

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Singkat Perusahaan

Perusahaan kecap “CEMARA” Blitar didirikan pada tahun 1991 di Blitar oleh Bapak Djamburi sebagai pemilik sekaligus juga sebagai pemimpin perusahaan hingga sekarang ini, sedangkan bentuk badan usaha dari perusahaan kecap “CEMARA” adalah usaha perorangan, dengan nomor ijin usaha yaitu: 510.121/204/11/2002.

Pada awal produksinya, perusahaan kecap “CEMARA” Blitar bertaraf kecil-kecilan, namun berkat keuletan Bapak Djamburi maka semakin lama usahanya semakin meningkat dan daerah pemasarannya semakin meluas hingga di luar Blitar. Perusahaan kecap “CEMARA” pada awalnya hanya memproduksi satu jenis kecap manis dengan ukuran botol besar, kemudian seiring dengan semakin banyaknya kebutuhan yang diperlukan konsumen maka perusahaan kecap “CEMARA” menambah beberapa jenis produksinya, yaitu kecap manis dengan ukuran botol kaca kecil, botol ukuran tanggung, botol besar, botol plastik dan botol sachet hingga sampai sekarang ini.

2. Misi dan Tujuan Perusahaan

a. Misi Perusahaan

Banyak organisasi yang menetapkan landasan dasar keberadaannya dalam pernyataan misi. Misi ini dapat dipandang sebagai mata rantai untuk melaksanakan tujuan dari organisasi tersebut. Jadi misi ini dapat digunakan sebagai legitimasi keberadaan perusahaan. Maka dari itu, pihak manajemen perusahaan kecap “CEMARA” menetapkan bahwa misi yang diembannya adalah membuat produk dengan kualitas terbaik dan terkontrol, mencapai keuntungan yang maksimal dan mengurangi pengangguran di lingkungan sekitar perusahaan.

b. Tujuan Perusahaan

Setiap perusahaan baik manufaktur atau jasa pasti mempunyai tujuan yang merupakan pedoman bagi perusahaan dan juga sebagai landasan untuk melihat problematika yang ada. Tujuan perusahaan berdasarkan waktunya dibagi menjadi dua yaitu tujuan jangka pendek dan tujuan jangka panjang. Adapun tujuan perusahaan kecap “CEMARA” adalah sebagai berikut:

1) Tujuan jangka pendek

- a) Kelancaran proses produksi perusahaan dengan menyediakan bahan baku yang cukup untuk jangka waktu produksi

- b) Dengan tersedianya bahan baku perusahaan berharap dapat meningkatkan volume penjualan
 - c) Memperkuat posisi perusahaan dalam persaingan di pasar.
- 2) Tujuan jangka panjang
- a) Kemampuan perusahaan untuk mencapai keuntungan yang optimal
 - b) Menjaga kelangsungan perusahaan di masa yang akan datang
 - c) Melakukan ekspansi untuk mengembangkan perusahaan.

3. Lokasi Perusahaan

Penentuan lokasi perusahaan pada suatu daerah merupakan masalah yang penting karena akan mempengaruhi kedudukan perusahaan tersebut. Oleh karena itu dalam memilih lokasi perusahaan harus didasarkan atas pertimbangan dari berbagai faktor yang berhubungan dengan kelancaran jalannya usaha.

Perusahaan kecap “CEMARA” ini berkedudukan di wilayah tepatnya di Jalan Raya Barat No. 19 RT 01 RW 02 Kelurahan Talun Kecamatan Talun Kabupaten Blitar. Alasan pemilihan lokasi ini didasarkan pada faktor-faktor sebagai berikut:

a. Faktor Primer

Faktor primer adalah faktor yang mempunyai pengaruh langsung produksi dan distribusi dari perusahaan yang bersangkutan. Faktor primer meliputi:

1) Bahan Mentah atau Bahan Baku

Pada dasarnya untuk memenuhi kebutuhan akan bahan baku tidak mengalami kesulitan karena sebagian besar dapat dibeli di daerah sekitarnya.

2) Tenaga Kerja

Saat ini perusahaan memperkerjakan 50 orang tetapi di sekitar lokasi perusahaan kecap “CEMARA” merupakan daerah yang cukup banyak tenaga kerja yang tersedia dengan mudah dan relatif lebih murah sehingga kebutuhan terhadap dunia kerja setiap saat dapat terpenuhi.

3) Pemasaran

Perusahaan kecap “CEMARA” terletak dekat dengan jalur lalu lintas yang ramai dan cukup strategis, maka hal ini mempermudah memberikan pelayanan yang cepat, disamping itu kecap yang diproduksi sudah dikenal oleh masyarakat luas.

4) Transportasi

Lokasi perusahaan yang terletak di tengah kota mudah dicapai dengan alat transportasi apapun termasuk alat transportasi umum sehingga hal ini memudahkan dalam hal pengiriman hasil produksi maupun pemenuhan kebutuhan bahan baku. Demikian juga dengan tenaga kerja yang tersedianya sarana transportasi akan lebih mudah menuju tempat kerja.

b. Faktor sekunder

Faktor sekunder adalah faktor yang tidak secara langsung berhubungan dengan produksi dan distribusi. Faktor sekunder ini meliputi:

1) Lingkungan Perusahaan

Tanggapan masyarakat di sekitar lingkungan perusahaan terhadap keadaan perusahaan cukup baik, masyarakat tidak keberatan dengan adanya pabrik, sehingga perusahaan dapat beroperasi dengan lancar.

Masalah pembuangan limbah, perusahaan juga telah membuat saluran limbah yang tidak berbahaya, perusahaan membuangnya ke sungai.

2) Ekspansi

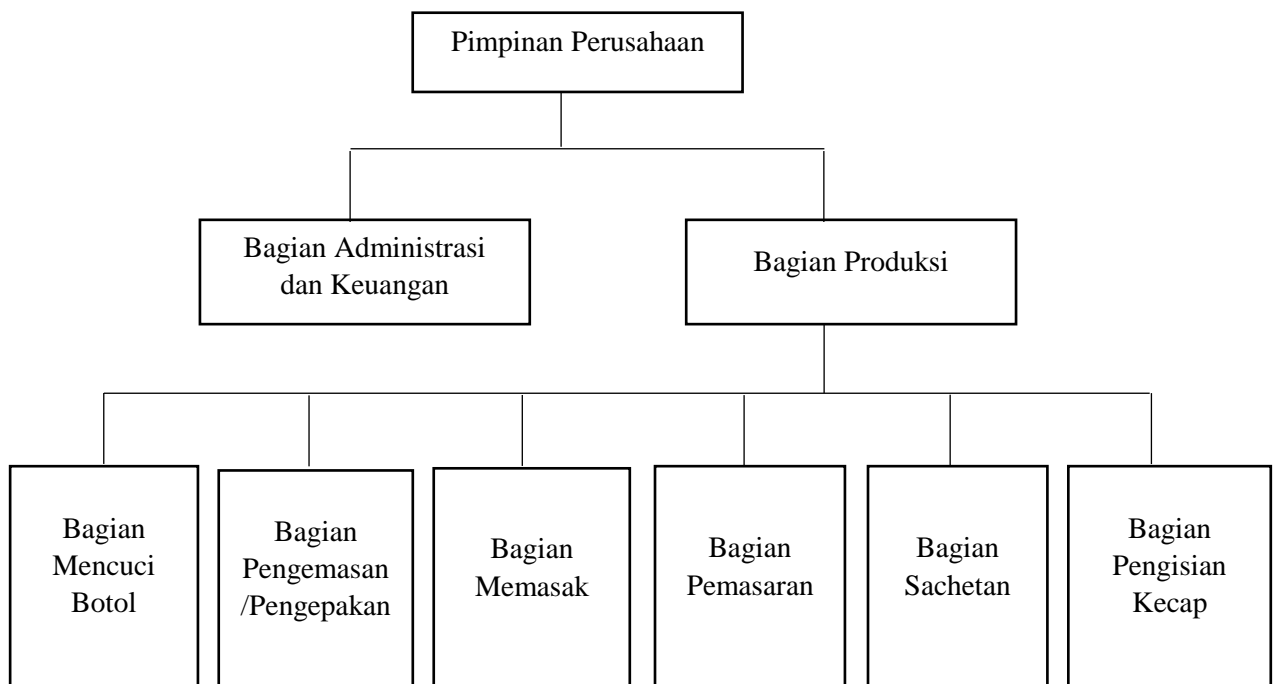
Di lokasi yang saat ini memungkinkan perusahaan untuk berekspansi, lokasi perusahaan masih luas untuk melaksanakan perluasan karena dimana mendatang perusahaan mempunyai kemungkinan besar untuk melakukan ekspansi.

4. Organisasi dan Manajemen

Di dalam menjalankan aktivitasnya sehari-hari perusahaan sangat berkepentingan untuk menyusun struktur organisasi yang sesuai dengan keadaan perusahaan yang ada. Struktur organisasi merupakan alat yang penting bagi pemimpin perusahaan didalam mengorganisasikan tenaga kerja yang ada. Dengan adanya struktur

organisasi yang baik pimpinan perusahaan akan mudah mengetahui dan mendistribusikan tanggung jawab dan wewenang para personalia perusahaan yang ada. Tiap-tiap jabatan yang berada dalam kesatuan organisasi tersebut secara formal hanya berhak memerintah kepada bawahan yang duduk di bawahnya. Untuk lebih jelasnya disajikan bagan struktur organisasi sebagai berikut:

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan Kecap Cemara



Sumber: Perusahaan Kecap Cemara Blitar, 2018.

Berdasarkan struktur organisasi di atas dapat disusun uraian tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian sebagai berikut:

a. Pimpinan Perusahaan

- 1) Menentukan kebijaksanaan pokok dibidang perencanaan, pengarahannya, pengorganisasian dan pengawasan serta penggunaan dana dan daya milik perusahaan.
- 2) Mendelegasi sebagian wewenang dan tanggung jawab kepada kepala bagian sesuai dengan bidangnya masing-masing.
- 3) Menandatangani segala perjanjian dengan pihak lain.
- 4) Bertanggung jawab atas hasil usaha perusahaan.

b. Bagian Administrasi dan Keuangan

- 1) Mencatat dan mengawasi pemasukan dan pengeluaran keuangan.
- 2) Membayar gaji karyawan.
- 3) Mengurus persoalan surat-menyurat perusahaan dengan pihak luar atas persetujuan atau perintah pemimpin.
- 4) Memimpin dan melaksanakan pembukuan tata usaha kantor.

c. Bagian Produksi

- 1) Mengkoordinasi segala kelancaran proses produksi.
- 2) Menentukan rencana pemakaian bahan.
- 3) Mengawasi aktivitas kerja bawahan sesuai dengan rencana.
- 4) Bertanggung jawab atas kuantitas dan kualitas hasil produksi.

Dari uraian tentang struktur organisasi, tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian dapat disimpulkan bahwa proses pengambilan keputusan di perusahaan kecap “CEMARA” Blitar adalah sentralistik.

Artinya strategi dan keputusan-keputusan yang terpenting dilakukan pada tingkat atas di dalam organisasi.

5. Organisasi Personalia

a. Jumlah Karyawan

Jumlah karyawan perusahaan kecap “CEMARA” Blitar dapat dilihat pada tabel distribusi tenaga kerja sebagai berikut:

Tabel 4.2 Distribusi Tenaga Kerja Perusahaan Kecap “CEMARA” Blitar

No	Jabatan	Jumlah
1	Pimpinan Perusahaan	1
2	Bagian Administrasi dan Keuangan	1
3	Bagian Mencuci Botol	9
4	Bagian Pengemasan/Pengepakan	7
5	Bagian Memasak	7
6	Bagian Pemasaran	8
7	Bagian Sachet	9
8	Bagian Pengisian Kecap	9
	Jumlah Karyawan	50

Sumber data: Perusahaan Kecap “CEMARA” Blitar

Karyawan pada perusahaan kecap “CEMARA” Blitar yang terdiri dari karyawan harian, yaitu karyawan yang bekerja pada bagian pengisian kecap, pengepakan dan bagian lainnya.

Agar hasil produksi dapat diandalkan dan dapat bersaing dipasaran serta dapat memenuhi kepuasan pembeli maka, kualitas karyawan perlu diperhatikan dalam suatu perusahaan. Dalam hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Tenaga Kerja**Perusahaan Kecap “CEMARA” Blitar**

Pendidikan	Jumlah
SMP	13
SMA	36
Sarjana	1
Jumlah	50

Sumber data: Perusahaan Kecap “CEMARA” Blitar

6. Sistem Kerja dan Sistem Upah

Jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan kecap “CEMARA” adalah selama delapan jam per hari, yang dimulai dari jam 07.00 sampai dengan jam 16.00 WIB. Dengan istirahat selama satu jam, yaitu jam 12.00 sampai jam 13.00 WIB. Sedangkan hari liburnya adalah hari Minggu ditambah dengan hari-hari libur utama yaitu seperti hari raya dan tahun baru. Kecuali apabila ada pesanan atau tambahan produksi kecap, hari Minggu dihitung hari biasa masuk kerja atau bisa juga dilaksanakan hari masuk kerja lembur.

Sistem pengupahan pada perusahaan kecap ‘CEMARA’ adalah upah harian, yaitu upah yang diberikan setiap hari pada karyawan yang bekerja baik pada bagian pengisian kecap, pengepakan dan lainnya. Upah yang diberikan perharinya berkisar antara Rp 50.000 sampai dengan Rp 75.000.

7. Kesejahteraan Karyawan

Dalam hal ketenagakerjaan perusahaan kecap “CEMARA” Blitar mempunyai perhatian yang besar kepada semua karyawannya. Hal ini dapat dilihat dari jaminan kesejahteraan yang diberikan pada karyawan, antara lain meliputi:

- a. Tunjangan Hari Raya (THR)
- b. Tunjangan Kematian
- c. Asuransi Tenaga Kerja
- d. Cuti bagi keluarga yang melahirkan
- e. Memberi santunan apabila ada kerabat anggota yang meninggal dunia.

Dengan semua itu diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan para karyawannya, di dalam lingkungan perusahaan kecap “CEMARA” maupun di dalam lingkungan masyarakat luas serta di dalam meningkatkan kesejahteraan keluarganya.

8. Produksi

- a. Proses Produksi

Dalam proses produksi diperlukan bahan baku serta peralatan yang digunakan untuk menunjang dalam proses produksi antara lain:

- 1) Bahan baku yang digunakan adalah gula kelapa, kedelai, garam, pala, air, keningar, lengkuas, bawang putih, daun serai, daun salam, jeruk purut, dan adas.

2) Peralatan yang digunakan tercantum pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Peralatan yang Digunakan Untuk Produksi

No	Jenis Peralatan	Kegunaan
1	Kompor	Untuk memasak bahan
2	Wajan	Memasak bahan kecap
3	Guci	Menampung kecap sebelum dimasukkan ke dalam botol, mencampur sari kedelai
4	Mesin Penghalus	Menghaluskan bumbu atau rempah-rempah
5	Alat Saring	Menyaring kecap yang sudah masak
6	Bak Pencuci	Untuk mencuci botol
7	Alat Pengaduk	Mengaduk waktu memasak
8	Rak Pengering	Mengeringkan botol yang sudah dicuci
9	Tambah atau Nyiu	Untuk proses peragian
10	Mesin Pengepres	Untuk penutup botol

Sumber: Data Perusahaan Kecap “CEMARA” Blitar

3) Tahap-tahap proses produksi

a) Proses pencucian botol

Sebelum botol dipakai terlebih dahulu dicuci sampai bersih kemudian dikeringkan pada rak pengering sampai kering betul.

b) Proses Pembuatan Kecap

Kedelai dicuci sampai bersih kemudian dimasak. Setelah masak kemudian di dinginkan dalam nyiru selama 3 hari sampai keluar jamurnya. Kemudian dikeringkan

sampai kering dan setelah kering jamurinya dikeirngkan sampai bersih lalu dimasukkan kedalam guci yang sudah berisi air garam guna untuk mendapatkan air kedelai.

c) Proses Pemasukan Kecap

Setelah kecap mendingi, maka kecap tersebut dimasukkan ke dalam botol yang telah dikeringkan kemudian setelah berisi kecap maka botol ditutup dan setelah itu tiap-tiap botol diberi cap “CEMARA”

b. Hasil Produksi

Adapun hasil produksi dari perusahaan kecap “CEMARA”

Blitar adalah sebagai berikut:

- 1) Kecap manis untuk botol besar.
- 2) Kecap manis untuk botol tanggung.
- 3) Kecap manis untuk botol kaca kecil
- 4) Kecap manis untuk botol plastik
- 5) Kecap manis dengan kemasan sachet

9. Pemasaran

a. Daerah Pemasaran

Daerah pemasaran hasil produksi Kecap “CEMARA” Blitar ini, untuk sementara ini masih meliputi beberapa daerah sekitar, seperti Blitar, Malang, Surabaya.

b. Penentuan Kebijakan Harga Jual

Harga jual ditetapkan dengan cara menambahkan harga pokok atau biaya produksi dengan keuntungan yang ditetapkan. Adapun harga jual Kecap “CEMARA” Blitar sebagai berikut:

- 1) Kecap manis dengan ukuran botol besar harga jualnya Rp 13.000,-
- 2) Kecap manis dengan ukuran botol tanggung harga jualnya Rp 6.500,-
- 3) Kecap manis dengan ukuran botol kaca kecil Rp 4.000,-
- 4) Kecap manis dengan ukuran botol plastik harga jualnya Rp 1.800,-
- 5) Kecap manis dengan kemasan sachet harga jualnya Rp 1.000,-

c. Saluran Distribusi

Adapun saluran distribusi yang digunakan perusahaan kecap “CEMARA” Blitar agar produksinya dapat tersedia di seluruh daerah pemasaran sehingga konsumen mudah mendapatkan produknya yaitu dengan saluran distribusi langsung ke perusahaan untuk membeli dalam jumlah tertentu. Pembeli potensial ini umumnya adalah para pedagang bakso, mereka membeli dalam jumlah yang cukup banyak. Dan ada juga saluran distribusi dari produsen kepada agen dan dilanjutkan dengan retailer yang kemudian disalurkan kepada konsumen. Saluran distribusi dengan cara ini adalah untuk penjualan di kota Blitar dan luar kota Blitar.

B. Temuan Penelitian

1. Deskripsi Variabel

Sebelum melakukan analisis penelitian, peneliti akan menjelaskan variabel – variabel yang diteliti. Seperti pada bab sebelumnya bahwa variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

a. Motivasi

Motivasi merupakan proses psikis yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu. Motivasi pada perusahaan Kecap Cemara Food Blitar ini dilakukan oleh pemimpin setiap harinya dalam mendorong semangat dan mencapai hasil sesuai dengan tuntutan perusahaan.

b. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan alat penggerak karyawan. Disiplin kerja pada perusahaan Kecap Cemara Food Blitar diterapkan setiap harinya sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan lancar.

c. Budaya Kerja

Budaya kerja adalah kebiasaan seorang karyawan akan membentuk norma-norma maupun sifat di setiap pekerjaannya. Dalam perusahaan Kecap Cemara Food Blitar, seorang karyawan mempunyai kebiasaan yang baik terutama dalam melakukan pekerjaan.

d. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan akan terbentuk dengan adanya motivasi kerja, disiplin kerja dan budaya kerja yang efektif. Suatu bisnis akan berhasil jika produktivitas kinerja karyawan meningkat. Produktivitas kerja karyawan di perusahaan Kecap Cemara Food Blitar ini dilihat dari tingkatan karyawan yang bekerja dengan baik dan melaksanakan proses produksi dengan baik, serta keuletan, kerajinan, dan pertanggung jawaban para karyawan dalam bekerja dapat meningkatkan produksi perusahaan.

Jumlah produksi dalam Perusahaan Kecap Cemara Food Blitar dilihat dari tahun 2009 sampai 2018 dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.5**Data Tingkat Produksi Kecap Cemara tahun 2009-2018**

No	Tahun	Jumlah
1	2009	262.000
2	2010	265.600
3	2011	276.400
4	2012	280.000
5	2013	284.300
6	2014	291.800
7	2015	295.000
8	2016	303.500
9	2017	310.800
10	2018	326.900

Dari data diatas dapat dikatakan bahwa tiap tahunnya jumlah produksi kecap yang dilakukan oleh perusahaan Kecap Cemara Food Blitar mengalami kenaikan seperti pada tahun 2009 jumlah produksi yang dihasilkan sebesar 262.000 unit, pada tahun 2010 jumlah produksi yang dihasilkan sebesar 265.600 unit, pada tahun 2011 jumlah produksi yang dihasilkan sebesar 276.400 unit, pada tahun 2012 jumlah produksi yang dihasilkan sebesar 280.000 unit, pada tahun 2013 jumlah produksi yang dihasilkan sebesar 284.300 unit, pada tahun 2014 jumlah produksi yang dihasilkan sebesar 291.800 unit, pada tahun 2015 jumlah produksi yang dihasilkan sebesar 295.000 unit, pada tahun 2016 jumlah produksi

yang dihasilkan sebesar 303.500 unit, pada tahun 2017 jumlah produksi yang dihasilkan sebesar 310.800 unit, dan pada tahun 2018 jumlah produksi yang dihasilkan sebesar 326.900 unit.

C. Deskripsi Responden

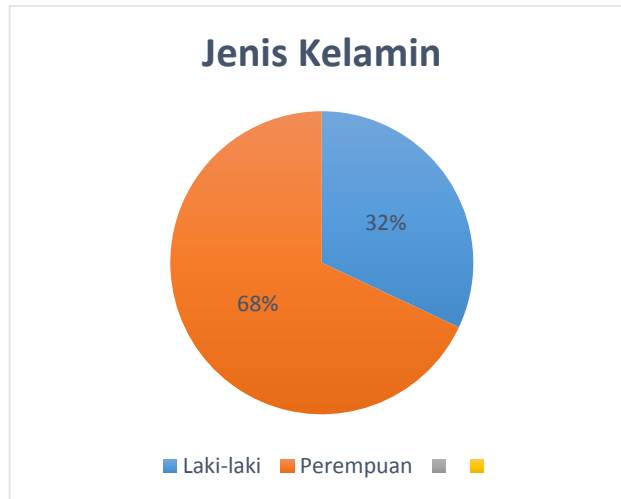
Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang di dapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti.¹ Sumber data primer diperoleh langsung dengan menyebarkan angket atau kuesioner kepada 50 responden atau karyawan yang dilakukan di tempat penelitian yaitu Perusahaan Kecap “CEMARA” Blitar yang bertindak sebagai sampel.

Angket yang dibagikan terdiri dari empat variabel, yaitu motivasi, disiplin kerja, budaya kerja dan produktivitas kerja.

¹ Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2014), hlm 42.

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

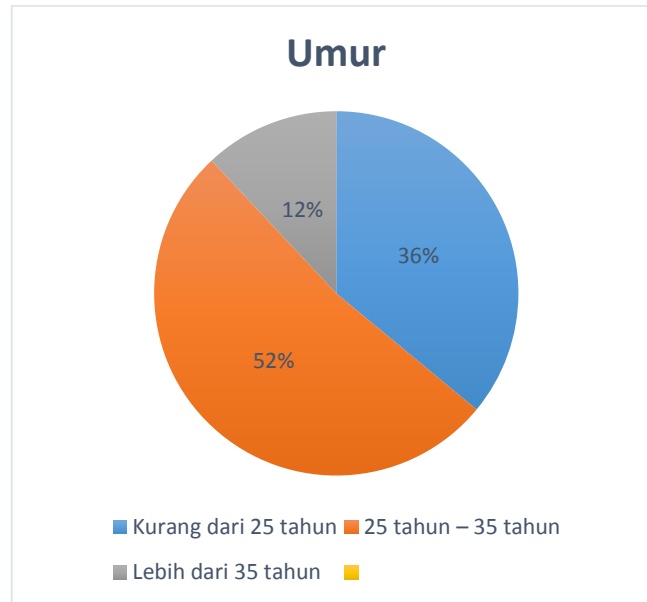
Gambar 4.6 Deskripsi Jenis Kelamin Responden



Berdasarkan diagram diatas, diketahui bahwa dari jumlah 50 orang responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 16 orang atau sebesar 32% responden. Dan sisanya 34 orang atau sebesar 68% berjenis kelamin perempuan. Hal ini dikarenakan jumlah karyawan pada bagian pengemasan, rata-rata berjenis kelamin perempuan, dan pada bagian ini memang sengaja menempatkan karyawan perempuan karena pada bagian ini sangat memerlukan ketrampilan dan kepraktisan untuk menghasilkan produk yang optimal.

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Gambar 4.7 Deskripsi Umur Responden



Berdasarkan diagram di atas diketahui bahwa responden dengan usia kurang dari 25 tahun berjumlah 18 orang atau 36%, sedangkan responden dengan usia 25 sampai 35 tahun berjumlah 26 orang atau 52% dan responden dengan umur lebih dari 35 tahun berjumlah 6 orang atau 12%.

D. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen (bebas) yaitu motivasi (X1), disiplin kerja (X2) dan budaya kerja (X3), dan satu variabel dependen (terikat) yaitu produktivitas kerja (Y) di dalam perusahaan kecap “CEMARA” Food Blitar. Berdasarkan hasil penelitian dari empat variabel yang diajukan, dapat diketahui gambaran tanggapan dari 50 karyawan sebagai responden mengenai empat variabel tersebut. Berikut ini adalah deskripsi tentang tanggapan dari responden karyawan perusahaan kecap “CEMARA” Food Blitar.

1. Variabel Motivasi (X₁)

Tabel 4.8
Data Deskripsi Variabel Motivasi (X₁)

ITEM	SS		S		N		TS		STS	
	F	%	f	%	F	%	f	%	f	%
X1.1	13	26%	30	60%	7	14%	0	0	0	0
X1.2	26	52%	16	32%	8	16%	0	0	0	0
X1.3	10	20%	33	66%	7	14%	0	0	0	0
X1.4	17	34%	25	50%	8	16%	0	0	0	0
X1.5	7	14%	20	40%	23	46%	0	0	0	0

Sumber: Data Primer yang diolah

Dari data tabel 4.7 diatas, dapat diketahui bahwa untuk item (X1.1) yaitu istirahat yang diberikan sesuai dengan jam kerja karyawan inginkan, dari 50 responden terdapat 13 responden atau 26% responden menyatakan sangat setuju. Kemudian 30 responden atau 60% responden menyatakan setuju. Kemudian 7 responden atau 14% responden menyatakan netral. Dari hal tersebut dapat diartikan

responden cenderung setuju dengan pernyataan istirahat yang diberikan sesuai dengan yang karyawan inginkan.

Pada item (X1.2) yaitu kesediaan memberikan informasi yang berkaitan dengan pekerjaan kepada perusahaan dilakukan oleh setiap karyawan, dari 50 responden terdapat 26 atau 52% menyatakan sangat setuju. Kemudian 16 atau 32% menyatakan setuju. Kemudian 8 atau 16% responden menyatakan netral. Dari hal tersebut dapat diartikan responden cenderung sangat setuju dengan pernyataan kesediaan memberikan informasi yang berkaitan dengan pekerjaan kepada perusahaan dilakukan oleh setiap karyawan.

Pada item (X1.3) yaitu saran dari teman bekerja dapat memudahkan pekerjaan, dari 50 responden terdapat 10 atau 20% menyatakan sangat setuju. Kemudian 33 atau 66% responden menyatakan setuju. Kemudian 7 atau 14% responden menyatakan netral. Dari hal ini dapat diartikan responden cenderung setuju dengan pernyataan saran dari teman dapat memudahkan pekerjaan.

Pada item (X1.4) yaitu pekerjaan ini membuat karyawan untuk berprestasi, dari 50 responden terdapat 17 atau 34% responden menyatakan sangat setuju. Kemudian 25 atau 50% responden menyatakan setuju. Kemudian 8 atau 16% responden menyatakan netral. Dari hal ini dapat diartikan responden cenderung setuju dengan pernyataan pekerjaan ini membuat karyawan untuk berprestasi.

Pada item (X1.5) yaitu pekerjaan yang sesuai dengan keinginan pekerja dapat mendorong untuk bekerja lebih baik, dari 50 responden terdapat 7 atau 14% responden menyatakan sangat setuju. Kemudian 20 atau 40% responden menyatakan setuju. Kemudian 23 atau 46% responden menyatakan netral. Dari hal ini dapat diartikan responden cenderung netral dengan pernyataan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan pekerja dapat mendorong untuk bekerja lebih baik.

2. Disiplin Kerja (X₂)

Tabel 4.9
Data Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X₂)

ITEM	SS		S		N		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	f	%
X2.1	11	22%	34	68%	5	10%	0	0	0	0
X2.2	15	30%	26	52%	9	18%	0	0	0	0
X2.3	19	38%	25	50%	6	12%	0	0	0	0
X2.4	15	30%	27	54%	8	16%	0	0	0	0
X2.5	13	26%	31	62%	6	12%	0	0	0	0

Sumber: Data Primer yang diolah

Dari data tabel 4.8 diatas, dapat diketahui bahwa untuk item (X2.1) yaitu pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya, dari 50 responden terdapat 11 responden atau 22% responden menyatakan sangat setuju. Kemudian 34 responden atau 68% responden menyatakan setuju. Kemudian 5 responden atau 10% responden menyatakan netral. Dari hal tersebut dapat diartikan responden cenderung setuju dengan pernyataan pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya.

Pada item (X2.2) yaitu pemimpin saya dapat dijadikan contoh dalam bekerja, dari 50 responden terdapat 15 atau 30% responden menyatakan sangat setuju. Kemudian 26 atau 52% responden menyatakan setuju. Kemudian 9 atau 18% responden menyatakan netral. Dari hal ini dapat diartikan responden cenderung setuju dengan pernyataan pemimpin saya dapat dijadikan contoh dalam bekerja.

Pada item (X2.3) yaitu saya menerima balas jasa sesuai peraturan perusahaan, dari 50 responden terdapat 19 atau 38% responden menyatakan sangat setuju. Kemudian 25 atau 50% responden menyatakan setuju. Kemudian 6 atau 12% responden menyatakan netral. Dari hal ini dapat diartikan responden cenderung setuju dengan pernyataan saya menerima balas jasa sesuai peraturan perusahaan.

Pada item (X2.4) yaitu dalam pembagian tugas saya tidak dibedakan dengan karyawan yang lain, dari 50 responden terdapat 15 atau 30% responden menyatakan sangat setuju. Kemudian 27 atau 54% responden menyatakan setuju. Kemudian 8 atau 16% responden menyatakan netral. Dari hal ini dapat diartikan responden cenderung setuju dengan pernyataan dalam pembagian tugas saya tidak dibedakan dengan karyawan yang lain.

Pada item (X2.5) yaitu pemimpin saya bersikap tegas terhadap semua karyawan, dari 50 responden terdapat 13 atau 26% responden menyatakan sangat setuju. Kemudian 31 atau 62% responden menyatakan setuju. Kemudian 6 atau 12% responden menyatakan

netral. Dari hal ini dapat diartikan responden cenderung setuju dengan pernyataan pemimpin saya bersikap tegas terhadap semua karyawan.

3. Budaya Kerja (X_3)

Tabel 4.10
Data Deskripsi Variabel Budaya Kerja (X_3)

ITEM	SS		S		N		TS		STS	
	F	%	f	%	F	%	f	%	f	%
X3.1	15	30%	26	52%	9	18%	0	0	0	0
X3.2	17	34%	25	50%	8	16%	0	0	0	0
X3.3	13	26%	30	60%	7	14%	0	0	0	0
X3.4	19	38%	25	50%	6	12%	0	0	0	0
X3.5	4	8%	20	40%	26	52%	0	0	0	0

Sumber: Data Primer yang diolah

Dari data tabel 4.9 diatas, dapat diketahui bahwa untuk item ($X_{3.1}$) yaitu karyawan selalu bersikap profesionalis dan tanggung jawab terhadap masing-masing pekerjaan, dari 50 responden terdapat 15 responden atau 30% responden menyatakan sangat setuju. Kemudian 26 responden atau 52% responden menyatakan setuju. Kemudian 9 responden atau 18% responden menyatakan netral. Dari hal tersebut dapat diartikan responden cenderung setuju dengan pernyataan karyawan selalu bersikap profesionalis dan tanggung jawab terhadap masing-masing pekerjaan.

Pada item ($X_{3.2}$) yaitu adanya kerjasama setiap karyawan untuk meningkatkan kinerja, dari 50 responden terdapat 17 atau 34% responden menyatakan sangat setuju. Kemudian 25 atau 50%

responden menyatakan setuju. Kemudian 9 atau 18% responden menyatakan netral. Dari hal ini dapat diartikan responden cenderung setuju dengan pernyataan adanya kerjasama setiap karyawan untuk meningkatkan kinerja.

Pada item (X3.3) yaitu karyawan jujur dalam bekerja, dari 50 responden terdapat 13 atau 26% responden menyatakan sangat setuju. Kemudian 30 atau 60% responden menyatakan setuju. Kemudian 7 atau 14% responden menyatakan netral. Dari hal ini dapat diartikan responden cenderung setuju dengan pernyataan karyawan jujur dalam bekerja.

Pada item (X3.4) yaitu karyawan memiliki inovasi untuk kemajuan perusahaan kecap “CEMARA” Food Blitar, dari 50 responden terdapat 19 atau 38% responden menyatakan sangat setuju. Kemudian 25 atau 50% responden menyatakan setuju. Kemudian 6 atau 12% responden menyatakan netral. Dari hal ini dapat diartikan responden cenderung setuju dengan pernyataan karyawan memiliki inovasi untuk kemajuan perusahaan kecap “CEMARA” Food Blitar.

Pada item (X3.5) yaitu karyawan memiliki sifat teladan dalam bekerja untuk meningkatkan prestasi kerja., dari 50 responden terdapat 4 atau 8% responden menyatakan sangat setuju. Kemudian 20 atau 40% responden menyatakan setuju. Kemudian 26 atau 52% responden menyatakan netral. Dari hal ini dapat diartikan responden cenderung

netral dengan pernyataan karyawan memiliki sifat teladan dalam bekerja untuk meningkatkan prestasi kerja.

4. Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 4.11
Data Deskripsi
Variabel Produktivitas Kerja

ITEM	SS		S		N		TS		STS	
	F	%	f	%	F	%	f	%	f	%
Y.1	7	14%	18	36%	25	50%	0	0	0	0
Y.2	10	20%	33	66%	7	14%	0	0	0	0
Y.3	15	30%	26	52%	9	18%	0	0	0	0
Y.4	9	18%	35	70%	6	12%	0	0	0	0
Y.5	15	30%	26	52%	9	18%	0	0	0	0

Sumber: Data Primer yang diolah

Dari data tabel 4.10 diatas, dapat diketahui bahwa untuk item (Y.1) yaitu saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang maksimal, dari 50 responden terdapat 7 responden atau 14% responden menyatakan sangat setuju. Kemudian 18 responden atau 36% responden menyatakan setuju. Kemudian 25 responden atau 50% responden menyatakan netral. Dari hal tersebut dapat diartikan responden cenderung netral dengan pernyataan saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang maksimal.

Pada item (Y.2) yaitu saya dapat meningkatkan hasil kerja yang dicapai, dari 50 responden terdapat 10 atau 20% responden menyatakan sangat setuju. Kemudian 33 atau 66% responden menyatakan setuju. Kemudian 7 atau 14% responden menyatakan

netral. Dari hal ini dapat diartikan responden cenderung setuju dengan pernyataan saya dapat meningkatkan hasil kerja yang dicapai.

Pada item (Y.3) yaitu saya akan meningkatkan kreativitas untuk setiap pekerjaan yang saya kerjakan, dari 50 responden terdapat 15 atau 30% responden menyatakan sangat setuju. Kemudian 26 atau 52% responden menyatakan setuju. Kemudian 9 atau 18% responden menyatakan netral. Dari hal ini dapat diartikan responden cenderung setuju dengan pernyataan saya akan meningkatkan kreativitas untuk setiap pekerjaan yang saya kerjakan.

Pada item (Y.4) yaitu saya akan memperdalam pengetahuan untuk meningkatkan kualitas kerja, dari 50 responden terdapat 9 atau 18% responden menyatakan sangat setuju. Kemudian 35 atau 70% responden menyatakan setuju. Kemudian 6 atau 12% responden menyatakan netral. Dari hal ini dapat diartikan responden cenderung setuju dengan pernyataan saya akan memperdalam pengetahuan untuk meningkatkan kualitas kerja.

Pada item (Y.5) yaitu saya memanfaatkan waktu seefisien mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan, dari 50 responden terdapat 15 atau 30% responden menyatakan sangat setuju. Kemudian 26 atau 52% responden menyatakan setuju. Kemudian 9 atau 18% responden menyatakan netral. Dari hal ini dapat diartikan responden cenderung setuju dengan pernyataan saya memanfaatkan waktu seefisien mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan.

E. Pengecekan Keabsahan Data

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian dengan meneliti seberapa besar pengaruh variabel bebas (*Independent*) terhadap variabel terikat (*Dependent*).² Penelitian kuantitatif menggunakan bentuk analisis berupa angka-angka dan perhitungan data dengan menggunakan model statistik untuk menguji kebenaran dari hipotesis penelitian yang dibuat sebelumnya. Dengan demikian, maka dibutuhkan suatu alat ukur untuk dapat menganalisis data guna menunjang kebenaran dalam penelitian. Adapun analisis data yang digunakan adalah:

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur sebuah angket atau kuesioner apakah valid atau tidak dengan menggunakan *Pearson Product Moment Correlation*. Data dapat dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 50 responden maka r_{tabel} sebesar 0,273 dengan taraf kesalahan sebesar 5% atau 0,05. Berikut adalah hasil dari pengujian validitas yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

² Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixs Method)*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 12

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas

Variabel	No Item	<i>Corrected Item Total Corellation</i>	Keterangan
Motivasi (X1)	1	0,676	Valid
	2	0,556	Valid
	3	0,678	Valid
	4	0,748	Valid
	5	0,671	Valid
Disiplin Kerja (X2)	1	0,398	Valid
	2	0,830	Valid
	3	0,552	Valid
	4	0,830	Valid
	5	0,878	Valid
Budaya Kerja (X3)	1	0,779	Valid
	2	0,683	Valid
	3	0,829	Valid
	4	0,696	Valid
	5	0,771	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	1	0,546	Valid
	2	0,671	Valid
	3	0,778	Valid
	4	0,707	Valid
	5	0,778	Valid

Sumber: Data Data diolah SPSS 16, 2019

Berdasarkan tabel di atas, seluruh item kuesioner adalah valid karena nilai *Corrected Item Total Corellation* > 0,273. Dalam penelitian ini berarti semua item pernyataan atau indikator kuesioner memenuhi persyaratan validitas serta dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu alat dapat dipercaya atau diandalkan. Kriteria uji reliabilitas variabel dikatakan baik jika:

- a. Nilai *Cronbach's Alpha* 0,00 sampai dengan 0,20 berarti kurang *reliable*.
- b. Nilai *Cronbach's Alpha* 0,21 sampai dengan 0,40 berarti agak *reliable*.
- c. Nilai *Cronbach's Alpha* 0,41 sampai dengan 0,60 berarti cukup *reliable*.
- d. Nilai *Cronbach's Alpha* 0,61 sampai dengan 0,80 berarti *reliable*.
- e. Nilai *Cronbach's Alpha* 0,81 sampai dengan 1,00 berarti sangat *reliable*.

Berikut merupakan tabel hasil dari pengujian reliabilitas yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.13

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Motivasi (X1)	0,851
Disiplin Kerja (X2)	0,868
Budaya Kerja (X3)	0,794
Produktivitas Kerja (Y)	0,866

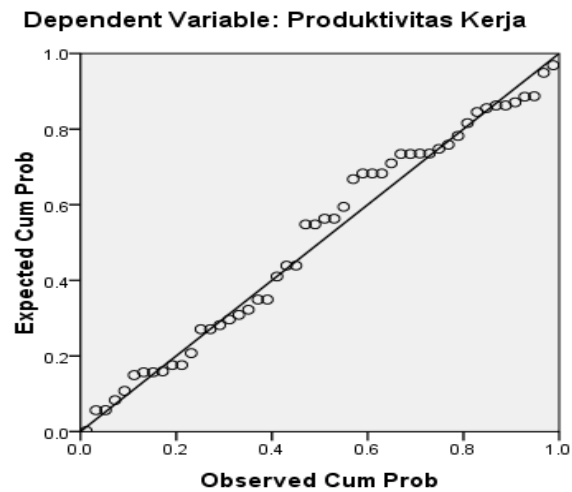
Sumber: Data diolah SPSS 16

Berdasarkan tabel diatas, nilai Cronbach's Alpha untuk variabel motivasi (X1) diperoleh $0,851 > 0,81$, variabel disiplin kerja (X2) diperoleh $0,868 > 0,81$, untuk variable produktivitas kerja (Y) diperoleh $0,866 > 0,81$, ini berarti pernyataan setiap variabel dalam kuesioner pada penelitian dianggap sangat reliabel dan variable budaya kerja (X3) diperoleh $0,794 > 0,61$, ini berarti variabel dalam kuesioner pada penelitian dianggap reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui melalui sebuah grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas data selain dilihat melalui grafik juga dapat dilihat melalui *Kolmogorov-Smirnov*. Dengan ketentuan, jika probabilitas atau Asymp. Sig. (2-tailed) $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.

Gambar 4.2**Hasil Uji Normalitas Analisis Grafik****Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

Sumber: Data Diolah SPSS 16

Hasil pengujian dengan menggunakan grafik P-P Plots terlihat bahwa data-data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga data dinyatakan normal.

Tabel 4.14

Hasil Uji Normalitas Analisis Statistik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.62398520
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.066
	Negative	-.113
Kolmogorov-Smirnov Z		.796
Asymp. Sig. (2-tailed)		.551
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Data Diolah SPSS 16

Dari tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh angka probabilitas atau Asymp.Sig (2-tailed). Dengan menggunakan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Terima H_1 jika nilai signifikansi $> 0,05$ dan tolak H_0 jika nilai signifikansi $< 0,05$.

H_0 = Data tidak berdistribusi normal

H_1 = Data berdistribusi normal

Nilai sig pada tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test untuk motivasi, disiplin kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja 0.551 maka lebih besar dari 0,05 ($0,551 > 0,05$) sehingga berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas, jika nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* < 10 maka model terbebas dari multikolinieritas.

Tabel 4.15

Hasil Uji Multikolinieritas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.178	5.617
.153	6.554
.103	9.677

Sumber: Data diolah SPSS 16

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* variabel motivasi (X1) sebesar $0,178 > 0,10$, variabel disiplin kerja (X2) sebesar $0,153 > 0,10$, variabel budaya kerja (X3) sebesar $0,103 > 0,10$. Sedangkan nilai VIF dari variabel motivasi (X1) sebesar $5,617 < 10,00$, variabel disiplin kerja (X2) sebesar $6,554 < 10,00$, variabel budaya kerja (X3) sebesar $9,677 < 10,00$. Hasil dari nilai *Tolerance* dan VIF maka semua variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinieritas.

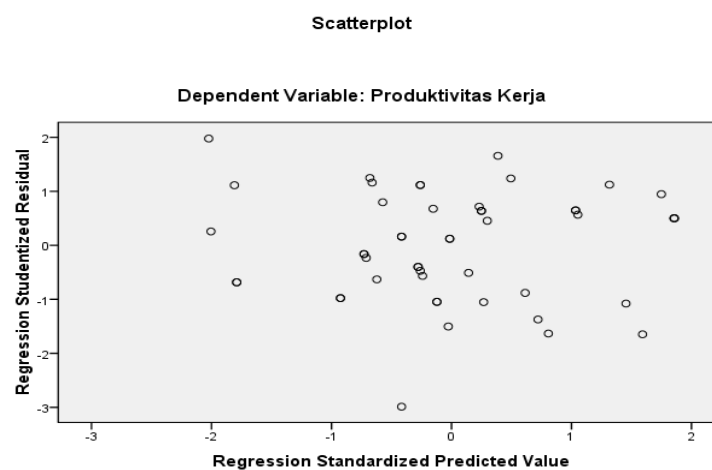
c. Uji Heterokedastitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mengetahui ada atau tidaknya heterokedastisitas pada model regresi dapat dilihat dari pola gambar *Scatterplot*. Suatu model tidak terdapat heterokedastisitas dengan ketentuan:

- 1) Penyebaran titik-titik data tidak berpola,
- 2) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0,
- 3) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.

Gambar 4.3

Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data diolah SPSS 16

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan *Scatterplot* diatas didapat hasil bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 dan tidak mempunyai pola tertentu yang teratur, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi linear berganda pada penelitian ini.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis ini seringkali digunakan untuk mengatasi permasalahan analisis regresi yang melibatkan hubungan dari dua atau lebih variabel bebas.

Tabel 4.16
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.924	.763		-1.211	.232
Motivasi	.399	.083	.400	4.820	.000
Disiplin Kerja	.352	.091	.348	3.878	.000
Budaya Kerja	.273	.114	.261	2.397	.021

a. Dependent Variable:

Produktivitas Kerja

Sumber: Data diolah SPSS 16

Berdasarkan tabel di atas, maka didapat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = -0,924 + 0,399 X_1 + 0,352 X_2 + 0,273 X_3$

Keterangan:

- 1) Nilai Constant sebesar -0,924 menyatakan bahwa apabila tidak terdapat variabel motivasi, disiplin kerja dan macam budaya kerja, maka produktivitas kerja akan menurun sebesar -0,924.
- 2) Nilai 0,399 merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa setiap adanya upaya peningkatan sebesar satu satuan untuk variabel motivasi, maka akan terjadi peningkatan pada produktivitas kerja sebesar 0,399.
- 3) Nilai 0,352 merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa setiap adanya upaya peningkatan sebesar satu satuan untuk variabel disiplin kerja, maka akan terjadi peningkatan pada produktivitas kerja sebesar 0,352.
- 4) Nilai 0,273 merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa setiap adanya upaya peningkatan sebesar satu satuan untuk variabel budaya kerja, maka akan terjadi peningkatan pada produktivitas kerja sebesar 0,273.

5. Uji Hipotesis

a. Uji T

Uji t digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel independen (motivasi, disiplin kerja, dan budaya kerja)

berpengaruh terhadap variabel dependen (produktivitas kerja), dimana apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan. Nilai t hitung dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai t tabel didapat melalui sig. Alpha = 0,05 $df = n-k$. Kesimpulan:

- 1) Apabila t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh secara simultan.
- 2) Apabila t hitung $>$ t tabel, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya ada pengaruh secara simultan.

Tabel 4.17

Uji-t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.924	.763		-1.211	.232
Motivasi	.399	.083	.400	4.820	.000
Disiplin Kerja	.352	.091	.348	3.878	.000
Budaya Kerja	.273	.114	.261	2.397	.021

a. Dependent Variable:
Produktivitas Kerja

Sumber: Data diolah SPSS 16

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan hasil uji motivasi, disiplin kerja dan budaya kerja diperoleh signifikansi lebih kecil (<) dari 0,05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$, sementara nilai t_{tabel} sebesar 2,0123.

1) Pengaruh motivasi (X_1) terhadap produktivitas kerja karyawan.

H_0 = Tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan Kecap Cemara Food Blitar.

H_1 = Ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan Kecap Cemara Food Blitar.

Berdasarkan analisis regresi secara parsial didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4.820 > 2,0123$ dan $sig\ 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan terima H_1 . Ini berarti ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan Kecap Cemara Food Blitar.

2) Pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan.

H_0 = Tidak ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Kecap Cemara Food Blitar.

H_2 = Ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Kecap Cemara Food Blitar.

Berdasarkan analisis regresi secara parsial didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3.878 > 2,0123$ dan $sig\ 0,000 < 0,05$

maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Ini berarti ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Kecap Cemara Food Blitar.

3) Pengaruh budaya kerja (X_3) terhadap produktivitas kerja karyawan.

H_0 = Tidak ada pengaruh signifikan antara budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Kecap Cemara Food Blitar.

H_1 = Ada pengaruh signifikan antara budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Kecap Cemara Food Blitar.

Berdasarkan analisis regresi secara parsial didapatkan nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $2.397 > 2,0123$ dan $\text{sig } 0,021 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan terima H_3 . Ini berarti ada pengaruh signifikan antara budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Kecap Cemara Food Blitar.

b. Uji F

Uji F merupakan pengujian statistik untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat. Pada pengujian ini untuk menguji apakah variabel bebas yaitu motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan budaya kerja (X_3) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap produktivitas kerja (Y).

Tabel 4.18**Hasil Uji Statistik F****ANOVA^b**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	318.841	3	106.280	256.252	.000 ^a
Residual	19.079	46	.415		
Total	337.920	49			

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data diolah SPSS 16

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 256,252, sedangkan F tabel pada $\alpha = 5\%$, $df_1 = 3$ dan $df_2 = 46$ yaitu sebesar 2,81 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $256,252 > 2,81$ yang artinya motivasi (X1), disiplin kerja (X2) dan budaya kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y).

c. Uji Koefisien Determinasi (R Square)**Tabel 4.19****Hasil Uji R****Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.971 ^a	.944	.940	.644

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data diolah SPSS 16

Berdasarkan tabel diatas, nilai R Square = 0,944 dengan besaran koefisien determinasi $0,944 \times 100\% = 94,4\%$ artinya pengaruh variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2) dan budaya kerja (X3) mempengaruhi produktivitas kerja (Y) sebesar 94,4% sisanya dipengaruhi variabel lain.