

## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Profil Perusahaan**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat**

PT. Dimensi Citra Semesta mengkhususkan diri dalam menyediakan peralatan medis, rumah sakit, klinik dan laboratorium. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 1 April 2013 dan telah beroperasi selama 10 tahun. Dimensi Citra Semesta bekerja sama dengan berbagai merek untuk melayani kebutuhan medis Anda dan memastikan ketersediaan peralatan rumah sakit dapat terpenuhi secara cepat dan lengkap. Kantor pusatnya berlokasi di Ruko Panji Makmur Blok D No. 6, Surabaya. Perusahaan memiliki 46 karyawan yang bekerja di kantor pusat di Surabaya dan beberapa kantor cabang (SRO) di berbagai kota. 2023 PT. Dimensi Citra Semesta membuka cabang di 10 kota di Indonesia: Malang, Makassar, Madiun, Samarinda, Solo, Semarang, Perwakilan (Bali), Balikpapan, Banjarmasin, Mataram.

##### **4.1.2 Visi dan Misi**

1. Visi : “ Menjadi Global, Berkarakter dan Bermanfaat”
2. Misi : Garis besar kesuksesan masa depan Pendiri PT. Dimensi Citra Semesta meyakini masa depan perusahaan adalah harapan yang layak. Dengan menyatukan pemilik, manajer, dan karyawan PT. Dimensi Citra Semesta Dengan tekad yang sama untuk mewujudkan harapan tersebut, keyakinan akan terwujudnya visi tersebut semakin kuat. Semangat yang tulus dalam mewujudkan visi tersebut harus dibarengi dengan penerapan metode dan prinsip yang tepat, serta didukung oleh kemampuan dan komitmen dalam mengatasi berbagai tantangan yang dihadapi PT. Dimensi Citra Semesta

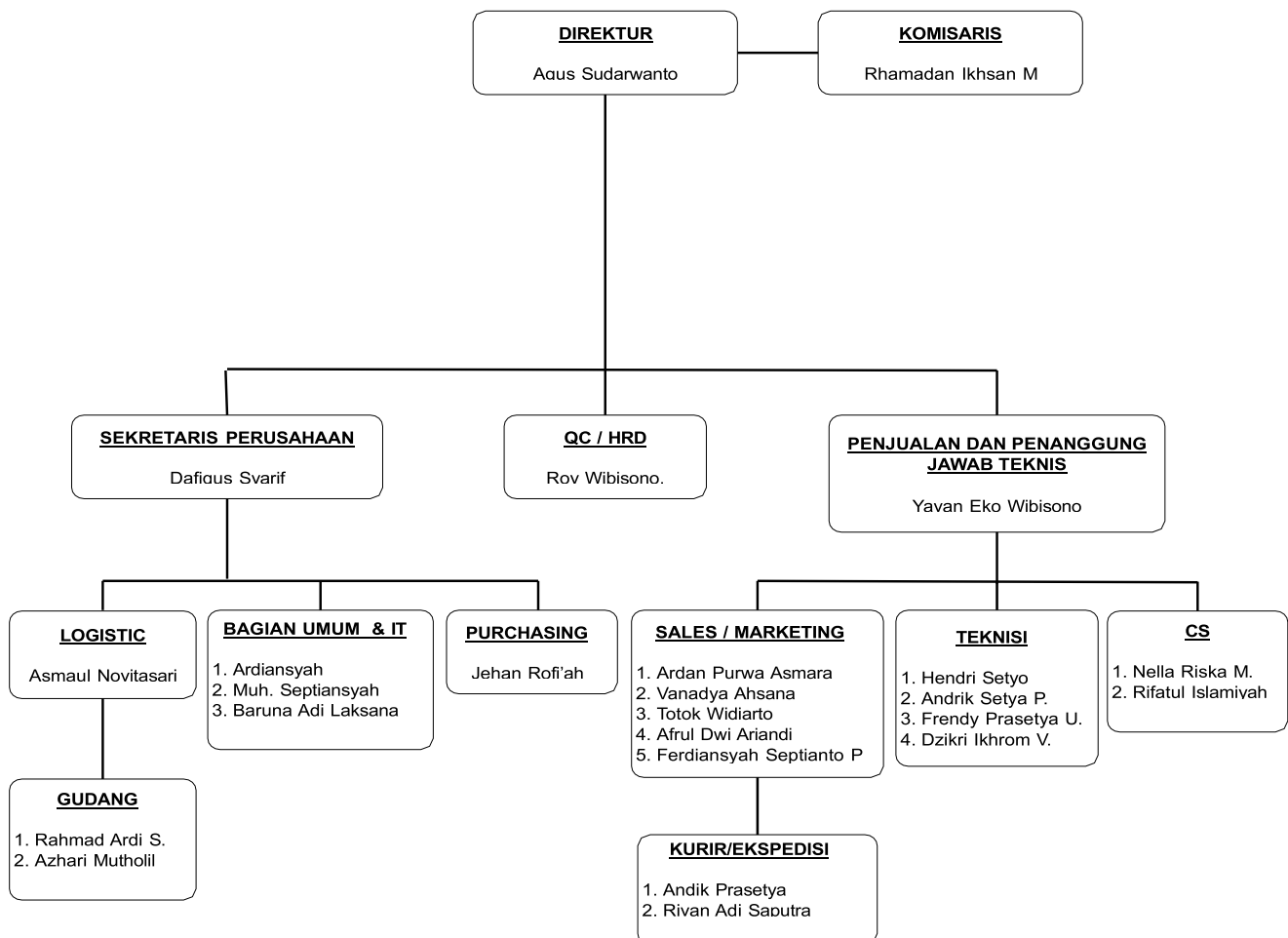
### 4.1.3 Logo Perusahaan



Gambar 4.1 Logo Perusahaan PT. Dimensi Citra Semesta

Sumber : PT. Dimensi Citra Semesta

### 4.1.4 Struktur Organisasi



Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. Dimensi Citra semesta

Sumber : PT. Dimensi Citra Semesta

#### 4.1.5 Deskripsi Tugas dan Tanggung Jawab

Berikut merupakan tugas dan tanggung jawab yang ada pada setiap karyawan PT. Dimensi Citra Semesta:

1. Direktur : Pemimpin tertinggi dari susunan organisasi di PT. Dimensi Citra Semesta

- a. Bertanggung jawab atas kepemimpinan, pengelolaan, dan operasional perusahaan sesuai dengan tanggung jawab utamanya.
- b. Bertindak sebagai kuasa hukum kami dan mempunyai wewenang untuk mengikat kami dengan pihak lain.
- c. Menerapkan kebijakan umum dan mengembangkan rencana jangka panjang, jadwal kerja, dan anggaran tahunan.
- d. Bertanggung jawab atas pemeliharaan, pengurusan, dan pengurusan kekayaan atau kekayaan perusahaan.

2. Komisaris :

- a. Tugasnya adalah memantau komite manajemen dalam menjalankan aktivitas perusahaan.
- b. Memantau pelaksanaan rencana jangka panjang, jadwal kerja, dan anggaran perusahaan.
- c. Terlibat dalam pengembangan kebijakan perusahaan dan memastikan penerapannya mematuhi hukum dan standar yang berlaku.
- d. Menjamin kelangsungan sistem audit internal yang efektif untuk memantau akuntabilitas dan kepatuhan perusahaan.

3. Keuangan :

- a. Mengelola pengaturan keuangan perusahaan dan berkomunikasi dengan pihak internal dan eksternal mengenai aktivitas keuangan.
- b. Menyiapkan laporan keuangan berkala seperti neraca, laporan laba rugi, dan laporan arus kas untuk memahami status keuangan perusahaan secara akurat.

- c. Memastikan bahwa bisnis mematuhi semua kewajiban perpajakan, menyiapkan laporan pajak, dan berkomunikasi dengan otoritas pajak.
- d. Menganalisis kinerja keuangan perusahaan, menafsirkan tren yang muncul, dan membuat rekomendasi perbaikan.

4. GC/HRD :

- a. Kami memastikan kualitas dan kuantitas produk selama proses produksi dan memeriksa produk hingga dikirim ke gudang.
- b. Menyusun strategi rekrutmen, mengelola proses seleksi, dan merekrut karyawan sesuai kebutuhan perusahaan.
- c. Merancang dan melaksanakan program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan.
- d. Mengelola konflik antar pegawai, menyelesaikan perselisihan, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

5. Sekretaris :

- a. bertanggung jawab untuk meningkatkan citra perusahaan dengan mengelola komunikasi dengan pemangku kepentingan internal dan eksternal.
- b. Melakukan tugas administrasi umum seperti mengatur komunikasi, pengarsipan dokumen, dan menjaga ketertiban internal.
- c. Membantu tamu secara langsung atau melalui telepon, memberikan informasi yang diperlukan dengan cara yang ramah.
- d. Bertanggung jawab atas pengelolaan inventaris kantor, termasuk pemeliharaan dan pencatatan perlengkapan kantor.

6. Marketing :

- a. Menjual produk Anda untuk mendapatkan keuntungan.
- b. Merencanakan strategi pemasaran dan membuat rencana kerja untuk mencapai tujuan penjualan dan visi perusahaan.

c. Mengembangkan kampanye periklanan dan promosi, termasuk menentukan media yang efektif dan membuat materi promosi.

d. Menjaga hubungan baik dengan pelanggan, menanggapi masukan, dan menjamin kepuasan pelanggan.

7. Teknisi :

a. Membuat rencana perawatan mesin untuk mencegah kerusakan dan melakukan perbaikan.

b. Mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah teknis yang mungkin terjadi pada perangkat (perangkat keras dan perangkat lunak).

c. Mengembangkan dan menerapkan rencana pemeliharaan preventif untuk mencegah kerusakan dan memastikan kinerja peralatan yang optimal.

d. Memantau kinerja sistem secara berkala dan melakukan perbaikan jika diperlukan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas.

8. Customer Service :

a. bekerja secara langsung dengan pelanggan dan klien di berbagai industri.

b. Menangani keluhan pelanggan secara profesional, mencari solusi dan menjamin kepuasan pelanggan terhadap solusi yang diberikan.

c. Memberikan pelanggan informasi akurat tentang produk atau layanan perusahaan dan memberikan panduan serta bantuan sesuai kebutuhan.

d. Membantu pelanggan dalam proses pemesanan, memverifikasi rincian pembelian, dan memberikan instruksi untuk proses pembayaran.

9. Kurir Ekspedisi :

A.Masukkan alamat dan penerima yang benar untuk mengirimkan barang.

- b. Menjaga kondisi dan keamanan barang sampai sampai tujuan.
- c. Harap pastikan barang dikemas dengan baik dan aman untuk menghindari kerusakan selama transportasi.
- d. Kami akan memastikan bahwa barang dalam kondisi baik selama pengangkutan, dan kami akan segera merespon jika terjadi masalah atau kerusakan.

10. Logistik :

- a. Bertanggung jawab dalam mendistribusikan dan menyimpan persediaan, menentukan lokasi gudang, dan merencanakan sistem logistik perusahaan.
- b. Mengawasi pergerakan barang dari gudang ke pelanggan atau antar lokasi, termasuk pengelolaan rute dan transportasi.
- c. Rancang rute pengiriman yang efisien dan optimalkan proses pengiriman untuk mengurangi biaya dan waktu.
- d. Berinteraksi dengan pemasok dan mitra logistik untuk menegosiasikan persyaratan kontrak dan memastikan kualitas layanan.

11. Bagian Umum :

- a. Melakukan pembayaran dan pembelian rutin perusahaan seperti air minum, perlengkapan kantor, dan barang rutin lainnya.
- b. Memelihara fasilitas kantor, termasuk ruang rapat, ruang tunggu, dan area umum lainnya, agar selalu dalam kondisi baik.
- c. Bertanggung jawab atas keamanan fisik kantor, termasuk membangun sistem keamanan dan merespons keadaan darurat.
- d. Memenuhi kebutuhan peralatan kantor para karyawan dan mendukung mereka dalam menjaga kesehatannya.

12. Purchasing :

- a. memastikan semua pembelian disetujui oleh administrator dan pastikan barang Anda tiba tepat waktu.

- b. mengevaluasi pemasok berdasarkan kualitas, harga dan keandalan serta membangun hubungan baik dengan pemasok untuk memastikan pasokan yang stabil
- c. bernegosiasi untuk memastikan perusahaan mendapatkan nilai terbaik.
- d. Memonitor pengiriman barang dari pemasok, memeriksa ketersediaan stok, dan menyelesaikan permasalahan pengiriman apabila terjadi keterlambatan atau kerusakan.

### 13. Gudang :

- a. mengelola proses bongkar muat, mencatat penerimaan dan pengiriman barang, dan memantau pergerakan barang di dalam gudang.
- b. Menyiapkan pesanan pelanggan untuk memastikan pengiriman tepat waktu.
- c. Kegiatan ini meliputi pemilihan (pemilihan) produk sesuai pesanan, pengemasan dengan rapi dan aman, serta pengiriman.
- d. Memantau dan mengelola inventaris, melakukan inventarisasi secara berkala, dan melaporkan kebutuhan inventaris tambahan atau pengurangan inventaris.

## 4.1.6 Jam Kerja

Tabel 4.1 Jam Kerja

NO	HARI	JAM KERJA	KETERANGAN
1	SENIN	08.00-16.00	Normal
2	SELASA	08.00-16.00	Normal
3	RABU	08.00-16.00	Normal
4	KAMIS	08.00-16.00	Normal
5	JUM'AT	08.00-16.00	Normal
6	SABTU	08.30-12.30	Setengah Hari

Sumber : PT. Dimensi Citra Semesta

#### 4.1.7 Aktivitas Perusahaan

Sebagaimana telah disebutkan, PT. Dimensi Citra Semesta mempunyai tugas sebagai berikut :

1. Menjadi distributor alat kesehatan yang memenuhi kebutuhan rumah sakit, laboratorium, puskesmas, dan klinik
2. Bertanggung jawab atas pengiriman produk ke berbagai daerah seluruh wilayah Indonesia.
3. Menyediakan layanan instalasi perangkat lunak dan perangkat keras untuk perangkat medis.
4. Terlibat dalam kemitraan dengan perusahaan terkemuka seperti BD Vacutainer, PT Roche, SD Biosensor, Oncoprobe, dll.

#### 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia

Banyaknya kebutuhan perusahaan dalam menjalankan tugas dengan segala aktivitas tinggi yang ada pada PT. Dimensi Citra Semesta memungkinkan adanya perbedaan yang besar dalam proporsi pegawai laki-laki dan perempuan. Adapun ciri-ciri umum pegawai menurut jenis kelamin sebagai berikut :

**Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis kelamin**

		JK			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - L	24	46.2	46.2	46.2
	Perempua	28	53.8	53.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : PT. Dimensi Citra Semesta

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan dimana ada hingga 28 karyawan dengan presentase 53,8%, sedangkan 24 karyawan laki-laki sisanya mencapai 46,2%.



Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>40	1	1.9	1.9	1.9
	18-30	44	84.6	84.6	86.5
	30-40	7	13.5	13.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : PT. Dimensi Citra Semesta

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia 18-30 tahun memperoleh presentase sebanyak 84,6%. Sebanyak 7 responden dengan usia 30-40 mendapatkan presentase presentase 13,5% dan sisanya > 40 sebanyak 1 responden dengan porsi 1,9%.

### 4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah melakukan survey pada PT. Dimensi Citra Semesta untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Dimensi Citra Semesta. Hasil survey yang dilakukan terhadap 52 responden adalah sebagai berikut :

#### 4.3.1 Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi (X1)

Dalam penelitian ini 10 pernyataan disajikan ke responden. Hasil survei responden terhadap komitmen organisasi sebagai berikut :

Tabel 4.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Komitmen Organisasi (X1)

No	Pernyataan	Jawaban					Jumlah
		STS	TS	KS	S	SS	
X1.1	Karyawan merasa keputusan manajemen dibuat secara adil dan transparan pada perusahaan ini	1	1	4	25	21	52
		1,9	1,9	7,7	48,1	40,4	100%
X1.2	Dukungan yang diberikan oleh atasan	1	2	3	22	24	52
		1,9	3,8	5,8	42,3	46,2	100%

No	Pernyataan	Jawaban					Jumlah
		STS	TS	KS	S	SS	
	langsung meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan						
X1.3	Nilai perusahaan selaras dengan nilai pribadi karyawan sehingga mampu meningkatkan loyalitas	2	1	4	32	13	52
		3,8	1,9	7,7	61,5	25	100%
X1.4	Karyawan memahami dan menerapkan nilai perusahaan dalam kegiatan sehari-hari	1	1	5	25	20	52
		1,9	1,9	9,6	48,1	38,5	100%
X1.5	Karyawan memiliki tingkat kepercayaan tinggi terhadap pemimpin perusahaan	1	2	1	27	21	52
		1,9	3,8	1,9	51,9	40,4	100%
X1.6	Karyawan merasa rekan kerja mereka dapat dipercaya dalam menjalankan tugas	2	1	5	25	19	52
		3,8	1,9	9,6	48,1	36,5	100%
X1.7	Karyawan memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan dalam jangka panjang	1	1	4	25	21	52
		1,9	1,9	7,7	48,1	40,4	100%
X1.8	Karyawan memahami peran dan bagaimana kontribusi mereka dinilai	1	2	3	24	22	52
		1,9	3,8	5,8	46,2	42,3	100%
X1.9	Karyawan merasa	1	2	7	23	19	52

No	Pernyataan	Jawaban					Jumlah
		STS	TS	KS	S	SS	
	terlibat dan memiliki peran aktif dalam proses keputusan	1,9	3,8	13,5	44,2	36,5	100%
X1.10	Tingkat keterlibatan karyawan dalam kegiatan perusahaan	1	1	3	23	24	52
	berdampak positif dalam produktivitas dan inovasi	1,9	1,9	5,8	44,2	46,2	100%

Sumber : PT. Dimensi Citra Semesta

Interpretasinya yaitu pada pernyataan pertama yang paling mendapatkan presentase tertinggi adalah setuju dengan nilai 48% dengan frekuensi 25 orang. Pada pernyataan kedua nilai paling tinggi presentasinya yaitu sangat setuju dengan nilai sebesar 46,2% dengan frekuensi 24 orang. Pernyataan ketiga nilai setuju mendapatkan nilai tertinggi yakni dengan presentase 61,5% dengan frekuensi 32 orang dan pada pernyataan yang lain juga didominasi oleh nilai setuju dan sangat setuju.

#### 4.3.2 Statistik Deskriptif Variabel Fasilitas Kerja (X2)

Dalam penelitian ini 10 pernyataan disajikan ke responden. Hasil survei responden terhadap fasilitas kerja sebagai berikut :

Tabel 4.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Fasilitas Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban					Jumlah
		STS	TS	KS	S	SS	
X2.1	Alat kerja yang memadai dapat mendukung kinerja secara optimal	2	2	3	28	17	52
		3,8	3,8	5,8	53,8	32,7	100%
X2.2	Ketersediaan alat kerja kantor yang lengkap dapat meningkatkan	1	1	5	27	18	52
		1,9	1,9	9,6	51,9	34,6	100%

No	Pernyataan	Jawaban					Jumlah
		STS	TS	KS	S	SS	
	efisiensi						
X2.3	Karyawan puas dengan penyediaan lemari yang memadai untuk keperluan pribadi dan pekerjaan	1	2	3	29	17	52
		1,9	3,8	5,8	55,8	32,7	100%
X2.4	Penyediaan lemari cukup membantu menjaga kerapian dan keteraturan lingkungan kerja	1	2	3	24	22	52
		1,9	3,8	5,8	46,2	42,3	100%
X2.5	Akses telepon dan internet yang cepat secara signifikan sangat berpengaruh	1	1	2	27	22	52
		1,9	1,9	3,8	51,9	42,3	100%
X2.6	Fasilitas telepon dan internet yang baik dapat meningkatkan kepuasan dan kenyamanan karyawan	1	2	1	24	24	52
		1,9	3,8	1,9	46,2	46,2	100%
X2.7	Penyediaan tempat ibadah di kantor sangat membantu dalam menjaga keseimbangan dari pekerjaan dengan praktik keagamaan	1	2	2	23	24	52
		1,9	3,8	3,8	44,2	46,2	100%
X2.8	Penyediaan toilet yang bersih sangat berpengaruh positif dalam lingkungan	1	1	3	15	32	52
		1,9	1,9	5,8	28,8	61,5	100%

No	Pernyataan	Jawaban					Jumlah
		STS	TS	KS	S	SS	
	kerja						
X2.9	Penyediaan tempat ibadah yang memadai		2	3	27	20	52
	meningkatkan kepuasan dan karyawan di lingkungan kerja	-	3,8	5,8	51,9	38,5	100%
X2.10	Karyawan lebih produktif dan puas dengan lingkungan kerja ketika toilet dirawat		2	4	23	23	52
		-	3,8	7,2	44,2	44,2	100%

Sumber : PT. Dimensi Citra Semesta

Interpretasinya yaitu pada pernyataan pertama yang paling mendapatkan presentase tertinggi adalah setuju dengan nilai 53,8% dengan frekuensi 28 orang. Pada pernyataan kedua nilai paling tinggi presentasinya yaitu sangat setuju dengan nilai sebesar 51,9% dengan frekuensi 27 orang. Pernyataan ketiga nilai setuju mendapatkan nilai tertinggi yakni dengan presentase 55,8% dengan frekuensi 29 orang dan pada pernyataan yang lain juga didominasi oleh nilai setuju dan sangat setuju.

#### 4.3.3 Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X3)

Dalam penelitian ini 10 pernyataan disajikan ke responden. Hasil survei responden terhadap disiplin kerja sebagai berikut :

**Tabel 4.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja (X3)**

No	Pernyataan	Jawaban					Jumlah
		STS	TS	KS	S	SS	
X3.1	Tingkat disiplin dan tanggung jawab yang tinggi dibuktikan dengan masuk kerja tepat waktu	1	2	1	27	21	52
		1,9	3,8	1,9	51,9	40,4	100%

No	Pernyataan	Jawaban					Jumlah
		STS	TS	KS	S	SS	
X3.2	Tepat waktu kerja berkontribusi besar pada kelancaran operasional	-	1	3	26	22	52
		-	1,9	5,8	50	42,3	100%
X3.3	Mengoptimalkan waktu dalam bekerja dapat menyelesaikan tugas secara cepat dan efisien	-	-	4	23	25	52
		-	-	7,7	44,2	48,1	100%
X3.4	Penggunaan waktu secara efektif dapat mengurangi waktu yang terbuang	1	3	1	26	21	52
		1,9	5,8	1,9	50	40,4	100%
X3.5	Jarang absen kerja menunjukkan dedikasi yang tinggi dalam pencapaian tugas	1	1	7	22	21	52
		1,9	1,9	13,5	42,3	40,4	100%
X3.6	Kehadiran penuh karyawan berdampak pada pencapaian target perusahaan	-	2	3	23	24	52
		-	3,8	5,8	44,2	46,2	100%
X3.7	Dengan mematuhi semua aturan perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang tertib	-	2	4	24	22	52
		-	3,8	7,7	46,2	42,3	100%
X3.8	Patuh dalam aturan menunjukkan profesionalisme dan integritas	1	2	2	23	24	52
		1,9	3,8	3,8	44,2	46,2	100%

No	Pernyataan	Jawaban					Jumlah
		STS	TS	KS	S	SS	
X3.9	Melampaui target	1	3	1	24	23	52
	menunjukkan kompetensi atau keahlian yang tinggi	1,9	5,8	1,9	46,2	44,2	100%
X3.10	Pencapaian target kerja	1	2	1	21	27	52
	berkontribusi pada keberhasilan dan pertumbuhan perusahaan	1,9	5,8	1,9	40,4	51,9	100%

Sumber : PT. Dimensi Citra Semesta

Interpretasinya yaitu pada pernyataan pertama yang paling mendapatkan presentase tertinggi adalah setuju dengan nilai 51,9% dengan frekuensi 27 orang. Pada pernyataan kedua nilai paling tinggi persentasenya yaitu setuju dengan nilai sebesar 50% dengan frekuensi 26 orang. Pernyataan ketiga nilai setuju mendapatkan nilai tertinggi yakni dengan presentase 48,1% dengan frekuensi 25 orang dan pada pernyataan yang lain juga didominasi oleh nilai setuju dan sangat setuju.

#### 4.3.4 Statistik Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Dalam penelitian ini 10 pernyataan disajikan ke responden. Hasil survei responden terhadap produktivitas kerja sebagai berikut :

**Tabel 4.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Produktivitas Kerja (X3)**

No	Pernyataan	Jawaban					Jumlah
		STS	TS	KS	S	SS	
Y.1	Karakter ramah dan profesional dapat meningkatkan kepuasan pelanggan	-	2	3	28	19	52
		-	3,8	5,8	53,8	36,5	100%
Y.2	Sikap yang baik dalam melayani pelanggan berpengaruh terhadap citra dan reputasi	2	1	2	20	27	52
		3,8	1,9	3,8	38,5	51,9	100%

No	Pernyataan	Jawaban					Jumlah
		STS	TS	KS	S	SS	
	perusahaan						
Y.3	Karakter proaktif dan suka mengambil inisiatif dalam pekerjaan cenderung lebih produktif	-	3	3	23	23	52
		-	5,8	5,8	44,2	44,2	100%
Y.4	Sikap inisiatif meningkatkan efisiensi dan mempermudah perusahaan dalam mencapai target	1	2	2	20	27	52
		1,9	3,8	3,8	38,5	51,9	100%
Y.5	Terampil dalam melaksanakan program perusahaan dapat menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat	2	1	3	23	23	52
		3,8	1,9	5,8	44,2	44,2	100%
Y.6	Keterampilan yang baik dapat meningkatkan keberhasilan proyek dan inisiatif perusahaan	2	2	1	21	26	52
		3,8	3,8	1,9	40,4	50	100%
Y.7	Koordinasi yang teratur membuat alur kerja lancar dan meminimalisir konflik	-	2	1	25	24	52
		-	3,8	1,9	48,1	46,2	100%
Y.8	Efektivitas koordinasi antar tim berkontribusi pada pencapaian target	1	1	3	27	20	52
		1,9	1,9	5,8	51,9	38,5	100%
Y.9	Menunjukkan tanggung jawab tinggi cenderung memiliki kinerja yang	1	1	1	22	27	52
		1,9	1,9	1,9	42,3	51,9	100%



No	Pernyataan	Jawaban					Jumlah
		STS	TS	KS	S	SS	
	lebih baik						
Y.10	Rasa tanggung jawab terhadap tugas dapat meningkatkan keandalan dan kredibilitas tim dalam pencapaian proyek	-	2	3	18	29	52
		-	3,8	5,8	34,6	55,8	100%

Sumber : PT. Dimensi Citra Semesta

Interpretasinya yaitu pada pernyataan pertama yang paling mendapatkan presentase tertinggi adalah setuju dengan nilai 53,8% dengan frekuensi 28 orang. Pada pernyataan kedua nilai paling tinggi presentasinya yaitu sangat setuju dengan nilai sebesar 51,9% dengan frekuensi 27 orang. Pernyataan ketiga nilai setuju mendapatkan nilai tertinggi yakni dengan presentase 44,2% dengan frekuensi 23 orang dan pada pernyataan yang lain juga didominasi oleh nilai setuju dan sangat setuju.

#### 4.4 Uji Validitas dan Reliabilitas

##### 4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisioner dengan membandingkan nilai *pearson correlation* dengan nilai *r* table. Dengan rumus  $(df) = n - k$  dalam hal ini (*n*) adalah jumlah sampel dan (*k*) adalah jumlah variabel bebas (Ghozali dalam Simanjuntak, 2013). Dalam penelitian ini, jumlah sampel (*n*) = 52, dan nilai *df* dapat dihitung sebagai  $52 - 3 = 49$ . Diperoleh nilai *r* table 0,276 maka, Pada dasarnya data dikatakan valid apabila nilai *pearson correlation* > nilai *r* table. Hasil perhitungan untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 4.8, Tabel 4.9, Tabel 4.10 dan Tabel 4.11.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X1)

Pernyataan	Nilai Pearson correlation	Nilai r Tabel	Keterangan
X1.1	0,813	0,276	Valid

X1.2	0,837	0,276	Valid
X1.3	0,763	0,276	Valid
X1.4	0,780	0,276	Valid
X1.5	0,858	0,276	Valid
X1.6	0,818	0,276	Valid
X1.7	0,878	0,276	Valid
X1.8	0,844	0,276	Valid
X1.9	0,838	0,276	Valid
X1.10	0,738	0,276	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS Version 25

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja (X2)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Nilai Pearson correlation</b>	<b>Nilai r Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
X2.1	0,864	0,276	Valid
X2.2	0,843	0,276	Valid
X2.3	0,816	0,276	Valid
X2.4	0,866	0,276	Valid
X2.5	0,720	0,276	Valid
X2.6	0,842	0,276	Valid
X2.7	0,820	0,276	Valid
X2.8	0,807	0,276	Valid
X2.9	0,835	0,276	Valid
X2.10	0,820	0,276	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS Version 25

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Nilai Pearson correlation</b>	<b>Nilai r Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
X3.1	0,776	0,276	Valid
X3.2	0,825	0,276	Valid
X3.3	0,865	0,276	Valid
X3.4	0,836	0,276	Valid

X3.5	0,647	0,276	Valid
X3.6	0,771	0,276	Valid
X3.7	0,856	0,276	Valid
X3.8	0,877	0,276	Valid
X3.9	0,887	0,276	Valid
X3.10	0,840	0,276	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS Version 25

**Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Nilai Pearson correlation</b>	<b>Nilai r Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Y.1	0,829	0,276	Valid
Y.2	0,872	0,276	Valid
Y.3	0,891	0,276	Valid
Y.4	0,866	0,276	Valid
Y.5	0,893	0,276	Valid
Y.6	0,866	0,276	Valid
Y.7	0,817	0,276	Valid
Y.8	0,823	0,276	Valid
Y.9	0,776	0,276	Valid
Y.10	0,770	0,276	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS Version 25

Interpretasinya, bahwa pada tabel 4.8, 4.9, 4.10 dan 4.11 diatas menunjukkan seluruh butir pernyataan pada variabel komitmen organisasi (X1), fasilitas kerja (X2), disiplin kerja (X3) dan produktivitas kerja (Y) adalah nilai pearson correlation  $> 0,276$ . Artinya seluruh butir pernyataan pada setiap variabel dikatakan valid dan memenuhi persyaratan untuk melanjutkan ke uji reliabilitas.

#### **4.4.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode one shot, yang terdiri dari pengukuran hanya sekali kemudian dengan membandingkan hasilnya dengan pernyataan lain atau mengukur korelasi antar jawaban. SPSS

25.0 menyediakan sarana untuk mengukur reliabilitasnya menggunakan uji statistik. Cronbach's Alpha  $> 0,60$  (Imam Ghozali, 2013). Berikut nilai Cronbach's Alpha dapat dilihat dibawah ini.

**Tabel 4.12 Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Hasil
Komitmen Organisasi (X1)	0,944	0,6	Reliabel
Fasilitas Kerja (X2)	0,947	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,944	0,6	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,953	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS Version 25

Interpretasinya, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel komitmen organisasi (X1) sebesar 0,944, fasilitas kerja (X2) 0,947, disiplin kerja (X3) 0,944 dan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,953  $> 0,60$  pada nilai standard dan bisa dilanjut pada uji setelahnya.

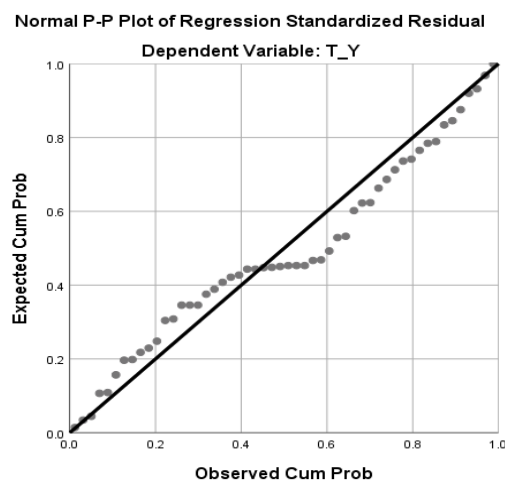
## 4.5 Uji Asumsi Klasik

### 4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk mengetahui normalitas (normal atau tidak) dari confounders et (error terms). Seperti diketahui, confounder diasumsikan berdistribusi normal, sehingga uji t (parsial) dapat dilakukan. Untuk menguji normalitas model regresi, penelitian ini menggunakan metode Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual. Dasar pengambilan keputusan adalah jika data menyebar menjauhi garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Di sisi lain, jika data menyebar tidak jauh dari garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi

normalitas dari hasil statistik. Pada tabel 4.13 hasil uji normalitas pada gambar grafik menunjukkan bahwa penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik tidak memanjang jauh dari garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. dilakukan dengan hati-hati, visual menunjukkan normal, tetapi secara statistik tidak, atau sebaliknya visual abnormal tetapi secara statistik normal. Berdasarkan hasil perhitungan regresi residual Kolmogorov Smirnov menggunakan program SPSS 25.0, diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.13 Uji P-P Plot Of Regression Standardized Residual**



### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.19624904
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.109
	Negative	-.075
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.181 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS Version 25

Berdasarkan tabel 4.13 diatas terlihat bahwa nilai Kolmogorov Smirnov sebesar 0,109 dengan tingkat signifikan 0,181 berarti hal itu menunjukkan bahwa model regresi terdistribusi normal karena tingkat signifikansinya  $> 0,05$ . multikolinieritas pada data. Selanjutnya, jika nilai VIF  $< 10$ , maka tidak ada multikolinieritas. Namun, jika nilai VIF  $> 10$ , berarti data mengalami multikolinieritas.

#### 4.5.2 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah keadaan dimana variabel-variabel independen dalam persamaan regresi mempunyai korelasi (hubungan) erat satu sama lain. tujuannya untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukannya korelasi antar variabel independennya. Model regresi yang baik tidak menunjukkan adanya korelasi antar variabel independen. Multikolinieritas dianggap tidak terjadi jika nilai VIF (Variance Inflation Factor) berada dalam batas yang dapat diterima (Ghozali, 2013). Jika nilai toleransi  $< 0,10$ , artinya tidak ada multikolinieritas pada data. Namun, jika nilai toleransi  $> 0,10$ , berarti terjadi multikolinieritas.

**Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
T_X1	.126	7.943
T_X2	.133	7.498
T_X3	.125	8.014

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS Version 25

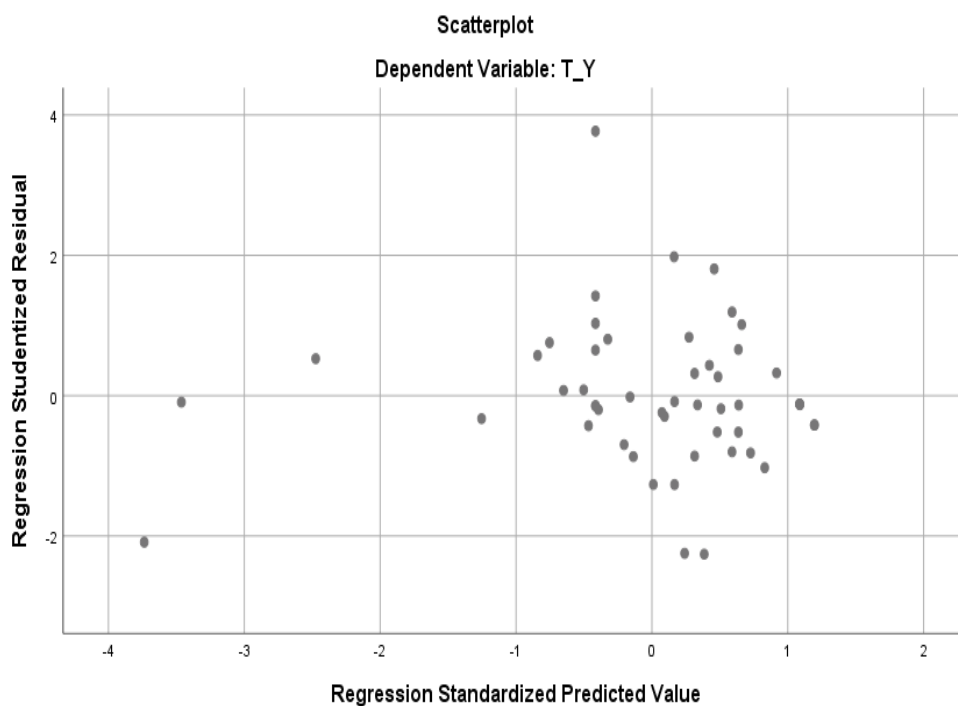
Dari tabel uji multikolinieritas di atas dapat disimpulkan bahwa pada collinearity statistics menunjukkan nilai toleransi untuk variabel komitmen organisasi (X1), fasilitas kerja (X2), disiplin kerja (X3) sebesar 0,126, 0,133 dan 0,125  $> 0,10$ . Sementara nilai VIF untuk variabel komitmen organisasi

(X1), fasilitas kerja (X2), disiplin kerja (X3) sebesar 7,943, 7,498, dan 8,014 <10. Dari hasil pengelolaan data tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi suatu indikasi multikolinieritas dalam model regresi.

#### 4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi. Pada Pada tabel 4.15 menunjukkan tidak ada pola yang jelas dan titik-titik tersebar secara acak di sekitar angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS Version 25

## 4.6 Uji Hipotesis

### 4.6.1 Uji Linear Berganda

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan komitmen organisasi, fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas

kerja karyawan dari hasil perhitungan pengolahan data dengan dukungan komputer program SPSS version 25 maka diperoleh persamaan regresi linear berganda pada tabel 4.16 dibawah.

**Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.938	3.943		1.506	.139
	Komitmen Organisasi	-.133	.080	-.085	-1.669	.102
	Fasilitas Kerja	.475	.128	.455	3.699	.001
	Disiplin Kerja	.534	.129	.512	4.137	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS Version 25

Berdasarkan tabel 4.16 output SPSS coefficients diatas, dapat memberikan suatu informasi tentang persamaan regresi dan ada atau tidak pengaruh variabel komitmen organisasi, fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Persamaan regresi dapat diacu dengan rumus dibawah ini:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 5,938 \pm (-133) + 0,475 + 0,534 + e$$

Keterangan :

Y : Variabel terkait dengan (Produktivitas Kerja)

$\alpha$  : Konstanta

X1 : Komitmen Organisasi

X2 : Fasilitas kerja

X3 : Disiplin Kerja

$\beta_1$  : Koefisien regresi Komitmen Organisasi



$\beta_2$  : Koefisien regresi Fasilitas Kerja

$\beta_3$  : Koefisien regresi Disiplin Kerja

$e$  : Estimasi *error* dari setiap variabel

Interpretasi dari model regresi diatas adalah sebagai berikut :

1. Nilai  $a$  sebesar 5.938 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel produktivitas kerja karyawan belum dipengaruhi variabel komitmen organisasi (X1), fasilitas kerja (X2) dan disiplin kerja (X3). Jika variabel independen tidak ada maka variabel produktivitas kerja tidak ada perubahan.
2. B1 (nilai koefisien regresi X1) sebesar -133, menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh negatif terhadap produktivitas kerja yang berarti bahwa setiap penurunan 1 satuan variabel maka akan mempengaruhi produktivitas kerja sebesar -133, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. B2 (nilai koefisien regresi X2) sebesar 0,475, menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel fasilitas kerja maka akan mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 0,475. dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. B3 (nilai koefisien regresi X3) sebesar 0,534, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel disiplin kerja maka akan mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 0,475. dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.6.2 Uji T (Parsial)

Guna menguji apakah variabel komitmen organisasi (X1) , fasilitas kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) maka dilakukan uji t. Adapun dalam hipotesa dalam penelitian yang dilaksanakan adalah:

1. H1 : Adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan
2. H2 ; Adanya pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan
3. H3 : Adanya pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Dasar pengutip pada uji ini dapat dilihat dari nilai sig perbandingan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel. Jika nilai sig, < 0,05 maka berpengaruh signifikan secara parsial sehingga hipotesa diterima, sedangkan nilai sig > 0,05 maka tidak ada pengaruh secara parsial sehingga hipotesa ditolak. Sementara itu, apabila nilai t hitung > nilai t tabel (2,007) maka terdapat pengaruh secara parsial sehingga hipotesa diterima begitupun sebaliknya. Hasil uji t menggunakan SPSS 25 dapat dilihat pada Tabel 4. 17 sebagai berikut:

**Tabel 4.17 Hasil Uji T  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.938	3.943		1.506	.139
	Komitmen Organisasi	-.133	.080	-.085	-1.669	.102
	Fasilitas Kerja	.475	.128	.455	3.699	.001
	Disiplin Kerja	.534	.129	.512	4.137	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS Version 25

Berdasarkan tabel diatas output SPSS Coefficients diatas, dapat diketahui bahwa nilai t hitung untuk variable komitmen organisasi (X1) sebesar -1,669 < nilai t tabel 2,007. Pada variabel fasilitas kerja (X2) nilai t hitung sebesar 3,669 > 2,007 dan nilai variabel disiplin kerja (X3) nilai t hitung sebesar 4,137 > 2,007. Sedangkan nilai signifikan untuk variabel komitmen organisasi (X1) mendapatkan nilai 0,102 > 0,05. Pada variabel lain yakni fasilitas kerja (X2) mendapatkan nilai sig sebesar 0,01 < 0,05 dan

variabel terakhir yakni disiplin kerja mendapatkan nilai  $0,00 < 0,05$ . Atas dasar pengambilan keputusan dari hasil pengolahan data tersebut dapat diambil suatu kesimpulan bahwa hipotesa pertama ditolak dan hipotesa kedua dan ketiga diterima. Yang berarti komitmen organisasi (X1) tidak berpengaruh secara parsial dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). dan pada variabel fasilitas kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) berpengaruh secara parsial signifikan positif terhadap produktivitas kerja (Y)

#### 4.6.3 Uji F (Simultan)

Uji F simultan bertujuan untuk melihat apakah komitmen organisasi (X1), fasilitas kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel produktivitas kerja (Y). adapun hipotesa dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. H4 : adanya pengaruh komitmen organisasi, fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Dasar pengambilan keputusan pengujian ini dapat dilihat pada nilai Sig.Perbandingan output Anova dan perbandingan nilai Fhitung dan Ftabel. untuk nilai tanda Jika  $< 0,020$  maka terdapat efek bersamaan dan hipotesis diterima begitupun sebaliknya. Apabila nilai Fhitung  $>$  nilai Ftabel (3,18), maka hipotesis diterima karena terdapat pengaruh bersama. Sedangkan nilai Fhitung  $<$  nilai Ftabel (3,18) maka tidak terdapat pengaruh secara simultan sebesar , maka hipotesis ditolak. Hasil uji F dengan menggunakan SPSS 25 ditunjukkan pada Tabel 4.18.

**Tabel 4.18 Hasil Uji F**

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2243.687	3	747.896	115.945	.000 <sup>b</sup>
	Residual	309.621	48	6.450		
	Total	2553.308	51			

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Fasilitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS Version 25

Berdasarkan tabel 4.18 output SPSS ANOVA diatas, dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $115,945 >$  nilai  $F_{tabel}$  3,18. Sementara itu, nilai  $sig.$   $0,000 <$   $0,020$ . Atas dasar pengambilan keputusan dari hasil pengelolaan data tersebut dapat disimpulkan bahwa, hipotesa keempat diterima yang berarti variabel komitmen organisasi (X1), fasilitas kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) mempunyai dampak secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

#### 4.6.4 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Pada Tabel 4.17 dipengaruhi nilai koefisien R square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,879 atau 87,9 %. Jadi bisa diambil kesimpulan besarnya pengaruh variabel terhadap produktivitas kerja sebesar 0,879 (87,9%). Sedangkan sisanya ( $100\% - 87,9\% = 12,1\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.937 <sup>a</sup>	.879	.871	2.540

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Fasilitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS Version 25

## 4.7 Pembahasan

### 4.7.1 Pengaruh Komitmen Organisasi (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Merujuk pada tabel 4.17 hasil uji t dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung untuk variabel komitmen organisasi (X1) sebesar  $-1,669 <$  nilai t tabel 2,007.

### 4.7.2 Pengaruh Fasilitas Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Pengujian hipotesis kedua yakni fasilitas kerja (X2) memperoleh hasil pada uji t yakni fasilitas kerja (X2) nilai t hitung sebesar  $3,669 >$  2,007 dan

mendapatkan nilai sig sebesar  $0,01 < 0,05$ . Artinya secara parsial, fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

#### **4.7.3 Pengaruh Disiplin Kerja (X3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

Hipotesis ketiga, disiplin kerja(X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dibuktikan dengan perolehan hasil uji t sebesar sebesar  $4,137 > 2,007$  dan mendapatkan nilai  $0,00 < 0,05$ . Artinya secara parsial disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

#### **4.7.1 Pengaruh Komitmen Organisasi (X1), Fasilitas Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi (X1), fasilitas kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) secara simultan memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja karyawan. hal ini diperkuat pengumpulan data diatas yang dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai ciri khas yang unik seperti variabel komitmen organisasi yang dinyatakan secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Lain hal jika pengaruh variabel komitmen organisasi secara simutan yang menunjukkan mempunyai pengaruh pada produktivitas kerja karyawan (Y).