

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Perusahaan**

##### **4.1.1 Sejarah Perusahaan**

PT Sanbe Farma merupakan group perusahaan farmasi yang melaksanakan pengembangan formulasi, produksi, dan penjualan produk obat yang aman dan berkualitas tinggi. Sanbe Farma didirikan oleh bapak Jahja Santosa Apt pada tahun 1975.

Unit yang pertama kali berdiri adalah Unit I yang bertempat di Leuwigajah. Pada mulanya Unit I ini memproduksi obat steril dan obat non steril. Pada tahun 1985 Sanbe mulai memproduksi obat-obatan  $\beta$ -laktam dan sefalosporin. Produksi antibiotik ini dilakukan di pabrik Unit II yang juga terletak di Leuwigajah.

Memasuki tahun 1992, Sanbe Farma mulai memproduksi obat-obatan warung atau obat over the counter (OTC), salah satunya adalah Sanaflu.

Setelah tiga puluh tahun, Sanbe Farma menjadi perusahaan farmasi terbesar di Indonesia dan menurut IMS report tahun 2007. Sanbe Farma menempati posisi teratas dari 205 industri farmasi, termasuk 41 industri multinasional di Indonesia. Dari lima belas produk ethical yang diresepkan di Indonesia, empat produk berasal dari Sanbe Farma.

Jangkauan pasar Sanbe Farma mencakup lebih dari 60.000 dokter yang dilayani oleh 1.000 medical representative, melalui jaringan distributor

yang terdiri dari 1.100 sales, 35 cabang, 60 sub depot, dan industri dengan 8000 personel. Seluruh fasilitas di Indonesia sesuai dengan GMP Indonesia untuk pabrik farmasi dan sesuai dengan Standar Internasional.

Sanbe Farma mempunyai 22 pusat distribusi di seluruh Indonesia. seluruh produk Sanbe Farma dipasarkan melalui distributor tunggalnya, PT Bina San Prima. Dengan demikian, distribusi produk dapat terkoordinasi dengan baik.

Untuk meningkatkan peran sertanya dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, Sanbe Farma juga mendirikan Santosa Bandung International Hospital. Dengan pesatnya perkembangan ilmu kesehatan dan bioteknologi, Sanbe Farma saat ini juga mengembangkan obat-obat modern berbasis bioteknologi seperti vaksin, protein, dan hormon.

Seluruh kegiatan operasional Sanbe Farma dilaksanakan oleh tiga unit pabrik. Unit I dan II terletak di Kawasan Industri Leuwigajah sedangkan Unit III berada di Kawasan Industri Cimareme.

- Unit I memproduksi sediaan padat, semipadat, dan cair (non-antibiotik)
- Unit II memproduksi sediaan  $\beta$ -laktam (derivat penisilin) dan sefalosporin
- Unit III memproduksi sediaan steril yaitu infus, injeksi, tetes mata, salep mata, dry injection, dan hemodialisa serta produksi fat.

Selain memproduksi produk sendiri, Sanbe Farma juga memproduksi obat ethical dengan lisensi dari perusahaan lain. Beberapa perusahaan asing yang memberikan lisensi ke Sanbe Farma diantaranya :

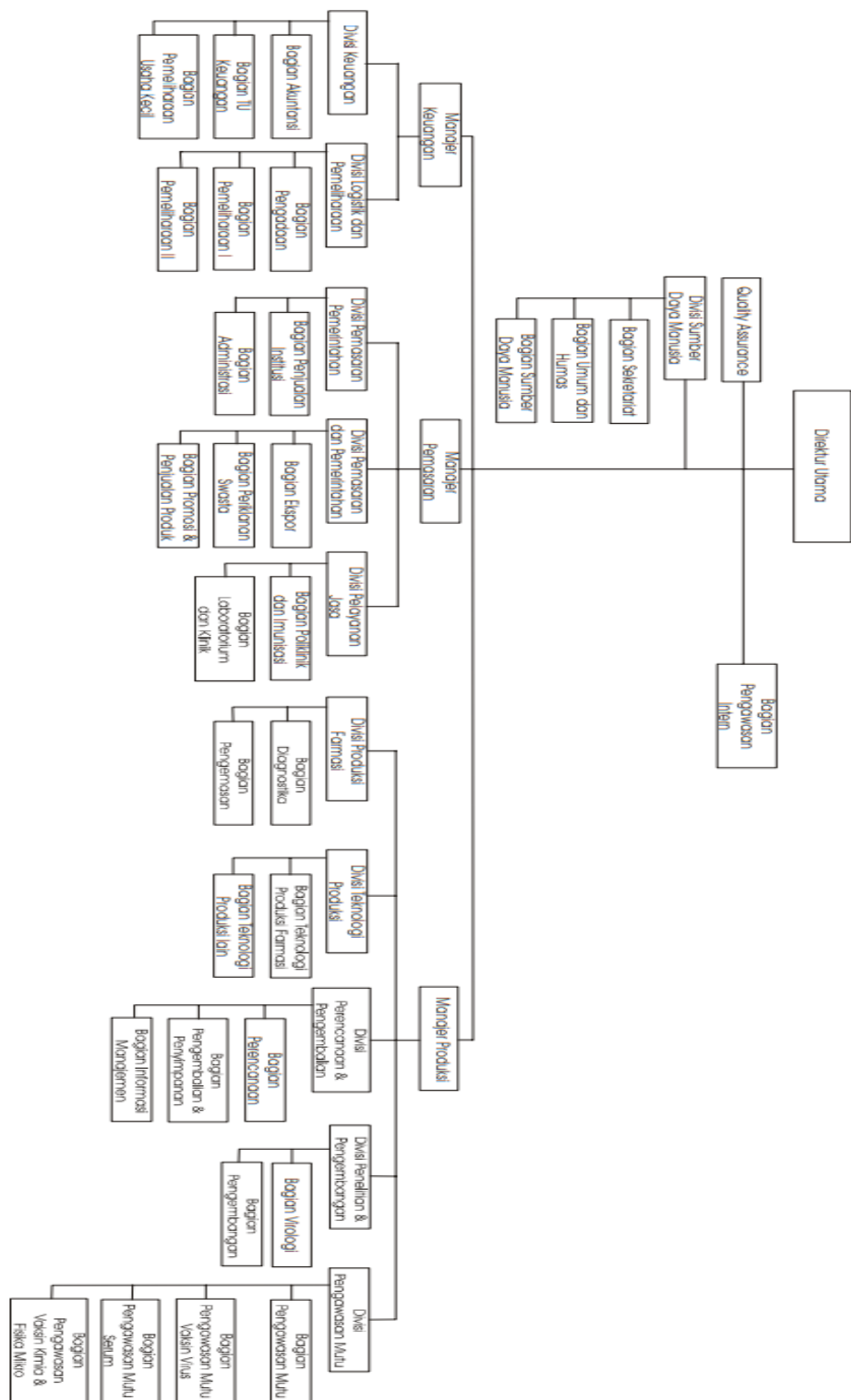
- A. Menarini (Italia), dengan produknya antara lain Damaben, Dilmen, dan Rhetoflam 2,5%.
- Dr. Winzer (Jerman) dengan produknya antara lain Betam-Ophtal, Crom-Ophtal, Tim-Ophtal 0,5%, 0,25%, dan Betagentam.
- Zambelletti (Italia), dengan produknya adalah Urotractin.

#### **4.1.2 Struktur Organisasi**

Struktur organisasi adalah sebuah susunan berbagai komponen atau unit-unit kerja dalam sebuah organisasi yang ada di masyarakat. Dengan adanya struktur organisasi maka kita bias melihat pembagian kerja dan bagaimana fungsi atau kegiatan yang berbeda bias dikoordinasikan dengan baik. Selain itu dengan adanya struktur organisasi tersebut maka kita bisa mengetahui beberapa spesialisasi dari sebuah pekerjaan, saluran perintah, maupun penyampaian laporan.

Adapun di PT Sanbe Farma Bandung menggunakan struktur organisasi lini, karena menghubungkan langsung secara vertical antara atasan dengan bawahan sejak dari pimpinan tertinggi sampai dengan jabatan-jabatan yang terendah.

Untuk lebih jelasnya struktur organisasi pada PT Sanbe Farma Bandung sebagai berikut:



**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi PT Sanbe Farma Bandung**

## 4.2 Karakteristik Responden

Pada bagian ini akan disajikan hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh dari penyebaran angket kepada responden sebagai sumber data utama dalam penelitian ini, selain upaya perolehan data melalui observasi, wawancara dan studi pustaka untuk melengkapi data utama. Angket terdiri dari 22 pernyataan dengan rincian 8 butir pernyataan mengenai motivasi kerja, 8 butir pernyataan mengenai disiplin kerja, dan 6 butir pernyataan mengenai efektivitas kerja pegawai. Metode yang digunakan untuk mengolah dan menganalisis data pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif (regresi berganda) sebagai alat bantu dalam penarikan kesimpulan.

Data yang dikumpulkan pada penelitian ini adalah sebanyak 80 responden, yaitu seluruh pegawai staff administrasi PT Sanbe Farma Bandung. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

### 4.2.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	10	12,5 %
2	Perempuan	70	87,5%
	<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Pada table 4.1 dapat dilihat sebagian besar pegawai staff administrasi PT Sanbe Farma Bandung mayoritas responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 70 orang atau sebesar 87,5% dari total responden. Banyaknya pegawai perempuan disebabkan oleh jabatan sebagai staff administrasi. Pekerjaan yang harus diselesaikan dituntut rapi dan lebih teliti oleh PT Sanbe Farma Bandung sehingga lebih membutuhkan banyak tenaga kerja perempuan dibandingkan laki-laki agar hasilnya sesuai dengan keinginan konsumen dan lebih detail dalam pengerjaannya, dikarenakan perusahaan menganggap bahwa perempuan lebih memiliki ketelitian dan keuletan dalam bekerja.

#### 4.2.2 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persetase (%)
1	SMA	40	50%
2	D3	10	12,5 %
3	S1	30	37,5%
	<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan pendidikan seperti tampak pada table 4.2 dapat dilihat mayoritas pegawai staff administrasi PT Sanbe Farma Bandung yang menjadi responden adalah berpendidikan SMA, yaitu sebanyak 40 orang atau sebesar 50% dari total responden. Dapat dilihat bahwa pendidikan SMA lebih banyak dibandingkan yang lainnya, hal tersebut sebagian besar merupakan pegawai yang baru saja menyelesaikan pendidikan SMA dan berminat untuk langsung bekerja di bandingkan meneruskan pendidikan ke universitas.

### 4.2.3 Responden Berdasarkan Lama Kerja

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja**

No	Lama Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 1 Tahun	10	12,5%
2	1-5 Tahun	20	25%
3	> 5 Tahun	50	62,5%
	<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Dari table 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas lama bekerja untuk pegawai Staff Administrasi PT Sanbe Farma Bandung yang dijadikan responden penelitian lama bekerja pegawai lebih dari 5 tahun sebesar 62,5% hal ini dikarenakan perusahaan telah cukup lama berdiri sebagai salah satu perusahaan farmasi di Bandung dan banyak pegawai merasa nyaman dengan lingkungan kerja kantor sehingga membuat para pegawai ingin terus bekerja di PT Sanbe Farma.

### 4.3 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk melihat gambaran hasil penelitian mengenai motivasi kerja, disiplin kerja, efektivitas kerja dengan sampel penelitian sebanyak 80 responden. Sedangkan untuk melihat jawaban atau penilaian responden terhadap setiap pernyataan yang diajukan dalam kuesioner, maka dilakukan analisis deskriptif dengan pendekatan distribusi frekuensi dan persentase sedangkan untuk melihat penilaian responden terhadap setiap variabel yang diteliti dapat dilihat dari nilai persentase dari hasil skor aktual dan skor ideal yang diperoleh yang disajikan untuk setiap indikator, yang dilengkapi dengan garis

kontinum. Agar lebih mudah dalam menginterpretasikan variable yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap persentase skor tanggapan responden yang diperoleh dengan menggunakan kriteria menurut Umi Narimawati (2007:85) sebagai berikut :

**Tabel 4.4**  
**Kriteria Pengklasifikasian Persentase Skor Tanggapan Responden**

No	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20,00% – 36,00 %	Tidak Baik
2	36,01% – 52,00 %	Kurang Baik
3	52,01% – 68,00 %	Cukup Baik
4	68,01% – 84,00 %	Baik
5	84,01% – 100 %	Sangat Baik

Sumber : Umi Narimawati (2007:84)

#### 4.3.1 Deskriptif Motivasi Kerja Pada PT Sanbe Farma Bandung

Tanggapan responden mengenai motivasi kerja terdiri dari 4 indikator dengan 8 item pernyataan yang sudah teruji validitas dan reliabilitasnya. Berikut ini disajikan tanggapan responden pada setiap indikatornya masing-masing berdasarkan variabel motivasi kerja.

**Tabel 4.5**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kebutuhan Fisik**

No	Butir Kuesioner		Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			5	4	3	2	1			
1	Gaji yang di berikan perusahaan sebanding dengan pekerjaan yang di kerjakan	F	10	23	34	10	3	267	400	66.75
		%	12.5	28.7	42.5	12.5	3.8			



Pada tabel 4.5 diatas merupakan jawaban responden pada indikator motivasi kerja dengan menggunakan 1 item pernyataan mayoritas tanggapan responden menunjukkan 34 orang atau sebesar 42,5% responden menjawab cukup setuju bahwa gaji yang di berikan perusahaan sebanding dengan pekerjaan yang di kerjakan. Berdasarkan skor aktual dan ideal pada tabel di atas maka di peroleh total pengklasifikasian dari pernyataan menurut presentase ini adalah 66,75%, dan angka 66,75% berada pada interval 52,01%-68,00% dengan kategori cukup baik.

Dapat di katakan cukup baik karena pegawai menerima gaji sebanding dengan pekerjaan yang di kerjakannya ,sehingga pegawai merasa adil bahwa hasil yang di kerjakan menghasilkan nilai yang sebanding.

**Tabel 4.6**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kebutuhan Fisik**

No	Butir Kuesioner		Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			5	4	3	2	1			
2	Bonus yang di terima sesuai dengan hasil yang di kerjakan	F	12	19	36	8	5	265	400	66.25
		%	15,0	23,8	45,0	10,0	6,3			

Pada tabel 4.6 diatas merupakan jawaban responden pada indikator motivasi kerja dengan menggunakan 1 item pernyataan mayoritas tanggapan responden menunjukkan 36 orang atau sebesar 45% responden menjawab cukup setuju bahwa bonus yang di berikan perusahaan sebanding dengan hasil yang di kerjakan. Berdasarkan skor aktual dan ideal pada tabel di atas maka di peroleh total

pengklasifikasian dari pernyataan menurut presentase ini adalah 66,25%, dan angka 66,25%, berada pada interval 52,01%-68,00% dengan kategori cukup baik.

Dapat di katakan cukup baik karena pegawai menerima bonus sesuai dengan hasil yang di kerjakan, dan sesuai dengan tingkatan jabatan yang di miliki.

**Tabel 4.7**  
**Tanggapan Responden Mengenai Keamanan dan Keselamatan Kerja**

No	Butir Kuesioner		Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			5	4	3	2	1			
3	Perusahaan memberikan hak atas keselamatan kerja	F	16	24	27	9	4	279	400	69.75
		%	20	30	33.8	11.3	5			

Pada tabel 4.7 diatas merupakan jawaban responden pada indikator motivasi kerja dengan menggunakan 1 item pernyataan mayoritas tanggapan responden menunjukkan 27 orang atau sebesar 33,8% responden menjawab cukup setuju bahwa perusahaan memberikan hak atas keselamatan kerja. Berdasarkan skor actual dan ideal pada tabel di atas maka di peroleh total pengklasifikasian dari pernyataan menurut presentase ini adalah 69,75%, dan angka 69,75% berada pada interval 68.01%-84,00% dengan kategori baik.

Dapat di katakan baik karena pegawai mendapatkan hak atas keselamatan kerja dengan di berikan nya asuransi kesehatan, jaminan sosial tenaga kerja, dan BPJS pegawai tidak lagi kuatir atas kenyamanan bekerja di perusahaan.

**Tabel 4.8**  
**Tanggapan Responden Mengenai Keamanan dan Keselamatan Kerja**

No	Butir Kuesioner		Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			5	4	3	2	1			
4	Perusahaan memberikan fasilitas yang memadai	F	18	15	36	11	18	280	400	70
		%	22.5	18.8	45	13.8	22.5			

Pada tabel 4.8 diatas merupakan jawaban responden pada indikator motivasi kerja dengan menggunakan 1 item pernyataan mayoritas tanggapan responden menunjukkan 36 orang atau sebesar 45% responden menjawab cukup setuju bahwa perusahaan memberikan fasilitas yang memadai. Berdasarkan skor aktual dan ideal pada tabel di atas maka di peroleh total pengklasifikasian dari pernyataan menurut presentase ini adalah 70%, dan angka 70% berada pada interval 68.01%-84,00% dengan kategori baik.

Dapat di katakan baik karena perusahaan memberikan fasilitas yang memadai untuk kelancaran aktivitas kerja di kantor, seperti meja dan kursi yang layak, lemari tempat penyimpanan berkas, alat tulis kantor, juga memberikan fasilitas kesehatan dan ketenagakerjaan

**Tabel 4.9**  
**Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Sosial**

No	Butir Kuesioner		Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			5	4	3	2	1			
5	Saya nyaman dengan lingkungan kerja di kantor	F	18	15	35	8	4	275	400	68.75
		%	22.5	18.8	43.8	10	5			

Pada tabel 4.9 diatas merupakan jawaban responden pada indikator motivasi kerja dengan menggunakan 1 item pernyataan mayoritas tanggapan responden menunjukkan 35 orang atau sebesar 43,8% responden menjawab cukup setuju bahwa nyaman dengan lingkungan kerja di kantor. Berdasarkan skor aktual dan ideal pada tabel di atas maka di peroleh total pengklasifikasian dari pernyataan menurut presentase ini adalah 68,75%, dan angka 68,75% berada pada interval 68.01%-84,00% dengan kategori baik.

Dapat di katakan baik karena pegawai merasa nyaman dengan lingkungan kerja di kantor karena pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, rekan kerja yang saling membantu, ruangan yang memadai sehingga merasa betah bekerja di PT Sanbe Farma.

**Tabel 4.10**  
**Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Sosial**

No	Butir Kuesioner		Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			5	4	3	2	1			
6	Saya dapat berinteraksi dengan rekan kerja dengan baik	F	11	22	35	10	2	270	400	67.5
		%	13.8	27.5	43.8	12.5	2.5			

Pada tabel 4.10 diatas merupakan jawaban responden pada indikator motivasi kerja dengan menggunakan 1 item pernyataan mayoritas tanggapan responden menunjukkan 35 orang atau sebesar 43,8% responden menjawab cukup setuju untuk dapat berinteraksi dengan rekan kerja dengan baik. Berdasarkan skor aktual dan ideal pada tabel di atas maka di peroleh total pengklasifikasian dari

pernyataan menurut presentase ini adalah 67,5%, dan angka 67,5% berada pada interval 52,01%-68,00% dengan kategori cukup baik.

Dapat di katakan cukup baik karena pegawai dapat berinteraksi dengan rekan kerja dengan baik dan mudah untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan dan juga rekan kerja sehingga sangat jarang terjadi perpecahan antar pegawai.

**Tabel 4.11**  
**Tanggapan Responden Mengenai Penghargaan**

No	Butir Kuesioner		Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			5	4	3	2	1			
7	Penghargaan yang di berikan pimpinan sesuai dengan kinerja saya	F	16	24	27	12	1	282	400	70.5
		%	20	30	33.8	15	1.3			

Pada tabel 4.11 diatas merupakan jawaban responden pada indikator motivasi kerja dengan menggunakan 1 item pernyataan mayoritas tanggapan responden menunjukkan 27 orang atau sebesar 33,8% responden menjawab cukup setuju bahwa penghargaan yang di berikan pimpinan sesuai dngan kinerja masing-masing pegawai. Berdasarkan skor aktual dan ideal pada tabel di atas maka di peroleh total pengklasifikasian dari pernyataan menurut presentase ini adalah 70,5%, dan angka 70,5% berada pada interval 68.01%-84,00%. dengan kategori baik.

Dapat di katakan baik karena pegawai telah lama bekerja di perusahaan yang memiliki rasa toleransi dan saling menghargai yang tinggi dari perusahaan

terhadap para pegawai, sehingga perusahaan pun akan menghargai dan mengapresiasi setiap kinerja pegawai yang baik.

**Tabel 4.12**  
**Tanggapan Responden Mengenai Penghargaan**

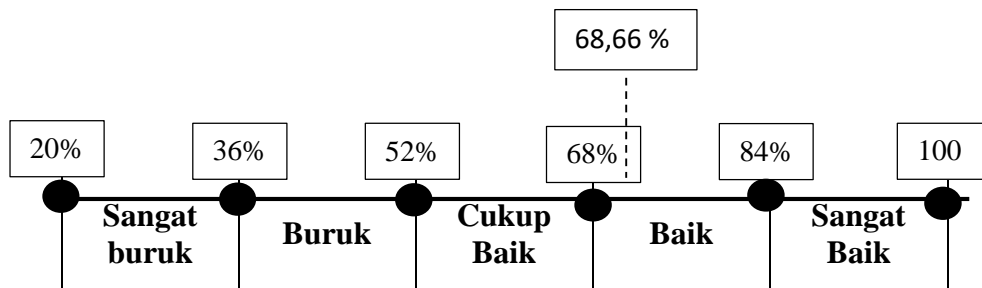
No	Butir Kuesioner		Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			5	4	3	2	1			
8	Pimpinan berlaku adil kepada seluruh pegawai	F	19	17	33	6	5	279	400	69.75
		%	23.8	21.3	41.3	7.5	6.3			

Pada tabel 4.12 diatas merupakan jawaban responden pada indikator motivasi kerja dengan menggunakan 1 item pernyataan mayoritas tanggapan responden menunjukkan 33 orang atau sebesar 41,3% responden menjawab cukup setuju bahwa pimpinan berlaku adil kepada seluruh pegawai. Berdasarkan skor aktual dan ideal pada tabel di atas maka di peroleh total pengklasifikasian dari pernyataan menurut presentase ini adalah 69,75%, dan angka 69,75% berada pada interval 68.01%-84,00%. dengan kategori baik.

Dapat di katakan baik karena pegawai merasa atasan bersikap baik dan berlaku adil kepada seluruh karyawan sehingga tidak menimbulkan iri hati antar pegawai.

**Tabel 4.13**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja**

Variabel	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
Motivasi Kerja	Kebutuhan Fisik	532	800	66.50	Cukup baik
	Keamanan dan Keselamatan Kerja	559	800	69.88	Baik
	Hubungan Sosial	545	800	68.13	Baik
	Penghargaan	561	800	70.13	Baik
<b>Akumulasi</b>		2197	3200	68.66	Baik



**Gambar 4.2**

**Garis Kontinum Variabel Motivasi Kerja**

Tabel 4.13 dan gambar 4.2 di atas merupakan rekapitulasi jawaban responden pada variabel motivasi kerja pegawai yang diukur menggunakan empat indikator dengan 8 item pernyataan. Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai persentase skor tertinggi berada pada indikator penghargaan sebesar 70,13% sedangkan persentase terendah berada pada indikator kebutuhan fisik sebesar 66,50%. Secara keseluruhan dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai persentase yang di dapat pada variabel motivasi kerja pegawai sebesar 68,66%. Nilai tersebut

mengacu pada kriteria yang tergolong baik ,sehingga dapat di ketahui bahwa motivasi kerja pegawai di PT Sanbe Farma pada saat ini tergolong baik.

Dapat di katakan baik karena sebagian pegawai menganggap perusahaan mampu untuk memenuhi kebutuhan standar hidup pegawai walaupun masih ada yang menganggap bahwa kebutuhan fisik yang di dapat masih kurang cukup dikarenakan gaya hidup yang berbeda, sehingga memiliki kebutuhan yang berbeda pula. Bagi sebagian pegawai, penghargaan yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup membuat pegawai termotivasi dalam bekerja karena sikap atasan yang menghargai karyawannya dalam memberikan teguran maupun saran dan masukan. Hal ini di dukung oleh pendapat Sri Widodo dan Isniar (2018:116) motivasi seseorang dipengaruhi oleh kebutuhan yang belum terpenuhi, evaluasi, prestasi, kepuasan, imbalan, dan hukuman.

#### 4.3.2 Deskriptif Disiplin Kerja Pada PT Sanbe Farma Bandung

**Tabel 4.14**  
**Tanggapan Responden Mengenai Taat Terhadap Aturan Waktu**

No	Butir Kuesioner		Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			5	4	3	2	1			
9	Saya datang ke kantor tepat waktu	F	14	19	33	12	2	271	400	67.75
		%	17.5	23.8	41.3	15	2.5			

Pada tabel 4.14 diatas merupakan jawaban responden pada indikator disiplin kerja dengan menggunakan 1 item pernyataan mayoritas tanggapan responden menunjukkan 33 orang atau sebesar 41,3% responden menjawab cukup setuju bahwa datang ke kantor tepat waktu. Berdasarkan skor aktual dan ideal pada tabel di atas



maka di peroleh total pengklasifikasian dari pernyataan menurut presentase ini adalah 67,75%, dan angka 67,75% berada pada interval 52,01%-68,00%. dengan kategori cukup baik.

Dapat di katakan cukup baik karena sebagian pegawai masih banyak yang terlambat datang ke kantor, sehingga disiplin yang kurang di terapkan pada PT Sanbe Farma Bandung.

**Tabel 4.15**  
**Tanggapan Responden Mengenai Taat Terhadap Aturan Waktu**

No	Butir Kuesioner		Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			5	4	3	2	1			
10	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	F	13	23	26	14	4	267	400	66.75
		%	16.3	28.7	32.5	17.5	5			

Pada tabel 4.15 diatas merupakan jawaban responden pada indikator disiplin kerja dengan menggunakan 1 item pernyataan mayoritas tanggapan responden menunjukkan 26 orang atau sebesar 32,5% responden menjawab cukup setuju bahwa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Berdasarkan skor aktual dan ideal pada tabel di atas maka di peroleh total pengklasifikasian dari pernyataan menurut presentase ini adalah 67,75%, dan angka 67,75% berada pada interval 52,01%-68,00%. dengan kategori cukup baik.

Dapat di katakan cukup baik karena masih banyak pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan cenderung menunda-nunda pekerjaan, maka mengakibatkan kurangnya disiplin kerja yang membangun pribadi pegawai

**Tabel 4.16**  
**Tanggapan Responden Mengenai Taat Terhadap Peraturan Organisasi dan Instansi**

No	Butir Kuesioner		Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			5	4	3	2	1			
11	Saya taat pada perintah yang di berikan pimpinan	F	12	29	30	8	1	283	400	70.75
		%	15	36.3	37.5	10	1.3			

Pada tabel 4.16 diatas merupakan jawaban responden pada indikator disiplin kerja dengan menggunakan 1 item pernyataan mayoritas tanggapan responden menunjukkan 30 orang atau sebesar 37,5% responden menjawab cukup setuju bahwa taat pada perintah yang di berikan pimpinan. Berdasarkan skor aktual dan ideal pada tabel di atas maka di peroleh total pengklasifikasian dari pernyataan menurut presentase ini adalah 70,75%, dan angka 70,75% berada pada interval 68.01%-84,00% dengan kategori baik.

Dapat di katakan baik karena pegawai memiliki rasa tanggung jawab yang besar untuk menjalankan tugas dari pimpinan dan menghormati pimpinan sebagai atasan

**Tabel 4.17**  
**Tanggapan Responden Mengenai Taat Terhadap Peraturan Organisasi dan Instansi**

No	Butir Kuesioner		Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			5	4	3	2	1			
12	Saya bekerja sesuai SOP	F	12	22	33	13	273	400	68.25	
		%	15	27.5	41.3	16.3				

Pada tabel 4.17 diatas merupakan jawaban responden pada indikator disiplin kerja dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 33 orang atau sebesar 41,3% responden menjawab cukup setuju bahwa bekerja sesuai dengan SOP perusahaan. Berdasarkan skor aktual dan ideal pada tabel di atas maka di peroleh total pengklasifikasian dari pernyataan menurut presentase ini adalah 68,25%, dan angka 68,25% berada pada interval 68.01%-84,00% dengan kategori baik.

Dapat di katakan baik karena pegawai mentaati peraturan yang berlaku di perusahaan, sehingga SOP yang di buat dapat di jalankan dengan baik dan benar.

**Tabel 4.18**  
**Tanggapan Responden Mengenai Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan**

No	Butir Kuesioner		Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			5	4	3	2	1			
13	Saya bersikap sopan kepada pimpinan	F	14	21	37	8	281	400	70.25	
		%	17.5	26.3	46.3	10				

Pada tabel 4.18 diatas merupakan jawaban responden pada indikator disiplin kerja dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 37 orang atau sebesar

46,3% responden menjawab cukup setuju bahwa pegawai bersikap sopan kepada pimpinan. Berdasarkan skor aktual dan ideal pada tabel di atas maka di peroleh total pengklasifikasian dari pernyataan menurut presentase ini adalah 70,25%, dan angka 70,25% berada pada interval 68,01%-84,00% dengan kategori baik.

Dapat di katakan baik karena pegawai telah lama bekerja di perusahaan yang memiliki rasa toleransi dan saling menghargai yang tinggi kepada pimpinan.

**Tabel 4.19**  
**Tanggapan Responden Mengenai Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan**

No	Butir Kuesioner		Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			5	4	3	2	1			
14	Saya menghargai dan bersikap baik kepada rekan kerja	F	11	26	22	19	2	265	400	66.25
		%	13.8	32.5	27.5	23.8	2.5			

Pada tabel 4.19 diatas merupakan jawaban responden pada indikator disiplin kerja dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 26 orang atau sebesar 32,5% responden menjawab setuju bahwa pegawai menghargai dan bersikap baik kepada rekan kerja. Berdasarkan skor aktual dan ideal pada tabel di atas maka di peroleh total pengklasifikasian dari pernyataan menurut presentase ini adalah 66,25%, dan angka 66,25% berada pada interval 52,01% - 68,00% dengan kategori cukup baik.

Dapat di katakan cukup baik karena pegawai bersikap saling menghargai dan sopan kepad rekan kerja sehingga meminimalisir perpecahan antar pegawai untuk menciptakan lingkungan kerja yang tenang.

**Tabel 4.20**  
**Tanggapan Responden Mengenai Taat Terhadap Peraturan Lainnya di Organisasi dan Instansi**

No	Butir Kuesioner		Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			5	4	3	2	1			
15	Saya menjaga kebersihan lingkungan kantor	F	17	17	33	10	3	275	400	68.75
		%	21.3	21.3	41.3	12.5	3.8			

Pada tabel 4.20 diatas merupakan jawaban responden pada indikator disiplin kerja dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 33 orang atau sebesar 41,3% responden menjawab cukup setuju bahwa pegawai menjaga kebersihan lingkungan kantor. Berdasarkan skor aktual dan ideal pada tabel di atas maka di peroleh total pengklasifikasian dari pernyataan menurut presentase ini adalah 68,75%, dan angka 68,75% berada pada interval 68.01%-84,00% dengan kategori baik.

Dapat di katakan baik karena pegawai peduli dengan kebersihan lingkungan dan rutin membersihkan meja kerja secara berkala sebelum memulai aktivitasnya dan menciptakan lingkungan kerja yang rapi dan bersih.

**Tabel 4.21**  
**Tanggapan Responden Mengenai Taat Terhadap Peraturan Lainnya di Organisasi dan Instansi**

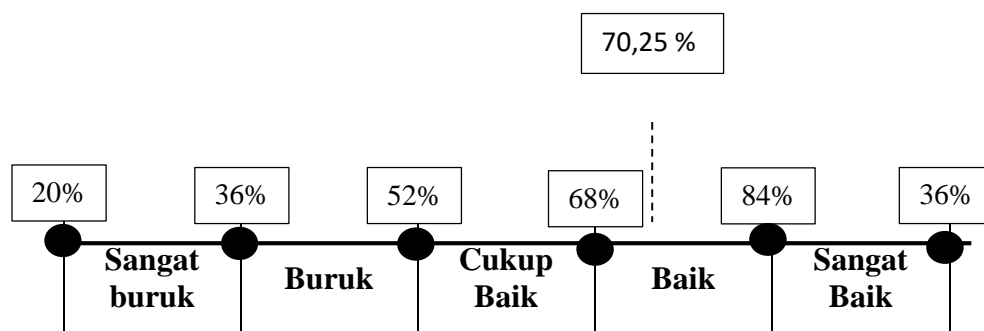
No	Butir Kuesioner		Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			5	4	3	2	1			
16	Saya merawat dan menggunakan fasilitas kantor dengan baik	F	17	22	32	9	287	400	71.75	
		%	21.3	27.5	40	11.3				

Pada tabel 4.21 diatas merupakan jawaban responden pada indikator disiplin kerja dengan menggunakan 1 item pernyataan mayoritas tanggapan responden menunjukkan 32 orang atau sebesar 40% responden menjawab cukup setuju bahwa pegawai merawat dan menggunakan fasilitas kantor dengan baik. Berdasarkan skor aktual dan ideal pada tabel di atas maka di peroleh total pengklasifikasian dari pernyataan menurut presentase ini adalah 71,75%, dan angka 71,75% berada pada interval 68.01%-84,00% dengan kategori baik.

Dapat di katakan baik karena pegawai menggunakan fasilitas dengan bertanggung jawab serta memelihara dan merawatnya dengan baik sehingga akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai apabila dalam dirinya mempunyai rasa bertanggung jawab terhadap perusahaan.

**Tabel 4.22**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja**

Variabel	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
Disiplin Kerja	Taat terhadap aturan waktu	538	800	67.25	Cukup baik
	Taat terhadap peraturan organisasi dan instansi	556	800	69.50	Baik
	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	546	800	68.25	Baik
	Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi/instansi	562	800	70.25	Baik
Akumulasi		2202	3200	68.81	Baik



**Gambar 4.3**  
**Garis Kontinum Variabel Disiplin Kerja**

Tabel 4.22 dan gambar 4.3 di atas merupakan rekapitulasi jawaban responden pada variable disiplin kerja pegawai yang di ukur menggunakan empat indikator dengan 8 item pernyataan. Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai presentase skor tertinggi berada pada indikator taat terhadap peraturan lainnya di organisasi/instansi sebesar 70,25% sedangkan presentase terendah berada pada indikator taat terhadap aturan waktu sebesar 67,25%. Secara keseluruhan dari tabel tersebut di ketahui bahwa nilai presentase yang di dapat pada variable disiplin kerja

pegawai sebesar 68,81%. Nilai tersebut mengacu pada kriteria yang tergolong baik ,sehingga dapat di ketahui bahwa disiplin kerja pegawai di PT Sanbe Farma pada saat ini tergolong baik.

Dapat di katakan baik karena sebagian pegawai taat terhadap SOP perusahaan dan mampu bekerja dengan baik demi kelancaran segala aktivitas kantor. Walaupun masih ada sebagian pegawai yang masih menganggap remeh jam masuk kantor sehingga masih banyak pegawai yang tidak disiplin pada saat masuk kantor dan juga tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Veithzal dan Ella (2011:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Peraturan yang dimaksud dapat berupa absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan.

#### 4.3.3 Deskriptif Efektivitas Kerja Pada PT Sanbe Farma Bandung

**Tabel 4.23**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Menyesuaikan Diri**

No	Butir Kuesioner		Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			5	4	3	2	1			
17	Saya dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan	F	15	20	30	11	4	271	400	67.75
		%	18.8	25	37.5	13.8	5			

Pada tabel 4.23 diatas merupakan jawaban responden pada indikator efektivitas kerja dengan menggunakan 1 item pernyataan mayoritas tanggapan responden menunjukkan 30 orang atau sebesar 37,5% responden menjawab cukup



setuju bahwa dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan. Berdasarkan skor aktual dan ideal pada tabel di atas maka di peroleh total pengklasifikasian dari pernyataan menurut presentase ini adalah 67,75%, dan angka 67,75% berada pada interval 52,01%-68,00% dengan kategori cukup baik.

Dapat di katakan cukup baik karena sebagian pegawai memerlukan banyak waktu untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan.

**Tabel 4.24**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Menyesuaikan Diri**

No	Butir Kuesioner		Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			5	4	3	2	1			
18	Saya dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaan dan rekan kerja	F	11	21	32	14	2	265	400	66.25
		%	13.8	26.3	40	17.5	2.5			

Pada tabel 4.24 diatas merupakan jawaban responden pada indikator efektivitas kerja dengan menggunakan 1 item pernyataan mayoritas tanggapan responden menunjukkan 32 orang atau sebesar 40% responden menjawab cukup setuju bahwa dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaan dan rekan kerja . Berdasarkan skor aktual dan ideal pada tabel di atas maka di peroleh total pengklasifikasian dari pernyataan menurut presentase ini adalah 66,25%, dan angka 66,25% berada pada interval 52,01%-68,00% dengan kategori cukup baik.

Dapat di katakan cukup baik karena tidak semua pegawai mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaan dan rekan kerja sehingga efektivitas sulit di terapkan.

**Tabel 4.25**  
**Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja**

No	Butir Kuesioner		Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			5	4	3	2	1			
19	Saya berprestasi dan mendapatkan penghargaan	F	15	12	40	8	5	264	400	66
		%	18.8	15	50	10	6.3			

Pada tabel 4.25 diatas merupakan jawaban responden pada indikator efektivitas kerja dengan menggunakan 1 item pernyataan mayoritas tanggapan responden menunjukkan 40 orang atau sebesar 50% responden menjawab cukup setuju bahwa berprestasi dan mendapatkan penghargaan. Berdasarkan skor aktual dan ideal pada tabel di atas maka di peroleh total pengklasifikasian dari pernyataan menurut presentase ini adalah 66%, dan angka 66% berada pada interval 52,01%-68,00% dengan kategori cukup baik.

Dapat di katakan cukup baik karena sebagian pegawai masih kurang maksimal dalam bekerja di kantor sehingga masih ada yang belum berprestasi dan mendapatkan penghargaan maka efektivitas kerja yang cenderung masih belum tercapai.

**Tabel 4.26**  
**Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja**

No	Butir Kuesioner		Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			5	4	3	2	1			
20	Saya di promosikan naik jabatan	F	18	20	28	9	5	277	400	69.25
		%	22.5	25	35	11.3	6.3			

Pada tabel 4.26 diatas merupakan jawaban responden pada indikator efektivitas kerja dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 28 orang atau sebesar 35% responden menjawab cukup setuju bahwa di promosikan naik jabatan. Berdasarkan skor aktual dan ideal pada tabel di atas maka di peroleh total pengklasifikasian dari pernyataan menurut presentase ini adalah 69,25%, dan angka 69,25% berada pada interval 68.01%-84,00% dengan kategori baik.

Dapat di katakan baik karena pegawai telah lama bekerja di perusahaan sehingga sebagian dari pegawai mendapatkan pengakuan dan di promosikan naik jabatan.

**Tabel 4.27**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan kerja**

No	Butir Kuesioner		Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			5	4	3	2	1			
21	Saya puas dengan prestasi yang di hasilkan selama bekerja	F	17	24	22	10	7	274	400	68.5
		%	21.3	30	27.5	12.5	8.8			

Pada tabel 4.27 diatas merupakan jawaban responden pada indikator efektivitas kerja dengan menggunakan 1 item pernyataan mayoritas tanggapan responden menunjukkan 24 orang atau sebesar 30% responden menjawab setuju bahwa puas dengan prestasi yang di hasilkan selama bekerja. Berdasarkan skor aktual dan ideal pada tabel di atas maka di peroleh total pengklasifikasian dari pernyataan menurut presentase ini adalah 68,5%, dan angka 68,5% berada pada interval 68.01%-84,00% dengan kategori baik.

Dapat di katakan baik karena pegawai telah mendapatkan prestasi selama bekerja dan memaksimalkan kinerja nya dengan menunjukan yang terbaik kepada perusahaan

**Tabel 4.28**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja**

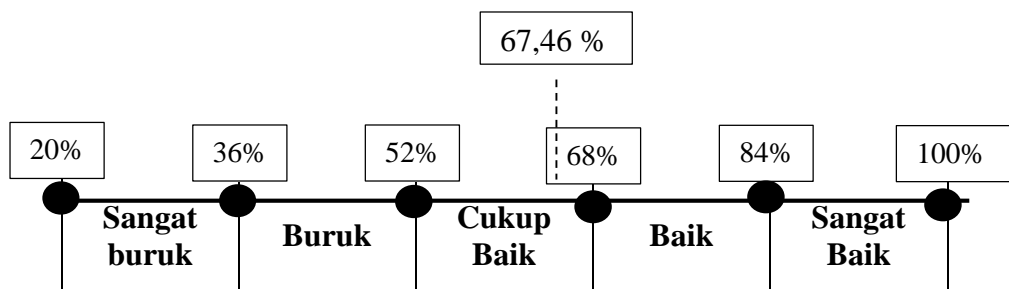
No	Butir Kuesioner		Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			5	4	3	2	1			
22	Saya puas dengan penghargaan yang di berikan perusahaan	F	17	11	39	9	4	268	400	67
		%	21.3	13.8	48.8	11.3	5			

Pada tabel 4.28 diatas merupakan jawaban responden pada indikator efektivitas kerja dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukan 39 orang atau sebesar 48,8% responden menjawab setuju bahwa puas dengan penghargaan yang di berikan perusahaan. Berdasarkan skor aktual dan ideal pada tabel di atas maka di peroleh total pengklasifikasian dari pernyataan menurut presentase ini adalah 67 %, dan angka 67 % berada pada interval 52,01%-68,00% dengan kategori cukup baik.

Dapat di katakan cukup baik karena pegawai telah lama bekerja di perusahaan dan penghargaan yang di berikan perusahaan juga sudah memuaskan

**Tabel 4.29**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Efektivitas Kerja**

Variabel	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
Efektivitas Kerja	Kemampuan menyesuaikan diri	536	800	67.00	Cukup baik
	Prestasi kerja	541	800	67.63	Cukup baik
	Kepuasan kerja	542	800	67.75	Cukup baik
Akumulasi		1619	2400	67,46	Cukup Baik



**Gambar 4.4**  
**Garis Kontinum Variabel Efektivitas Kerja**

Tabel 4.29 dan gambar 4.4 di atas merupakan rekapitulasi jawaban responden pada variable efektivitas kerja pegawai yang di ukur menggunakan tiga indikator dengan 6 item pernyataan. Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai presentase skor tertinggi berada pada indikator kepuasan kerja 67,75% sedangkan presentase terendah berada pada indikator kemampuan menyesuaikan diri sebesar 67,00 %. Secara keseluruhan dari tabel tersebut di ketahui bahwa nilai presentase yang di dapat pada variable efektivitas kerja pegawai sebesar 67,46%. Nilai tersebut mengacu pada kriteria yang tergolong cukup baik ,sehingga dapat di ketahui bahwa efektivitas kerja pegawai di PT Sanbe Farma pada saat ini tergolong cukup baik.

Dapat di katakan cukup baik karena sebagian pegawai sudah cukup lama bekerja di perusahaan sehingga dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaan dan lingkungan, juga dapat berprestasi di perusahaan dengan mendapatkan promosi jabatan dari atasan sehingga mereka merasa sudah cukup puas dengan hasil yang di kerjakan selama mereka bekerja di PT Sanbe Farma Bandung. Hal ini sesuai dengan pendapat Pasolong dan Kezia (2017) menyatakan bahwa efektivitas kerja merupakan suatu keadaan tercapainya tujuan yang diharapkan atau dikehendaki melalui penyelesaian pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

#### **4.4 Analisis Verifikatif**

Berdasarkan data yang terkumpul, selanjutnya akan diuji analisis pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Staff Administrasi PT Sanbe Farma, dengan menggunakan data interval yang merupakan hasil transformasi dari data ordinal yang diperoleh dari kuesioner. Metode transformasi data menggunakan *Method of Successive Inter*, dengan hasil lengkap disajikan pada lampiran.

##### **4.4.1 Uji Asumsi Klasik**

Pengujian mengenai ada tidaknya pelanggaran asumsi-asumsi klasik merupakan dasar dalam model regresi linear berganda yang dilakukan sebelum dilakukannya pengujian terhadap hipotesis. Uji asumsi klasik yang dilakukan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

##### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam model regresi berdistribusi secara normal. Model regresi yang baik adalah data yang mempunyai

distribusi normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan dengan menggunakan analisis Kolmogorov smirnov dan analisis grafik probability plot. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat nilai asymp sig pada uji Kolmogorov smirnov jika lebih besar dari 0,05 maka data dinyatakan normal.

Berikut hasil uji normalitas dengan menggunakan software spss IBM 25.0 :

**Tabel 4.30**  
**Uji Kolmogorov Smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,39266263
Most Extreme Differences	Absolute	,085
	Positive	,085
	Negative	-,044
Test Statistic		,085
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from Data

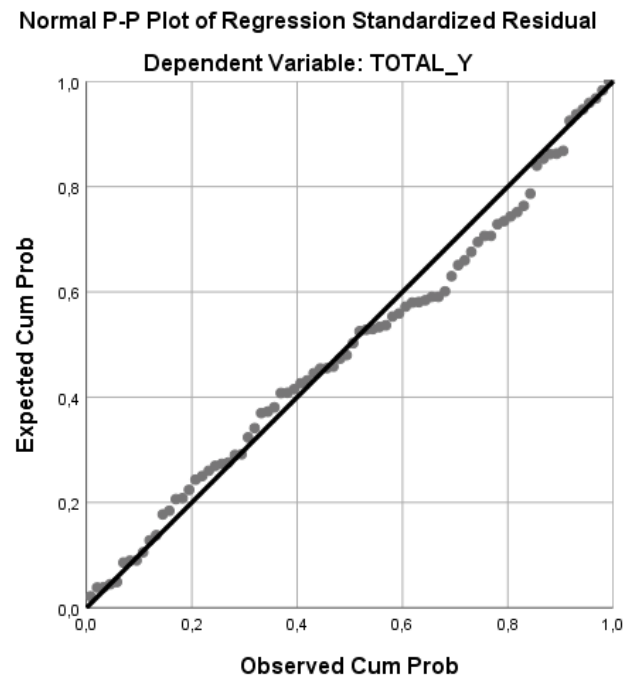
c. Lilliefors Significance Correction

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Olah data SPSS 25.0 terlampir,2019

Berdasarkan tabel 4.30 diatas dapat dilihat nilai signifikansi (Asym. Sig 2-tailed) dari uji Kolmogorov smirnov sebesar 0,200 dan nilainya lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variable yang di analisis berdistribusi

normal. Uji normalitas dapat dilihat juga dari sebaran koordinat (titik) pada P-P Plot dengan ketentuan data berdistribusi normal jika titik koordinat yang dihasilkan mengikuti garis diagonal sebagai berikut :



**Gambar 4.5**  
**Uji Normalitas Data dengan P-P Plot**

Sumber: Olah data SPSS 25.0 terlampir, 2019

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas adalah keadaan dimana model regresi ditemukan dengan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel. Pada model regresi seharusnya tidak terjadi multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi yang kuat antar variabel independen. Untuk mengetahui suatu model regresi bebas dari multikolinearitas, yaitu dengan melihat angka *Variance Inflation Factors* (VIF) dan *tolerance*. Jika nilai *tolerance*  $> 0,10$  dan *VIF*  $< 10$  maka terjadi



multikolinearitas. Dari pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh hasil uji multikolinearitas sebagai berikut :

**Tabel 4.31**  
**Uji Multikolineritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi_Kerja	,545	1,836
	Disiplin_Kerja	,545	1,836

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Pegawai

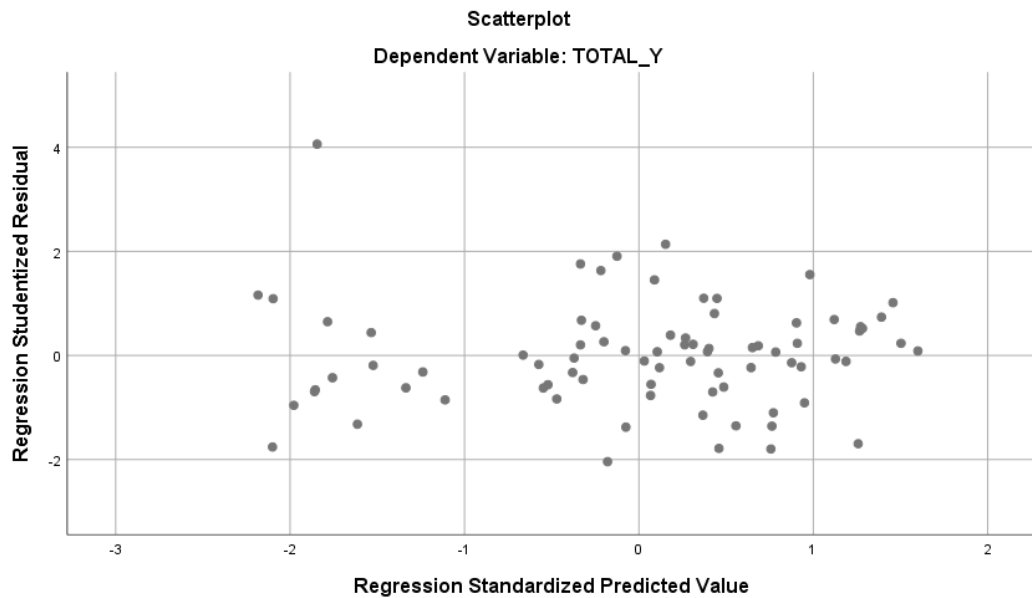
Sumber: Olah data SPSS 25.0 terlampir,2019

Berdasarkan tabel 4.31 di peroleh nilai *tolerance* untuk seluruh variabel bebas sebesar 0,545 yang artinya lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF seluruh variabel bebas sebesar 1,836 yang artinya kurang dari 10. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi multikolineritas pada data tersebut.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji Rank Spearman yaitu dengan mengkolerasikan masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual,jika hasil tidak signifikan ( $\text{sig} > 0,05$ ) maka dapat di katakana bahwa *variance* residual bersifat homogeny,tetapi jika jadiril signifikan ( $\text{sig} > 0,05$ ) maka telah terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika tidak membentuk pola tertentu

yang teratur, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dari pengelolaan data yang telah dilakukan, diperoleh hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut :



**Gambar 4.6**  
**Uji Heterokedastisitas**

#### 4.4.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linear berganda digunakan untuk membuat estimasi koefisien persamaan linear yang mencakup satu atau lebih variabel bebas yang dapat digunakan untuk memprediksi nilai variabel terikat.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2$$

Dimana :

Y = Efektivitas Kerja

$X_1$  = Motivasi Kerja

$X_2$  = Disiplin Kerja

$\beta_0$  = Konstanta

$\beta_1, \beta_2$  = Koefisien regresi

Dengan menggunakan software SPSS IBM 25, maka dapat diperoleh hasil analisis regresi linear berganda sebagai berikut :

**Tabel 4.32**  
**Uji Estiasi Persamaan Regresi**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,019	1,423		2,121	,037
Motivasi_Kerja	,346	,069	,487	5,044	,000
Disiplin_Kerja	,272	,072	,365	3,781	,000

a. Dependent Variabel : Efektivitas\_Kerja

Sumber: Olah data SPSS 25.0 terlampir,2019

Dari tabel 4.32 diatas maka dapat di peroleh persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = 3,019 + 0,346x_1 + 0,272x_2$$

Koefisien yang terdapat pada persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

$Y$  = 3,019 Artinya jika motivasi kerja dan disiplin kerja bernilai nol atau tidak ada peningkatan, maka efektivitas kerja akan bernilai sebesar 3,019.

$\beta_1$  = 0,346 Artinya jika disiplin kerja ( $X_2$ ) dan motivasi kerja ( $X_1$ ) mengalami kenaikan 1%, maka efektivitas kerja ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,346. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi kerja dengan efektivitas kerja sehingga semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi efektivitas kerja..

$\beta_2$  = 0,272 Artinya jika motivasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) mengalami kenaikan 1%, maka efektivitas kerja ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,272. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara disiplin kerja dengan efektivitas kerja sehingga semakin tinggi disiplin kerja maka akan semakin tinggi efektivitas kerja.

#### **4.4.3 Analisis Koefisien Korelasi**

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linear antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan efektivitas kerja. Kegunaannya untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

**Tabel 4.33**  
**Hasil Korelasi Simultan**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,781 <sup>a</sup>	,610	,599	2,423537

a. Dependent Variabel : Efektivitas Kerja

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

Sumber: Olah data SPSS 25.0 terlampir, 2019

Berdasarkan tabel 4.33 diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,781 menunjukkan kekuatan hubungan motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan dengan efektivitas kerja. Nilai korelasi sebesar 0,781 termasuk kedalam kriteria hubungan yang cukup tinggi karena berada pada interval 0,61 – 0,80. Sehingga dapat di simpulkan bahwa terdapat hubungan yang cukup tinggi antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja.

#### **4.4.4 Analisis Koefisien Determinasi Simultan**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>/ R Square) merupakan suatu nilai yang menyatakan besar pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Pada permasalahan yang sedang diteliti yaitu pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap efektivitas kerja pegawai. Dengan menggunakan SPSS IBM 25 maka peneliti memperoleh hasil output sebagai berikut :

**Tabel 4.34**  
**Hasil Korelasi Simultan**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,781 <sup>a</sup>	,610	,599	2,423537

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

Sumber: Olah data SPSS 25.0 terlampir, 2019

Berdasarkan tabel 4.34 diatas dapat dilihat bahwa nilai R square sebesar 0,610 atau 61,0% nilai tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan dalam memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap efektivitas kerja sebesar 61,0%. Sedangkan sisanya sebesar 39% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti seperti kepuasan kerja, komitmen karyawan, kompetensi pegawai dan lain sebagainya.

Sedangkan untuk melihat besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dilakukan perhitungan dengan menggunakan formula *beta x zero order*. Beta adalah koefisien regresi yang telah distandarkan, sedangkan zero order merupakan korelasi parsial dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan menggunakan SPSS 25 maka peneliti memperoleh nilai beta dan zero order sebagai berikut :

**Tabel 4.35**  
**Perhitungan Setiap Variabel**

**coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero Order	Partial	Part
1 (constant)	3,019	1,423		2,121	,037			
Motivasi Kerja	,346	,069	,487	5,044	,000	,733	,498	,359
Disiplin Kerja	,272	,072	,365	3,781	,000	,693	,396	,269

a. Dependent Variabel : Efektivitas Kerja

Sumber: Olah data SPSS 25.0 terlampir,2019

Pengaruh X1 terhadap Y =  $0,487 \times 0,733 = 0,3569$  atau 35,69 %

Pengaruh X2 terhadap Y =  $0,365 \times 0,693 = 0,2529$  atau 25,29 %

Berdasarkan tabel 4.35 diatas, diketahui pengaruh paling besar di berikan oleh variabel X1 (motivasi kerja) sebesar 35,69 %, diikuti oleh X2 (disiplin kerja) sebesar 25,29 %.

## 4.5 Pengujian Hipotesis

### 4.5.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Dalam penelitian ini menggunakan uji t dimaka untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari masing-masing variabel independen dengan variabel dependen, yaitu Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas kerja.

Adapun kriteria dari pengujian hipotesis secara parsial sebagai berikut :

1.  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $< 0,025$ , maka  $H_0$  ada didaerah penolakan, berarti  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan Variabel Y
2.  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $< 0,025$ , maka  $H_0$  ada didaerah penerimaan, berarti  $H_a$  ditolak artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan Variabel Y

#### **4.5.1.1 Analisis Pengujian Hipotesis Secara Parsial dengan Variabel Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja.**

Pengujian hipotesis dengan variabel Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja, adapun hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut :

$H_0 : \beta_1 = 0$  Motivasi Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada PT Sanbe Farma Bandung.

$H_a : \beta_1 \neq 0$  Motivasi Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada PT Sanbe Farma Bandung.



**Tabel 4.36**  
**Hasil Uji T Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja**

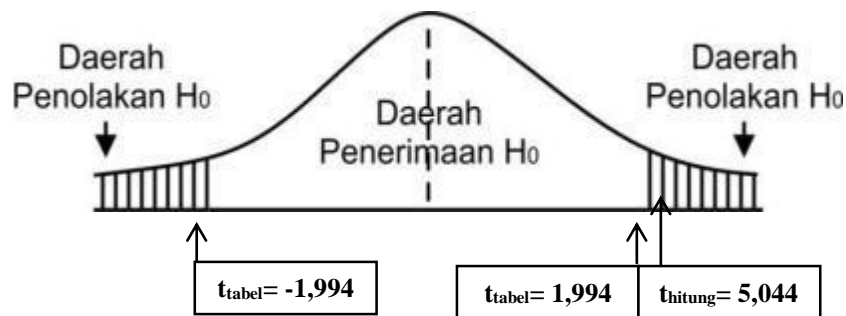
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,019	1,423		2,121	,037
Motivasi Kerja	,346	,069	,487	5,044	,000
Disiplin Kerja	,272	,072	,365	3,781	,000

a. Dependent Variabel : Efektivitas Kerja

Sumber: Olah data SPSS 25.0 terlampir,2019

Berdasarkan tabel 4.36 Diatas maka dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 5,044 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai  $\alpha$  sebesar 0,05 dan untuk mencari  $t_{tabel}$  yaitu dengan rumus  $(\alpha/2;n-k-1) = (0,05/2;80-3-1) = (0,025 ; 77)$  , maka didapat  $t_{tabel} = 1.994$ . Dikarenakan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $5,044 > 1,994$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja. Positif dan signifikan artinya jika motivasi kerja di PT Sanbe Farma mengalami kenaikan maka efektivitas kerja pun akan meningkat. Jika digambarkan dalam bentuk kurva hipotesis, maka akan tampak sebagai berikut :



**Gambar 4.7**  
**Daerah Penolakan dan Penerimaan  $H_0$  Secara Parsial antara Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja**

Terbukti karena motivasi kerja yang baik akan mempengaruhi efektivitas kerja karyawan karena termotivasi dengan lingkungan pekerjaan yang nyaman fasilitas yang memadai, gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan standar. Dikatakan signifikan karena motivasi kerja memiliki peran penting untuk tercapainya suatu efektivitas kerja di perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan Mulyati (2017) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Ciputat Kota Tangerang.

#### **4.5.1.2 Analisis Pengujian Hipotesis Secara Parsial dengan Variabel Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja**

Pengujian hipotesis dengan variabel Disiplin terhadap Efektivitas Kerja, adapun hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut :

$H_0 : \beta_2 = 0$                       Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Staff Administrasi PT Sanbe Farma.

Ha :  $\beta_2 \neq 0$                       Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Staff Administrasi PT Sanbe Farma.

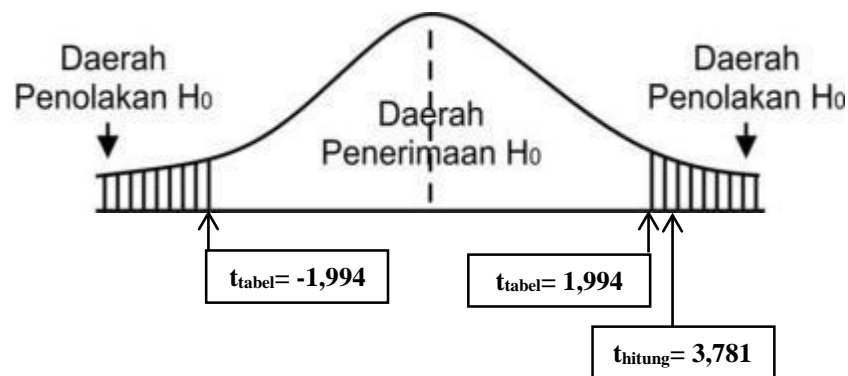
**Tabel 4.37**  
**Hasil Uji Parsial (Uji T) Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,019	1,423		2,121	,037
Motivasi Kerja	,346	,069	,487	5,044	,000
Disiplin Kerja	,272	,072	,365	3,781	,000

a. Dependent Variabel : Efektivitas Kerja

Sumber: Olah data SPSS 25.0 terlampir,2019

Berdasarkan tabel 4.37 diatas maka dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 3,781 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai  $\alpha$  sebesar 0,05 dan untuk mencari  $t_{tabel}$  yaitu dengan rumus  $(\alpha/2;n-k-1) = (0,05/2;80-3-1) = (0,025 ; 77)$  , maka didapat  $t_{tabel} = 1.994$ . Dikarenakan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3,781 > 1,994$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja. Jika digambarkan dalam bentuk kurva hipotesis, maka akan tampak sebagai berikut :



**Gambar 4.8**  
**Daerah Penolakan dan Penerimaan Ho Secara Parsial antara Disiplin**  
**Kerja Terhadap Efektivitas Kerja**

Terbukti bahwa disiplin kerja di PT Sanbe Farma Bandung berpengaruh positif dan signifikan karena sebagian pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, disiplin terhadap absensi, jam masuk dan keluar kantor, memakai fasilitas kantor dengan baik serta ikut merawat kebersihan lingkungan. Dikatakan signifikan karena disiplin kerja menjadi suatu komponen yang paling penting dalam mewujudkan keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan Rahadian dan Mila (2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur.

#### 4.5.2 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini menggunakan uji f dimaksudkan untuk menguji koefisien regresi secara simultan dari masing-masing variabel independen dengan variabel dependen, yaitu Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja. Adapun kriteria dari pengujian hipotesis secara simultan sebagai berikut :

1.  $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan

2.  $f_{hitung} < f_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_a$  diterima artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan

#### **4.5.2.1 Analisis Pengujian Hipotesis Secara Simultan dengan Variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja**

Dilakukan pengujian hipotesis untuk membuktikan apakah Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja dengan rumus hipotesis sebagai berikut :

$H_0$  :  $\beta_1 = \beta_2 = 0$  Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja pegawai pada Staff Administrasi PT Sanbe Farma Bandung.

$H_a$  :  $\beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$  Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja pegawai pada Staff Administrasi PT Sanbe Farma Bandung.

Tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$

Sehingga dengan menggunakan SPSS IBM 25, diperoleh nilai statistic F sebagai berikut :

**Tabel 4.38**  
**Hasil Uji F ANOVA**

**ANOVA<sup>a</sup>**

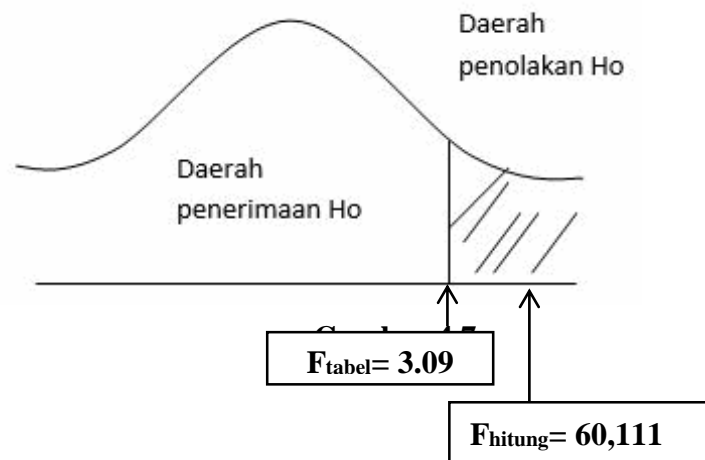
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	706,128	2	353,064	60,111	,000 <sup>b</sup>
Residual	452,262	77	5,874		
Total	1158,390	79			

a. Dependent Variabel : Efektivitas Kerja

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

Sumber: Olah data SPSS 25.0 terlampir, 2019

Berdasarkan tabel 4.38 diatas maka dapat dilihat bahwa nilai  $f_{hitung}$  sebesar 60,111 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana  $\alpha = 0,05$   $df_1 = 2$ , dan  $df_2 = (n - k - 1) = (80 - 2 - 1) = 77$ , maka didapat  $f_{tabel} = 3,09$ . Dikarenakan nilai  $f_{hitung}$  lebih besar dari  $f_{tabel}$  ( $60,111 > 3,09$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pada PT Sanbe Farma Bandung. Jika digambarkan dalam bentuk kurva hipotesis, maka akan tampak sebagai berikut



**Gambar 4.9**

**Daerah Penolakan dan Penerimaan Ho Secara Simultan antara Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai**

Terbukti karena motivasi kerja yang baik akan mempengaruhi efektivitas kerja karyawan karena termotivasi dengan lingkungan pekerjaan yang nyaman fasilitas yang memadai, gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan standar. Dikatakan signifikan karena motivasi kerja memiliki peran penting untuk tercapainya suatu efektivitas kerja di perusahaan. Terbukti bahwa disiplin kerja di PT Sanbe Farma Bandung berpengaruh positif dan signifikan karena sebagian pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, disiplin terhadap absensi, jam masuk dan keluar kantor, memakai fasilitas kantor dengan baik serta ikut merawat kebersihan lingkungan. Dikatakan signifikan karena disiplin kerja menjadi suatu komponen yang paling penting dalam mewujudkan keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan

Hasil penelitian ini sesuai dengan Niluh Bakti (2013) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel Efektivitas Kerja Karyawan