneth (2010) menjelaskan bahwa sikap kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Sikap kerja sebagai tindakan yang akan diambil karyawan dan kewajiban yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang hasilnya sebanding dengan produktivitas yang ingin dicapai. Indikator karyawan yang merasa puas pada pekerjaannya akan bekerja keras, jujur, tidak malas dan ikut memajukan perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa sikap kerja merupakan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas, suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya dengan kecenderungan respon positif atau negatif untuk memperoleh hal yang diinginkannya dalam pekerjaannya

#### F. Hubungan Motivasi Dengan Produktivitas Kerja

Berdasarkan uji signifikan terhadap tabel tersebut hasil uji statistic hubungan motivasi dengan produktivitas memiliki nilai p value = 0.001<sup>b</sup> (sig < 0,05). Hubungan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja diperoleh koefisien regresi sebesar 0,340. Hasil tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif, artinya semakin baik motivasi kerja akan berpengaruh terhadap semakin baik produktivitas kerja. Interpretasi data digunakan untuk menunjukkan kesesuaian data yang diperoleh dari jawaban responden dengan kerangka teori yang dipakai sehingga akan dihasilkan suatu pemahaman yang mengarah pada bagaimana relevansi teori yang dipakai dengan data yang diperoleh.

Menurut Hasibuan (2012) dengan motivasi diharapkan setiap karyawan dapat membangkitkan keinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tentunya perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar perusahaan tetap mampu bersaing dan dapat mencapai tujuannya, dan faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan adalah motivasi kerja. Penelitian lainnya dilakukan oleh Sunarmie (2016) berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja yang dilihat dari 5 atribut, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan prestasi, kebutuhan aktualisasi diri terhadap

produktivitas kerja karyawan PDAM Palangka Raya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Dari hasil penelitian tersebut yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah kebutuhan akan rasa aman sebesar karena karyawan membutuhkan jaminan akan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Penelitian yang sama pun dilakukan oleh Laksmiari, N (2019) dengan jurnal yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Pengaruh positif menunjukkan bahwa hubungan motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan adalah searah. Jika motivasi kerja semakin tinggi, maka produktivitas kerja karyawan juga semakin tinggi. Hal ini disebabkan karena motivasi kerja yang kuat dapat membantu perusahaan dalam upaya meningkatkan kemampuan dan kemauan karyawan untuk menghasilkan suatu hasil kerja yang memuaskan, sehingga dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam upaya peningkatan produktivitas.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian “Analisis Hubungan Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di CV Iswara” diperoleh kesimpulan, sebagai berikut :

1. Diketahui dari 35 responden karyawan cv.iswara mayoritas berjenis kelamin laki-laki pada umur rata-rata sebagian besar usia responden diatas 31-40 tahun dan masa kerja reponden sebagian besar lebih dari 5 tahun.
2. Gambaran status karyawan pada pekerja pabrik di cv.iswara diperoleh paling banyak sebanyak 18 orang dan memilih karyawan tertentu.
3. Gambaran pendidikan karyawan pada pekerja pabrik di cv.iswara diperoleh paling banyak 11 dan 12 orang. 11 dan 12 orang tersebut yang memilih SD sebanyak 12 orang dan yang memilih SMA sebanyak diperoleh 11.
4. Terdapat hubungan sikap kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan cv.iswara.
5. Terdapat hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan cv.iswara.

#### **5.2 Saran**

1. Bagi Pekerja
  - a) Pekerja sebaiknya terus berusaha memperbaiki sikap kerja kalian dengan cara berfikir positif dan meningkatkan rasa pingin tahu terhadap kegiatan-kegiatan praktik yang disiapkan oleh lahan tersebut. Begitu juga diluar lahan tersebut apabila ada kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan jurusan, sebaiknya ikut bergabung untuk menambah ilmu dan pengalaman. Apabila kalian sudah memiliki evaluasi positif terhadap keahlian kalian maka secara bersamaan sikap kerja kalian semakin baik dan disisi lain kesiapan kerja kalian juga akan semakin meningkat.
  - b) Pekerja juga sebaiknya mendengarkan dan memperhatikan penjelasan dari instruktur lahan tersebut terkait peningkatan motivasi kerja agar ppara

pekerja semakin termotivasi untuk bekerja. Semakin tinggi motivasi kerja kalian maka kesiapan kerja kalian juga akan semakin meningkat.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a) Perlu mengkaji lebih dalam terkait teori dan referensi yang mendukung penelitian, serta melakukan validasi data dan variabel yang digunakan guna memperbaiki hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.
- b) Perlu menggunakan instrumen kuesioner sikap kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja yang berbeda untuk mengetahui perbedaan signifikansi yang dihasilkan dari penelitian yang ada.

## DAFTAR PUSTAKA

- al, A. e. (2020). Pengaruh Motivasi, Sikap Dan Disiplin Kerja.
- Aniek. (2005). Pengaruh Sikap Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Anoraga. 2002. Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. 2008. Perilaku Keorganisasian. Yogyakarta: Graha Ilmu. ----- . 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Burso, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Alam*. Jakarta : Prenademia Group.
- Damiati. et al. (2017). Struktur Sikap. ISBN: 078-602-425-199-4 Halaman: 236
- Dewi, Rijuna. 2006. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Ecogreen Oleochemicals Medan Plant. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Dewi, Sinthia. 2016. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. E-journal Bisma Universitas Ganesha, Manajemen. Vol 4.
- Firdaus, W. (2020). Pengaruh Motivasi, Sikap Dan Disiplin Kerja.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heryenzus, L. &. (2020). PENGARUH MOTIVASI, SIKAP DAN DISIPLIN KERJA .
- Heryenzus, L. (2018). Pengaruh Motivasi, Sikap Dan Disiplin Kerja.
- Hendrajana, I. G. M. R., D. K. Sintaasih., dan P.P.Saroyeni. 2017. Analisis Hubungan Status Kepegawaian, Komitmen Organisasional, Dan Kinerja Karyawan. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Udayana 6.1 (2017):357-378.
- Kenneth, 2010. Teori Sikap Manusia. Edisi 2 Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Laksmiari, N. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11 (1).
- Mathis, R. L dan J. H. Jackson. 2017. Manajemen SDM. Jakarta: Salemba Empat
- Melayu SP Hasibuan. 2014. Organisasi dan motivasi dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta : Bumi Aksara.

- Pandji Anoraga dan Janti Soegiastuti. 2012. Pengantar Bisnis Modern, Kajian Dasar Manajemen Perusahaan. Jakarta: PT Dunia Pustaka Jaya
- Prayitno, Hadi. Ratna Arum Palupi. Khoiron. 2015. "The Effect of Occupational Safety and Health on Work Productivity of Field Workers of Access Network Maintenance at PT. Telkom Kandatel Jember". International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (IJSBAR). Vol. 22 No. 1. Hal : 257- 262
- Putro. (2018). Pengaruh Motivasi, Sikap Dan Disiplin Kerja.
- Romadhoni, S. (2014). Efektivitas Penerapan Metode Brainstorming Terhadap Peningkatan Minat dan Prestasi Belajar Ekonomi Siswa Kelas X SMK YPKK Sleman. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sastrohadiwiryo, B.S. dan A.S. Hadaningsih. 2019. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Edisi Revisi. Sinar Grafika Offset. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi.
- Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai. Teori Pengukuran dan Implikasi. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sunarmie. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Ulum Ilmu Sosial Dan Humaniora, Vol. 1, No. 2, Hal: 116-126.
- Suma'mur, PK. 2014. Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja. Jakarta: Sagung Seto.
- Sutrisno, Edy. 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Jakarta : Kencana.
- Sutrisno. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Perdana Media.
- Sunyoto, Danang. 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Caps(Center for Academic Publishing Service)
- Witari, B. (2020). PENGARUH MOTIVASI, SIKAP DAN DISIPLIN KERJA . Batam.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Widnyana, I.G.N., D. K. Sintaasih, dan I. G. Riana. Efek Pemoderasian Status Pegawai Pada Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan Vol. 10, No.1. Februari 2016.

# LAMPIRAN

## LAMPIRAN

### Informed Consent

#### **Penelitian tentang Analisis Hubungan Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di CV Iswara**

Perkenalkan saya Komang Aditya S.N mahasiswa Politeknik Kesehatan Kemenkes Malang dari Program Studi STr Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Pada kesempatan ini, saya bermaksud untuk mengadakan survei penelitian tentang “**Analisis Hubungan Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di CV Iswara**”.

Saya mohon kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara/i untuk meluangkan waktu sebentar mengisi kuisisioner ini. Survei ini bersifat rahasia, data Bapak/ Ibu/ Saudara/i saya jamin kerahasiaannya.

Sehubungan dengan hal tersebut, saya mohon kiranya Bapak/ Ibu/ Saudara/i mengisi kuesioner dengan sejujur-jujurnya. Saya sangat berterima kasih atas peran serta Bapak/ Ibu/ Saudara/i menjadi responden dalam penelitian ini. Semoga penelitian ini bisa memberi manfaat bagi kita semua.

Hormat saya,

Komang Aditya S.N

## Lembar Pernyataan Kesiediaan Responden

*(Informed Consent)*

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama :

Umur :

Dengan ini saya menyatakan bersedia menjadi responden tanpa paksaan dari pihak manapun guna mengisi kuesioner penelitian berjudul tentang **“Analisis Hubungan Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Cv Iswara”**. Saya telah mengetahui jika seluruh informasi yang saya berikan terhadap peneliti akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Demikian surat pernyataan yang telah saya buat, atas perhatian dan kerjasamanya saya ucapkan terimakasih.

Tanda Tangan,

(.....)

## LEMBAR KUISIONER

Nama :  
.....

Usia :  
.....

Jenis Kelamin  Laki-laki  Perempuan

Status Karyawan  Magang  
 Karyawan Waktu Tertentu (KWT)  
 Karyawan Tetap (Kartap)

Pendidikan Karyawan  SD / Sederajat  Diploma 3 (D3) / Akademik  
 SLTP / Sederajat  Perguruan tinggi (S1/S2/S3)

Lama Masa Kerja  SMA / SMK/ Sederajat  
 < 6 Bulan  3 – 5 Tahun  
 6 Bulan – 3 Tahun  > 5 Tahun

Mulai bekerja sejak bulan ..... tahun .....

Pilihah jawaban yang tersedia

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

AS-TS = Antara Setuju – Tidak Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

## A) MOTIVASI

### Pencapaian Hasil Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	AS-TS	S	SS
1	Selama saya bekerja di pabrik ini, saya selalu melakukan pekerjaan dengan baik tanpa ada kesalahan Tindakan					
2	Saya berupaya mencapai prestasi kerja yang lebih baik dalam bekerja di pabrik					
3	Saya bertanggung jawab dengan semua tindakan karyawan yang saya lakukan					
4	Saya tidak pernah puas dengan hasil kerja saya karena saya ingin melebihi hasil kerja rekan saya					

### Pengakuan Hasil Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	AS-TS	S	SS
1	Rekan kerja akan memberikan pujian, jika bekerja dengan baik					
2	Penghargaan hasil kerja yang diberikan atasan saya, mendorong saya bekerja lebih giat					
3	Saya memberikan pengakuan atas prestasi kerja yang dicapai oleh rekan kerja					
4	Pengakuan atas prestasi kerja yang diberikan oleh rekan kerja membuat saya merasa senang					

### Pengembangan Potensi Individu

No	Pertanyaan	STS	TS	AS-TS	S	SS
1	Kesempatan untuk meningkatkan kemampuan diri terbuka bagi karyawan di pabrik ini					
2	Di pabrik ini, prestasi kerja saya dihargai dengan cara pemberian reward					
3	Di pabrik ini tidak membatasi pengembangan potensi individu seperti mengizinkan karyawan untuk melanjutkan pendidikan dengan biaya sendiri					

### Kualitas Supervisi

No	Pertanyaan	STS	TS	AS-TS	S	SS
1	Supervisi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan dilakukan secara wajar					
2	Di ruangan tempat saya bekerja, kegiatan supervisi yang dilakukan oleh atasan dilakukan secara efektif					
3	Karyawan yang melakukan tindak penyimpangan kerja diberikan teguran oleh atasan					

### B) SIKAP KERJA

#### Kognitif

No	Pertanyaan	STS	TS	AS-TS	S	SS
1	Untuk meningkatkan kemampuan kerja, saya senang mengikuti Pelatihan					
2	Menurut saya prestasi dalam					

	bekerja tidaklah penting					
3	Menurut saya mengikuti pelatihan kerja yang diadakan perusahaan adalah penting sekali untuk Karyawan					
4	Saya senang mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan, karena dapat menambah pengetahuan Karyawan					

b) Afektif

No	Pertanyaan	STS	TS	AS-TS	S	SS
1	Saya terbiasa menyelesaikan pekerjaan lambat dan sedikit ceroboh					
2	Tanpa dipernitahkan atasan saya enggan mengerjakan pekerjaan yang bukan kerjaan saya					
3	Saya sulit merubah cara kerja saya yang santai dan lambat					

c) Konatif

No	Pertanyaan	STS	TS	AS-TS	S	SS
1	Saya senantiasa memberikan hasil kerja yang terbaik					
2	Jika saya kesal pada atasan, saya tetap semangat dan rajin bekerja					
3	Saya akan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan baik					
4	Saat jam kerja berlangsung saya senang mencuri curi waktu istirahat					
5	Untuk bekerja maksimal menurut saya perusahaan perlu membuat ketentuan ketentuan karyawan datang tepat					

Waktu						
-------	--	--	--	--	--	--

### C) PRODUKTIVITAS KERJA

No	Pertanyaan	STS	TS	AS-TS	S	SS
1	Kualitas hasil kerja saya sudah sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan					
2	Kuantitas hasil kerja saya sudah sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan					
3	Saya teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan					
4	Saya tepat waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan					
5	Saya bekerja sesuai dengan standar yang ditentukan					
6	Saya melakukan pekerjaan dengan sungguh sungguh , karena pekerjaan ini penting bagi saya.					
7	Saya sering terlambat masuk kerja.					
8	Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja saya.					
9	Saya melaksanakan kerja tanpa melakukan kesalahan.					
10	Saya berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.					
11	Atasan saya sangat puas dengan hasil kerja saya.					
12	Dari waktu kewaktu, produktivitas saya semakin meningkat.					

Sumber : <https://repository.stie-mce.ac.id/1575/8/8.%20Lampiran.pdf>

Lampiran : DATA SIKAP KERJA RESPONDEN DI CV ISWARA TH 2023

NO. RESPONDEN	KOGNITIF				AFEKTIF			KONATIF				
	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	4	5
1	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
2	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
3	4	5	5	5	4	3	3	4	3	4	3	4
4	4	5	5	5	4	3	3	4	3	4	3	4
5	4	5	5	5	4	3	3	4	3	4	3	4
6	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
7	4	5	4	5	5	3	4	5	4	5	5	4
8	4	5	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4
9	4	5	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4
10	3	4	4	5	4	3	4	5	3	4	4	4
11	4	5	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4
12	4	5	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4
13	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	1	5
14	4	5	5	5	4	3	3	4	3	4	3	4
15	4	5	5	5	4	3	5	4	4	4	2	5
16	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
17	4	5	5	5	4	3	3	4	3	4	3	4
18	4	5	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4

Lampiran : DATA PRODUKTIVITAS KERJA RESPONDEN DI CV ISWARA TH 2023

NO. RESPONDEN	NO. SOAL												JUMLAH SCORE	RATA-RATA	KATEGORI
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			
1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	5			
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
3	3	3	4	4	3	5	4	5	1	5	3	4			
4	3	3	4	4	3	5	4	5	1	5	3	4			
5	3	3	4	4	3	5	4	5	1	5	3	4			
6	4	4	2	3	4	4	4	4	2	4	3	4			
7	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5			
8	4	4	4	4	3	5	4	4	1	5	3	4			
9	4	4	4	4	3	5	4	4	1	5	3	4			
10	4	4	2	3	4	4	4	4	2	4	3	4			
11	4	4	4	4	3	5	4	4	1	5	3	4			
12	4	4	4	4	3	5	4	4	1	5	3	4			
13	3	3	4	4	4	4	3	4	1	5	3	3			
14	3	3	4	4	3	5	4	5	1	5	3	4			
15	4	4	4	5	3	5	4	4	1	5	3	4			
16	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4			
17	3	3	4	4	3	5	4	5	1	5	3	4			
18	4	4	4	4	3	5	4	4	1	5	3	4			
19	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3			
20	4	4	4	1	4	5	5	4	1	4	3	4			
21	3	3	3	3	3	4	3	5	1	4	3	3			
22	4	4	4	2	3	4	4	4	2	4	3	3			
23	4	4	4	5	3	5	4	4	1	5	3	4			
24	5	5	4	4	5	4	4	4	1	4	5	4			

25	4	4	5	4	5	4	5	4	1	5	4	5			
26	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	4	4			
27	4	4	4	5	3	5	4	4	1	5	3	4			
28	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5			
29	4	4	2	3	4	4	4	4	2	4	3	4			
30	4	4	2	3	4	4	4	4	2	4	3	4			
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
32	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4			
33	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4			
34	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4			
35	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4			

Lampiran : Data Regresi

No	SIKAP KERJA											
	KOGNITIF				AFEKTIF				KONATIF			
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12
3	4	5	5	5	4	3	3	4	3	4	3	4
4	4	5	5	5	4	3	3	4	3	4	3	4
5	4	5	5	5	4	3	3	4	3	4	3	4
6	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
10	3	4	4	5	4	3	4	5	3	4	4	4
13	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	1	5
14	4	5	5	5	4	3	3	4	3	4	3	4
17	4	5	5	5	4	3	3	4	3	4	3	4
19	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
20	4	5	4	4	4	1	4	5	3	4	5	4
21	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	2	4
22	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4
29	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4

X1.1	SIKAP KERJA											
	KOGNITIF				AFEKTIF				KONATIF			
	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	
0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	1	0	
0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	8.6	0.0	0.0	0.0	0.0	2.9	0.0	
0	5	0	0	0	1	1	0	0	0	4	0	
0.0	14.3	0.0	0.0	0.0	2.9	2.9	0.0	0.0	0.0	11.4	0.0	
1	1	1	5	6	19	7	8	7	1	5	0	
2.9	2.9	2.9	14.3	17.1	54.3	20.0	22.9	20.0	2.9	14.3	0.0	
32	11	22	18	26	12	18	20	24	29	20	31	
91.4	31.4	62.9	51.4	74.3	34.3	51.4	57.1	68.6	82.9	57.1	88.6	
2	18	12	12	3	0	9	7	4	5	5	4	
5.7	51.4	34.3	34.3	8.6	0.0	25.7	20.0	11.4	14.3	14.3	11.4	
4.029	4.200	4.314	4.200	3.914	3.143	4.000	3.971	3.914	4.114	3.686	4.114	

X1.1	SIKAP KERJA											
	KOGNITIF				AFEKTIF				KONATIF			
	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	
0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	1	0	
0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	8.6	0.0	0.0	0.0	0.0	2.9	0.0	
0	5	0	0	0	1	1	0	0	0	4	0	
0.0	14.3	0.0	0.0	0.0	2.9	2.9	0.0	0.0	0.0	11.4	0.0	
1	1	1	5	6	19	7	8	7	1	5	0	
2.9	2.9	2.9	14.3	17.1	54.3	20.0	22.9	20.0	2.9	14.3	0.0	
32	11	22	18	26	12	18	20	24	29	20	31	
91.4	31.4	62.9	51.4	74.3	34.3	51.4	57.1	68.6	82.9	57.1	88.6	
2	18	12	12	3	0	9	7	4	5	5	4	

5.7	51.4	34.3	34.3	8.6	0.0	25.7	20.0	11.4	14.3	14.3	11.4
4.029	4.200	4.314	4.200	3.914	3.143	4.000	3.971	3.914	4.114	3.686	4.114

**MOTIVASI KERJA**

PENCAPAIAN HASIL KERJA				PENGAKUAN HASIL KERJA				PENGEMBANGAN POTENSI INDIVIDU		KUALITAS SUPERVISI		
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13
1	4	4	2	3	5	5	5	4	4	3	3	5
1	4	4	2	3	5	5	5	3	3	3	3	5
1	4	4	2	3	5	5	5	3	3	3	3	5
3	4	4	3	4	5	5	5	4	3	4	3	4
3	4	4	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4
4	4	4	2	5	5	5	5	4	4	4	4	4
1	4	4	2	3	5	5	5	3	3	3	3	5
1	4	4	2	3	5	5	5	3	3	3	3	5
3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4
1	5	1	1	3	5	4	3	5	4	4	4	5
1	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4
2	4	1	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3
3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4
3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4

**MOTIVASI KERJA**

PENCAPAIAN HASIL KERJA				PENGAKUAN HASIL KERJA				PENGEMBANGAN POTENSI INDIVIDU		KUALITAS SUPERVISI		
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13
17	0	2	5	0	0	2	0	0	0	0	0	0
48.6	0.0	5.7	14.3	0.0	0.0	5.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
2	0	2	13	1	1	1	2	0	0	0	0	0
5.7	0.0	5.7	37.1	2.9	2.9	2.9	5.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
5	3	2	6	9	0	2	5	16	8	7	10	1
14.3	8.6	5.7	17.1	25.7	0.0	5.7	14.3	45.7	22.9	20.0	28.6	2.9
9	26	26	11	19	14	15	10	16	25	25	22	14
25.7	74.3	74.3	31.4	54.3	40.0	42.9	28.6	45.7	71.4	71.4	62.9	40.0
2	6	3	0	6	20	15	18	3	2	3	3	20
5.7	17.1	8.6	0.0	17.1	57.1	42.9	51.4	8.6	5.7	8.6	8.6	57.1
2.343	4.086	3.743	2.657	3.857	4.514	4.143	4.257	3.629	3.829	3.886	3.800	4.543

**PRODUKTIVITAS KERJA**

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y
3	3	4	4	3	5	4	5	1	5	3	4	<b>44</b>
3	3	4	4	3	5	4	5	1	5	3	4	<b>44</b>
3	3	4	4	3	5	4	5	1	5	3	4	<b>44</b>
4	4	2	3	4	4	4	4	2	4	3	4	<b>42</b>
4	4	2	3	4	4	4	4	2	4	3	4	<b>42</b>
3	3	4	4	4	4	3	4	1	5	3	3	<b>41</b>
3	3	4	4	3	5	4	5	1	5	3	4	<b>44</b>
3	3	4	4	3	5	4	5	1	5	3	4	<b>44</b>
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	<b>44</b>
4	4	4	1	4	5	5	4	1	4	3	4	<b>43</b>
3	3	3	3	3	4	3	5	1	4	3	3	<b>38</b>
4	4	4	2	3	4	4	4	2	4	3	3	<b>41</b>
4	4	2	3	4	4	4	4	2	4	3	4	<b>42</b>
4	4	2	3	4	4	4	4	2	4	3	4	<b>42</b>

**PRODUKTIVITAS KERJA**

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12
0	0	0	1	0	0	0	0	17	0	0	0
0.0	0.0	0.0	2.9	0.0	0.0	0.0	0.0	48.6	0.0	0.0	0.0
0	0	4	1	0	0	0	0	9	0	0	0
0.0	0.0	11.4	2.9	0.0	0.0	0.0	0.0	25.7	0.0	0.0	0.0
7	7	1	5	15	0	3	0	1	0	22	4
20.0	20.0	2.9	14.3	42.9	0.0	8.6	0.0	2.9	0.0	62.9	11.4
26	27	28	24	18	16	28	24	8	18	12	29
74.3	77.1	80.0	68.6	51.4	45.7	80.0	68.6	22.9	51.4	34.3	82.9
2	1	2	4	2	19	4	11	0	17	1	2
5.7	2.9	5.7	11.4	5.7	54.3	11.4	31.4	0.0	48.6	2.9	5.7
3.857	3.829	3.800	3.829	3.629	4.543	4.029	4.314	2.000	4.486	3.400	3.943

**Lampiran : Data Validitas**

No	SIKAP KERJA											
	KOGNITIF				AFEKTIF				KONATIF			
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12
1	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4
2	4	5	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4
3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	5	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4
5	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	1	5
6	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	2	4
7	4	5	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4
8	4	5	5	5	4	3	3	4	3	4	3	4
9	4	5	5	5	4	3	3	4	3	4	3	4
10	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
11	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	3	2	2	3	1	2	2	3	4	3	4
13	4	5	5	5	4	3	5	4	4	4	2	5
14	4	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	5
15	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4
16	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
17	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4
18	2	2	4	2	4	1	4	3	3	3	2	2
19	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4
20	4	5	5	5	4	3	3	4	3	4	3	4

	SIKAP KERJA											
	KOGNITIF				AFEKTIF				KONATIF			
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12
0.677	0.759	0.673	0.700	0.600	0.810	0.598	0.540	0.563	0.476	0.452	0.595	
0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	
0.32	1.01	0.62	0.89	0.27	0.83	0.94	0.43	0.34	0.16	1.10	0.37	

**MOTIVASI KERJA**

PENCAPAIAN HASIL KERJA				PENGAKUAN HASIL KERJA				PENGEMBANGAN POTENSI INDIVIDU		KUALITAS SUPERVISI		
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13
4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5
1	4	4	1	5	5	5	5	3	4	4	4	5
4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5
4	4	4	2	5	5	5	5	4	4	4	4	4
1	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4
4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5
1	4	4	2	3	5	5	5	3	3	3	3	5
1	4	4	2	3	5	5	5	3	3	3	3	5
3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	3	1	1	3	3	4	3	3	4	4	4	3
1	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	5
1	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	5
1	5	5	3	3	5	5	3	3	4	5	5	5
2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5
1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4
2	3	1	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3
1	4	4	2	3	5	5	5	4	4	3	3	5

**MOTIVASI KERJA**

PENCAPAIAN HASIL KERJA				PENGAKUAN HASIL KERJA				PENGEMBANGAN POTENSI INDIVIDU		KUALITAS SUPERVISI		
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13
0.485	0.776	0.833	0.538	0.783	0.785	0.674	0.739	0.545	0.607	0.579	0.559	0.660
0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444
2.22	0.26	1.17	1.25	0.75	0.75	0.69	0.91	0.46	0.27	0.30	0.33	0.57

**PRODUKTIVITAS KERJA**

<b>Y.1</b>	<b>Y.2</b>	<b>Y.3</b>	<b>Y.4</b>	<b>Y.5</b>	<b>Y.6</b>	<b>Y.7</b>	<b>Y.8</b>	<b>Y.9</b>	<b>Y.10</b>	<b>Y.11</b>	<b>Y.12</b>	<b>Y</b>
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	<b>50</b>
4	4	4	4	3	5	4	4	1	5	3	4	<b>45</b>
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>48</b>
4	4	4	4	3	5	4	4	1	5	3	4	<b>45</b>
3	3	4	4	4	4	3	4	1	5	3	3	<b>41</b>
3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	<b>32</b>
4	4	4	4	3	5	4	4	1	5	3	4	<b>45</b>
3	3	4	4	3	5	4	5	1	5	3	4	<b>44</b>
3	3	4	4	3	5	4	5	1	5	3	4	<b>44</b>
4	4	2	3	4	4	4	4	2	4	3	4	<b>42</b>
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	<b>50</b>
4	4	4	1	4	5	5	4	1	4	3	4	<b>43</b>
4	4	4	5	3	5	4	4	2	5	3	4	<b>47</b>
4	4	4	5	3	5	4	4	1	5	3	4	<b>46</b>
5	5	4	4	5	4	4	4	1	4	5	4	<b>49</b>
4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	<b>46</b>
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	<b>50</b>
4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	4	4	<b>49</b>
4	4	4	2	3	4	4	4	2	4	3	3	<b>41</b>
3	3	4	4	5	5	4	5	5	5	3	4	<b>50</b>

**PRODUKTIVITAS KERJA**

<b>Y.1</b>	<b>Y.2</b>	<b>Y.3</b>	<b>Y.4</b>	<b>Y.5</b>	<b>Y.6</b>	<b>Y.7</b>	<b>Y.8</b>	<b>Y.9</b>	<b>Y.10</b>	<b>Y.11</b>	<b>Y.12</b>
0.448	0.448	0.495	0.461	0.494	0.659	0.560	0.620	0.594	0.468	0.570	0.727
0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444
0.27	0.27	0.24	0.83	0.45	0.58	0.26	0.30	1.84	0.57	0.36	0.13

## Lampiran : Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Jumlah	Persen	Mean
Usia				35.97
1	<30 tahun	11	31.4%	
2	31-40 tahun	13	37.2%	
3	>40 tahun	11	31.4%	
Total		35	100%	
Jenis Kelamin				
1	Laki-laki	19	54.3%	
2	Perempuan	16	45.7%	
Total		35	100 %	
Status Karyawan				
1	Tetap	17	48.6%	
2	Tertentu	18	51.4%	
Total		35	100 %	
Pendidikan				
1	SD	11	31.4%	
2	SMP	7	20.0%	
3	SMA	12	34.3%	
4	PT	5	14.3%	
Total		35	100 %	
Masa Kerja				
1	<6 bulan	1	2.9%	
2	6 bulan - 3 tahun	5	14.3%	
3	3 - 5 tahun	13	37.1%	
4	>5 tahun	16	45.7%	
Total		35	100%	

## Lampiran : Uji Validitas

Variabel	Indikator	Item	r hit	r tabel	Ket.
Sikap Kerja	Kognitif	X1.1	0.677	0.444	Valid
		X1.2	0.759	0.444	Valid
		X1.3	0.673	0.444	Valid
		X1.4	0.700	0.444	Valid
	Afektif	X1.5	0.600	0.444	Valid
		X1.6	0.810	0.444	Valid
		X1.7	0.598	0.444	Valid
	Konatif	X1.8	0.540	0.444	Valid
		X1.9	0.563	0.444	Valid
		X1.10	0.476	0.444	Valid
		X1.11	0.452	0.444	Valid
		X1.12	0.595	0.444	Valid
Motivasi Kerja	Pencapaian Hasil Kerja	X2.1	0.485	0.444	Valid
		X2.2	0.776	0.444	Valid
		X2.3	0.833	0.444	Valid
		X2.4	0.538	0.444	Valid
	Pengakuan Hasil Kerja	X2.5	0.783	0.444	Valid
		X2.6	0.785	0.444	Valid
		X2.7	0.674	0.444	Valid
		X2.8	0.739	0.444	Valid
	Pengembangan Potensi	X2.9	0.545	0.444	Valid
		X2.10	0.607	0.444	Valid
	Kualitas Supervisi	X2.11	0.579	0.444	Valid
		X2.12	0.559	0.444	Valid
		X2.13	0.660	0.444	Valid
Produktivitas Kerja	Produktivitas Kerja	Y.1	0.448	0.444	Valid
		Y.2	0.448	0.444	Valid
		Y.3	0.495	0.444	Valid
		Y.4	0.461	0.444	Valid
		Y.5	0.494	0.444	Valid
		Y.6	0.659	0.444	Valid
		Y.7	0.560	0.444	Valid
		Y.8	0.620	0.444	Valid
		Y.9	0.594	0.444	Valid
		Y.10	0.468	0.444	Valid
		Y.11	0.570	0.444	Valid
		Y.12	0.727	0.444	Valid

**Lampiran : Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Batas Nilai	Ket.
Sikap Kerja	0.844	0.600	Reliabel
Motivasi Kerja	0.868	0.600	Reliabel
Produktivitas Kerja	0.740	0.600	Reliabel

**Lampiran : Sikap Kerja Dengan Produktivitas Kerja**

Variabel	Kategori	Jumlah	Persen
Sikap Kerja	Kognitif		
	Baik	29	82.9%
	Cukup	6	17.1%
	Tidak baik	0	0.0%
	Total	35	100 %

Variabel	Kategori	Jumlah	Persen
Sikap Kerja	Afektif		
	Baik	13	37.1%
	Cukup	22	62.9%
	Tidak baik	0	0.0%
	Total	35	100%

Variabel	Kategori	Jumlah	Persen
Sikap Kerja	Konatif		
	Baik	29	82.9%
	Cukup	6	17.1%
	Tidak baik	0	0.0%
	Total	35	100%

**Lampiran : Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja**

Variabel	Kategori	Jumlah	Persen
Motivasi Kerja	Pencapaian Hasil Kerja		
	Baik	10	28.6%
	Cukup	24	68.6%
	Tidak baik	1	2.8%
	Total	35	100%

Variabel	Kategori	Jumlah	Persen
Motivasi Kerja	Pengakuan Hasil Kerja		
	Baik	28	80.0%
	Cukup	6	17.1%
	Tidak baik	1	2.9%
	Total	35	100%

Variabel	Kategori	Jumlah	Persen
Motivasi Kerja	Pengembangan Potensi Individu		
	Baik	15	42.9%
	Cukup	20	57.1%
	Tidak baik	0	0.0%
	Total	35	100%

Variabel	Kategori	Jumlah	Persen
Motivasi Kerja	Kualitas Supervisi		
	Baik	24	68.6%
	Cukup	11	31.4%
	Tidak baik	0	0.0%
	Total	35	100%

### Lampiran : Produktivitas Kerja

Variabel	Kategori	Jumlah	Persen
Produktivitas Kerja	Produktivitas Kerja		
	Baik	21	60.0%
	Cukup	14	40.0%
	Tidak baik	0	0.0%
	Total	35	100%

### Lampiran : Hasil Sikap Kerja Dengan Produktivitas Kerja

Item	STS		TS		AS		S		SS		Mean	Ket.
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
X1.1	0	0.0	0	0.0	1	2.9	32	91.4	2	5.7	4.029	Baik
X1.2	0	0.0	5	14.3	1	2.9	11	31.4	18	51.4	4.200	Baik
X1.3	0	0.0	0	0.0	1	2.9	22	62.9	12	34.3	4.314	Baik
X1.4	0	0.0	0	0.0	5	14.3	18	51.4	12	34.3	4.200	Baik
Kognitif											4.186	Baik
X1.5	0	0.0	0	0.0	6	17.1	26	74.3	3	8.6	3.914	Baik
X1.6	3	8.6	1	2.9	19	54.3	12	34.3	0	0.0	3.143	Cukup
X1.7	0	0.0	1	2.9	7	20.0	18	51.4	9	25.7	4.000	Baik
Afektif											3.686	Baik
X1.8	0	0.0	0	0.0	8	22.9	20	57.1	7	20.0	3.971	Baik
X1.9	0	0.0	0	0.0	7	20.0	24	68.6	4	11.4	3.914	Baik
X1.10	0	0.0	0	0.0	1	2.9	29	82.9	5	14.3	4.114	Baik
X1.11	1	2.9	4	11.4	5	14.3	20	57.1	5	14.3	3.686	Baik
X1.12	0	0.0	0	0.0	0	0.0	31	88.6	4	11.4	4.114	Baik
Konatif											3.960	Baik
<b>Sikap Kerja</b>											<b>3.944</b>	<b>Baik</b>

### Lampiran : Hasil Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja

Item	STS		TS		AS		S		SS		Mean	Ket.
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
X2.1	17	48.6	2	5.7	5	14.3	9	25.7	2	5.7	2.343	Cukup
X2.2	0	0.0	0	0.0	3	8.6	26	74.3	6	17.1	4.086	Baik
X2.3	2	5.7	2	5.7	2	5.7	26	74.3	3	8.6	3.743	Baik
X2.4	5	14.3	13	37.1	6	17.1	11	31.4	0	0.0	2.657	Cukup
Pencapaian Hasil Kerja											3.207	Cukup
X2.5	0	0.0	1	2.9	9	25.7	19	54.3	6	17.1	3.857	Baik
X2.6	0	0.0	1	2.9	0	0.0	14	40.0	20	57.1	4.514	Baik
X2.7	2	5.7	1	2.9	2	5.7	15	42.9	15	42.9	4.143	Baik
X2.8	0	0.0	2	5.7	5	14.3	10	28.6	18	51.4	4.257	Baik
Pengakuan Hasil Kerja											4.193	Baik
X2.9	0	0.0	0	0.0	16	45.7	16	45.7	3	8.6	3.629	Cukup
X2.10	0	0.0	0	0.0	8	22.9	25	71.4	2	5.7	3.829	Baik
Pengembangan Potensi Individu											3.729	Baik
X2.11	0	0.0	0	0.0	7	20.0	25	71.4	3	8.6	3.886	Baik
X2.12	0	0.0	0	0.0	10	28.6	22	62.9	3	8.6	3.800	Baik
X2.13	0	0.0	0	0.0	1	2.9	14	40.0	20	57.1	4.543	Baik
Kualitas Supervisi											4.076	Baik
<b>Motivasi Kerja</b>											<b>3.801</b>	<b>Baik</b>

## Lampiran : Hasil Produktivitas Kerja

Item	STS		TS		AS		S		SS		Mean	Ket.
	F	%	f	%	f	%	F	%	f	%		
Y.1	0	0.0	0	0.0	7	20.0	26	74.3	2	5.7	3.857	Baik
Y.2	0	0.0	0	0.0	7	20.0	27	77.1	1	2.9	3.829	Baik
Y.3	0	0.0	4	11.4	1	2.9	28	80.0	2	5.7	3.800	Baik
Y.4	1	2.9	1	2.9	5	14.3	24	68.6	4	11.4	3.829	Baik
Y.5	0	0.0	0	0.0	15	42.9	18	51.4	2	5.7	3.629	Cukup
Y.6	0	0.0	0	0.0	0	0.0	16	45.7	19	54.3	4.543	Baik
Y.7	0	0.0	0	0.0	3	8.6	28	80.0	4	11.4	4.029	Baik
Y.8	0	0.0	0	0.0	0	0.0	24	68.6	11	31.4	4.314	Baik
Y.9	17	48.6	9	25.7	1	2.9	8	22.9	0	0.0	2.000	Tidak baik
Y.10	0	0.0	0	0.0	0	0.0	18	51.4	17	48.6	4.486	Baik
Y.11	0	0.0	0	0.0	22	62.9	12	34.3	1	2.9	3.400	Cukup
Y.12	0	0.0	0	0.0	4	11.4	29	82.9	2	5.7	3.943	Baik
<b>Produktivitas Kerja</b>											<b>3.805</b>	<b>Baik</b>

## Lampiran : Hasil Sikap Kerja, Motivasi Dan Produktivitas

Variabel	Kategori	Jumlah	Persen
<b>Sikap Kerja</b>	<b>Kognitif</b>		
	Baik	29	82.9%
	Cukup	6	17.1%
	Tidak baik	0	0.0%
	<b>Afektif</b>		
	Baik	13	37.1%
	Cukup	22	62.9%
	Tidak baik	0	0.0%
	<b>Konatif</b>		
Baik	29	82.9%	
Cukup	6	17.1%	
Tidak baik	0	0.0%	
<b>Motivasi Kerja</b>	<b>Pencapaian Hasil Kerja</b>		
	Baik	10	28.6%
	Cukup	24	68.6%
	Tidak baik	1	2.9%
	<b>Pengakuan Hasil Kerja</b>		
	Baik	28	80.0%
	Cukup	6	17.1%
	Tidak baik	1	2.9%
	<b>Pengembangan Potensi Individu</b>		
	Baik	15	42.9%
	Cukup	20	57.1%
	Tidak baik	0	0.0%

<b>Kualitas Supervisi</b>			
	Baik	24	68.6%
	Cukup	11	31.4%
	Tidak baik	0	0.0%
<b>Produktivitas Kerja</b>			
<b>Produktivitas Kerja</b>	Baik	21	60.0%
	Cukup	14	40.0%
	Tidak baik	0	0.0%
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100%</b>

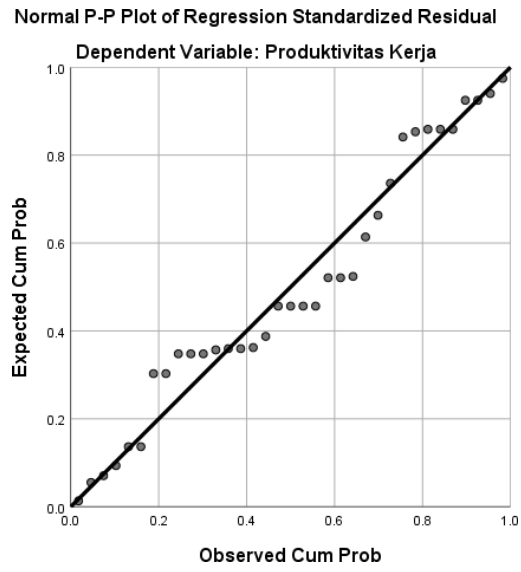
**Lampiran : Data Tabel Sikap Kerja Dan Produktivitas Kerja**

Produktivitas Kerja			
Sikap Kerja	Baik	Cukup	Tidak baik
Baik	18	12	0
Cukup	3	2	0
Tidak Baik	0	0	0

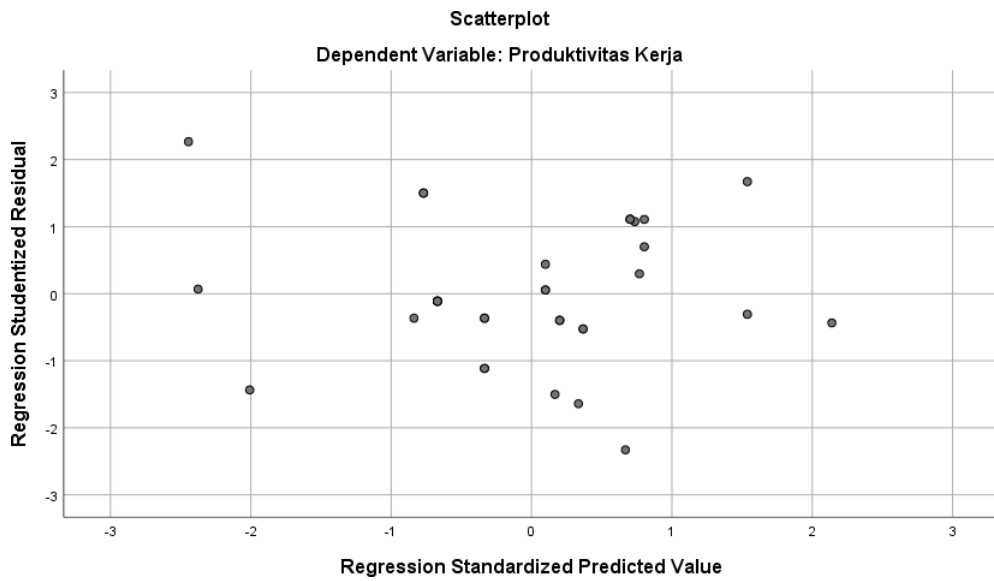
**Lampiran : Data Tabel Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja**

Produktivitas Kerja			
Motivasi	Baik	Cukup	Tidak baik
Baik	17	7	0
Cukup	4	7	0
Tidak Baik	0	0	0

## Lampiran : Uji Normal P-Plot



## Lampiran : Uji Scatterplot



**Lampiran : Uji Multikolinieritas**

**Uji Multikolinieritas**

VIF Test<sup>a</sup>

Collinearity Statistics

Model		Tolerance	VIF
1	Sikap Kerja	0.832	1.202
	Motivasi Kerja	0.832	1.202

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

**Lampiran : Uji Regresi Linier Berganda**

**Regresi Linier Berganda**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.551	8.452		1.130	0.267
	Sikap Kerja	0.407	0.178	0.350	2.280	0.029
	Motivasi Kerja	0.340	0.139	0.376	2.449	0.020

**Lampiran : Uji Simultan**

**Uji Simultan (Uji-F)**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	139.908	2	69.954	9.486	0.001 <sup>b</sup>
	Residual	235.978	32	7.374		
	Total	375.886	34			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Sikap Kerja

**Lampiran : Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.610 <sup>a</sup>	0.372	0.333	2.716

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Sikap Kerja

**Lampiran : Uji Parsial (Uji t)**

**Uji Parsial (Uji-t)**

	Model	T	Sig.
1	(Constant)	1.130	0.267
	Sikap Kerja	2.280	0.029
	Motivasi Kerja	2.449	0.020



**KEMENTERIAN KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA**  
**DIREKTORAT JENDERAL TENAGA KESEHATAN**

POLITEKNIK KESEHATAN KEMENKES MALANG  
Jl. Besar Ijen No. 77 C Malang, 65112 Telp (0341) 566075, 571388 Fax (0341) 556746  
Website : <http://www.poltekkes-malang.ac.id> E-mail : [direktorat@poltekkes-malang.ac.id](mailto:direktorat@poltekkes-malang.ac.id)



Nomor : PP.08.02/F.XXI.19.2 /200 /2023  
Lampiran : -  
Perihal : **Surat Permohonan Ijin Penelitian**

Malang, 21 Desember 2023

Kepada YTh :  
Bapak/Ibu HRD CV.Iswara  
di- tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyusunan Skripsi Mahasiswa Semester VII Prodi ST.r Keselamatan dan Kesehatan Kerja Jurusan Promosi Kesehatan Poltekkes Kemenkes Malang TA. 2023/2024, maka bersama ini kami harapkan Bapak/Ibu berkenan untuk memberikan ijin kepada mahasiswa atas nama

Nama : Komang Aditya S.N  
NIM : P17451204013  
Judul Penelitian : ANALISIS HUBUNGAN SIKAP KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI CV ISWARA  
Periode Penelitian : Desember 2023 - Januari 2024  
Metode Penelitian : Kuantitatif

Untuk melakukan survey pendahuluan dan penelitian di CV.Iswara

Demikian surat ini kami buat. Atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

Ketua ,  
Program Studi  
Keselamatan dan Kesehatan kerja



Dr. SUWOYO, S.Kep.Ns, M.Kes  
NIP. 196803181995031002





# CV. ISWARA

JL. AMPEL DENTO - ASRIKATON  
TELP. (0341) 794881, 794882, 794883  
PAKIS - MALANG



## DRAFT SURAT BALASAN

Nomor : 1//ISW/SDK/2024  
Lampiran : -  
Perihal : Pengambilan data Penelitian

Kepada Yth.

Ketua Program Studi Keselamatan dan Kesehatan Kerja  
Jurusan Promosi Kesehatan Poltekkes Kemenkes Malang  
Di – Tempat

Menindak lanjuti surat No. PP.08.02/F.XXI.19.2/200/2023 perihal Permohonan Ijin penelitian bersama ini kami sampaikan bahwa :

Nama : Komang Aditya Surya Negara  
NIM : P.17451204013  
Judul Penelitian : Analisis Hubungan Sikap Kerja dan Motivasi Kerja  
Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Iswara

Mahasiswa yang bersangkutan telah melakukan pengambilan data penelitian tanggal 26 Desember 2023 - 6 Januari 2024.

Demikian atas perhatiannya kami sampaikan terima kasih

D'Mugi Ramdhani



Manager

20%  
SIMILARITY INDEX20%  
INTERNET SOURCES11%  
PUBLICATIONS11%  
STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	adoc.pub Internet Source	1%	10	dspace.uii.ac.id Internet Source	<1%
2	jurnal.yudharta.ac.id Internet Source	1%	11	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	<1%
3	repository.unj.ac.id Internet Source	1%	12	www.scribd.com Internet Source	<1%
4	ejournal.undiksha.ac.id Internet Source	1%	13	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	<1%
5	repository.itekes-bali.ac.id Internet Source	1%	14	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	<1%
6	123dok.com Internet Source	1%	15	repository.unri.ac.id Internet Source	<1%
7	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id Internet Source	1%	16	repo.dosen.ulm.ac.id Internet Source	<1%
8	es.scribd.com Internet Source	1%	17	Submitted to Poltekkes Kemenkes Malang Student Paper	<1%
9	repository.ub.ac.id Internet Source	1%	18	jurnal.ulb.ac.id Internet Source	<1%
22	repository.pip.semarang.ac.id Internet Source	<1%	19	media.neliti.com Internet Source	<1%
23	docplayer.info Internet Source	<1%	20	staff.uny.ac.id Internet Source	<1%
24	Submitted to Politeknik Negeri Jember Student Paper	<1%	21	eprints.uad.ac.id Internet Source	<1%
25	ejournal.unisri.ac.id Internet Source	<1%			<1%
26	Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Student Paper	<1%	33	H Masiku, H Parung, R U Latief, R Arifuddin. "The Measurement of Proactive and Reactive Performance towards Occupational Health and Safety Program", IOP Conference Series: Earth and Environmental Science, 2021 Publication	<1%
27	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1%	34	vibdoc.com Internet Source	<1%
28	Submitted to Konsorsium Perguruan Tinggi Swasta Indonesia II Student Paper	<1%	35	docobook.com Internet Source	<1%
29	eprints.ums.ac.id Internet Source	<1%	36	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	<1%
30	Submitted to Southville International School and Colleges Student Paper	<1%	37	erepository.uwks.ac.id Internet Source	<1%
31	Submitted to Universitas Muhammadiyah Surakarta Student Paper	<1%	38	repository.stie.moe.ac.id Internet Source	<1%
32	repository.untar.ac.id Internet Source	<1%	39	digilib.unila.ac.id Internet Source	<1%
			40	Submitted to Universitas Merdeka Malang Student Paper	<1%
			41	pdffox.com Internet Source	<1%
				Submitted to Universitas Muria Kudus	

42	Student Paper	<1%	54	eprints.uny.ac.id Internet Source	<1%
43	fr.scribd.com Internet Source	<1%	55	repo.undiksha.ac.id Internet Source	<1%
44	perpustakaan.poltekkes-malang.ac.id Internet Source	<1%	56	Submitted to stie-pembangunan Student Paper	<1%
45	repositori.stiamak.ac.id Internet Source	<1%	57	jurnal.uisu.ac.id Internet Source	<1%
46	repository.umsu.ac.id Internet Source	<1%	58	Submitted to Universitas Papua Student Paper	<1%
47	repository.unhas.ac.id Internet Source	<1%	59	eprints.unpak.ac.id Internet Source	<1%
48	Submitted to Universitas Mulawaman Student Paper	<1%	60	Dodi Kusuma Hadi Soedjoko. "DAMPAK DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI", Cakrawala Management Business Journal, 2019 Publication	<1%
49	anzdoc.com Internet Source	<1%	61	Submitted to Universitas Jember Student Paper	<1%
50	digilib.unisayogya.ac.id Internet Source	<1%	62	ejurnal.unim.ac.id Internet Source	<1%
51	id.123dok.com Internet Source	<1%	63	conference.binadama.ac.id Internet Source	<1%
52	lib.unnes.ac.id Internet Source	<1%			
53	repository.pelitabangsa.ac.id:8080 Internet Source	<1%			

64	repo.uinsatu.ac.id Internet Source	<1%
65	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	<1%
66	repository.upi.edu Internet Source	<1%
67	digilib.uns.ac.id Internet Source	<1%
68	repositori.uma.ac.id Internet Source	<1%
69	repositori.stienobelindonesia.ac.id Internet Source	<1%

Exclude quotes Off  
Exclude bibliography Off

Exclude matches < 24 words