



**PENGARUH DISIPLIN KERJA KARYAWAN TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KARYAWAN  
PT. SAHABAT UNGGUL INTERNATIONAL**

Skripsi

Dibuat oleh :

Oktobriantara Hans Primanda

021114202

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR**

**FEBRUARI 2018**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA KARYAWAN TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT SAHABAT UNGGUL  
INTERNATIONAL**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen  
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan  
Bogor

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi,

(Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., C.A)

Ketua Program Studi.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Herdiyana'.

(Herdiyana, S.E., M.M)

**PENGARUH DISIPLIN KERJA KARYAWAN TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. SAHABAT UNGGUL  
INTERNATIONAL**

**SKRIPSI**

Telah disidangkan dan dinyatakan tulus  
Pada Hari : Kamis, Tanggal: 29/Maret/2018

Oktobriantara Hans Primanda  
021114202

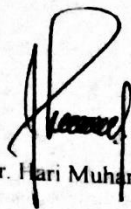
Menyetujui,

Ketua Sidang



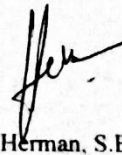
(Ketut Sunarta, Ak., M.M., C.A)

Ketua Komisi Pembimbing,



(Dr. Hari Muharam, S.E., M.M)

Anggota Komisi Pembimbing,



(Herman, S.E., M.M)

## ABSTRAK

OKTOBRIANTARA HANS PRIMANDA NPM 021114202. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Sahabat Unggul International. Skripsi. Jurusan Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan. Di bawah bimbingan Dr. Hari Muharam, SE., MM. dan CO. pembimbing Herman SE., MM.

Dalam mencari sumber daya manusia yang memiliki kompetensi bukan hanya dilihat dari penampilan, latar belakang pendidikan, atau pengalaman kerja tetapi kita perlu juga melihat dan menilai dari tingkat disiplin kerja yang tinggi, karena tanpa dukungan disiplin kerja yang baik maka sulit bagi organisasi dalam mewujudkan tujuan.

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi dari perusahaan yang mengenai hal-hal yang berhubungan dengan permasalahan yang akan dibahas khususnya untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap produktivitas karyawan PT. Sahabat Unggul International.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif *development* dengan metode deskriptif survei mengenai pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap produktivitas karyawan PT. Sahabat Unggul International. Data yang digunakan merupakan data kualitatif yaitu data hasil jawaban kuisioner Variabel X dan Variabel Y dengan total pertanyaan 24 butir pertanyaan. Data tersebut dianalisis dengan menggunakan metode statistik berupa analisis regresi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis koefisien regresi.

Hasil analisis regresi diperoleh persamaan  $Y = 8,570 + 0,804 X$  dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa jika tidak ada disiplin kerja maka produktivitas nilainya 8,570, sedangkan pada setiap peningkatan pelatihan disiplin kerja sebesar satu, maka produktivitas juga akan meningkat sebesar 0,804. Untuk analisis koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 66,4% artinya sumbangan pengaruh variabel disiplin kerja terhadap produktivitas sebesar 66,4% sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain. Hasil uji hipotesis koefisien regresi diperoleh hasil  $t$  hitung sebesar 14,11636 dan angka tersebut lebih besar dari pada  $t$  tabel dengan signifikansi 5% dan  $df-2$  yaitu 1,65895. Karena  $t$  hitung ( $14,11636 > 1,65895$ )  $t$  tabel maka  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas.

Kata Kunci : *Disiplin Produktivitas*

## KATA PENGANTAR

Asalamualaikum Wr. Wb

Dengan mengucapkan Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT karena atas berkat dan Rahmat-Nya, maka penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini yang merupakan salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Pakuan.

Ada pun judul yang di ambil penulis dalam penelitian ini adalah Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Sahabat Unggul International.

Penulis menyadari bahwa penyusunan Skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan, dan petunjuk – petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis tidak lupa mengucapkan terimakasih yang sebenar – benarnya kepada:

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., C.A., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor
2. Bapak Herdiyana, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
3. Bapak Dr. Hari Muharam, S.E., M.M., selaku Ketua Dosen Pembimbing penulis dalam dalam penulisan proposal penelitian.
4. Bapak Herman, S.E., M.M., selaku Anggota Dosen Pembimbing penulis dalam penulisan proposal penelitian.
5. Bapak Dariyo Saderi, S.H., selaku H.R Manager PT. Sahabat Unggul International yang telah memberi kesempatan penulis melakukan riset penelitian.
6. Ayahku tercinta Nasrun Ahmad Halawa dan ibuku Wahyuningsih, terimakasih atas doa restu dan segala pengorbanannya kepada penulis, serta kepada kakak dan adiku yang selalu memberikan dukungan.
7. Ibu Dra. Sumarni W, M.M., dan Ir. Budianto, yang selalu memberi dukungan.
8. Sahabatku Bripda. Afrizal Gusnedi dan Anang yang selalu memberi dukungan.

9. Teman-teman seperjuanganku, Bagas, Imam, Akim, Ando, Erwan, Farhan, Ruslan.
10. Teman-teman sekonsentrasi, Pebri, Yudi, Dea, Vinny, Maryam.
11. Teman-teman yang pernah sekelas dengan saya, kelas E,F,M,N dan Malam (angkatan 2014) dan seluruh rekan – rekan yang tidak dapat penulis sebutkan namanya yang telah membantu penulis dalam merealisasikan proposal penelitian ini.

Dengan kerendahan hati penulis menyadari bahwa isi skripsi ini jauh dari kata sempurna dan masih banyak terdapat kekurangan – kekurangan, hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang dimiliki penulis dalam penulisan skripsi, untuk itu penulis mengharapkan kritik serta saran yang sifatnya membangun dari rekan – rekan mahasiswa dan dosen pembimbing.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca skripsi ini.

Bogor, Maret 2018

Penyusun

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>JUDUL</b> .....	i
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>ABSTRAK</b> .....	iii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iv
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	x
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah .....	4
1.2.2. Identifikasi Masalah .....	4
1.2.3. Perumusan Masalah .....	5
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian .....	5
1.3.1. Maksud Penelitian .....	5
1.3.2. Tujuan Penelitian .....	5
1.4. Kegunaan Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia .....	7
2.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.2. Disiplin .....	10
2.2.1. Pengertian Disiplin .....	10
2.2.2. Jenis - Jenis Disiplin Kerja .....	11
2.2.3. Indikator Disiplin .....	13
2.3. Produktivitas Kerja .....	16
2.3.1. Pengertian Produktivitas Kerja .....	16
2.3.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja .....	17
2.3.3. Indikator Produktivitas .....	18
2.4. Penelitian Sebelumnya .....	20
2.5. Kerangka Pemikiran .....	21
2.6. Hipotesis Penelitian .....	21
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Jenis Penelitian .....	23
3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian .....	23
3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian .....	23
3.4. Operasionalisasi Variabel .....	24

3.5. Metode Penarikan Sampel.....	25
3.6. Metode Pengumpulan Data .....	26
3.7. Metode Pengolahan Data / Analisis .....	27
1. Uji Validitas.....	27
2. Uji Reabilitas .....	28
3. Uji Linieritas.....	31
4. Uji Signifikansi.....	31
5. Regresi Linier Sederhana.....	31
6. Analisis Koefisien Determinasi .....	32
7. Uji Hipotesis Koefisien Regresi .....	32
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	34
4.1.1. Sejarah dan Perkembangan PT. Sahabat Unggul International.....	34
4.1.2. Struktur Organisasi .....	34
4.1.3. Profil Responden .....	36
4.2. Pembahasan .....	39
4.2.1. Disiplin Kerja Pada PT. Sahabat Unggul International.....	39
4.2.2. Produktivitas Pada PT. Sahabat Unggul International .....	45
4.2.3. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Pada PT. Sahabat Unggul International .....	52
1. Uji Linieritas .....	52
2. Uji Signifikansi .....	52
3. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	53
4. Analisis Koefisien Determinasi .....	53
5. Uji Hipotesis Koefisien Regresi .....	55
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Simpulan.....	56
5.2. Saran.....	56
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>57</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 1	Data Tingkat Ketidakhadiran Karyawan .....	2
Tabel 2	Data Tingkat Hasil Produksi .....	3
Tabel 3	Operasional Variabel .....	24
Tabel 4	Skala Likert .....	27
Tabel 5	Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin.....	27
Tabel 6	Hasil Uji Validitas Produktivitas.....	28
Tabel 7	Hasil Uji Reabilitas Disiplin.....	29
Tabel 8	Reliability Statistics Disiplin.....	30
Tabel 9	Hasil Uji Reabilitas Produktivitas .....	30
Tabel 10	Reliability Statistics Produktivitas.....	30
Tabel 11	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	36
Tabel 12	Profil Responden Berdasarkan Usia .....	37
Tabel 13	Profil Responden Berdasarkan Lama Kerja .....	38
Tabel 14	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	39
Tabel 15	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan” Hadir Setiap Hari” .....	40
Tabel 16	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan”Dalam Bekerja Selalu Mengikuti Tata Tertib Yang Berlaku”.....	40
Tabel 17	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan”Sistem Pendataan Kehadiran Di Perusahaan Sudah Efektif” .....	40
Tabel 18	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan”Peraturan Masuk Kerja & Pulang Kerja Sudah Efektif Bagi Pegawai” .....	41
Tabel 19	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan”Siap Menerima Sanksi Bila Tidak Menaati Peraturan” .....	41
Tabel 20	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan”Masuk Kerja & Pulang Kerja Sesuai Waktu Yang di Tentukan Perusahaan” .....	42
Tabel 21	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan”Selalu siap Dalam Bekerja” .....	42
Tabel 22	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan” Selalu Bertanggung Jawab Terhadap Tugas dan Pekerjaannya” .....	42
Tabel 23	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan”Dengan Maksimal Dalam Menyelesaikan Pekerjaannya” .....	43

Tabel 24	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan”Selalu Menjaga Rahasia Perusahaan” .....	43
Tabel 25	Rekapan Jawaban Responden Mengenai Variabel X (Disiplin) .....	44
Tabel 26	Statistik Deskriptif Disiplin Kerja .....	45
Tabel 27	Sebaran Nilai Interval Disiplin Kerja .....	45
Tabel 28	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan” Memiliki Pengetahuan Tentang Pekerjaannya” .....	46
Tabel 29	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan” Memiliki Pengetahuan Tentang Tanggung Jawab Pekerjaannya” .....	46
Tabel 30	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan”Menyelesaikan Pekerjaannya Dengan Baik” .....	47
Tabel 31	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan”Mampu Bersosialisasi dan Bekerja Tim Dengan Pekerja Lain” .....	47
Tabel 32	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan”Memahami Instruksi atau Perintah Pimpinan” .....	48
Tabel 33	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan”Mampu Menyelesaikan Target Perusahaan” .....	48
Tabel 34	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan”Mampu Bekerja Mengikuti Standart Perusahaan” .....	49
Tabel 35	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan”Mampu Bekerja Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu” .....	49
Tabel 36	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan”Selalu Sopan dan Santun Kepada Sesama Pegawai” .....	49
Tabel 37	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan”Selalu Disiplin Dalam Bekerja” .....	50
Tabel 38	Rekapan Jawaban Responden Mengenai Variabel Y (Produktivitas)..	50
Tabel 39	Statistika Deskriptif Produktivitas Karyawan .....	51
Tabel 40	Sebaran Nilai Interval Produktivitas Karyawan .....	51
Tabel 41	Anova .....	52
Tabel 42	Analisis Regresi Linier Sederhana.....	53
Tabel 43	Model Summary .....	53

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Presentase Ketidakhadiran Karyawan .....	3
Gambar 2	Presentase Tingkat Hasil Produksi .....	4
Gambar 3	Konstelasi Penelitian.....	22
Gambar 4	Kurva Pengujian Hipotesis .....	32
Gambar 5	Struktur Organisasi .....	35
Gambar 6	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	36
Gambar 7	Profil Responden Berdasarkan Usia .....	37
Gambar 8	Profil Responden Berdasarkan Lama Kerja .....	38
Gambar 9	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	39
Gambar 10	Grafik linieritas .....	52
Gambar 11	Kurva Hasil Pengujian Hipotesis .....	55

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Kuisisioner
- Lampiran 2 Hasil Kuisisioner Disiplin Kerja
- Lampiran 3 Item Total Statistics Disiplin
- Lampiran 4 Hasil Kuisisioner Produktivitas
- Lampiran 5 Item Total Statistics Produktivitas
- Lampiran 6 Data Jawaban Responden Mengenai Disiplin Kerja
- Lampiran 7 Data Jawaban Responden Mengenai Produktivitas
- Lampiran 8 Surat Keterangan Riset

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) 2015 merupakan realisasi pasar bebas di Asia Tenggara yang telah dilakukan secara bertahap mulai KTT ASEAN di Singapura pada tahun 1992. Tujuan dibentuknya Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) untuk meningkatkan stabilitas perekonomian di kawasan ASEAN, serta diharapkan mampu mengatasi masalah-masalah di bidang ekonomi antar negara ASEAN. Konsekuensi atas kesepakatan MEA tersebut berupa aliran bebas barang bagi negara-negara ASEAN, dampak arus bebas jasa, dampak arus bebas investasi, dampak arus tenaga kerja terampil, dan dampak arus bebas modal. Hal-hal tersebut tentunya dapat berakibat positif atau negatif bagi perekonomian Indonesia. Oleh karena itu dari sisi pemerintah juga dilakukan strategi dan langkah-langkah agar Indonesia siap dan dapat memanfaatkan momentum MEA. (<http://www.bppk.kemenkeu.go.id>)

Salah satu hal yang harus dipertimbangkan dalam sebuah persaingan pasar bebas tenaga kerja agar tidak kalah dalam persaingan pasar bebas ialah kinerja sumber daya manusia. Oleh karena itu perlu adanya peningkatan kualitas kinerja sumber daya manusia.

Dalam mencari sumber daya manusia (karyawan) yang memiliki kompetensi bukan hanya dilihat dari penampilan, latar belakang pendidikan, atau pengalaman kerja seseorang di sepanjang hidupnya, tetapi kita perlu juga melihat dan menilai sumber daya yang mempunyai tingkat disiplin kerja yang tinggi. Karena disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang - orang yang tergabung dalam organisasi dan tunduk terhadap peraturan – peraturan yang ada. Sedangkan kerja adalah segala aktifitas manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk merubah suatu perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang patuh pada peraturan perusahaan yang berlaku, Maka disiplin kerja harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin kerja yang baik maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Jadi dapat dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang ditentukan.

Edy Sutrisno, (2009:97) menyatakan bahwa kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standart dan aturan, sehingga penyelewengan – penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan untuk datang tepat waktu. Dengan datang tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan produktivitas kerja akan meningkat. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja pegawai. Apabila diantara pegawai sudah tidak

menghiraikan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun. Padahal untuk mendapatkan produktivitas kerja sangat diperlukan kedisiplinan dari para pegawai.

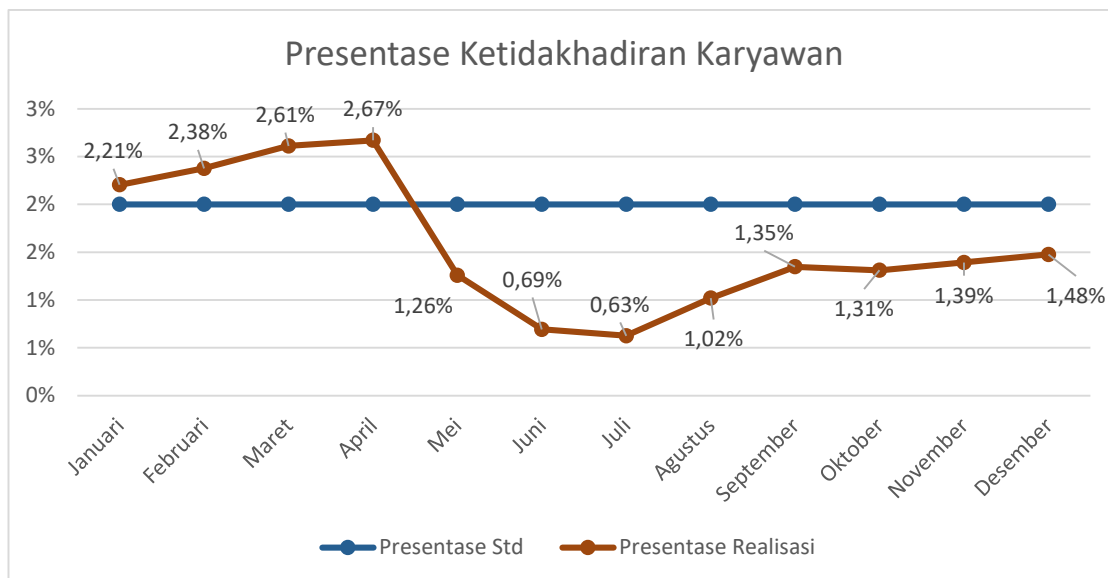
PT. Sahabat Unggul International yang beralamat di JL. Jendral Achmad Yani No.28 kota Bogor, Perusahaan ini bergerak di bidang tekstile garmen, kegiatan operasi yang dilakukan perusahaan adalah aktivitas pengolahan bahan mentah berupa tekstil gulungan (100% dari pemesan) menjadi barang jadi yang berupa baju siap pakai untuk pria, wanita, dan anak-anak dengan tujuan di ekspor kembali ke negara pemberi pesanan yaitu .

Permasalahan yang timbul di perusahaan ini kurangnya kedisiplinan karyawan, tingkat ketidakhadiran dapat dilihat dari data ketidakhadiran, berikut tingkat ketidakhadiran karyawan pada PT. Sahabat Unggul International.

Tabel 1  
Data Tingkat Ketidakhadiran Karyawan Pada PT. Sahabat Unggul International  
Periode 2016

No	Bulan	Jumlah rata - rata karyawan	Hari Kerja	Jumlah			Total Ketidakhadiran	Presentase	
				Sakit	Ijin	Alfa		Std	Realisasi
1	Januari	1678	26	372	75	515	962	2%	2,21%
2	Februari	1678	25	426	77	494	997	2%	2,38%
3	Maret	1678	27	473	105	605	1183	2%	2,61%
4	April	1678	26	451	120	594	1165	2%	2,67%
5	Mei	1678	26	186	105	258	549	2%	1,26%
6	Juni	1678	26	114	43	145	302	2%	0,69%
7	Juli	1678	26	89	32	152	273	2%	0,63%
8	Agustus	1678	27	177	51	234	462	2%	1,02%
9	September	1678	26	141	118	329	588	2%	1,35%
10	Oktober	1678	26	130	81	361	572	2%	1,31%
11	November	1678	26	193	57	358	608	2%	1,39%
12	Desember	1678	26	186	85	373	644	2%	1,48%

(Sumber : PT. Sahabat Unggul International 2016)



(Sumber : PT. Sahabat Unggul International 2016)

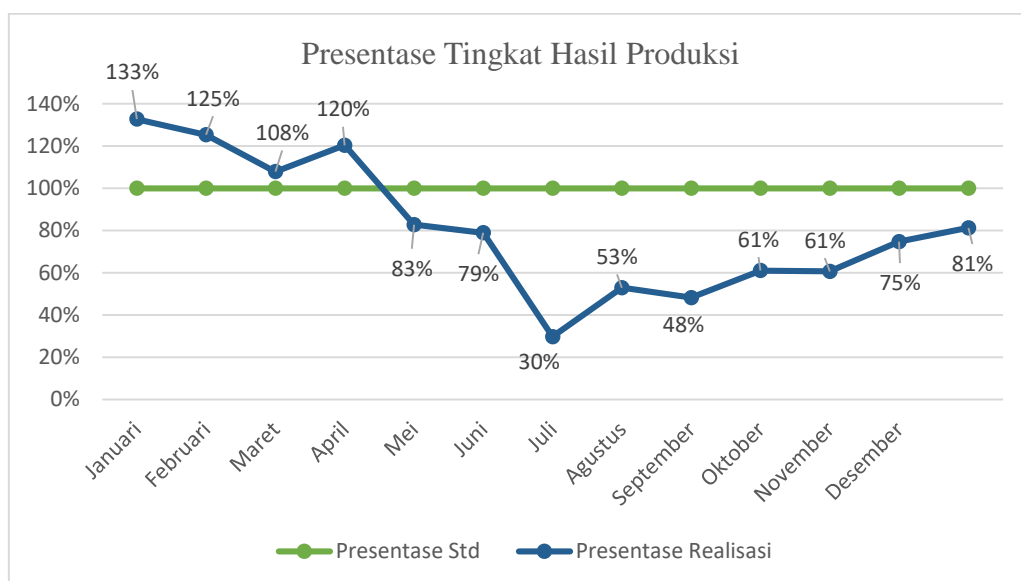
Gambar 1  
Presentase Ketidakhadiran Karyawan

Berdasarkan data diatas, bulan januari sampai bulan maret ketidakhadiran cukup tinggi, namun di bulan April sampai bulan Juli mengalami penurunan, dibulan Agustus sampai Desember mengalami kenaikan kembali ketidakhadiran, ketidakhadiran tertinggi terdapat pada bulan Maret dan April yaitu sebesar 1183 dan 1165 orang.

Tabel 2  
Data Tingkat Hasil Produksi Pada PT. Sahabat Unggul International  
Periode 2016

No	Bulan	Standart Produksi	Produksi		Total	Presentase	
			FOB	CMT		Std	Realisasi
1	Januari	100.000	131.807	941	132.748	100%	133%
2	Februari	100.000	124.738	552	125.290	100%	125%
3	Maret	100.000	107.435	410	107.845	100%	108%
4	April	100.000	119.553	805	120.358	100%	120%
5	Mei	100.000	81.418	1.346	82.764	100%	83%
6	Juni	100.000	58.018	20.911	78.929	100%	79%
7	Juli	100.000	25.585	4.135	29.720	100%	30%
8	Agustus	100.000	44.072	8.833	52.905	100%	53%
9	September	100.000	35.460	12.739	48.199	100%	48%
10	Oktober	100.000	27.863	33.169	61.032	100%	61%
11	November	100.000	44.284	16.330	60.614	100%	61%
12	Desember	100.000	40.334	34.400	74.734	100%	75%
Total			840.567	134.571	975.138	100%	81%

(Sumber : PT. Sahabat Unggul International 2016)



(Sumber : PT. Sahabat Unggul International 2016)

Gambar 2  
Presentase Tingkat Hasil Produksi

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa hasil produksi pada bulan Januari sampai dengan bulan April memenuhi target. Kemudian pada bulan Mei sampai dengan bulan Desember hasil produksi mengalami penurunan. Hasil produksi mengalami penurunan yang sangat drastis terjadi pada bulan Juli sebesar 29.720 unit ini jauh dari standar produksi sebesar 100.000 unit.

Berdasarkan data – data tersebut di atas dapat dipahami betapa pentingnya kedisiplinan karyawan bagi suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan, oleh sebab itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Sahabat Unggul International”**.

## 1.2. Identifikasi Dan Perumusan Masalah

### 1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yang ada sebagai berikut :

Masalah disiplin kerja harus benar – benar diperhatikan karena apabila seseorang karyawan pada suatu perusahaan tidak mempunyai disiplin kerja yang tinggi maka tujuan dan produktivitas kerja karyawan akan sulit tercapai.

Produktivitas kerja karyawan mempunyai peranan yang sangat besar dalam mencapai tujuan dan perusahaan sebagai alat pengukur keberhasilan dalam



menjalankan usahanya karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan berarti laba perusahaan dan produktivitasnya akan meningkat.

### **1.2.2. Perumusan Masalah**

1. Bagaimana tingkat disiplin kerja PT. Sahabat Unggul International ?
2. Bagaimana tingkat produktivitas pada PT. Sahabat Unggul International ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh pada produktivitas karyawan PT Sahabat Unggul International ?

## **1.3. Maksud Dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1. Maksud Penelitian**

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data dan informasi tentang disiplin dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Sahabat Unggul International sebagai bahan dalam penyusunan skripsi. Penelitian ini juga dimaksudkan sebagai upaya untuk menerapkan dan mengembangkan ilmu yang telah dimiliki penulis agar dapat memperoleh solusi terbaik dalam memecahkan masalah yang ada dalam perusahaan.

### **1.3.2. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menjelaskan disiplin kerja pada PT. Sahabat Unggul International
2. Untuk memberikan gambaran mengenai tingkat produktivitas kerja pada PT. Sahabat Unggul International.
3. Untuk menjelaskan pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sahabat Unggul International.

## **1.4. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis
  - a. Bagi penulis  
Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan penulis mengenai pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan.
  - b. Bagi pembaca  
Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat membantu menambah wawasan pengetahuan dan informasi yang berguna untuk dijadikan referensi dalam penulisan makalah yang sama.

2. Kegunaan praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah untuk memberikan masukan dan mempraktikkan pengetahuan, khususnya tentang manajemen sumber daya manusia yang telah di peroleh pada saat kuliah. Dengan mengaplikasikannya pada permasalahan yang nyata dalam perusahaan, serta dalam penelitian ini diharapkan dapat memecahkan permasalahan organisasi pada umumnya dan karyawan pada khususnya, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih baik bagi suatu perusahaan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi bagian dari manajemen yang fokus pada peranan pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dalam dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Adapun beberapa definisi manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut :

*“Human resource management is process of acquiring and compensating employees, and of attending to their laor relationship, health and safety, and fairness concerns”.*

(Dessler, 2011:30)

*“Human resource management is activity designed to provide for coordinate the human resources of organization”.*

(Byars, 1984:3)

*“Management as the process of planning, organizing, directing, and contolling the activities of employees in combination with other organizational resources to accomplish stated organizational goals”.*

(Steers, 1985:29)

“Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai titik tujuan-tujuan individu maupun organisasi”.

(T. Hani Handoko, 2010:4)

“Manajemen sumber daya manusia yakni ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

(Hasibuan, 2012:10)

“Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja”.

(Simamora, 2006:3)

“Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan organisasi”.

(Mondy, 2008:4)

“Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai)”.

(A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2007:2)

Dari seluruh definisi beberapa ahli tersebut, maka kita dapat membuat kesimpulan tentang Manajemen sumber daya manusia, yaitu sebuah ilmu serta seni dalam kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, pengembangan, pengelolaan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pendayagunaan sumber daya manusia yang ada, serta mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan individu masyarakat maupun organisasi.

### **2.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Edy Sutrisno (2014:7), tiap organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan – tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanejmani setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing – masing organisasi.

“Menurut Sihotang (2007:13), tujuan manajemen sumber daya manusia adalah : tujuan social kemasyarakatan, tujuan organisasional, tujuan fungsional, tujuan pribadi para pekerja”.

Menurut Veithzal Rivai Zainal (2015:12), tujuan akhir yang ingin dicapai manajemen SDM pada dasarnya :

1. Peningkatan efisiensi
2. Peningkatan efektivitas
3. Rendahnya tingkat perpindahan pegawai
4. Rendahnya tingkat absensi
5. Tingginya kepuasan kerja karyawan
6. Tingginya kualitas pelayanan
7. Rendahnya komplain dari pelanggan
8. Meningkatnya bisnis perusahaan

Dari beberapa pendapat ahli di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing – masing organisasi. Akan tetapi tujuan dari sumber daya manusia terbagi atas berikut :

tujuan social kemasyarakatan, tujuan organisasional, tujuan fungsional, tujuan pribadi para pekerja sehingga terwujudnya tujuan akhir antara lain :

1. Peningkatan efisiensi
2. Peningkatan efektivitas
3. Rendahnya tingkat perpindahan pegawai
4. Rendahnya tingkat absensi
5. Tingginya kepuasan kerja karyawan
6. Tingginya kualitas pelayanan
7. Rendahnya komplain dari pelanggan
8. Meningkatnya bisnis perusahaan

### **2.1.3. Fungsi Manajemen sumber daya manusia**

Menurut Edy Sutrisno (2014:9), fungsi – fungsi MSDM yaitu : perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengadaan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian.

Menurut Hasibuan (2012:21), fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian.

Menurut Veithzal Rivai Zainal (2015:13), adapun fungsi – fungsi manajemen sdm, seperti halnya fungsi manajemen umum, yaitu :

1. Fungsi manjerial
  - a. Perencanaan (*planning*)
  - b. Pengorganisasian (*organizing*)
  - c. Pengarahan (*directing*)
  - d. Pengendalian (*controlling*)
2. Fungsi Operasional
  - a. Pengadaan tenaga kerja (SDM)
  - b. Pengembangan
  - c. Kompensasi
  - d. Pengintegrasian
  - e. Pemeliharaan
  - f. Pemutusan hubungan kerja

Dari beberapa pendapat ahli di atas, kita dapat menarik kesimpulan bahwa fungsi dari pada manajemen sumber daya manusia terbagi dua, yaitu :

1. Fungsi manjerial
  - a. Perencanaan (*planning*)
  - b. Pengorganisasian (*organizing*)
  - c. Pengarahan (*directing*)
  - d. Pengendalian (*controlling*)

2. Fungsi Operasional
  - e. Pengadaan tenaga kerja (SDM)
  - f. Pengembangan
  - g. Kompensasi
  - h. Pengintegrasian
  - i. Pemeliharaan
  - j. Kedisiplinan
  - k. Pemutusan hubungan kerja

## 2.2. Disiplin

### 2.2.1. Pengertian Disiplin

Disiplin berasal dari Bahasa Inggris "*disciple*" yang berarti "pengikut" atau "penganut", "pengejaran", "pelatihan" dan sebagainya.

Adapun definisi disiplin kerja menurut para ahli :

*"Discipline is any action designed to correct associate deviation from organizational rules, procedures, policies, and norms".*

(Newman, 1998:261)

"Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan".

(Edy Sutrisno, 2014:87)

"Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar – standar organisasional".

(T. Hani Handoko, 2010:208)

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

(Hasibuan, 2012:193)

Disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan – peraturan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

(Sinungan, 2009:145)

"Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma yang berlaku".

(Hasibuan, 2012:193)

“Disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja perusahaan, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengakumulasi masalah – masalah kinerja kepada karyawan”.

(Irham Fahmi, 2016:29)

“Disiplin kerja dapat di artikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman – pedoman organisasi”.

(A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2007:129)

“Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut”.

(Siagian, 2008:305)

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku.

(Veithzal Rivai Zainal, 2015:599)

Jadi, dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah proses kesediaan kesadaran maupun sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan dalam menaati atau menjalankan standar – standar dan norma – norma perusahaan baik perorangan maupun kelompok, proses ini digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja perusahaan yang di dalamnya melibatkan manajer, proses ini dijadikan alat untuk berkomunikasi manajer dengan karyawan untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

### **2.2.2. Jenis – Jenis Disiplin Kerja**

Menurut Indah Puji Hartatik (2014:190), jenis – jenis disiplin kerja ada lima, yaitu:

1. Disiplin Diri  
Sikap disiplin dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan manifestasi atau aktualisasi dari tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui dan menerima nilai – nilai yang ada diluar dirinya melalui disiplin diri, karyawan merasa bertanggung jawab dan dapat mengatur dirinya sendiri.
2. Disiplin Kelompok

Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individu, sehingga selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa disiplin kelompok adalah patuh, taat, dan tunduknya kelompok terhadap peraturan, pemerintah dan ketentuan yang berlaku, serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya mencapai cita – cita dan tujuan tertentu, serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar organisasional.

### 3. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong karyawan agar mengikuti berbagai standart dan aturan sehingga penyelewengan – penyelewengan dapat dicegah. Dengan demikian disiplin preventif merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan sikap dan iklim organisasi, dimana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemampuan sendiri.

### 4. Disiplin Korektif

Disiplin ini dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan – aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang.

### 5. Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya mengambil tindakan korektif sebelum dilakukan hukuman – hukuman yang lebih serius.

Anwar Prabu Mangkunegara (2007:129) mengemukakan bahwa ada dua jenis disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Jenis disiplin tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja preventif adalah suatu upaya yang menggerakkan pegawai, mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, serta aturan – aturan yang telah digariskan oleh organisasi perusahaan. Disiplin preventif merupakan satu system yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi tidak baik, maka akan sulit menggerakkan disiplin kerja pegawai.
2. Disiplin korektif adalah suatu upaya mengerakan pegawai dalam menyentukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam organisasi.

Menurut T. Hani Handoko (2010:208), jenis – jenis disiplin kerja ada tiga, yaitu :

### 1. Disiplin Preventip

Disiplin preventip adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standart dan aturan, sehingga penyelewengan – penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah



untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata – mata karena dipaksa manajemen.

## 2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan - aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran – pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (disciplinary action). Sebagai contoh, tindakan pendisiplinan berupa peringatan atau skorsing.

## 3. Disiplin Progresif

Perusahaan bisa menerapkan, suatu kebijakan disiplin progresif, yang berarti memberikan hukuman – hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman – hukuman yang lebih “serius” dilaksanakan.

Jadi dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa jenis – jenis disiplin yaitu: disiplin diri, disiplin kelompok, disiplin preventif, disiplin korektif, dan disiplin progresif.

### 2.2.3. Indikator Disiplin

Adapun indikator disiplin kerja menurut para ahli, diantaranya sebagai berikut :

Sutrisno (2011:94) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki indikator seperti :

#### 1. Kehadiran

Hal ini menjadikan indikator mendasar untuk mengukur kedisiplinan.

- a. Para pegawai harus datang tepat waktu.
- b. Pegawai harus mengisi daftar hadir.
- c. Menerima kosekuensi atas ketidakhadiran.

#### 2. Waktu kerja

- a. Tepat waktu datang dan pulang dalam kerja
- b. Jam istirahat tidak dihitung sebagai jam kerja.
- c. Pegawai wajib menaati jam kerja dan melaksanakan tugas.

#### 3. Peraturan berpakaian

- a. Kemampuan untuk menjaga penampilan, kebersihan, kerapian.
- b. Menggunakan pakaian dinas atau PDH sesuai dengan ketentuan.
- c. Disiplin pada pakaian dan atribut.

#### 4. Peraturan melakukan pekerjaan

- a. Ketelitian dalam bekerja.
- b. Mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien.

- c. Hati – hati dalam melakukan pekerjaan.
- 5. Peraturan pegawai
  - a. Siap dalam bekerja.
  - b. Taat pada peraturan yang ditetapkan.
  - c. Mampu bekerjasama dengan baik dalam pekerjaan.

Menurut Veithzal Rivai (2008:444) menjelaskan bahwa, indikator disiplin kerja seperti :

1. Kehadiran  
Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan , dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk datang terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja  
Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja  
Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang di amanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi  
Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati – hati penuh dalam perhitungan dan ketelitian dalam bekerja serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

Menurut Hasibuan (2012:194), pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya :

1. Tujuan dan kemampuan  
Tujuan dan kemampuan ikut harus mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan pada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh – sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladan pimpinan  
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya, pimpinan harus memberi contoh yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dan perbuatan.
3. Balas jasa  
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan

karyawan terhadap perusahaan / pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia selalu merasa dirinya penting dan meminta diperlakukan sama dengan lainnya.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan – peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas dalam menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan perusahaan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Dari beberapa pendapat ahli tentang indikator disiplin di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator disiplin terdiri dari : kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan yang tinggi, tujuan & kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan manusia.

## 2.3. Produktivitas Kerja

### 2.3.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan Antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha.

Adapun beberapa definisi produktivitas kerja menurut para ahli sebagai berikut

:

*“Productivity is a measure of the output of goods and services for a nation, an industry, or a firm”.*

(Boone, 1984:58)

*“Productivity is the achievement of objectives in the most efficient manner”.*

(Higgins, 1982:345)

“Produktivitas adalah perbandingan antara hasil akhir yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya manusia yang dipergunakan (*input*)”.

(I Komang Ardana & Ni Wayan Mujiati, 2012:269)

Produktivitas sering diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau perbandingan Antara pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*) dikatakan sebagai kegiatan produktif, sebaliknya makin tinggi input yang diperlukan untuk mencapai penghasilan tertentu dikatakan kurang produktif.

(Sirait, 2006:248)

“Produktivitas menyangkut masalah akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh dalam proses produksi”.

(Ambar Teguh sulistiyani & Rosidah, 2007:147)

“Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif”.

(Edy Sutrisno, 2010:99)

Berdasarkan beberapa definisi produktivitas di atas dapat diambil kesimpulan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil akhir yang di capai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya manusia atau pengorbanan yang digunakan (*input*), dikatakan kurang produktif jika makin tinggi input yang diperlukan untuk mencapai

penghasilan tertentu oleh karena itu produktivitas juga disebut ukuran efisiensi produktif.

### 2.3.2. Faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Bahwa peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah berperilaku, tetapi juga dapat mengandung aspek - aspek teknis. Untuk mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor - faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja, sebagian di antaranya berupa etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua karyawan dalam organisasi.

Riduwan (2007:211) menyatakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dapat digolongkan pada kedua kelompok, yaitu:

1. Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi:
  - a. Tingkat pendidikan
  - b. Latihan
  - c. Motivasi kerja
  - d. Etos kerja
  - e. Mental dan
  - f. Kemampuan fisik karyawan.
2. Sarana pendukung yang meliputi:
  - a. Lingkungan kerja, terdiri dari produksi, sarana dan peralatan produksi, serta sarana kesejahteraan kerja.
  - b. Kesejahteraan karyawan, terdiri dari manajemen dan hubungan industri.

Menurut Sugiyono (2010:213) menyebutkan, ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas suatu insane, antara lain:

1. *Knowlege*  
Sebenarnya, pengetahuan (*knowledge*) merupakan salah satu yang mendasar menciptakan pencapaian produktivitas. Pengetahuan lebih berorientasi pada intelegensi, daya pikir dan penguasaan ilmu, serta luas sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang. Dengan pengetahuan yang luas dan berpendidikan tinggi, seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.
2. *Skill*  
Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekaryawanan. Keterampilan diperoleh dengan belajar dan berlatih. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan – pekerjaan yang bersifat teknis.
3. *Abilities*  
*Abilities* (kemampuan) terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentukan

kemampuan. Dengan demikian, apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki abilities yang tinggi pula.

#### 4. *Attitude*

*Attitude* merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungan dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan.

Menurut Sinungan (2009:66) menyebutkan bahwa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

##### 1. Tenaga Kerja

Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas dikarenakan adanya tenaga kerjayang lebih sehat, terdidik, dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkat, karena hari kerja yang lebih pendek. Imbalan dan pengawas dapat mendorong karyawan lebih giat dalam mencapai prestasi. Dengan demikian jelas bahwa tenaga kerja berperan penting dalam produktivitas.

##### 2. Seni serta ilmu manajemen

Manajemen adalah faktor produksi dan sumber daya ekonomi sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi serta pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.

##### 3. Modal

Modal perusahaan merupakan landasan gerak suatu usaha, karena dapat menyediakan peralatan bagi manusia, yaitu membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai membuat semangat kerja bertambah, sehingga secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat.

Berdasarkan beberapa definisi faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja di atas dapat disimpulkan faktor – faktor produktivitas kerja antara lain adalah kualitas karyawan, sarana penunjang, pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap, seni serta ilmu manajemen dan modal.

### **2.3.3. Indikator Produktivitas**

Menurut Ambar Teguh Sulistyani dan Rosidah dalam Indah Puji Hartatik (2014:213), ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas suatu instansi antara lain:

#### 1. Pengetahuan

Sebenarnya, pengetahuan (*knowledge*) merupakan salah satu yang mendasari pencapaian produktivitas. Pengetahuan lebih berorientasi pada intelegensi, daya pikir, dan penugasaan ilmu, serta luas sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan yang tinggi, seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.

## 2. Keterampilan

Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan dan penugasan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekayaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan – pekerjaan yang bersifat teknis.

## 3. Kemampuan

*Abilities* (kemampuan) terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Pengetahuan dan keterampilan, termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian, apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, maka ability yang tinggi pula.

## 4. Sikap

Merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan.

Menurut Simamora (2006:612) mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator produktivitas kerja, antara lain:

### 1. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah suatu hal yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah perbandingan standart ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

### 2. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah suatu standart hasil yang berkaitan dengan mutu suatu produk ang dihasilkan oleh karyawan, dalam hal ini merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standart yang ditetapkan leh perusahaan.

### 3. Ketepatan waktu kerja

Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari kooordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Menurut Edy Sutrisno (2010:104) untuk mengukur produktivitas diperlukan indikator sebagai berikut:

### 1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas – tugas yang diemban kepada mereka.

### 2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing – masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudiannya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuannya.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan Antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli tentang indikator produktivitas di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator produktivitas kerja antara lain : pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap, kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu kerja, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

#### **2.4. Penelitian Sebelumnya**

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Darma Tintri dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Food Tjipinang Jaya yaitu sebagai berikut:

Dari hasil analisis dan pembahasan dapat nilai  $0,00 < 0,05$  maka  $H_0$  Ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh antara disiplin terhadap produktivitas, hal ini menjelaskan tujuan dari penelitian ini, serta dari model regresi  $Y = 10,159 + 0,738 X$  yang memberikan penjelasan apabila ada penambahan rata-rata terhadap (Y) sebesar 10,159 untuk setiap perubahan satu satuan dalam variable disiplin kerja (X) dan konstanta dianggap tetap. Atau dapat dijelaskan bahwa apabila produktivitas seseorang karyawan tersebut mengalami perubahan, disiplin mempengaruhi nilai produktivitas karyawan. Dapat memberi arti bahwa setiap adanya perubahan pada



tingkat disiplin kerja karyawan (variable X) maka akan memberi dampak pada tingkat produktivitas kerja (variable Y) seseorang karyawan PT. Food Station Tjipinang Jaya.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dede Royani dengan judul Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Khasilta Arta Buana, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Dari hasil analisis linier sederhana, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut  $Y = 0,907 + 0,644X$ . Dari hasil persamaan regresi linier sederhana tersebut dapat disimpulkan bahwa jika tidak ada nilai kedisiplinan, maka produktivitas akan bernilai 0,907. Sedangkan apabila ada peningkatan disiplin sebesar 1% maka produktivitas juga akan meningkat sebesar 0,644/ 64,4%. Hasil dari koefisien regresi menunjukkan nilai t hitung sebesar (2,639) > (1,8331), karena nilai t hitung lebih besar dari t table maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di terima. Artinya terdapat pengaruh yang nyata dan positif Antara disiplin terhadap produktivitas karyawan pada PT. Khalista Arta Buana.

## 2.5. Kerangka Pemikiran

Edy Sutrisno, (2009:97) menyatakan bahwa kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standart dan aturan, sehingga penyelewengan – penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan untuk datang tepat waktu. Dengan datang tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan produktivitas kerja akan meningkat.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja pegawai.

Sedangkan menurut para ahli produktivitas adalah perbandingan antara hasil akhir yang di capai (output) dengan keseluruhan sumber daya manusia atau pengorbanan yang digunakan (input), dikatakan kurang produktif jika makin tinggi input yang diperlukan untuk mencapai penghasilan tertentu oleh karna itu produktivitas juga disebut ukuran efisiensi produktif. Dengan indikator menurut Ambar Teguh Sulistyani dan Rosidah dalam Indah Puji Hartatik (2014:213) yaitu:

1. Pengetahuan
2. Keterampilan
3. Kemampuan
4. Sikap

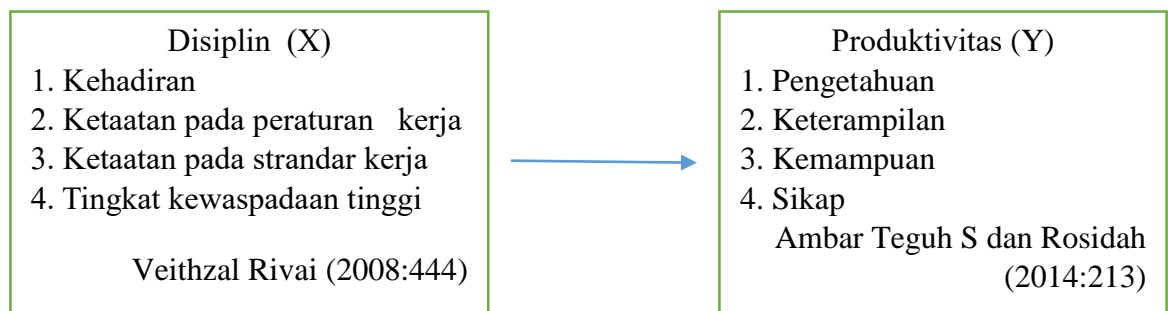
Disiplin adalah proses kesediaan kesadaran maupun sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan dalam menaati atau menjalankan standar-standar dan norma-norma perusahaan baik perorangan maupun kelompok, proses ini digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja perusahaan yang di dalamnya melibatkan manajer, proses ini dijadikan alat untuk berkomunikasi manajer dengan karyawan untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

Menurut Veithzal Rivai (2008:444) menjelaskan bahwa, indikator disiplin kerja seperti:

1. Kehadiran
2. Ketaatan pada peraturan kerja
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Apabila diantara pegawai sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun. Padahal untuk mendapatkan produktivitas kerja sangat diperlukan kedisiplinan dari para pegawai.

### Konstelasi Penelitian



Gambar 3 Konstelasi Penelitian

Variable X berpengaruh terhadap Variable Y

### 2.6. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka hipotesis disusun sebagai berikut:

1. Pelaksanaan disiplin kerja karyawan pada PT. Sahabat Unggul International kurang baik.
2. Tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT. Sahabat Unggul International kurang baik.
3. Diduga adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sahabat Unggul International.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif development dengan metode penelitian deskriptif survei, peneliti ingin mengetahui pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sahabat Unggul International.

#### **3.2 Objek, Unit Analisis, Dan Lokasi Penelitian**

Objek penelitian ini menggunakan 2 variabel yaitu terdiri dari variabel (x) disiplin sebagai variabel independen yang mempengaruhi dengan indikator yaitu kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja & tingkat kewaspadaan tinggi. Produktivitas kerja sebagai variabel yang dependent (y) variabel yang dipengaruhi dengan indikator pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap.

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah unit analisis *Individual* yaitu mengenai individu/orang di bagian produksi/divisi produksi, sehingga data yang diperoleh berasal dari hasil kuisisioner yang diberikan kepada karyawan bagian produksi yang isinya berkaitan dengan variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu disiplin dan produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Sahabat unggul International.

Penulis mengambil lokasi penelitian ini pada PT Sahabat Unggul International yang bergerak di bidang tekstile garmen dan beralamat di Jln.Jend.A.Yani.No 28.Bogor.

#### **3.3. Jenis Data dan Sumber Data Penelitian**

Jenis data dalam penelitian ini ada dua yaitu: data kuantitatif dan data kualitatif  
Sumber data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu:

1. Data Primer  
Data Primer diperoleh dari hasil wawancara terhadap pihak HRD dan divisi produksi, memberikan kuisisioner berupa pertanyaan kepada karyawan PT. Sahabat Unggul International.
2. Data Skunder  
Data Skunder dalam penelitian ini diperoleh dari data – data yang tersedia pada PT. Sahabat Unggul International.

### 3.4. Operasionalisasi Variabel

Tabel 3  
Operasionalisasi Variabel  
Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan  
Pada PT. Sahabat Unggul International

Variable	Indikator	Sub Indikator	Skala
Disiplin (X)	1. Kehadiran	1. Hadir setiap hari. 2. Dalam bekerja selalu mengikuti tata tertib yang berlaku. 3. Sistem pendataan kehadiran diperusahaan sudah efektif.	Ordinal
	2. Ketaatan pada peraturan kerja	4. Peraturan masuk kerja & pulang sudah efektif bagi pegawai. 5. Siap menerima sanksi bila tidak menaati peraturan perusahaan. 6. Masuk kerja & pulang kerja sesuai waktu yang ditentukan perusahaan.	Ordinal
	3. Ketaatan pada standar kerja	7. Selalu siap dalam bekerja. 8. Selalu bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaannya. 9. Maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan.	Ordinal
	4. Tingkat kewaspadaan tinggi	10. Selalu menjaga rahasia perusahaan. 11. Selalu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien. 12. Bekerja dengan penuh ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.	Ordinal
Produktivitas Kerja (Y)	1. Pengetahuan	13. Memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya 14. Memiliki pengetahuan tentang tanggung jawab pekerjaannya 15. Memiliki pengetahuan tentang kegunaan peralatan kerja yang digunakan.	Ordinal
	2. Keterampilan	16. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. 17. Mampu bersosialisasi dan bekerja tim dengan pekerja lain. 18. Mampu memahami instruksi atau perintah pimpinan.	Ordinal

	3. Kemampuan	19. Mampu menyelesaikan target pekerjaan. 20. Mampu bekerja mengikuti standar perusahaan. 21. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	Ordinal
	4. Sikap	22. Selalu sopan dan santun kepada sesama pegawai. 23. Selalu disiplin dalam bekerja. 24. Bersedia menerima pekerjaan yang diberikan atasan dengan tulus.	Ordinal

### 3.5. Metode Penarikan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel data dari populasi karyawan sebanyak 153 orang yang diperoleh dari 4 line bagian produksi PT. Sahabat Unggul International. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, teknik *sampling* yang digunakan adalah teknik *probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. *Probability Sampling* yang dimaksud dari penelitian ini adalah *Simple Random Sampling* (sampel acak sederhana), di mana pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata (tingkatan) yang ada dalam populasi itu.

Untuk mengetahui berapa jumlah sampel yang akan digunakan jika populasi (N) diketahui, maka penulis menggunakan metode slovin dengan menggunakan tingkat *error* kesalahan sebesar 5% atau (0,05) agar sampel terpenuhi. Dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana :

n : Ukuran sampel yang akan diambil

N : Jumlah populasi yang diambil

e : Tingkat signifikan / error

(Sugiyono,2014:62)

$$n = \frac{153}{1 + 153(0,05)^2}$$

$n = 110,6$  dan di bulatkan menjadi 111

jadi jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 111 orang.

### 3.6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis yaitu:

1. Penelitian Kepustakaan (Library Research)  
Yaitu memperoleh data melalui berbagai sumber teoritis dari buku (Literature) yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
2. Penelitian Lapangan (Field Research)
  - a. Wawancara  
Penulis melakukan tanya jawab langsung dengan pihak PT. Sahabat Unggul International untuk mencari informasi.
  - b. Kuisisioner  
Kuisisioner yaitu penumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang disampaikan kepada responden yang sudah secara tertulis. Di mana peneliti membagikan kuisisioner secara langsung kepada para karyawan PT. Sahabat Unggul International. Kemudian pertanyaan dalam kuisisioner tersebut akan di ukur dengan menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert*, menurut Sugiono (2014:136):
    - Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah diterapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut juga sebagai variabel penelitian.
    - Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.
    - Jawaban setiap instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Dari prosedur pengumpulan data dengan cara kuisisioner, penulis menggunakan skala likert yang di modifikasi menjadi tabel dibawah ini:

Tabel 4  
Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu – Ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2014,169)

Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata – rata indeks Variabel (X) dan (Y) untuk mengetahui bagaimana variabelnya.

### 3.7. Metode Pengolahan / Analisis Data

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau keasilan suatu instrument. Dengan menggunakan rumus *Pearson Product Moment* yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

- r = koefisien validitas item dicari
- x = nilai yang diperoleh dari subyek dalam setiap item
- y = nilai total yang diperoleh subyek seluruh item
- $\sum x$  = jumlah nilai dalam distribusi x
- $\sum y$  = jumlah nilai dalam distribusi y
- n = jumlah responden

#### a. Uji Validitas Disiplin Kerja

Tabel 5  
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin

No	Indikator	Pertanyaan	rhitung (nilai korelasi)	rtabel n=30, α=0,05	Keterangan	kesimpulan
1	Kehadiran	1. Hadir setiap hari.	0,491	0,361	rhitung > rtabel	valid
		2. Dalam bekerja selalu mengikuti tata tertib yang berlaku.	0,485	0,361	rhitung > rtabel	valid
		3. Sistem pendataan kehadiran diperusahaan sudah efektif.	0,808	0,361	rhitung > rtabel	valid
2	Ketaatan pada peraturan kerja	4. Peraturan masuk kerja & pulang sudah efektif bagi pegawai.	0,721	0,361	rhitung > rtabel	valid
		5. Siap menerima sanksi bila tidak menaati peraturan perusahaan.	0,637	0,361	rhitung > rtabel	valid
		6. Masuk kerja & pulang kerja sesuai waktu yang ditentukan perusahaan.	0,689	0,361	rhitung > rtabel	valid
3	Ketaatan pada standar kerja	7. Selalu siap dalam bekerja.	0,694	0,361	rhitung > rtabel	valid
		8. Selalu bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaannya.	0,488	0,361	rhitung > rtabel	valid
		9. Maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,496	0,361	rhitung > rtabel	valid
4		10. Selalu menjaga rahasia perusahaan.	0,531	0,361	rhitung > rtabel	valid

Tingkat kewaspadaan tinggi	11. Selalu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien.	0,153	0,361	rhitung < rtabel	Tidak valid
	12 Bekerja dengan penuh ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,206	0,361	rhitung < rtabel	Tidak valid

(Sumber data : Data diolah 2018)

### b. Uji Validitas Produktivitas Kerja

Tabel 6  
Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas

No	Indikator	Pertanyaan	rhitung (nilai korelasi)	rtabel n=30, α=0,05	Keterangan	kesimpulan
1	Pengetahuan	1. Memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya.	0,560	0,361	rhitung > rtabel	Valid
		2. Memiliki pengetahuan tentang tanggung jawab pekerjaannya.	0,639	0,361	rhitung > rtabel	Valid
		3. Memiliki pengetahuan tentang kegunaan peralatan kerja yang digunakan.	0,241	0,361	rhitung < rtabel	Tidak Valid
2	Keterampilan	4. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	0,765	0,361	rhitung > rtabel	Valid
		5. Mampu bersosialisasi dan bekerja tim dengan pekerja lain.	0,686	0,361	rhitung > rtabel	Valid
		6. Memahami instruksi atau perintah pimpinan.	0,633	0,361	rhitung > rtabel	Valid
3	Kemampuan	7. Mampu menyelesaikan target perusahaan.	0,731	0,361	rhitung > rtabel	Valid
		8. Mampu bekerja mengikuti standar perusahaan.	0,490	0,361	rhitung > rtabel	Valid
		9. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	0,554	0,361	rhitung > rtabel	Valid
4	Sikap	10. Selalu sopan dan santun kepada sesama pegawai	0,675	0,361	rhitung > rtabel	Valid
		11. Selalu disiplin dalam bekerja	0,487	0,361	rhitung > rtabel	Valid
		12. Bersedia menerima pekerjaan yang diberikan atasan dengan tulus	0,121	0,361	rhitung < rtabel	Tidak Valid

(Sumber data : Data diolah 2018)

## 2. Uji Reabilitas

Reabilitas yaitu merupakan suatu istilah yang di pergunakan untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih.

Untuk menguji reabilitas suatu instrument dapat digunakan rumus sebagai

$$\text{berikut : } ri = \frac{k}{(k-1)} \left( 1 - \frac{\sum si^2}{s_{t2}} \right)$$

(Sugiyono, 2013:365)



Keterangan :

$r_i$	= Nilai reabilitas
$k$	= Mean kuadrat Antara subyek
$\sum si^2$	= Mean kuadrat kesalahan
$s_t^2$	= Varians total

Kriteria :

Cronbach's Alpha $\geq 0,60$ Reliable (Alat ukur Reliable)
Cronbach's Alpha $< 0,60$ Tidak Reliable (Alat ukur Tidak Reliable)

a. Uji Reabilitas Disiplin

Tabel 7  
Hasil Uji Reabilitas Disiplin

No	Indikator	Pertanyaan	Cronbach's Alpha hitung	Cronbach's Alpha standar	Keterangan	Kesimpulan
1	Kehadiran	1. Hadir setiap hari.	0,880	0,60	Cronbach's Alpha $\geq 0.60$	Reliabel
		2. Dalam bekerja selalu mengikuti tata tertib yang berlaku.	0,880	0,60	Cronbach's Alpha $\geq 0.60$	Reliabel
		3. Sistem pendataan kehadiran diperusahaan sudah efektif.	0,880	0,60	Cronbach's Alpha $\geq 0.60$	Reliabel
2	Ketaatan pada peraturan kerja	4. Peraturan masuk kerja & pulang sudah efektif bagi pegawai.	0,880	0,60	Cronbach's Alpha $\geq 0.60$	Reliabel
		5. Siap menerima sanksi bila tidak menaati peraturan perusahaan.	0,880	0,60	Cronbach's Alpha $\geq 0.60$	Reliabel
		6. Masuk kerja & pulang kerja sesuai waktu yang ditentukan perusahaan.	0,880	0,60	Cronbach's Alpha $\geq 0.60$	Reliabel
3	Ketaatan pada standar kerja	7. Selalu siap dalam bekerja.	0,880	0,60	Cronbach's Alpha $\geq 0.60$	Reliabel
		8. Selalu bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaannya.	0,880	0,60	Cronbach's Alpha $\geq 0.60$	Reliabel
		9. maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,880	0,60	Cronbach's Alpha $\geq 0.60$	Reliabel
4	Tingkat kewaspadaan tinggi	10. Selalu menjaga rahasia perusahaan.	0,880	0,60	Cronbach's Alpha $\geq 0.60$	Reliabel

(Sumber data : Data diolah 2018)

Tabel 8

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,880	10

(Sumber data : SPSS 23)

## b. Uji Reabilitas Produktivitas

Tabel 9

## Hasil Uji Reabilitas Produktivitas

No	Indikator	Pertanyaan	Cronbach's Alpha hitung	Cronbach's Alpha standar	Keterangan	kesimpulan
1	Pengetahuan	1. Memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya.	0,893	0,60	Cronbach's Alpha $\geq$ 0.60	Reliabel
		2. Memiliki pengetahuan tentang tanggung jawab pekerjaannya.	0,893	0,60	Cronbach's Alpha $\geq$ 0.60	Reliabel
2	Keterampilan	3. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	0,893	0,60	Cronbach's Alpha $\geq$ 0.60	Reliabel
		4. Mampu bersosialisasi dan bekerja tim dengan pekerja lain.	0,893	0,60	Cronbach's Alpha $\geq$ 0.60	Reliabel
		5. Memahami instruksi atau perintah pimpinan.	0,893	0,60	Cronbach's Alpha $\geq$ 0.60	Reliabel
3	Kemampuan	6. Mampu menyelesaikan target perusahaan.	0,893	0,60	Cronbach's Alpha $\geq$ 0.60	Reliabel
		7. Mampu bekerja mengikuti standar perusahaan.	0,893	0,60	Cronbach's Alpha $\geq$ 0.60	Reliabel
		8. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	0,893	0,60	Cronbach's Alpha $\geq$ 0.60	Reliabel
4	Sikap	9. Selalu sopan dan santun kepada sesama pegawai	0,893	0,60	Cronbach's Alpha $\geq$ 0.60	Reliabel
		10. Selalu disiplin dalam bekerja	0,893	0,60	Cronbach's Alpha $\geq$ 0.60	Reliabel

(Sumber data : Data diolah 2018)

Tabel 10

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,893	10

(Sumber data : SPSS 23)

### 3. Uji Linieritas

Uji linieritas pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier ada hubungan linier antara variabel independen dan variabel dependen. Seharusnya ada hubungan yang bersifat linier atau garis lurus, dengan arah garis ke kanan atas atau ke kanan bawah. Jika hubungan tidak linier, dalam arti keduanya mempunyai hubungan hiperbola atau membentuk kurva atau bentuk non linier lainnya, maka model regresi tentu akan bias saat melakukan prediksi terhadap variabel dependen.

(Singgih Santoso, 2012:243)

### 4. Uji Signifikansi

Signifikansi adalah kemampuan untuk digeneralisasikan dengan kesalahan tertentu. Ada hubungan signifikan berarti hubungan itu dapat digeneralisasikan. Ada perbedaan signifikan berarti perbedaan itu dapat digeneralisasikan.

Hipotesis

- $H_0$  : model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi tingkat produktivitas yang dipengaruhi oleh disiplin kerja.
- $H_a$  : model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi tingkat produktivitas yang dipengaruhi oleh disiplin kerja.

Kriteria pengujian signifikan dengan Anova yaitu:

- Jika signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima
- Jika signifikansi  $\leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

(Sugiyono, 2010:9)

### 5. Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan mencari nilai persamaan regresi. Untuk mengetahui pengaruh variabel independen dimana variabel independennya adalah disiplin kerja karyawan terhadap produktivitas karyawan sebagai variabel dependennya.

Rumus analisis regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$y = \alpha + \beta x$$

Dimana :

$y$  adalah nilai-nilai taksiran untuk (Produktivitas Kerja)

$x$  adalah nilai-nilai (Disiplin)

$\alpha$  adalah Intersep (pintasan) bilamana  $X=0$

$\beta$  adalah koefisien regresi yang merupakan arah slope dari regresi

Untuk memperoleh nilai konstanta nilai  $\alpha$  dihitung dengan rumus berikut :

$$\alpha = \frac{(\sum x) (\sum x^2) - (\sum x)(\sum xp)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

Sedangkan untuk memperoleh  $\beta$  digunakan rumus :

$$\beta = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

(Sugiyono, 2012:270)

## 6. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Andi Supangat (2008:350), koefisien determinasi adalah merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen (menunjukkan seberapa besar presentase keragaman Y yang dapat dijelaskan oleh keragaman X), atau dengan kata lain seberapa besar X dapat memberikan kontribusi terhadap Y. Rumus koefisien determinasi:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

KD = Nilai Koefisien Determinasi

$r^2$  = Nilai koefisien korelasi

## 7. Uji Hipotesis Koefisien Regresi

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh nyata disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan dan untuk membuktikan apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak, maka perlu dilakukan uji hipotesis koefisien regresinya. Langkah-langkahnya yaitu :

### 1. Menentukan hipotesis statistik

Ho :  $\beta \leq 0$  ; Disiplin tidak berpengaruh terhadap produktifitas kerja

Hi :  $\beta > 0$  ; Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja.

### 2. Menentukan nilai t tabel

Nilai t tabel diperoleh dari tabel t dengan menggunakan nilai  $\alpha = 0.05$  dan  $df = n-2$

t hitung dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$th = \frac{\beta \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-\beta^2}}$$

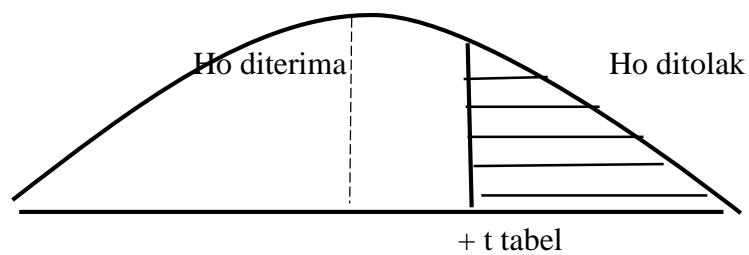
Dimana :

$t_h$  : t hitung

$\beta$  : koefisien regresi

$n$  : jumlah sample

Ada pun gambar penerimaan atau penolakan sebagai berikut :



Gambar 4 Kurva Pengujian Hipotesis

(Danang Sunyoto, 2013:109)

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1. Sejarah Dan Perkembangan PT. Sahabat Unggul International**

PT. Sahabat Unggul International (PT. SUI) didirikan pada tanggal 5 Februari 1990 di Jakarta (saat ini sebagai kantor pusat) dihadapan notaris K. Soeharyo, SH yang tertuang dalam Akta Pendirian Perseroan Terbatas. Akta pendirian perseroan terbatas tersebut kemudian ditindak lanjuti dengan mendaftarkan perusahaan ke Departemen Perindustrian dan Perdagangan berupa diperolehnya beberapa aspek legal dari pemerintah yaitu TDP (Tanda Daftar Perusahaan), IUI (Izin Usaha Industri) dan lain sebagainya. Adapun pendiri perusahaan sekaligus sebagai pemegang saham PT SUI adalah Arifin Susilo Adiasa.

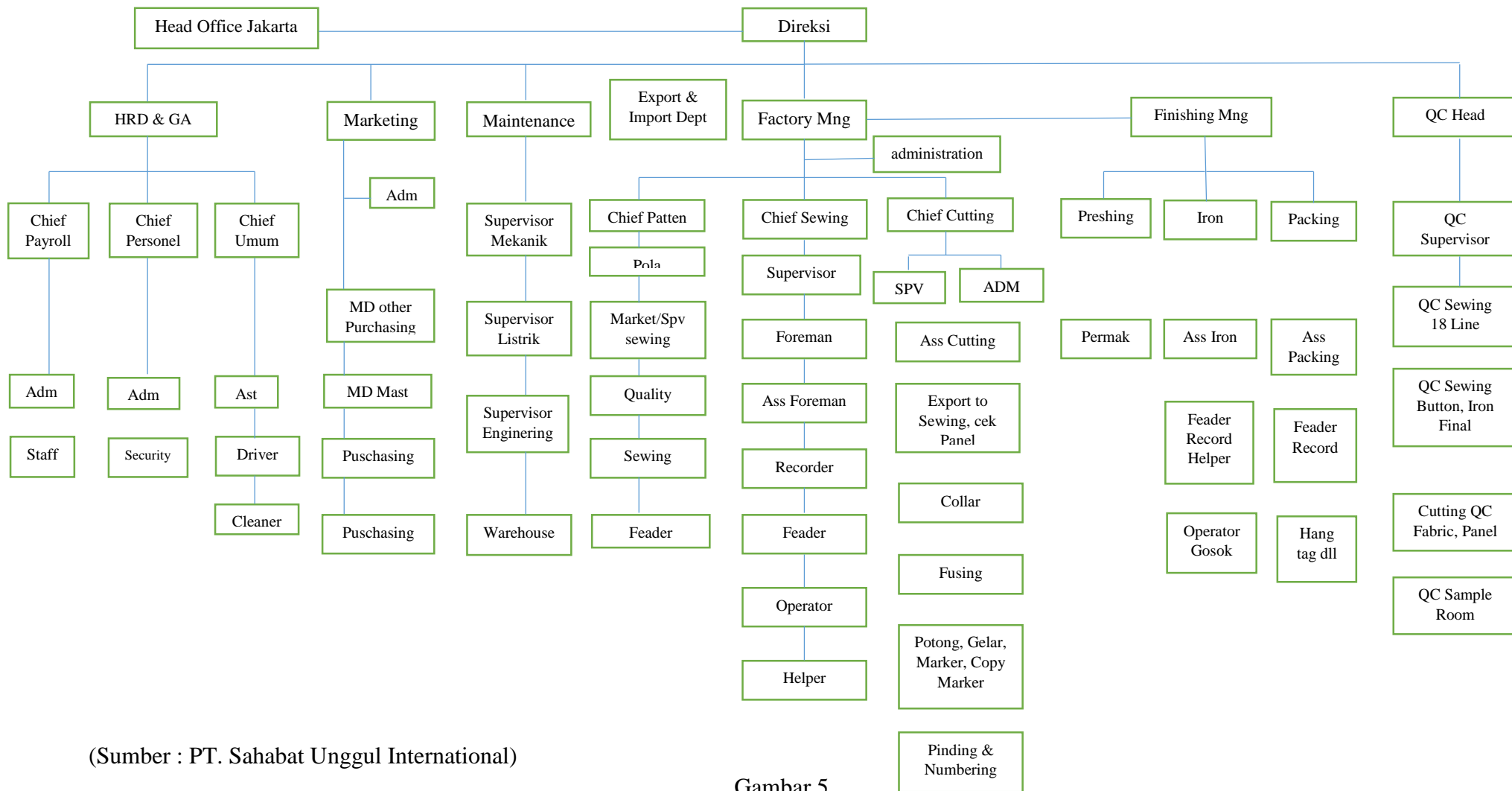
Sejak awal PT. SUI bergerak dalam bidang Industri pakaian jadi yang berorientasi pada ekspor khususnya negara tujuan Amerika Serikat. Pada tanggal 1 september 1993, PT. SUI membuka kantor cabang (sebagai pabrik) di wilayah Kota Bogor dengan menyewa bekas area usaha PT. Mickey Busana yang sudah tidak beroperasi lagi. Bekas area usaha PT. Mickey Busana tersebut sebelumnya sudah dibeli secara pribadi oleh Arifin Susilo Adiasa. Kemudian area usaha tersebut di sewakan oleh Arifin Susilo Adiasa kepada PT Sahabat Unggul International hingga saat ini.

Oleh karena terdapat kesamaan bidang antara PT Mickey Busana yang tidak dapat melanjutkan operasional pabrik dengan PT. SUI, maka pada saat ini PT. SUI merekrut kembali karyawan/ tenaga kerja yang berasal dari PT. Mickey Busana menjadi karyawan PT. SUI tanpa mengurangi hak – hak karyawan yang melekat sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Mulai tahun 2004 PT. SUI masuk menjadi anggota perusahaan Kawasan berikat tipe B. Didalam Kawasan berikat ini PT. SUI hanya memberikan jasa menjahit (Tailoring) untuk orientasi pasar luar negeri. Desain dan bahan baku berasal dari pihak pemesan diluar negeri (Khususnya Amerika Serikat) dengan standar tertentu, dan produk jadi (Finished Good) dikirimkan kembali ke pihak pemesan.

##### **4.1.2. Struktur Organisasi**

PT. Sahabat Unggul International dipimpin oleh seorang direktur yang membawahi 6 (enam) manajer, yaitu: Manajer Sumber Daya Manusia dan *General Affair*, Manajer *Marketing*, Manajer *Maintenance*, Manajer *Eksport & Import*, Manajer *Factory* Dan Manajer *Quality Control*. Struktur Organisasi PT. Sahabat Unggul International dapat dilihat pada gambar berikut:



(Sumber : PT. Sahabat Unggul International)

Gambar 5  
Struktur Organisasi PT. Sahabat Unggul International

### 4.1.3. Profil Responden

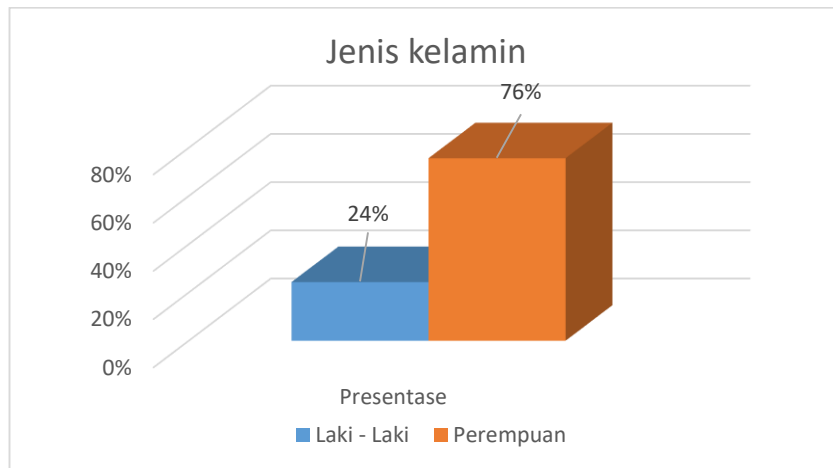
Profil responden yang diteliti berdasarkan Jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan tingkat pendidikan terakhir. Berikut data profil responden PT. Sahabat Unggul International.

#### 1. Jenis kelamin Responden

Tabel 11  
Profil Responden pada PT. Sahabat Unggul International  
Berdasarkan Jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah (orang)	Presentase
Laki - Laki	27	24%
Perempuan	84	76%
Total	111	100%

(Sumber data : diolah 2018)



(Sumber data : diolah 2018)

Gambar 6  
Profil Responden PT. Sahabat Unggul International  
Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa jumlah responden sebanyak 111 terdiri dari 27 orang laki –laki (24%), dan 84 orang perempuan (76%).

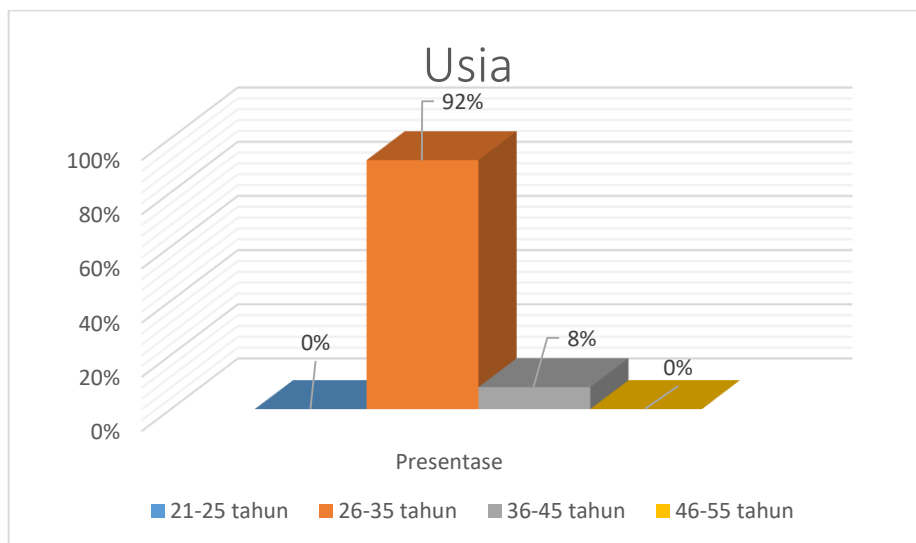


## 2. Usia Responden

Tabel 12  
 Profil Responden Pada PT. Sahabat Unggul International  
 Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (orang)	Presentase
21-25 tahun	0	0%
26-35 tahun	102	92%
36-45 tahun	9	8%
46-55 tahun	0	0%
Total	111	100%

(Sumber data : diolah 2018)



(Sumber data : diolah 2018)

Gambar 7  
 Profil Responden PT. Sahabat Unggul International  
 Berdasarkan Usia

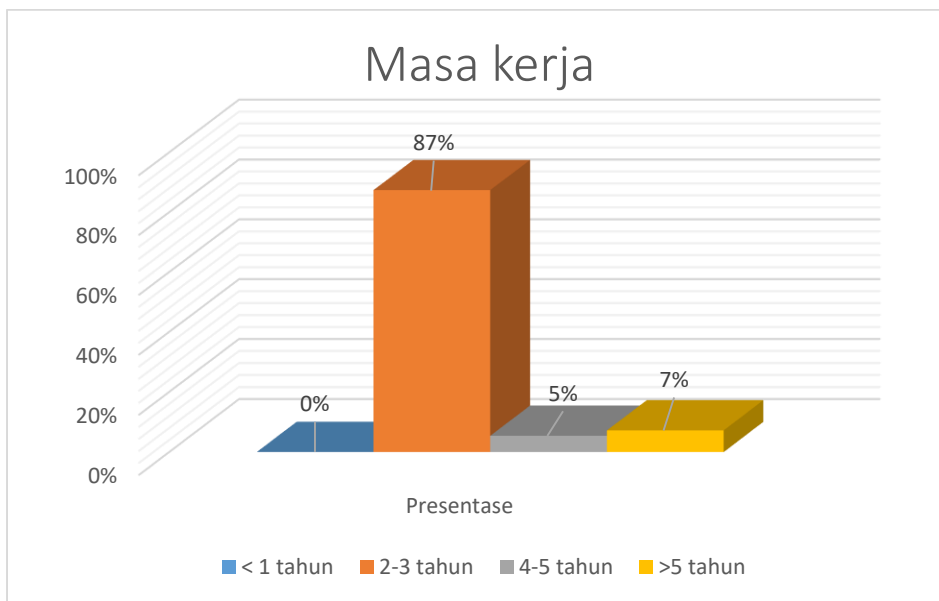
Berdasarkan dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa responden hanya masuk 2 kelompok usia yaitu 26-35 tahun sebanyak 102 orang (92%) dan 36-45 sebanyak 9 orang (8%). Jumlah responden terbanyak yang berusia 26-35 tahun karena PT. Sahabat Unggul International mempunyai karyawan rata - rata dengan rentang usia 26 – 35 dengan alasan karyawan yang masih fresh tenaganya, ulet, dan teliti dalam menjalankan pekerjaan ini.

## 3. Lama Bekerja

Tabel 13  
 Profil Responden Pada PT. Sahabat Unggul International  
 Berdasarkan Lama Bekerja

Masa Kerja	Jumlah (orang)	Presentase
< 1 tahun	0	0%
2-3 tahun	97	87%
4-5 tahun	6	5%
>5 tahun	8	7%
Total	111	100%

(Sumber data : diolah 2018)



(Sumber data : diolah 2018)

Gambar 8  
 Profil Responden PT. Sahabat Unggul International  
 Berdasarkan Lama Bekerja

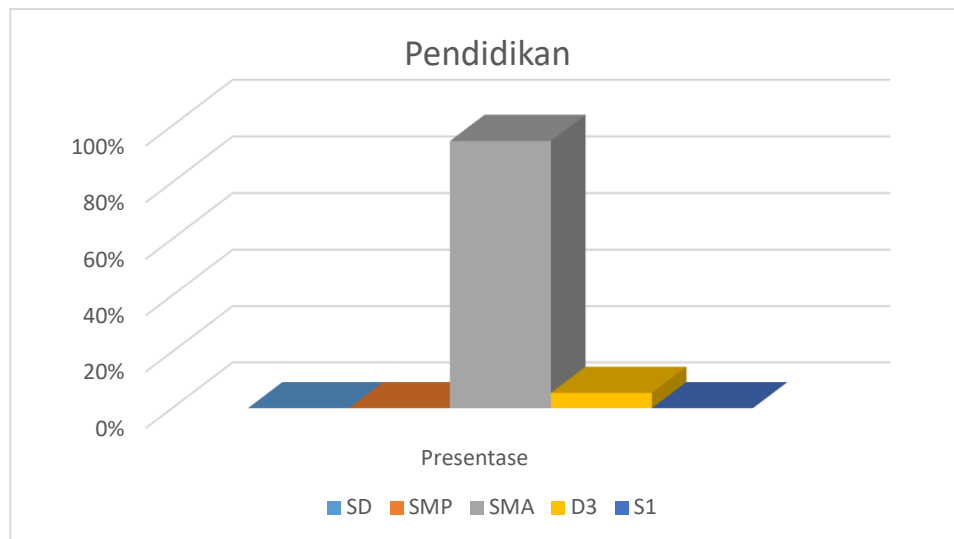
Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa jumlah responden dengan lama bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 0 atau tidak ada, responden dengan lama bekerja 2 – 3 tahun sebanyak 97 orang (87%), responden dengan lama bekerja 4 – 5 tahun sebanyak 6 orang (5%), responden dengan lama bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 8 orang (7%).

#### 4. Pendidikan Terakhir

Tabel 14  
Profil Responden Pada PT. Sahabat Unggul International  
Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah (orang)	Presentase
SD	0	0%
SMP	0	0%
SMA	105	95%
D3	6	5%
S1	0	0%
Total	111	100%

(Sumber data : diolah 2018)



(Sumber data : diolah 2018)

Gambar 9  
Profil Responden PT. Sahabat Unggul International  
Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan tabel diatas, rata – rata pendidikan terakhir responden yaitu SMA sebanyak 105 orang dan sisanya dengan pendidikan terakhir D3 sebanyak 6 orang.

#### 4.2. Pembahasan

##### 4.2.1. Disiplin Kerja Pada PT. Sahabat Unggul International

Disiplin kerja pada PT. Sahabat Unggul International diukur melalui pertanyaan – pertanyaan dalam kuisioner, hasil jawaban responden mencakup pilihan sangat setuju hingga sangat tidak setuju. Jawaban responden terhadap disiplin kerja terkait aktivitas didalam PT. Sahabat Unggul International. Berdasarkan tanggapan

tersebut dilakukan analisis deskriptif guna menjelaskan disiplin kerja pada PT. Sahabat Unggul International.

Berikut ini adalah tanggapan responden mengenai pernyataan variabel X yaitu Disiplin Kerja :

1. Kehadiran

Tabel 15  
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Hadir Setiap Hari”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju (SS)	5	45	225	41%
Setuju (S)	4	62	248	56%
Kurang Setuju (KS)	3	4	12	4%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		111	485	100%

(Sumber : data diolah 2018)

Dari total 111 responden sebesar 56% setuju bahwa hadir setiap hari , hal ini juga dibenarkan dengan keseharian karyawan yang rata rata masuk setiap harinya.

Tabel 16  
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Dalam Bekerja Selalu Mengikuti Tata Tertib Yang Berlaku ”

Keterangan i	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju (SS)	5	42	210	38%
Setuju (S)	4	60	240	54%
Kurang Setuju (KS)	3	9	27	8%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		111	477	100%

(Sumber : data diolah 2018)

Dari total 111 responden sebesar 54% setuju bahwa setiap bekerja selalu mengikuti peraturan yang berlaku. Hal ini juga dibenarkan dalam aktivitas karyawan yang selalu mengikuti tata tertib seperti datang tepat pada waktunya.

Tabel 17  
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Sistem Pendataan Kehadiran di Perusahaan Sudah Effektif ”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju (SS)	5	29	145	26%
Setuju (S)	4	58	232	52%
Kurang Setuju (KS)	3	24	72	22%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		111	449	100%

(Sumber : data diolah 2018)

Dari total 111 responden sebesar 52% setuju bahwa sistem pendataan kehadiran di perusahaan sudah efektif. Hal ini juga dukung dengan adanya finger print sebagai alat sistem pendataan kehadiran.

Dari tiga pernyataan tentang indikator kehadiran diatas dapat disimpulkan bahwa responden lebih menekankan pada pernyataan “ Bapak / Ibu hadir setiap hari” dengan jumlah skor 485. Dari hasil pengamatan langsung yang peneliti lakukan rata rata karyawan hadir setiap harinya, jika ada karyawan yang tidak hadir maka akan mendapatkan sanksi berupa surat peringatan hingga pengurangan gaji.

## 2. Ketaatan pada peraturan kerja

Tabel 18

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Peraturan Masuk Kerja & Pulang Sudah Efektif Bagi Pegawai ”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju (SS)	5	11	55	10%
Setuju (S)	4	81	324	73%
Kurang Setuju (KS)	3	19	57	17%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		111	436	100%

(Sumber : data diolah 2018)

Dari total 111 responden sebesar 73% setuju bahwa peraturan masuk kerja dan pulang kerja sudah efektif bagi karyawan. Dari hasil pengamatan langsung yang peneliti lakukan jam masuk dan pulang kerja sudah mengikuti aturan yaitu masuk jam 07.00 pulang jam 15.00 dengan istirahat 1 jam.

Tabel 19

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Siap Menerima Sanksi Bila Tidak Menaati Peraturan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju (SS)	5	13	65	12%
Setuju (S)	4	60	240	54%
Kurang Setuju (KS)	3	38	114	34%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		111	419	100%

(Sumber : data diolah 2018)

Dari total 111 responden sebesar 54% setuju bahwa siap menerima sanksi bila tidak menaati peraturan, tetapi 34% menyatakan kurang setuju hal ini dikarenakan masih ada sifat tidak menaati peraturan pada karyawan.

Tabel 20  
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Masuk Kerja & Pulang Kerja Sesuai Waktu Yang di Tentukan Perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju (SS)	5	22	110	20%
Setuju (S)	4	78	312	70%
Kurang Setuju (KS)	3	11	33	10%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		111	455	100%

(Sumber : data diolah 2018)

Dari total 111 responden sebesar 70% setuju bahwa masuk dan pulang kerja sesuai ketentuan perusahaan. Hal ini juga dibenarkan hasil pengamatan langsung yang peneliti lakukan bahwa karyawan masuk dan pulang kerja sesuai ketentuan perusahaan.

Dari tiga pernyataan tentang indikator ketaatan pada peraturan kerja diatas dapat disimpulkan bahwa responden lebih menekankan pada pernyataan “Bapak / ibu masuk kerja dan pulang kerja sesuai waktu yang di tentukan perusahaan” dengan jumlah skor total sebesar 455. Hal ini menandakan bahwa karyawan siap dan taat pada peraturan kerja khususnya dalam hal jam masuk dan pulang kerja yang ditentukan perusahaan.

### 3. Ketaatan pada standar kerja

Tabel 21  
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Selalu Siap Dalam Bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju (SS)	5	40	200	36%
Setuju (S)	4	61	244	55%
Kurang Setuju (KS)	3	10	30	9%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		111	474	100%

(Sumber : data diolah 2018)

Dari total 111 responden sebesar 55% setuju bahwa selalu siap dalam bekerja. Hal ini juga dibenarkan dari hasil pengamatan langsung yang peneliti lakukan bahwa karyawan siap dalam bekerja seperti contoh karyawan siap bila diberi tugas tambahan atau lembur.

Tabel 22  
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Selalu Bertanggung Jawab Terhadap Tugas dan Pekerjaanya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju (SS)	5	39	195	35%
Setuju (S)	4	64	256	58%
Kurang Setuju (KS)	3	8	24	7%

Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		111	475	100%

(Sumber : data diolah 2018)

Dari total 111 responden sebesar 58% setuju bahwa selalu bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaannya. Hal ini dibenarkan dalam aktivitas nya karyawan selalu bertanggung jawab dengan pekerjaannya seperti contoh merapihkan kembali alat yang sudah digunakan sebelum pulang bekerja.

Tabel 23

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Dengan Maksimal Dalam Menyelesaikan Pekerjaannya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju (SS)	5	37	185	33%
Setuju (S)	4	65	260	59%
Kurang Setuju (KS)	3	9	27	8%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
jumlah		111	472	100%

(Sumber : data diolah 2018)

Dari total 111 responden sebesar 59% setuju bahwa maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini dibenarkan dalam aktivitas karyawan yang peneliti amati yaitu karyawan selalu mengecek kembali pekerjaannya setelah menyelesaikannya.

Dari tiga pernyataan tentang indikator ketaatan pada standar kerja diatas dapat disimpulkan bahwa responden menekankan pada pernyataan “Bapak / ibu selalu bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaannya” dengan jumlah skor total sebesar 475. Hal ini dibenarkan dari hasil pengamatan langsung peneliti bahwa karyawan lebih bertanggung jawab dalam pekerjaannya karena apabila terjadi kesalahan dalam pekerjaannya maka karyawan yang bersangkutan akan di beri teguran.

#### 4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Tabel 24

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Selalu Menjaga Rahasia Perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju (SS)	5	24	120	22%
Setuju (S)	4	76	304	68%
Kurang Setuju (KS)	3	11	33	10%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
jumlah		111	457	100%

(Sumber : data diolah 2018)

Dari total 111 responden sebesar 68% setuju bahwa selalu menjaga rahasia perusahaan. Dari pernyataan tentang indikator tingkat kewaspadaan tinggi diatas dapat

disimpulkan bahwa responden menekankan pada pernyataan “Bapak / ibu selalu menjaga rahasia perusahaan” dengan jumlah skor total sebesar 457. Menjaga rahasia perusahaan merupakan salah satu kewajiban semua karyawan karena merupakan point yang tertulis dalam kontrak kerja karyawan dengan perusahaan oleh karena itu karyawan wajib menjaganya.

Tabel 25  
Rekapan Jawaban Responden Mengenai Variabel X (Disiplin)

No	Indikator	Pertanyaan	Skor Total	Skor Total Indikator	Skor Rata - Rata Indikator
1	Kehadiran	1. Hadir setiap hari.	485	1411	470,33
		2. Dalam bekerja selalu mengikuti tata tertib yang berlaku.	477		
		3. Sistem pendataan kehadiran diperusahaan sudah efektif.	449		
2	Ketaatan pada peraturan kerja	4. Peraturan masuk kerja & pulang sudah efektif bagi pegawai.	436	1310	436,67
		5. Siap menerima sanksi bila tidak menaati peraturan perusahaan.	419		
		6. Masuk kerja & pulang kerja sesuai waktu yang ditentukan perusahaan.	455		
3	Ketaatan pada standar kerja	7. Selalu siap dalam bekerja.	474	1421	473,67
		8. Selalu bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaannya.	475		
		9. Maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan.	472		
4	Tingkat kewaspadaan tinggi	10. Selalu menjaga rahasia perusahaan.	457	457	457
Total			4599	4599	1837,67

(Sumber : data diolah 2018)

Dari keempat indikator disiplin kerja dapat disimpulkan bahwa skor total yang paling besar terdapat pada indikator ketaatan pada standar kerja dengan nilai rata – rata 473,67 dan skor total paling kecil terdapat pada indikator ketaatan pada peraturan kerja dengan nilai rata – rata 436,67. Jadi dapat disimpulkan ketaatan karyawan pada standar kerja sudah cukup bagus akan tetapi ketaatan karyawan terhadap peraturan kerja perlu ditingkatkan kembali.

Hasil statistik deskriptif variabel disiplin kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :



Tabel 26  
Statistik Deskriptif  
Disiplin Kerja

N	Valid	111
	Missing	0
Mean		41,43
Median		41,00
Mode		40
Minimum		33
Maximum		49
Sum		4599

Untuk mengetahui bagaimana Disiplin kerja pada PT. Sahabat Unggul International maka :

$$\text{Skor Rata - rata} = \frac{\text{Jumlah Skor Responden}}{\text{Total Responden}}$$

$$\frac{4599}{111} = 41,43$$

Jumlah responden yang skornya diatas rata – rata ada 53 orang atau

$$\frac{53}{111} \times 100\% = 47,7\%$$

Nilai skor rata – rata tersebut diuji dengan sebaran nilai interval disiplin kerja sebagai berikut :

Tabel 27  
Sebaran Nilai Interval Disiplin Kerja

Interval Nilai	Persentase	Keterangan
80 – 100		Sangat Baik
60 – 79		Baik
40 – 59	47,7%	<b>Cukup Baik</b>
20 – 39		Kurang Baik
0 – 19		Sangat Kurang Baik

Dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja Pada PT. Sahabat Unggul International Cukup baik.

#### 4.2.2. Produktivitas Karyawan Pada PT. Sahabat Unggul International

Produktivitas karyawan pada PT.Sahabat Unggul International diukur melalui pernyataan – pernyataan dalam kuisisioner, hasil jawaban responden mencakup pilihan sangat setuju hingga sangat tidak setuju. Jawaban responden terhadap produktivitas karyawan terkait aktivitas didalam PT. Sahabat Unggul International. Berdasarkan tanggapan tersebut dilakukan analisis deskriptif guna menjelaskan Produktivitas karyawan pada PT. Sahabat Unggul International.

Berikut ini adalah tanggapan responden mengenai pernyataan variabel Y yaitu Produktivitas Karyawan :

### 1. Pengetahuan

Tabel 28  
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Memiliki Pengetahuan Tentang Pekerjaannya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju (SS)	5	28	140	25%
Setuju (S)	4	79	316	71%
Kurang Setuju (KS)	3	4	12	4%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
jumlah		111	468	100%

(Sumber : data diolah 2018)

Dari total 111 responden sebesar 71% setuju bahwa memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya. Hal ini dibenarkan dalam aktivitasnya bahwa karyawan memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya karena semua karyawan di beri *training* terlebih dahulu sebelum mulai bekerja di bagiannya.

Tabel 29  
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Memiliki Pengetahuan Tentang Tanggung Jawab Pekerjaannya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju (SS)	5	28	140	25%
Setuju (S)	4	75	300	68%
Kurang Setuju (KS)	3	8	24	7%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
jumlah		111	464	100%

(Sumber : data diolah 2018)

Dari total 111 responden sebesar 68% setuju bahwa memiliki tentang pengetahuan tentang tanggung jawab pekerjaannya. Ini dibenarkan dalam aktivitasnya karyawan diberi SOP setiap bagiannya.

Dari dua pernyataan tentang indikator pengetahuan diatas dapat disimpulkan bahwa responden menekankan pada pernyataan “Bapak / Ibu Memiliki Pengetahuan Tentang Pekerjaannya” dengan jumlah skor total sebesar 468. Hal ini menandakan bahwa karyawan lebih mengerti tentang pekerjaannya dari pada tanggung jawab pekerjaannya oleh karena itu perlu adanya *training* tambaham mengenai tanggung jawab pekerjaan masing – masing.

## 2. Keterampilan

Tabel 30

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Menyelesaikan Pekerjaannya Dengan Baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju (SS)	5	7	35	6%
Setuju (S)	4	89	356	80%
Kurang Setuju (KS)	3	15	45	14%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
jumlah		111	436	100%

(Sumber : data diolah 2018)

Dari total 111 responden sebesar 80% setuju bahwa menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hal ini dibenarkan dalam aktivitas karyawan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik karena jika pekerjaan diselesaikan dengan baik karyawan diuntungkan dengan pulang cepat tidak lembur.

Tabel 31

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Mampu Bersosialisasi dan Bekerja Tim dengan Pekerja Lain”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju (SS)	5	42	210	38%
Setuju (S)	4	50	200	45%
Kurang Setuju (KS)	3	19	57	17%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
jumlah		111	467	100%

(Sumber : data diolah 2018)

Dari total 111 responden sebesar 45% setuju bahwa mampu bersosialisasi dan bekerja tim dengan pekerja lain. Hal ini dibenarkan dalam aktivitasnya karyawan dapat bersosialisasi dan bekerja tim karena pada perusahaan ini karyawan bekerja tim dan setiap pekerjaan itu berkelanjutan oleh karena itu karyawan dapat dikatakan mampu bersosialisasi dan bekerja tim.

Tabel 32

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Memahami Instruksi atau Perintah Pimpinan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju (SS)	5	6	30	5%
Setuju (S)	4	93	372	84%
Kurang Setuju (KS)	3	12	36	11%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
jumlah		111	438	100%

(Sumber : data diolah 2018)

Dari total 111 responden sebesar 84% setuju bahwa memahami instruksi atau perintah pimpinan. Hal ini dibenarkan dalam aktivitasnya karyawan mengerti instruksi pimpinan atau atasan karena karyawan bekerja berdasarkan target dan target disampaikan oleh atasan atau pimpinan jika mereka tidak memahami dengan baik maka target sulit tercapai.

Dari tiga pernyataan indikator keterampilan diatas dapat disimpulkan bahwa responden menekankan pada pernyataan “Bapak / Ibu Mampu Bersosialisasi dan Bekerja Tim dengan Pekerja Lain” dengan jumlah skor total 467. Hal ini dibenarkan dari pengamatan langsung bahwa pada perusahaan ini sistem produksi memakai sistem *line* dan masing – masing *line* mempunyai peran untuk menyuplai *line* lain oleh karena itu dapat dipastikan karyawan mampu bersosialisasi dan bekerja tim.

### 3. Kemampuan

Tabel 33

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Mampu Menyelesaikan Target Perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju (SS)	5	59	295	53%
Setuju (S)	4	46	184	41%
Kurang Setuju (KS)	3	6	18	5%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
jumlah		111	497	100%

(Sumber : data diolah 2018)

Dari total 111 responden sebesar 53% sangat setuju bahwa mampu menyelesaikan target perusahaan. Hal ini dibenarkan dalam aktivitasnya karyawan bekerja berdasarkan target yang diberikan oleh perusahaan.

Tabel 34

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Mampu Bekerja Mengikuti Standar Perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju (SS)	5	8	40	7%
Setuju (S)	4	95	380	86%
Kurang Setuju (KS)	3	8	24	7%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
jumlah		111	444	100%

(Sumber : data diolah 2018)

Dari total 111 responden sebesar 86% setuju bahwa mampu bekerja mengikuti standar perusahaan. Hal ini dibenarkan dalam aktivitasnya karyawan yang bekerja diberikan SOP dalam menjalankan tugasnya oleh karena itu dapat dipastikan karyawan mampu bekerja mengikuti standar perusahaan.

Tabel 35  
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju (SS)	5	40	200	36%
Setuju (S)	4	58	232	52%
Kurang Setuju (KS)	3	13	39	12%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
jumlah		111	471	100%

(Sumber : data diolah 2018)

Dari total 111 responden sebesar 52% setuju bahwa mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal ini dibenarkan dalam aktivitasnya karyawan diberikan batasan waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya, dan apabila tidak selesai karyawan wajib mengikuti jam lembur.

Dari tiga pernyataan indikator kemampuan diatas dapat disimpulkan bahwa responden menekankan pada pernyataan “Bapak / Ibu Mampu Menyelesaikan Target Perusahaan” dengan total skor 497. Hal ini dibenarkan dalam aktivitasnya karyawan menyelesaikan target perusahaan karena jika karyawan tidak menyelesaikan target maka karyawan tidak bisa pulang tepat pada waktunya karena mendapat jam tambahan lembur untuk menyelesaikan target pekerjaannya.

#### 4. Sikap

Tabel 36  
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Selalu Sopan dan Santun Kepada Sesama Pegawai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju (SS)	5	36	180	32%
Setuju (S)	4	67	268	60%
Kurang Setuju (KS)	3	8	24	7%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
jumlah		111	472	100%

(Sumber : data diolah 2018)

Dari total 111 responden sebesar 60% setuju bahwa selalu sopan dan santun kepada sesama pegawai. Hal ini dibenarkan dalam aktivitasnya karyawan satu sama lain sangat lah sopan dan santun , hal ini sudah menjadi budaya dalam perusahaan.

Tabel 37  
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Selalu Disiplin Dalam Bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju (SS)	5	50	250	45%
Setuju (S)	4	61	244	55%
Kurang Setuju (KS)	3	0	0	0%

Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
jumlah		111	494	100%

(Sumber : data diolah 2018)

Dari total 111 responden 55% setuju bahwa selalu disiplin dalam bekerja. Hal ini dibenarkan dalam aktivitasnya karyawan selalu disiplin dalam bekerja seperti menjaga kebersihan alat yang digunakan dan mengembalikan alat yang telah digunakan pada tempatnya kembali.

Dari dua pernyataan indikator sikap diatas dapat disimpulkan bahwa responden lebih menekankan pada pernyataan “Bapak / Ibu Selalu Disiplin Dalam Bekerja” dengan skor total 494. Hal ini dibenarkan dalam aktivitasnya karyawan selalu disiplin dalam bekerja ini dikarenakan pekerjaan yang mereka lakukan akan dikerjakan kembali oleh rekan kerja atau karyawan lain oleh karena itu perlu dan pentingnya disiplin dalam bekerja mereka lakukan.

Tabel 38  
Rekapan Jawaban Responden Mengenai Variabel Y (Produktivitas)

No	Indikator	Pertanyaan	Skor Total	Skor Total Indikator	Skor Rata - Rata Indikator
1	Pengetahuan	1. Memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya.	468	932	466
		2. Memiliki pengetahuan tentang tanggung jawab pekerjaannya.	464		
2	Keterampilan	3. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	436	1341	447
		4. Mampu bersosialisasi dan bekerja tim dengan pekerja lain.	467		
		5. Memahami instruksi atau perintah pimpinan.	438		
3	Kemampuan	6. Mampu menyelesaikan target perusahaan.	497	1412	470,67
		7. Mampu bekerja mengikuti standar perusahaan.	444		
		8. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	471		
4	Sikap	9. Selalu sopan dan santun kepada sesama pegawai	472	970	485
		10. Selalu disiplin dalam bekerja	498		
Total			4655	4655	1868,67

(Sumber : data diolah 2018)

Dari empat indikator produktivitas karyawan diatas dapat disimpulkan skor total paling besar terdapat pada indikator sikap dengan nilai rata – rata 483 dan skor total paling kecil terdapat pada indikator keterampilan dengan nilai rata – rata 447. Jadi dapat disimpulkan bahwa sikap karyawan sudah cukup baik dan sebaliknya

keterampilan karyawan harus lebih ditingkatkan. Karena keterampilan yang mendapat skor terendah ini menandakan kurangnya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan guna meningkatkan keterampilan karyawannya dan untuk sikap perlu dipertahankan.

Hasil statistik deskriptif variabel produktivitas karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 39  
Statistika Deskriptif  
Produktivitas Karyawan

N	Valid	111
	Missing	0
Mean		41,89
Median		43,00
Mode		40
Minimum		35
Maximum		49
Sum		4650

Untuk mengetahui bagaimana produktivitas karyawan pada PT. Sahabat Unggul International maka:

$$\text{Skor Rata - rata} = \frac{\text{Jumlah Skor Responden}}{\text{Total Responden}}$$

$$\frac{4650}{111} = 41,89$$

Jumlah responden yang skornya diatas rata – rata ada 61 orang atau

$$\frac{61}{111} \times 100\% = 54,95\%$$

Nilai skor rata – rata tersebut diuji dengan sebaran nilai interval Produktivitas karyawan sebagai berikut :

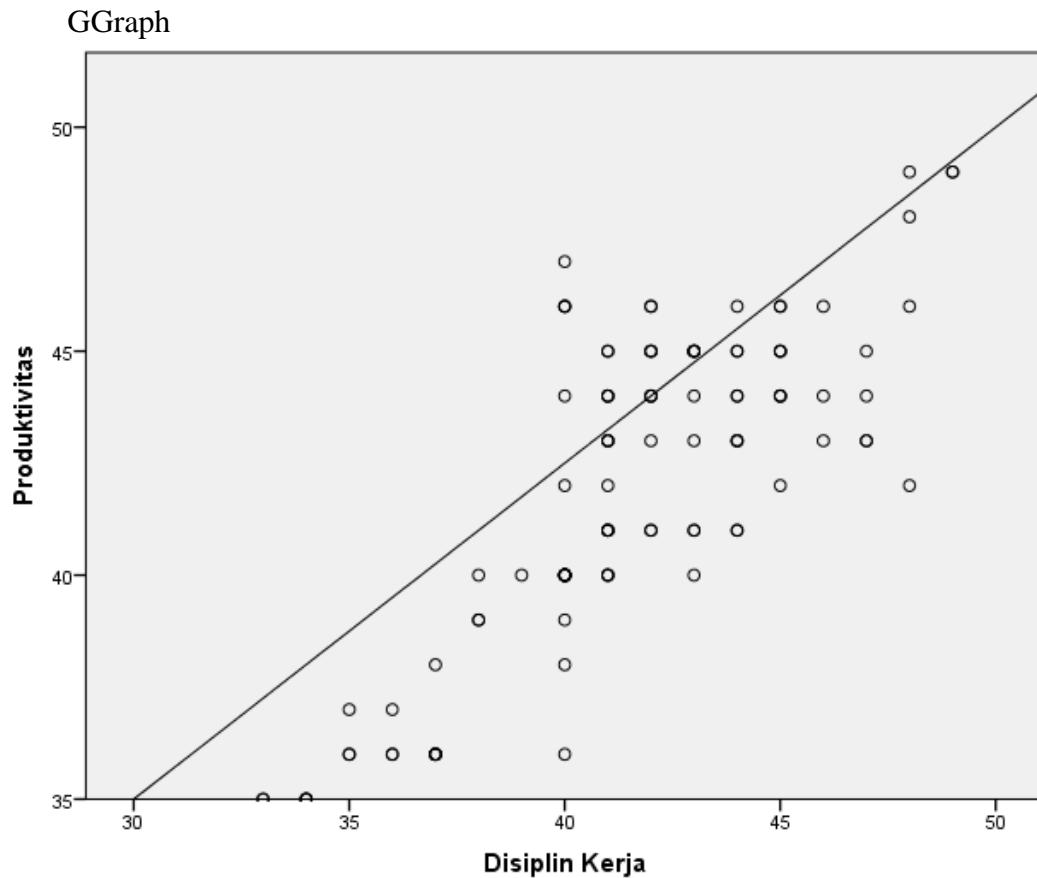
Tabel 40  
Sebaran Nilai Interval Produktivitas Karyawan

Interval Nilai	Persentase	Keterangan
80 – 100		Sangat Baik
60 – 79		Baik
40 – 59	54,95%	<b>Cukup Baik</b>
20 – 39		Kurang Baik
0 – 19		Sangat Kurang Baik

Dapat disimpulkan bahwa Produktivitas Karyawan Pada PT. Sahabat Unggul International Cukup baik.

### 4.2.3. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Sahabat Unggul International

#### 1. Uji Linieritas



Gambar 10  
Grafik *Linieritas*

Berdasarkan grafik linieritas diatas dapat dilihat arah garis mengarah ke kanan atas, yang menunjukkan hubungan yang bersifat *linier* dan positif di antara kedua variabel. Dengan demikian, asumsi *linieritas* untuk variabel dependen produktivitas dan variabel independen disiplin kerja terbukti.

#### 2. Uji Signifikansi

Tabel 41

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	945,133	1	945,133	215,716	,000 <sup>b</sup>
	Residual	477,569	109	4,381		
	Total	1422,703	110			

(Sumber data : SPSS 23)



Berdasarkan tabel anova diatas didapatkan signifikansi 0,000. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa signifikansi lebih kecil dari 0,05 (  $0,00 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi tingkat produktivitas yang dipengaruhi oleh disiplin kerja.

### 3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 42  
Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients (a)						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,570	2,277		3,763	,000
	Disiplin Kerja	,804	,055	,815	14,687	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas

(Sumber data : SPSS 23)

Berdasarkan tabel diatas, dapat disusun persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$y = \alpha + \beta \times$$

$$Y = 8,570 + 0,804 (\text{Disiplin})$$

Penjelasan dari persamaan regresi ini sebagai berikut.

- Nilai konstanta (a) adalah 8,570 artinya jika disiplin kerja nilainya 0, maka nilai dari tingkat produktivitas adalah 8,570.
- Nilai koefisien regresi (b) adalah 0,804 artinya bahwa setiap penambahan atau peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan maka tingkat produktivitas juga akan meningkat sebesar 0,804.

### 4. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 43  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,815 <sup>a</sup>	,664	,661	2,093	,664	215,716	1	109	,000

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas

### Output model summary

Output ini menjelaskan ringkasan model, yang terdiri dari hasil nilai korelasi sederhana ( $R$ ), koefisien determinasi ( $R$  Square), dan koefisien determinasi yang disesuaikan ( $Adjusted$   $R$  Square).

- $R$  dalam output menunjukkan korelasi sederhana, yaitu korelasi antara satu variabel independen terhadap satu variabel dependen. Angka  $R$  didapat 0,815. Artinya korelasi antara variabel disiplin kerja dengan produktivitas sebesar 0,815.
- $R$  Square ( $R^2$ ), yaitu menunjukkan nilai koefisien determinasi. Angka ini akan diubah dalam bentuk persen, yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai  $R^2$  sebesar 0,664 artinya persentase sumbangan pengaruh variabel disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan sebesar 66,4% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.
- $Adjusted$   $R$  Square adalah  $R$  Square yang telah disesuaikan, nilai sebesar 0,661 ini juga menunjukkan sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.  $Adjusted$   $R$  Square biasanya untuk mengukur sumbangan pengaruh jika dalam regresi menggunakan lebih dari dua variabel.

### 5. Uji Hipotesis Koefisien Regresi

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh nyata disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan dan untuk membuktikan apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak, maka perlu dilakukan uji hipotesis koefisien regresinya. Langkah-langkahnya yaitu :

#### 1. Menentukan hipotesis statistic

$H_0$  :  $\beta \leq 0$ ; Disiplin tidak berpengaruh terhadap produktifitas kerja

$H_1$  :  $\beta > 0$ ; Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja.

#### 2. Menentukan nilai t tabel

Nilai t tabel diperoleh dari tabel t dengan menggunakan nilai  $\alpha = 0.05$  dan  $df = n-2$

t hitung dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut

$$th = \frac{\beta\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-\beta^2}}$$

Dimana :

th : t hitung

$\beta$  : koefisien regresi

n : jumlah sample

$$th = \frac{0,804\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-0,804^2}}$$

$$th = \frac{0,804\sqrt{111-2}}{\sqrt{1-0,804^2}}$$

$$th = \frac{0,804\sqrt{109}}{\sqrt{0,353584}}$$

$$th = \frac{8.3940064332}{0,5946292963}$$

$$th = 14,1163687787$$

3. Menentukan  $t_{\text{tabel}}$

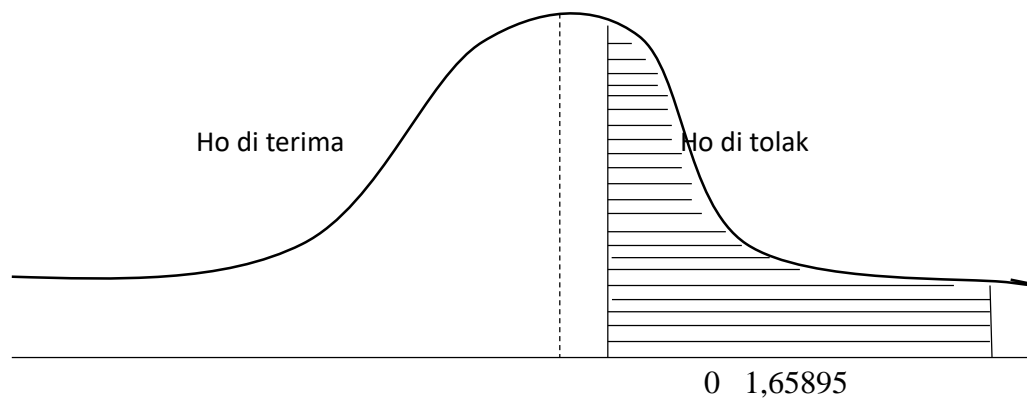
Nilai  $t_{\text{tabel}}$  diperoleh dari tabel t dengan menggunakan nilai  $\alpha = 0.05$  dan  $df = n-2$  atau  $111-2=109$ , hasil diperoleh t tabel sebesar 1,65895

4. Kriteria Pengujian

Jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  diterima

Jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak

5. Gambar



14,11636

Gambar 11

Kurva Hasil Pengujian Hipotesis

6. Kesimpulan

Nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $14,11636 > 1,65895$ ) maka  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan bahasan maka penulis dapat membuat kesimpulan dan saran sebagai berikut.

#### **5.1. Simpulan**

1. Disiplin Kerja pada PT. Sahabat Unggul International sudah cukup baik ini terlihat dari hasil pengolahan data tanggapan responden sebesar 47,7% yang memiliki arti cukup baik.
2. Tingkat Produktivitas pada PT. Sahabat Unggul sudah cukup baik ini terlihat dari hasil pengolahan data tanggapan responden sebesar 54,95% yang memiliki arti cukup baik.
3. Pelaksanaan Disiplin kerja mempunyai peranan terhadap produktivitas, hal ini terbukti dari:
  - a. Analisis Koefisien Determinasi  
Menghasilkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,664 atau 66,4% artinya persentase sumbangan pengaruh variabel disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan sebesar 66,4% sedangkan sisanya di pengaruhi faktor lain atau variabel lain.
  - b. Uji Hipotesis Koefisien Regresi  
Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $14,11636 > 1,65895$ ) maka  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas.

#### **5.2. Saran**

Berdasarkan kesimpulan maka penulis dapat memberikan saran – saran sebagai berikut.

1. Kedisiplinan yang sudah ada sebaiknya lebih ditingkatkan, khususnya ketaatan terhadap peraturan kerja, karena masih banyak karyawan yang belum taat terhadap peraturan kerja ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan di perusahaan dapat menurun, oleh karena itu perlu adanya sosialisasi lebih terhadap karyawan tentang betapa pentingnya menaati peraturan kerja serta manfaat menaati peraturan kerja.
2. Sebaliknya keterampilan karyawan harus lebih ditingkatkan, dengan cara mengadakan pelatihan keterampilan sesuai kebutuhan dan pekerjaan masing – masing bagian, karena apabila keterampilan meningkat maka karyawan memiliki kinerja yang tinggi dan produktivitas karyawan akan meningkat sehingga karyawan dapat mencapai target yang ditetapkan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ketujuh. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Andi Supangat. 2008. *Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi Dan Paramatik*. Jakarta. Kencana Preneda.
- Ambar Teguh Sulistiyani & Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Byars, Lloyd L. 1984. *Human Resource and Personnel Management*. Printed In The United States of America. Irwin.
- Boone, Louis E & Kurtz, David L. 1984. *Principle of Management*. United States of America. Random house, Inc.
- Danang Sunyoto. 2013. *Metode Dan Instrument Penelitian Ekonomis Dan Bisnis*. Cetakan Pertama. Jakarta. PT. Buku Seru.
- Darma Tintri (2014), *Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas kerja Karyawan* (Study Pada PT. Food Tjipinang Jaya), Skripsi, Depok, Universitas Gunadarma.
- Dede Royani (2015), *Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. (Study Pada PT. Khalista Arta Buana), Skripsi, Bogor, Universitas Pakuan.
- Dessler, Gary. 2011. *Human Resource Management*. Edisi 12, New Jersey, Pearson.
- Edy Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Edy Sutrisno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam Belas. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Higgins, James M. 1982. *Human Relations Concepts And Skills*. United States of America. Random house, Inc.
- I Komang Wardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Indah Puji Hartatik. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Cetakan Pertama. Jakarta. Laksana.
- Irham Fahmi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Cetakan pertama. Bandung. ALFABETA.

- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi kesepuluh. Jakarta. Erlangga.
- Newman, Dian R. & Hodgetts, Richard M. 1998. *Human Resources Management*. Printed in the United States of America. A Viacom Company.
- Riduwan. 2007. *Metode Dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung. Alfabeta.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima belas. Jakarta. PT. Bumi Askara.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi ketiga. Yogyakarta. YKPN.
- Singgih, Santoso. 2012. *Aplikasi SPSS pada Statistik Parametrik*. Jakarta. PT.Elex Media Komputindo.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2009. *Produktivitas*. Jakarta. PT.Bumi Aksara.
- Sirait, Justine T. 2006. *Memahami Aspek – Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta. PT. Grasindo.
- Sitohang, A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Pradnya Paramita.
- Steers, Richard M. 1985. *Managing, Effective Organizations*. United States of America. Kent Publishing Company.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung. Alfabeta.
- T. Hani Handoko. 2010. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. edisi kedua. Yogyakarta. BPF.
- Veithzal Rivai Zainal. 2008. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Veithzal Rivai Zainal, dkk. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Ketujuh. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.

# LAMPIRAN

## KUESIONER PENELITIAN

Kepada bapak/ibu/sdr/i karyawan PT. Sahabat Unggul International.

Dengan segala kerendahan hati, sehubungan dengan penelitian yang akan saya lakukan pada PT. Sahabat Unggul International, dengan ini saya memerlukan data pendukung dari bapak/ibu/sdr/I untuk melengkapi kuisisioner ini guna skripsi saya yang berjudul pengaruh “DISIPLIN KERJA KARYAWAN TERHADAP PRODKTIVITAS KERJA KARYAWAN”

Dan saya mohon kepada bapak/ibu/sdr/I untuk berkenan mengisi kuesioner ini dengan memberi tanda silang (x) pada jawaban yang tersedia dengan merujuk pada angka – angka yang ada untuk menilai sesuai dengan perasaan yang anda rasakan. Kerahasiaan jawaban anda akan terjaga sepenuhnya, jadi dimohonkan agar bisa dijawab dengan sejujur-jujurnya. Partisipasi anda akan sangat saya harapkan dalam mengisi kuesioner ini.

Keterangan :        1 = Sangat Tidak Setuju  
                              2 = Tidak Setuju  
                              3 = Kurang Setuju  
                              4 = Sangat Setuju

- A. Aspek Identitas Responden
1. Jenis Kelamin
    - a. Pria
    - b. Wanita
  2. Usia :
    - a. 21-25
    - b. 26-35
    - c. 36-45
    - d. 46-55
  3. Masa Kerja
    - a. <1 Tahun
    - b. 1-3 Tahun
    - c. 3-5 Tahun
    - d. >5 Tahun
  4. Tingkat Pendidikan Terakhir
    - a. SD
    - b. SMP
    - c. SMA
    - d. D3
    - e. S1



**“PENGARUH DISIPLIN KERJA KARYAWAN TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KARYAWAN”**

**B. Daftar Pertanyaan Variable (X) DISIPLIN**

Petunjuk Pengisian :

- Bacalah setiap pertanyaan dengan cermat
- Untuk pengisian cukup dengan memberi silang (x)
  - **STS** jika bapak/ibu **Sangat Tidak Setuju** atas isi pertanyaan yang diberikan.
  - **TS** jika bapak/ibu **Tidak Setuju** atas isi pertanyaan yang diberikan.
  - **KS** jika bapak/ibu **Kurang Setuju** atas isi pertanyaan yang diberikan.
  - **S** jika bapak/ibu **Setuju** atas isi pertanyaan yang diberikan.
  - **SS** jika bapak/ibu **Sangat Setuju** atas isi pertanyaan yang diberikan.

**C. Daftar Pertanyaan Variable (x) DISIPLIN KERJA.**

NO	PERNYATAAN	PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
			SS	S	KS	TS	STS
1	kehadiran	1. Bapak/ibu hadir setiap hari.					
		2. Dalam bekerja bapak/ibu selalu mengikuti tata tertib yang berlaku.					
		3. Sistem pendataan kehadiran diperusahaan sudah efektif.					
2	ketaatan pada peraturan kerja	4. Peraturan masuk kerja & pulang sudah efektif bagi pegawai.					
		5. Siap menerima sanksi bila tidak menaati peraturan perusahaan.					
		6. Bapak / ibu masuk kerja & pulang kerja sesuai waktu yang ditentukan perusahaan.					
3	ketaatan pada standar kerja	7. Bapak / ibu selalu siap dalam bekerja.					
		8. Bapak / ibu selalu bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaannya.					
		9. Bapak / ibu dengan maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan.					
4	Tingkat kewaspadaan tinggi	10. Bapak / ibu selalu menjaga rahasia perusahaan.					
		11. Bapak / ibu selalu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien.					
		12. Bapak / ibu bekerja dengan penuh ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.					

PRODUKTIVITAS KERJA (Y).

NO	PERNYATAAN	PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
			SS	S	KS	TS	STS
1	Pengetahuan	1. Bapak/ibu memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya.					
		2. Bapak/ibu memiliki pengetahuan tentang tanggung jawab pekerjaannya.					
		3. Bapak/ibu memiliki pengetahuan tentang kegunaan peralatan kerja yang digunakan.					
2	Keterampilan	4. Bapak/ibu mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
		5. Bapak/ibu mampu bersosialisasi dan bekerja tim dengan pekerja lain.					
		6. Bapak / ibu memahami instruksi atau perintah pimpinan.					
3	Kemampuan	7. Bapak / ibu mampu menyelesaikan target perusahaan.					
		8. Bapak / ibu mampu bekerja mengikuti standar perusahaan.					
		9. Bapak / ibu mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
4	Sikap	10. Bapak / ibu selalu sopan dan santun kepada sesama pegawai					
		11. Bapak / ibu selalu disiplin dalam bekerja					
		12. Bapak / ibu bersedia menerima pekerjaan yang diberikan atasan dengan tulus					

Uji Validitas Disiplin Kerja

Tabel  
Hasil Kuisisioner Disiplin Kerja

resp	variable disiplin kerja (X)												Skor total
	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	item 11	item 12	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
2	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	54
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49
4	4	5	4	5	3	3	5	5	5	4	5	5	53
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
6	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	43
7	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	52
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
9	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	50
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
11	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	53
12	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	50
13	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	47
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59
15	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	5	44
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
17	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	52
18	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	47
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
20	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	5	5	43
21	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	4	5	49
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	48
23	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	46
24	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	5	4	43
25	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	49
26	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	46
27	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	46
28	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
29	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	52
30	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	5	43

(Sumber data : diolah 2018)

Tabel  
Item-Total Statistics Disiplin

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Disiplin1	44,83	14,971	,491	,855
Disiplin2	44,97	14,654	,485	,856
Disiplin3	44,90	13,059	,808	,832
Disiplin4	44,93	13,926	,721	,840
Disiplin5	44,90	13,748	,637	,845
Disiplin6	44,93	13,375	,689	,841
Disiplin7	45,03	13,895	,694	,841
Disiplin8	44,90	14,645	,488	,855
Disiplin9	44,93	14,754	,496	,855
Disiplin10	45,00	14,345	,531	,853
Disiplin11	44,80	16,303	,153	,872
Disiplin12	44,13	16,189	,206	,869

(Sumber data : SPSS 23)

Uji Validitas Produktivitas Kerja

Tabel  
Hasil Kuisisioner Produktivitas

resp	Variabel Produktivitas (Y)												skor total
	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	item 11	item 12	
1	4	5	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	54
2	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	55
3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	50
4	4	5	3	4	4	3	5	5	5	4	5	5	52
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
6	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	43
7	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	50
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
9	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	50
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
11	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	50
12	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	48
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59
15	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	45
16	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	50
17	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	51
18	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	47
19	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	45
20	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	5	5	43

21	4	3	5	4	3	4	4	3	3	4	4	5	46
22	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	50
23	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	44
24	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	42
25	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	52
26	4	3	5	4	3	4	4	3	3	4	4	5	46
27	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	45
28	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	57
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
30	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	5	43

(Sumber data : diolah 2018)

Tabel

**Item-Total Statistics Produktivitas**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Produktivitas1	44,57	15,082	,560	,846
Produktivitas2	44,60	14,248	,639	,839
Produktivitas3	44,73	15,306	,241	,877
Produktivitas4	44,73	14,133	,765	,832
Produktivitas5	44,90	13,817	,686	,835
Produktivitas6	44,73	14,271	,633	,840
Produktivitas7	44,67	14,230	,731	,834
Produktivitas8	44,67	15,126	,490	,850
Produktivitas9	44,67	14,575	,554	,846
Produktivitas10	44,70	14,631	,675	,839
Produktivitas11	44,43	15,564	,487	,851
Produktivitas12	43,93	16,754	,121	,869

(Sumber data : SPSS 23)



39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
42	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
45	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	35
46	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	40
47	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42
48	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38
49	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	37
50	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	33
51	4	3	5	4	3	4	4	3	3	4	37
52	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
53	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	36
54	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	34
55	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
56	4	3	5	4	3	4	4	3	3	4	37
57	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	36
58	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
59	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
60	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	34
61	5	4	3	3	3	5	5	5	5	4	42
62	5	5	4	3	3	4	5	4	5	4	42
63	5	5	4	4	3	4	5	4	5	5	44
64	5	5	4	3	4	5	4	4	4	5	43
65	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	41
66	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	42
67	5	5	3	4	3	4	4	5	4	5	42
68	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	42
69	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	43
70	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	45
71	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	45
72	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	47
73	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	46
74	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	41
75	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	47
76	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
77	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	40
78	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	44
79	5	5	4	4	3	5	5	5	4	4	44
80	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	43
81	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	41

82	5	4	4	4	3	4	5	5	5	4	43
83	5	4	4	4	3	4	5	5	5	4	43
84	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	47
85	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	45
86	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	45
87	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	44
88	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	44
89	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	41
90	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	41
91	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	45
92	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
93	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	42
94	4	4	4	3	3	4	5	4	5	5	41
95	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	46
96	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	40
97	5	4	3	4	3	4	5	5	4	4	41
98	4	5	3	4	3	5	4	4	5	5	42
99	4	5	3	3	4	4	5	4	4	5	41
100	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	45
101	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	44
102	5	4	4	4	3	4	5	5	5	4	43
103	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	40
104	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	42
105	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
106	5	5	4	4	3	4	5	5	4	5	44
107	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	41
108	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	44
109	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	45
110	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47
111	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	46
total	485	477	449	438	419	454	474	474	472	457	4599

(Sumber data : diolah 2018)

Tabel  
Hasil Total Kuisisioner Produktivitas

resp	Variabel Produktivitas (Y)										skor total
	item 1	item 2	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	item 11	
1	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	46
2	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46
3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	5	44
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	36



7	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
15	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	37
16	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	40
17	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
18	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
19	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38
20	3	4	3	3	3	3	4	4	3	5	35
21	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	36
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	36
24	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	35
25	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
26	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	36
27	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	36
28	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	35
31	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
32	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	45
33	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
34	4	5	5	4	3	5	5	5	4	5	45
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	37
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
45	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	36
46	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
47	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
48	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
49	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38

50	3	4	3	3	3	3	4	4	3	5	35
51	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	36
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
53	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	36
54	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	35
55	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
56	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	36
57	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	36
58	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
60	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	35
61	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	46
62	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	45
63	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	44
64	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	43
65	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	44
66	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	44
67	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	43
68	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	45
69	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	45
70	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	44
71	4	5	3	5	4	5	4	5	5	5	45
72	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	45
73	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	46
74	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	43
75	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	44
76	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	46
77	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	46
78	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	46
79	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	43
80	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
81	5	5	4	5	4	5	4	3	5	5	45
82	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	45
83	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	45
84	4	4	4	5	4	5	4	3	5	5	43
85	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
86	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	45
87	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	41
88	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	45
89	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	44
90	4	5	4	4	4	5	4	3	5	5	43
91	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	46
92	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	45

93	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	46
94	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	45
95	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	44
96	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	44
97	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	43
98	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	44
99	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	44
100	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	44
101	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	43
102	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	45
103	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	46
104	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	44
105	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	42
106	5	5	3	4	4	5	4	4	5	5	44
107	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
108	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	43
109	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	44
110	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
111	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
total	468	465	436	467	439	493	443	471	472	496	4650

(Sumber data : diolah 2018)