



**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA
SOPIR ANGKUTAN KOTA PADA KOPERASI JASA ANGKUTAN USAHA
BERSAMA (KAUBER) KOTA BOGOR**

Skripsi

Disusun oleh :

Erwan Syahwira

021114538

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN**

BOGOR

2018

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS
KERJA SOPIR ANGKUTAN KOTA PADA KOPERASI JASA
ANGKUTAN USAHA BERSAMA (KAUBER) KOTA BOGOR**

SKRIPSI

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

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi

Indro Sasongko, Ak., M.M., CA

Ketua Program Studi

(Tutus Rully, S.E., M.M)

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS
KERJA SOPIR ANGKUTAN KOTA PADA KOPERASI JASA
ANGKUTAN USAHA BERSAMA (KAUBER) KOTA BOGOR**

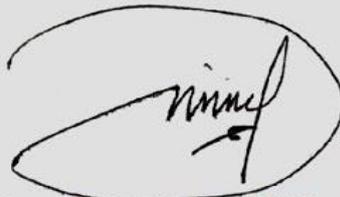
SKRIPSI

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada Hari : Sabtu Tanggal : 27 Oktober 2018

Erwan Syahwira
0211 14 538

Menyetujui,

Ketua Sidang



(Ketut Sunarta, Ak., M.M., CA)

Ketua Komisi Pembimbing

Anggota Komisi Pembimbing



(Dr. Ir. H. Rajab Tampubolon)



(Angka Priatna, S.E., M.M)

ABSTRAK

ERWAN SYAHWIRA, 0211 14 603, Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia, Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Sopir Angkutan Kota, Ketua Komisi pembimbing Rajab Tampubolon dan Anggota Komisi pembimbing Angka Priatna, tahun 2018.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja sopir angkutan kota pada Koperasi Jasa Angkutan Usaha Bersama (KAUBER) Kota Bogor yang beralamat di daerah Jalan Raya Tajur Blk. No. 54 Rt. 001/004 kel. Pakuan kec. Bogor Selatan, Indonesia.

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder, dengan menggunakan metode kuesioner, wawancara, dan observasi. Kuesioner yang disebarakan kepada 36 orang responden yaitu sopir angkutan kota Koperasi Jasa Angkutan Usaha Bersama (KAUBER) Kota Bogor. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis koefisien korelasi Product Moment, analisis koefisien determinasi, uji hipotesis koefisien korelasi, dan hubungan fungsional.

Hasil analisis product moment diperoleh $r = 0,608$, artinya hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja sopir angkutan kota pada Koperasi Jasa Angkutan Usaha Bersama (KAUBER) Kota Bogor memiliki tingkat hubungan kuat.

Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh $KD = 36,9\%$. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa kontribusi hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja sopir angkutan kota $36,9\%$ sedangkan sisanya $63,1\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di produktivitas kerja sopir angkutan kota.

Hasil uji hipotesis korelasi diperoleh $t \text{ hitung} > t \text{ tabel} > (4,465 > 1,691)$ maka H_a diterima H_o ditolak. Maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan nyata antara disiplin kerja (X) dengan Produktivitas kerja sopir angkutan kota (Y) pada Koperasi Jasa Angkutan Usaha Bersama (KAUBER) Kota Bogor.

Kata Kunci : *Disiplin Kerja dan 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 Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Sopir Angkutan Kota (KAUBER) Kota Bogor.

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., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
2. Bapak Drs. Ketut Sunarta., Ak., M.M., CA. Selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Ibu Tutus Rully., S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Ibu Yudhia Mulya., S.E., M.M. selaku Sekertaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
5. Ibu Dwi Meyliani R selaku koordinator seminar Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan
6. Bapak Dr. Rajab Tampubolon. Selaku ketua komisi pembimbing yang selalu memberikan bimbingan dan masukan sehingga skripsi ini dapat selesai.
7. Bapak Angka Priatna, S.E., M.M. selaku anggota komisi pembimbing yang selalu memberikan bimbingan dan masukan sehingga skripsi ini dapat selesai.
8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan yang telah memberikan ilmu dan dukungannya.
9. Khususnya keluarga tercinta : Kedua Orang Tuaku, Kakakku dan Adik-adikku yang selalu memberikan doa, semangat dan kasih sayang tulus serta dukungan moral maupun materil dari awal hingga saat ini.
10. Kepada Yang Terkasih Elsa Ajeng W, A.Md dan Sahabatku Firsky A. Khaira, S.H dan Tia Permata Sari, S.AK yang telah memberikan dukungan doa dan bantuan dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Seluruh teman-teman seperjuangan khususnya dari Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia angkatan 2014.

12. Sahabat-sahabat kosan wakanda : Oktobriantara Hans Primanda, S.M, Akim, Bagas, Lur, Ruslan, Ando, Imam, Iis, Iwan Setiawan, S.M, Atanasius Natanael I Adjie P, S.M, Ilham, Nanda, Pattu, Ela yang telah memberikan doa, dukungan serta dorongan dalam menyelesaikan skripsi 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, Oktober 2018

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah	5
1.2.1. Identifikasi Masalah	5
1.2.2. Perumusan Masalah.....	6
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	6
1.3.1. Maksud Penelitian	6
1.3.2. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Kegunaan Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
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.....	11
2.2.1. Pengertian Disiplin.....	11
2.2.2. Jenis - Jenis Disiplin Kerja.....	13
2.2.3. Indikator Disiplin	15
2.3. Produktivitas Kerja	18
2.3.1. Pengertian Produktivitas Kerja.....	18
2.3.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	19
2.3.3. Indikator Produktivitas	21
2.4. Penelitian Sebelumnya	23
2.5 Kerangka Pemikiran.....	25
2.6 Hipotesis Penelitian	27
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian.....	28
3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	28
3.2.1. Objek Penelitian	28
3.2.2. Unit Analisis.....	28
3.2.3. Lokasi Penelitian	28
3.3. Jenis Data Penelitian dan Sumber Data Penelitian	28

3.3.1	Jenis Data Penelitian	28
3.3.2.	Sumber Data Penelitian.....	29
3.4.	Operasionalisasi Variabel	29
3.5.	Metode Penarikan Sampel	31
3.6.	Metode Pengumpulan Data.....	31
3.6.1.	Data Primer	31
3.6.2.	Data Sekunder	33
3.7.	Uji Kualitas Data.....	33
3.7.1.	Uji Validitas	33
3.7.2.	Uji Reabilitas.....	37
3.8.	Metode Analisis Data atau Metode Pengolahan	40
3.8.1.	Analisis Deskriptif.....	40
3.8.2.	Analisis Koefisien Korelasi Product Moment.....	41
3.8.3.	Analisis Koefisien Determinasi.....	41
3.8.4.	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi.....	42
3.8.5.	Hubungan Fungsional Kepuasan Kerja dengan Produktivitas.....	43
BABIVHASIL PENELITIAN		
4.1.	Gambaran Umum dan Lokasi Penelitian	44
4.1.1.	Sejarah dan Perkembangan Koperasi Jasa Angkutan Usaha Bersama(KAUBER)Kota Bogor	44
4.1.2.	Struktur Organisasi.....	44
4.2.	Profil Responden.....	45
4.3.	Pembahasan.....	48
4.3.1.	Disiplin Kerja Koperasi Jasa Angkutan Usaha Bersama (KAUBER) Kota Bogor	48
4.3.2.	Produktivitas Kerja Sopir Angkutan Kota Koperasi Jasa Angkutan Usaha Bersama (KAUBER) Kota Bogor	66
4.3.3.	Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Sopir Angkutan Kota Koperasi Jasa Angkutan Usaha Bersama (KAUBER) Kota Bogor	82
4.3.3.1.	Analisis Koefisien Korelasi <i>Product Moment</i>	82
4.3.3.2.	Analisis Koefisien Determinasi.....	83
4.4.	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	84
4.5.	Hubungan Fungsional Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Sopir Angkutan Kota Koperasi Jasa Angkutan Usaha Bersama (KAUBER) Kota Bogor.....	84
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1.	Kesimpulan	86
5.2.	Saran	87
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Kehadiran	2
Table 2	Keterlambatan	3
Table 3	Pendapatan	4
Table 4	Penelitian Sebelumnya	23
Table 5	Operasional Variabel.....	29
Table 6	Skala <i>Likert</i>	32
Table 7	Uji Validitas Variabel Disiplin.....	33
Table 8	Uji Validitas Variabel Produktivitas	35
Table 9	<i>Case Processing Summary</i>	38
Table 10	<i>Reliability Statistics</i>	38
Table 11	Uji Reliabilitas Disiplin Kerja	38
Table 12	<i>Case Processing Summary</i>	39
Table 13	<i>Reliability Statistic</i>	39
Table 14	Hasil Uji <i>Reliability</i> Produktivitas Kerja Sopir.....	40
Table 15	Indeks Korelasi Analisis Koefisien	41
Table 16	Data Sopir Berdasarkan Masa Kerja	45
Table 17	Data Sopir Berdasarkan Usia	45
Table 18	Data Sopir Berdasarkan Tingkat Pendidikan	46
Table 19	Data Sopir Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Table 20	Total Data Responden	48
Table 21	Hadir Setiap Hari	49
Table 22	Dalam Bekerja Sopir Selalu Mengikuti Tata Tertib Yang Berlaku ..	50
Table 23	Pendataan Kehadiran Sudah Efektif.....	51
Table 24	Sopir Datang dan Pulang Tepat Waktu	52
Table 25	Melaksanakan Kerja Pada Jam Kerja	53

Table 26	Sopir Wajib Mentaati Jam Kerja	54
Table 27	Sopir Menjaga Penampilan, Kebersihan, dan Keterampilan	55
Table 28	Sopir Menggunakan Pakaian Sesuai Dengan Ketentuan	56
Table 29	Sopir Disiplin Pada Pakaian	57
Table 30	Sopir Teliti Dalam Bekerja	58
Table 31	Mengerjakan Pekerjaan Secara Efektif dan Efisien	59
Table 32	Fokus Dalam Bekerja	60
Table 33	Sopir Siap Bekerja	61
Table 34	Sopir Taat pada Peraturan Yang Ditetapkan	62
Table 35	Sopir Mampu Bekerjasama Dengan Baik Dalam Pekerjaan.....	63
Table 36	Rekapan Jawaban Responden Mengenai Variabel X (Disiplin).....	64
Table 37	Analisis Hasil Distribusi Frekuensi	65
Table 38	Sopir Selalu Berusaha untuk Memaksimalkan Hasil Pekerjaan Yang Dilakukan	67
Table 39	Adanya Bonus Untuk Sopir Yang Mencapai Target Dalam Pekerjaan	68
Table 40	Penghargaan Diberikan Kepada Sopir Yang Dapat Mencapai target Pekerjaan Yang Diberikan Oleh Perusahaan	69
Table 41	Mutu Dari Hasil Kerja Sopir Selalu Memenuhi Standar Yang Telah Ditetapkan	70
Table 42	Sopir Merasa Bahwa Pekerjaan Yang Dipekerjaan Sesuai Dengan Kualitas Yang Ditentukan Oleh Perusahaan	71
Table 43	Sopir Selalu Berusaha Untuk Memaksimalkan Hasil Pekerjaan Yang Dilakukan	72
Table 44	Sopir Selalu Berusaha Memperbaiki Terhadap kesalahan Yang Pernah Dilakukan Dalam Melaksanakan Pekerjaan.....	73
Table 45	Jika Terdapat Kesalahan Prosedur Dalam Pekerjaan Sopir Selalu Membicarakan Kepada Pemimpin	74
Table 46	Sopir Selalu Mencatat Pekerjaan Yang Akan Dikerjakan Untuk Menghindari Kesalahan Dalam Pekerjaan	75

Table 47	Sopir Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Pada Waktunya	77
Table 48	Sopir Sangat Menjaga Ketepatan Waktu dan Kesempurnaan Hasil Pekerjaan.....	78
Table 49	Sopir Akan Menyelesaikan Tugas Yang Diberikan Pimpinan Tepat Waktu	79
Table 50	Rekapan Jawaban Responden Mengenai Variabel Y (Produktivitas)	80
Table 51	Analisis Hasil Distribusi Frekuensi.....	81
Table 52	Analisis Koefisien Korelasi <i>Product Moment</i>	83
Table 53	Nilai Interval Koefisien.....	83
Table 54	<i>Cefficients</i>	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Absen	3
Gambar 2	Keterlambatan	4
Gambar 3	Pendapatan	5
Gambar 4	Kostelasi Penelitian.....	27
Gambar 5	Kurva Penguji Hipotesis	43
Gambar 6	Struktur Organisasi	44
Gambar 7	Tingkat Presentase Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	45
Gambar 8	Tingkat Presentase Responden Berdasarkan Usia	46
Gambar 9	Tingkat Presentase Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan ...	47
Gambar 10	Tingkat Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Gambar 11	Mayoritas Total Data Responden	48
Gambar 12	Histogram Disiplin Kerja.....	66
Gambar 13	Histrogram Produktivitas Kerja	82
Gambar 14	Kurva Pengujian Hipotesis	84

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang sangat penting untuk menunjang suatu keberhasilan dalam berorganisasi. Sumber Daya Manusia adalah suatu pelaksana dalam kegiatan berorganisasi baik atau buruknya suatu organisasi tergantung kepada kinerja dari SDM tersebut. Untuk meningkatkan produktivitas Sumber Daya Manusia menjadi lebih baik, manajemen Sumber Daya Manusia perlu mengelola Sumber Daya Manusia secara profesional yang akan menjadikan sumberdaya yang dimiliki menjadi lebih produktif. Manusia dikatakan sumber daya utama yang mampu mengatur, menganalisis, dan mengendalikan masalah yang ada dalam suatu organisasi.

Edy Sutrisno, (2009:97) menyatakan bahwa kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara 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 karyawan dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan. Apabila di antara karyawan sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja sangat diperlukan kedisiplinan dari para karyawan.

Dalam suatu Koperasi angkutan perkotaan, produktivitas sangat diperlukan untuk memajukan organisasi menjadi lebih baik, terutama dalam faktor kedisiplinan karena penghasilan koperasi diperoleh dari hasil kinerja sopir angkutan kota setiap harinya. Naik atau turunnya target yang ditetapkan tergantung dari produktivitas, jika ada sopir atau pekerja yang tidak masuk atau tidak disiplin dalam jam kerja akan merugikan bagi sopir atau pekerja yang lainnya.

Koperasi Jasa Angkutan Usaha Bersama (KAUBER) yang beralamat di Jalan Raya Tajur Blk. No. 54 Rt. 01/04 Kelurahan Pakuan Kecamatan Bogor Selatan. Koperasi ini bergerak dibidang Angkutan kota Bogor.

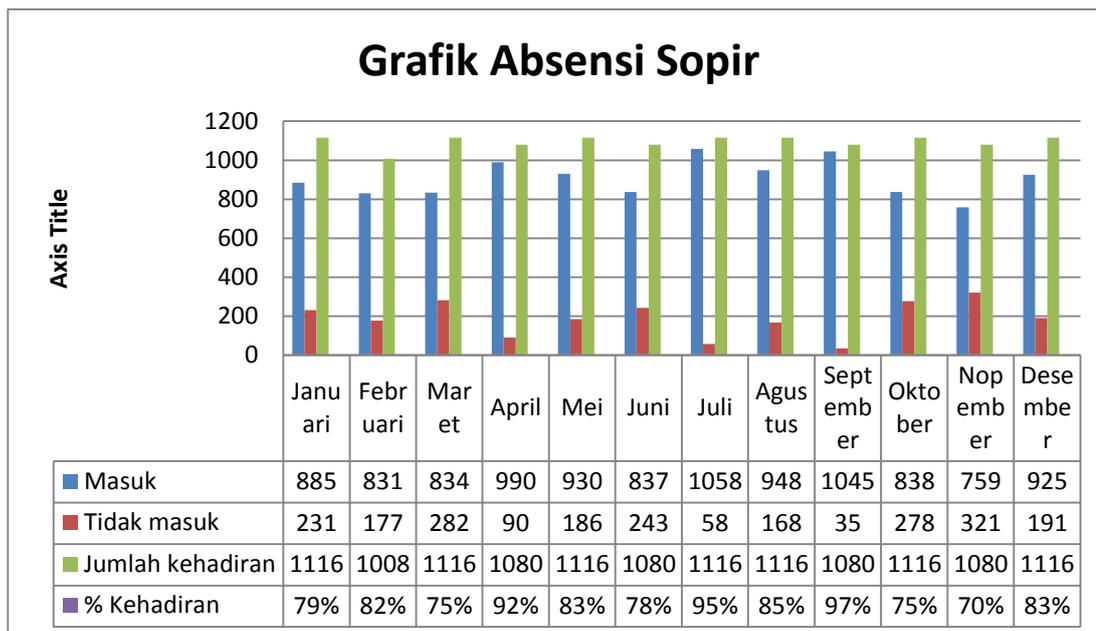
Adapun masalah terjadinya penurunan kehadiran yang menyebabkan turunnya produktivitas sopir pada tahun 2017. Setiap bulannya sering sekali pekerja mengalami keterlambatan yang sangat signifikan dengan jumlah pekerja sebanyak 36 orang yang dibagi atas dua shift yaitu shift pagi dan shift siang.

Pada bulan September sampai dengan November sekitar 33% mengalami keterlambatan yang mengakibatkan turunnya kinerja sopir pada shift selanjutnya. Sedangkan untuk pendapatan mengalami penurunan pada bulan Mei, bulan Oktober, dan bulan November dengan nilai 72%,72% dan 67%.

Tabel 1
Kehadiran Sopir Tahun 2017

Bulan	Masuk	Tidak masuk	Hari Kerja	Jumlah Tenaga Kerja	Jumlah kehadiran	Persentase Kehadiran
Januari	885	231	31	36	1116	79%
Februari	831	177	28	36	1008	82%
Maret	834	282	31	36	1116	75%
April	990	90	30	36	1080	92%
Mei	930	186	31	36	1116	83%
Juni	837	243	30	36	1080	78%
Juli	1058	58	31	36	1116	95%
Agustus	948	168	31	36	1116	85%
September	1045	35	30	36	1080	97%
Oktober	838	278	31	36	1116	75%
November	759	321	30	36	1080	70%
Desember	925	191	31	36	1116	83%

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat terjadi penurunan tingkat kehadiran yang menyebabkan turunnya kinerja sopir pada tahun 2017. Dengan jumlah sopir atau pekerja sebanyak 36 orang yang dibagi atas dua shift yaitu pagi dan siang. Terdapat penurunan tingkat kehadiran tertinggi pada bulan November sebesar 70% penurunan tersebut sangat drastis dan menyebabkan kinerja sopir mengalami penurunan sebesar 30%.

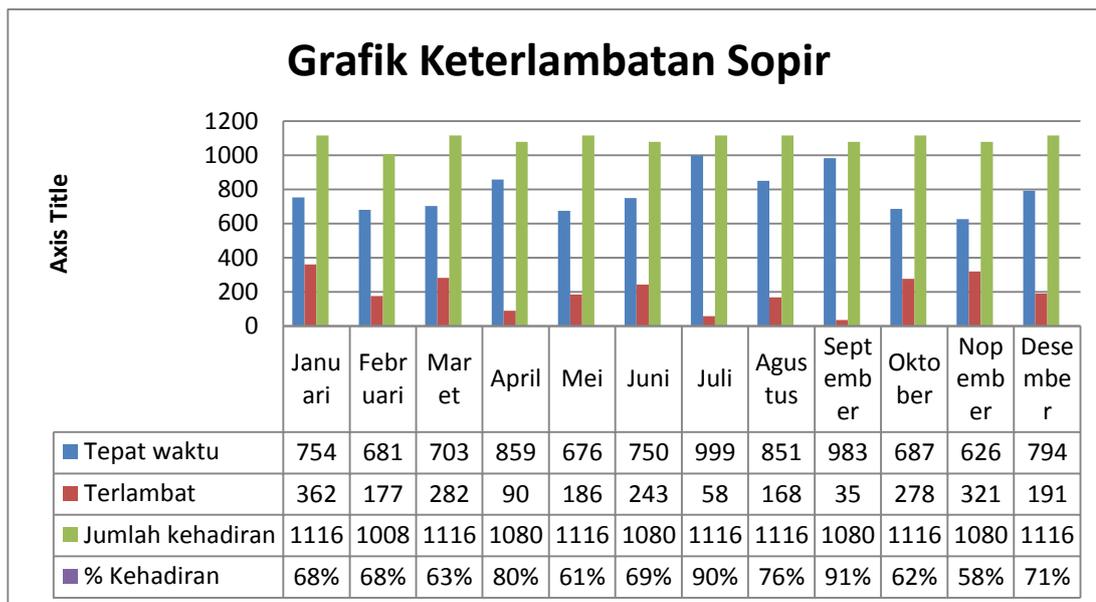


Gambar 1

Tabel 2
Keterlambatan Sopir Koperasi Kauber Tahun 2017

Bulan	Tepat waktu	Terlambat	Hari Kerja	Jumlah Tenaga Kerja	Jumlah kehadiran	Persentase Tepat Waktu
Januari	754	362	31	36	1116	68%
Februari	681	327	28	36	1008	68%
Maret	703	413	31	36	1116	63%
April	859	221	30	36	1080	80%
Mei	676	440	31	36	1116	61%
Juni	750	330	30	36	1080	69%
Juli	999	117	31	36	1116	90%
Agustus	851	265	31	36	1116	76%
September	983	97	30	36	1080	91%
Oktober	687	429	31	36	1116	62%
November	626	454	30	36	1080	58%
Desember	794	322	31	36	1116	71%

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa pada tahun 2017 Koperasi KAUBER setiap bulannya sering sekali pekerja mengalami keterlambatan yang sangat signifikan dari bulan September sampai dengan November sekitar 33% yang mengakibatkan turunnya kinerja sopir pada shift selanjutnya.



Gambar 2

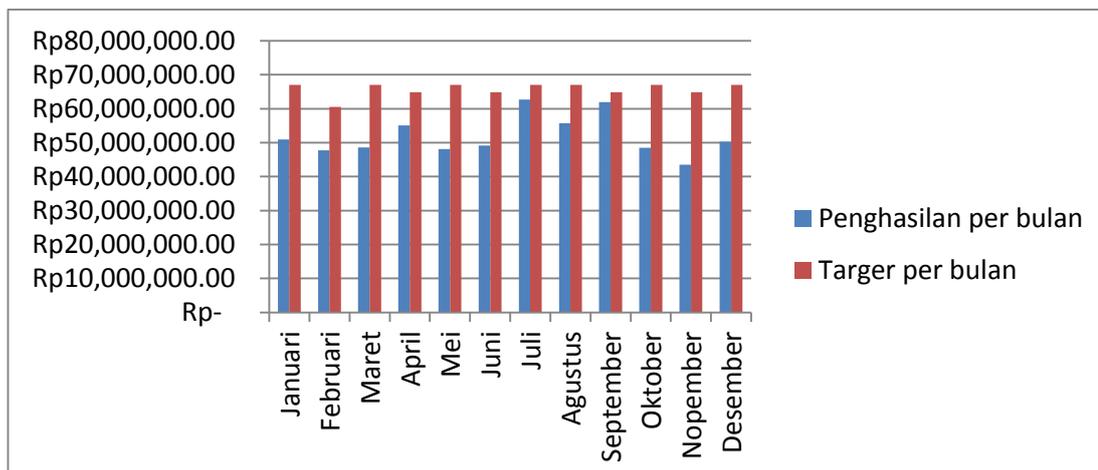
Dari permasalahan yang terjadi diatas tentu saja ada kaitannya dengan produktivitas sopir atau pendapatan di Koperasi KAUBER, berikut data tabel pendapatan Koperasi Jasa Angkutan Usaha Bersama (KAUBER).

Tabel 3
Pendapatan Koperasi Jasa Angkutan Usaha Bersama (KAUBER) Tahun 2017

Bulan	Pendapatan per bulan	Target per bulan	Persentase
Januari	Rp 50.935.000,00	Rp 66.960.000,00	76%
Februari	Rp 47.752.000,00	Rp 60.480.000,00	79%
Maret	Rp 48.583.000,00	Rp 66.960.000,00	73%
April	Rp 55.076.000,00	Rp 64.800.000,00	85%
Mei	Rp 48.099.000,00	Rp 66.960.000,00	72%
Juni	Rp 49.188.000,00	Rp 64.800.000,00	76%
Juli	Rp 62.725.000,00	Rp 66.960.000,00	94%
Agustus	Rp 55.765.000,00	Rp 66.960.000,00	83%
September	Rp 61.915.000,00	Rp 64.800.000,00	96%
Oktober	Rp 48.450.000,00	Rp 66.960.000,00	72%
November	Rp 43.521.000,00	Rp 64.800.000,00	67%
Desember	Rp 50.260.000,00	Rp 66.960.000,00	75%

Berdasarkan tabel diatas, menjelaskan bahwa pendapatan yang diperoleh Koperasi KAUBER selama tahun 2017 mengalami pencapaian yang tidak sesuai target namun pada bulan april persentasi pendapatan sekitar 85% dari target dan persentasi pendapatan pada bulan September sekitar 96% yang merupakan

pencapaian terbaik selama setahun 2017. Namun pada bulan Oktober pencapaian menurun drastis sekitar 24% dari bulan September hingga bulan Oktober yang pencapaian hanya sebesar 72% penurunan tersebut berlangsung hingga bulan November yang persentasi pencapaian dari target hanya sebesar 67% yang merupakan pencapaian terburuk selama setahun 2017.



Gambar 3

Berdasarkan data – data tersebut diatas dapat dipahami betapa pentingnya kedisiplinan pekerja bagi suatu koperasi dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja sopir angkutan kota, oleh sebab itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **”HUBUNGAN DISIPLIN KERJADENGAN PRODUKTIVITASKERJA SOPIR ANGKUTAN KOTA PADA KOPERASI JASA ANGKUTAN USAHA BERSAMA (KAUBER) KOTA BOGOR”**.

1.2. Perumusan dan Indentifikasi Masalah

1.2.1. Indentifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas, maka dapat diindentifikasikan masalah-masalah yang ada yaitu:

1. Keterlambatan sopir dan pendapatan koperasi pada bulan Mei, tahun 2017 menurun.
2. Keterlambatan sopir dan pendapatan koperasi pada bulan Oktober tahun2017 menurun.
3. Keterlambatan sopir dan pendapatan koperasi pada bulan November tahun 2017 menurun.

1.2.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

1. Bagaimana disiplin kerja sopir angkutan kota pada Koperasi KAUBER?
2. Bagaimana produktivitas kerja sopir angkutan kota pada Koperasi KAUBER?
3. Bagaimana hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja sopir angkutan kota di Koperasi KAUBER?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Adapun penelelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis hubungan di antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja sopir pada Koperasi Jasa Angkutan Usaha Bersama(KAUBER) Kota Bogor, menyimpulkan hasil penelitian serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Menentukan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja sopir angkutan kota pada Koperasi KAUBER.
2. Untuk mengetahui bagaimana produktivitas sopir angkutan kota pada Koperasi KAUBER.
3. Untuk mengetahui apakah ada hubungan disiplin kerja dengan produktivitas sopir angkutan kota pada Koperasi Jasa Angkutan Usaha Bersama.

1.4. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan kajian lebih lanjut tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang disiplin kerja dan produktivitas sopir angkutan kota.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan dan bahan evaluasi bagi perusahaan dalam melakukan analisis mengenai disiplin kerja dan produktivitas sopir angkutan kota.

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 dan 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 dapat disimpulkan Manajemen sumber daya manusia, merupakan 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 memanajemani 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 diatas, 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, kompensai, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian”.

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

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 diatas,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 perilakuserta 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 maupunsikap 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 tujuannnya.

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 patut, 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 menyetukan 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 standar 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 Korektip

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

3. Disiplin Progresip

Perusahaan bisa menerapkan, suatu kebijakan disiplin progresip, yang berarti memberikan hukuman – hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektip 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:

Edy 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, kerapihan.
 - 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 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.

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

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.

Dari beberapa pendapat ahli tentang indikator disiplin diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator disiplin terdiri dari: kehadiran, waktu kerja, peraturan berpakaian, peraturan melakukan pekerjaan, peraturan pegawai, tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan, kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi.

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 Wardana & Ni Wayan Mujiati, 2012:269

“Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif”.

(Edy Sutrisno, 2011:99)

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 ulistiyani & Rosidah, 2009:147)

Berdasarkan beberapa definisi produktivitas diatas 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 karna 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 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, tenaga kerja, seni serta ilmu manajemen dan modal.

2.3.3. Indikator Produktivitas

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 yang dihasilkan oleh karyawan, dalam hal ini merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standart yang ditetapkan oleh 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 Simamora (2004:612), bila suatu organisasi mengabaikan pengembangan sumber daya manusia, akan berakibat pada turunnya semangat kerja dan produktivitas pegawai. Adapun indikator produktivitas kerja yang akan timbul tersebut adalah berikut :

1. Tingkat Absensi Tinggi

Tinggi rendahnya tingkat absensi dari pegawai yang ada akan langsung berpengaruh terhadap produktivitas, karena pegawai yang tidak masuk kerja tidak akan produktif. Dengan demikian, hasil produksinya rendah. Akibatnya, target produksi yang telah ditetapkan tidak tercapai.

2. Tingkat Perolehan Hasil

Telah disajikan sebelumnya bahwa produktivitas adalah kemampuan seseorang dalam menghasilkan barang atau jasa. Berdasarkan dari pendapat tersebut, dengan adanya produktivitas kerja pegawai yang rendah, otomatis hasil produksi barang atau jasa akan menurun, sehingga target produksi tiak tercapai.

3. Kualitas yang Dihasilkan

Dalam kegiatan menghasilkan produk, perusahaan berusaha agar produk tersebut mempunyai kualitas yang baik. Sebab, apabila produk yang baik. Sebab, apabila produk yang dihasilkan kurang baik, produktivitas karyawan pun akan menurun.

4. Tingkat Kesalahan

Salah satu penyebab dari turunnya produktivitas pegawai dalam menghasilkan produk adalah tingkat kesalahan. Sebab, apabila tingkat kesalahan tinggi, produktivitas akan rendah.

5. Waktu yang Dibutuhkan

Kegiatan proses produksi memerlukan waktu yang cukup. Sebab, apabila waktu yang diberikan untuk menghasilkan produk kurang, yang dihasilkan juga sedikit, sehingga target produksi tidak tercapai.

Menurut Muchdarsyah (2005:66), Produktivitas dapat diukur dengan :

1. Tenaga Kerja

Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas dikarenakan adanya tenaga kerja yang lebih sehat, terdidik, dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkat, karena hari kerja yang lebih pendek. 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 perusahaan, 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 pendapat ahli tentang indikator produktivitas diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator produktivitas kerja antara lain kuantitas kerja,

kualitas kerja, ketepatan waktu kerja, tingkat absensi tinggi, tingkat perolehan hasil, kualitas yang dihasilkan, tingkat kesalahan, dan waktu yang dibutuhkan, tenaga kerja, seni serta ilmu manajemen, dan modal.

2.4 Penelitian Sebelumnya

Tabel 4
Penelitian Sebelumnya

No	Penulis/ Judul/ Publikasi/Tahun	Variabel	Hasil peneliti	Persamaan/ perbedaan
1.	Tita Rosita/ Hubungan kerja dengan Kinerja karyawan pada Restoran Ichi Bento cabang Jalan Dr Setia budhi Bandung/ 2008	Disiplin kerja (X) Kinerja karyawan (Y)	Berdasarkan kuesioner yang disebarkan pada karyawan Ichi Bento cabang Jalan Dr Setiabudhi Bandung, didapat hasil yang menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai hubungan yang cukup kuat dengan kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai $r_s = 0,71$. Analisis koefisien determinasi (k_d) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 50,00% dan sisnya sebesar 50,00% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Pengujian hipotesis menyatakan bahwa nilai t_{hitung} (5,30) lebih besar dari t_{tabel} (1,701), artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.	Persamaan dari penelitian sebelumnya menggunakan Disiplin kerja sebagai variabel X. Perbedaan dari penelitian sebelumnya menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel Y.
2.	M.Asbakhul	Disiplin	Berdasarkan hasil korelasi antara	Persamaan

	Ulum/ Hubungan Disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan di Perusahaan daerah Air Minum (PDAM) Kota Blitar/ 2010	kerja (X) Produkti vitas kerja (Y)	disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PDAM Kota Blitar menunjukkan nilai r hitung 0.846. dapat diketahui n adalah 66 dan nilai r tabel adalah 0.000. dikatakan signifikan hubungan apabila r hitung lebih taraf 95% r hitung dari hasil korelasi di atas memiliki nilai r hitung 0.846. > r tabel 0.000, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan pada PDAM Kota Blitar.	dari penelitian sebelumnya Disiplin kerja sebagai variabel X dan produktivitas sebagai variabel Y Dan metode analisis data yang digunakan adalah koefisien korelasi product moment. Perbedaan tempat penelitiannya dari penelitian sebelumnya pada Perusahaan daerah Air Minum (PDAM)
3.	Puji Astuti/ Hubungan Disiplin kerja dengan	Disiplin kerja (X) Produkti vitas	Dari hasil analisis data menggunakan perhitungan Korelasi Rank Spearman (r_s) untuk kedua variabel diperoleh	Persamaan dari penelitian sebelumnya menggunakan

	Produktivitas kerja pegawai dikantor kecamatan sambutan kota Samarinda/ 2013	kerja (Y)	hasil nilai r_s empiris = 0,416. Dan diperoleh r_s tabel untuk jumlah reponden 39 adalah sebesar 0,410 dengan tingkat signifikansi 0,01 berdasarkan tes dua sisi. Sehingga terlihat nilai r_s empiris lebih besar r_s tabel yakni $0,416 > 0,410$, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja pegawai di kantor Kecamatan Sambutan Kota Samarinda, dengan nilai r_s empiris = 0,416 termasuk dalam tingkat hubungan sedang.	Disiplin kerja sebagai variabel X dan Produktivitas sebagai variabel Y. Perbedaan berikutnya metode analisis data yang digunakan oleh peneliti sebelumnya adalah korelasi rank spearman.
--	--	-----------	--	--

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 angkutan kota dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Apabila diantara pekerja sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja sopir angkutan kota sangat diperlukan kedisiplinan dari para sopir.

Sedangkan produktivitas dari beberapa definisi ahli diambil kesimpulan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil akhir yang dicapai (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 Simamora (2006:612) antara lain:

1. Tingkat perolehan tinggi
2. Kualitas yang dihasilkan
3. Tingkat kesalahan
4. Waktu yang dibutuhkan

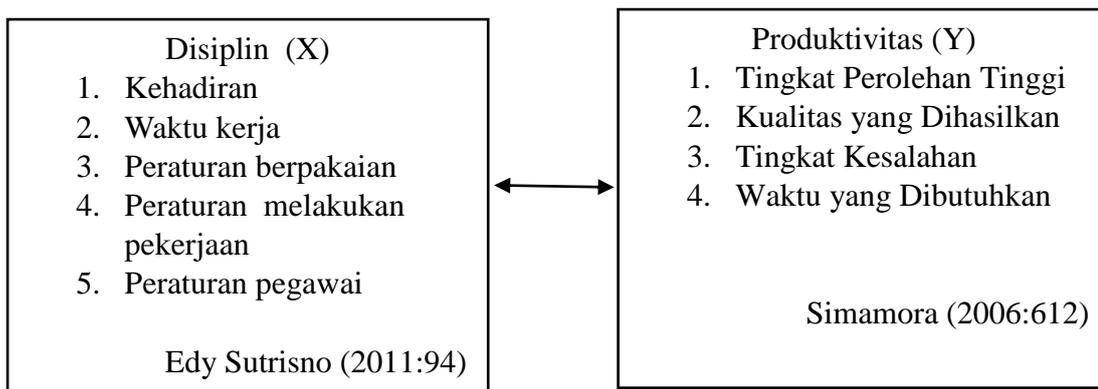
Disiplin adalah proses kesediaan kesadaran maupunsikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan dalam menaati atau menjalankan standar – standar dan norma – norma perusahaan baik perorangan maupun kelompok, proses ini digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja perusahaan yang didalamnya 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.

Menurut Edy Sutrisno (2011:94), disiplin kerja memiliki indikator seperti :

1. Kehadiran
2. Waktu kerja
3. Peraturan berpakaian
4. Peraturan melakukan pekerjaan
5. Peraturan pegawai

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 4

Konstelasi Penelitian

Variabel X berpengaruh terhadap Variabel Y

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka hipotesis disusun sebagai berikut:

1. Pelaksanaan disiplin kerja sopir angkutan kota pada Koperasi Jasa Angkutan Usaha Bersama (KAUBER) cukup baik.
2. Tingkat Produktivitas kerja sopir angkutan kota pada Koperasi Jasa Angkutan Usaha Bersama (KAUBER) cukup baik.
3. Diduga adanya hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin dengan produktivitas kerja sopir angkutan kota pada Koperasi Jasa Angkutan Usaha Bersama (KAUBER).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif korelasional. Dengan mengumpulkan data-data serta informasi untuk mendeskripsikan objek penelitian agar memperoleh gambaran secara mendalam dan objektif mengenai hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerjasopir angkutan kota pada Koperasi Jasa Angkutan Usaha Bersama (KAUBER).

3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1. Objek Penelitian

Berdasarkan judul dalam makalah skripsi ini, maka menjadi objek penelitian ini adalah mengenai “Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Sopir” Disiplin sebagai variabel independent (X). dan Produktivitas sebagai variabel terikat atau variabel dependent (Y).

3.2.2. Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan penulis adalah berupa individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari respon setiap individu. Individu yang dimaksud adalah seluruh karyawan pada Koperasi Jasa Angkutan Usaha Bersama (KAUBER) yang berjumlah sebesar 36 orang.

3.2.3. Lokasi Penelitian

Penulis mengambil lokasi penelitian ini pada Koperasi Jasa Angkutan Usaha Bersama (KAUBER). Yang beralamat di JL. Raya Tajur Blk. No. 54 Rt. 01/04 Kel. Pakuan Kec. Bogor Selatan.

3.3. Jenis Data Penelitian dan Sumber Data Penelitian

3.3.1. Jenis Data Penelitian:

1. Data Kuantitatif: Berupa data atau angka mengenai data kehadiran, keterlambatan dan pendapatan Koperasi Jasa Angkutan Usaha Berama (KAUBER) Kota Bogor. Data Kuantitatif juga digunakan penulis dalam penelitian ini untuk mengolah hasil survey dari koesioner yang

berhubungan dengan alat analisis statistik dimana akan diuji untuk menemukan ada atau tidaknya hubungan antara variabel disiplin kerja dengan produktivitas kerja.

2. Data Kualitatif : Data yang berbentuk informasi berupa fenomena yang terjadi di koperasi dan data jumlah sopir yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pihak Koperasi Jasa Angkutan Usaha Bersama (KAUBER) Kota Bogor.

3.3.2. Sumber Data Penelitian

Sumber data yang digunakan dari peneliti ini diperoleh dari dua sumber, yaitu :

1. Data Primer

Diperoleh dengan melakukan membagikan kuesioner, wawancara, serta observasi secara langsung kepada pihak perusahaan.

2. Data Sekunder

Diperoleh melalui informasi yang telah jadi yang dimiliki oleh Koperasi Jasa Angkutan Usaha Bersama (KAUBER), seperti data absensi sopir, data hasil produksi. Dan studi pustaka yaitu dengan membaca literatur dan buku-buku kepustakaan, jurnal- jurnal yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Tabel 5

Operasionalisasi Variabel

Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Sopir Angkutan Kota Pada Koperasi Jasa Angkutan Usaha Bersama (KAUBER)

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
Disiplin (X)	1. Kehadiran	1. Hadir setiap hari 2. Bekerja mengikuti tata tertib 3. Pendataan kehadiran sudah efektif	Ordinal
	2. Waktu kerja	1. Sopir datang dan pulang tepat waktu 2. Melaksanakan kerja pada jam kerja 3. Mentaati jam kerja	Ordinal

	3. Peraturan berpakaian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menjaga penampilan, kebersihan, dan keterampilan 2. Memakai seragam yang telah ditentukan 3. Disiplin pada pakaian 	Ordinal
	4. Peraturan melakukan pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Teliti dalam bekerja 2. Bekerja secara efektif dan efisien 3. Fokus dalam bekerja 	Ordinal
	5. Peraturan Sopir	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sopir siap bekerja 2. Sopir taat pada peraturan 3. Sopir mampu bekerja sama dengan baik 	Ordinal
Produktivitas Kerja(Y)	1. Tingkat perolehan hasil	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memaksimalkan hasilpekerjaannya 2. Adanya bonus untuk sopir yang mencapai target dalam pekerjaannya 3. Penghargaan untuk sopir yang dapat mencapai target 	Ordinal
	2. Kualitas yang dihasilkan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil kerja sopir selalu memenuhi standar 2. Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan 3. sopir selalu memaksimalkan hasil kerjanya 	Ordinal
	3. Tingkat kesalahan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sopir selalu berusaha memperbaiki kesalahannya 2. Jika terdapat kesalahan sopir membicarakan kepada pimpinan 3. sopir selalu mencatat pekerjaan untuk menghindari kesalahan 	Ordinal
	4. Waktu yang dibutuhkan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 2. Menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil kerja 	Ordinal

		3. Sopir akan menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan tepat waktu	
--	--	---	--

3.5. Metode Penarikan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Metode penarikan sample diperlukan saat penulis melakukan penelitian di koperasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh sopir Koperasi Jasa Angkutan Usaha Bersama (KAUBER) berjumlah 36 orang. Penelitian ini dilakukan dengan metode sensus. Populasi dengan keseluruhan sebesar 36.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Jenis sumber data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

3.6.1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama yang berkaitan dengan objek penelitian dan berhubungan dengan masalah yang diteliti, dimana teknik yang digunakan yaitu:

1. Wawancara

Penulis melakukan Tanya jawab langsung dengan pihak Koperasi Jasa Angkutan Usaha Bersama (KAUBER)

2. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuisisioner. Kalau wawancara dan kuisisioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain (Sugiyono, 2016:145).

3. Kuisisioner

Kuisisioner yaitu pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang disampaikan kepada responden yang sudah secara tertulis. Dalam kuisisioner

terdapat uji validitas dan reliabilitas. Adapun pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena seseorang. Dimana peneliti membagikan kuisisioner secara langsung kepada karyawan Koperasi Jasa Angkutan Usaha Bersama (KAUBER). Kemudian pertanyaan dalam kuisisioner tersebut akan diukur dengan skala *Likert*, menurut Sugiono (2014:136) :

- a. 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 penelitian, yang selanjutnya disebut juga sebagai variabel penelitian.
- b. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.
- c. Jawaban setiap instrumen 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 di bawah ini:

Tabel 6
Skala *Likert*

SS	Sangat Sering	5
S	Sering	4
J	Jarang	3
KK	Kadang- Kadang	2
TP	Tidak Pernah	1

Sumber : Sugiyono (2016)

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

3.6.2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu.

3.7. Uji Kualitas Data

3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat ukur tes dalam kuesioner. Validitas artinya sejauh mana tes dapat mengukur dengan tepat dan dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya.

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

Keterangan :

r = Koefisien korelasi antara variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan.

X = Skor butir pertanyaan

n = Jumlah responden

y = Total Skor

Menggunakan $\alpha = 0,05$ (5%) diketahui $r_{hitung} > r_{tabel}$ apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka status kuesioner adalah gugur.

a. Uji Validitas Disiplin Kerja

Tabel 7
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin

No	Indikator	Pertanyaan	rhitung (nilai korelasi)	rtabel n=20, $\alpha=0,05$	Keterangan	Kesimpulan
1	Kehadiran	1. Sopir hadir tiap hari	0,505	0,443	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		2. Dalam bekerja Sopir selalu mengikuti tata tertib yang berlaku	0,696	0,443	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		3. Sistem pendataan kehadiran perusahaan	0,520	0,443	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

		sudah efektif				
2	Waktu Kerja	1. Sopir datang dan pulang tepat waktu	0,503	0,443	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		2. Melaksanakan kerja pada jam kerja	0,628	0,443	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		3. Sopir wajib mentaati jam kerja	0,503	0,443	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Peraturan Berpakaian	1. Sopir menjaga penampilan, kebersihan, dan keterampilan	0,553	0,443	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		2. Sopir menggunakan pakaian sesuai dengan ketentuan	0,493	0,443	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		3. Sopir disiplin pada pakaian	0,546	0,443	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Peraturan Melakukan Pekerjaan	1. Sopir teliti dalam bekerja	0,847	0,443	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		2. Mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien	0,468	0,443	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		3. Fokus dalam bekerja	0,611	0,443	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Peraturan Pegawai	1. Sopir siap bekerja	0,628	0,443	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		2. Sopir taat pada peraturan yang ditetapkan	0,743	0,443	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

		3. Sopir mampu bekerjasama dengan baik dalam bekerja	0,868	0,443	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
--	--	--	-------	-------	--------------------------	-------

(Sumber data : Data Primer 2018)

Kesimpulan dari tabel di atas diketahui bahwa hasil validitas Disiplin kerja menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga setiap pertanyaan dinyatakan valid atau sah dan bisa dilanjutkan untuk penelitian.

b. Uji Validitas Produktivitas Kerja Sopir

Tabel 8
Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas

No	Indikator	Pertanyaan	r_{hitung} (nilai korelasi)	r_{tabel} n=20, $\alpha=0,05$	Keterangan	Kesimpulan
1	Tingkat Perolehan Hasil	1. Sopir selalu berusaha untuk memaksimalkan hasil pekerjaan yang dilakukan	0,465	0,443	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		2. Adanya bonus untuk Sopir yang mencapai target dalam pekerjaan	0,553	0,443	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		3. Penghargaan diberikan kepada Sopir yang dapat mencapai target pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	0,646	0,443	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Kualitas Yang Dihasilkan	1. Mutu dari hasil kerja Sopir selalu memenuhi	0,653	0,443	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

		standar yang telah ditetapkan				
		2. Sopir merasa bahwa pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan	0,506	0,443	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		3. Sopir selalu berusaha untuk memaksimalkan hasil pekerjaan yang dilakukan	0,661	0,443	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Tingkat Kesalahan	1. Sopir selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan	0,511	0,443	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		2. Jika terdapat kesalahan prosedur dalam pekerjaan Sopir selalu membicarakan kepada pemimpin	0,475	0,443	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		3. Sopir selalu mencatat pekerjaan yang akan dikerjakan	0,501	0,443	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

		untuk menghindari kesalahan dalam pekerjaan				
4	Waktu Yang Dibutuhkan	1. Sopir mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	0,653	0,443	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		2. Sopir sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan	0,646	0,443	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		3. Sopir akan menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan tepat waktu	0,661	0,443	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

(Sumber data : Data Primer 2018)

Kesimpulan dari tabel diatas diketahui bahwa hasil validitas produktivitas kerja sopir menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga setiap pertanyaan dinyatakan valid atau sah dan bisa dilanjutkan untuk penelitian.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik.

Dalam penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach* (Sugiyono,2013:365) sebagai berikut :

$$r_i = \frac{k}{(k - 1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

Dimana:

r_i = nilai reliabilitas

k = nilai koefisien korelasi antara belahan pertama dan kedua

$\sum s_i^2$ = mean kuadrat kesalahan

s_t^2 = varians total

Kriteria penilaian terhadap koefisien *AlphaCronbach* sebagai berikut:

No.	Nilai α	Keterangan
1.	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel
2.	$\alpha < \alpha < 0,8$	Cukup Reliabel
3.	$\alpha < 0,8$	Sangat Reliabel

Berikut ini adalah hasil dari pengolahan data kuisisioner setelah menggunakan software *SPSS versi 20* :

a. Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Uji reliabilitas dapat dilihat pada kolom *cronbach's alpha*, bahwa data atau case yang valid berjumlah 15. Dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,875

Tabel 9
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

Sumber data : output SPSS 20

Tabel 10
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.875	.879	15

Sumber data : output SPSS 20

Output case processing summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data dikeluarkan dapat dilihat bahwa data atau *case* yang valid berjumlah 15 dengan persentase 100% dan tidak ada yang dikeluarkan (*exclude*) dan *reliability statistics* menunjukkan bahwa *cronbach alpha* untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,875 yang berarti diterima maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah reliabel.

Tabel 11
Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Variabel	Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha If Item Deleted	Keterangan
Disiplin	1	0,875	0,871	Reliabilitas

Kerja	2	0,875	0,863	Reliabilitas
	3	0,875	0,875	Reliabilitas
	4	0,875	0,874	Reliabilitas
	5	0,875	0,866	Reliabilitas
	6	0,875	0,874	Reliabilitas
	7	0,875	0,869	Reliabilitas
	8	0,875	0,873	Reliabilitas
	9	0,875	0,870	Reliabilitas
	10	0,875	0,853	Reliabilitas
	11	0,875	0,874	Reliabilitas
	12	0,875	0,867	Reliabilitas
	13	0,875	0,866	Reliabilitas
	14	0,875	0,861	Reliabilitas
	15	0,875	0,851	Reliabilitas

Data Primer 2018

b. Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja Sopir

Uji reliabilitas dapat dilihat pada kolom *cronbach's alpha*, bahwa data atau case yang valid berjumlah 15. Dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk variabel produktivitas kerja sopir sebesar 0,818.

Tabel 12
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

Sumber data : output SPSS 20

Tabel 13
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.818	.820	12

Sumber data : output SPSS 20

Output case processing summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data dikeluarkan dapat dilihat bahwa data atau *case* yang valid berjumlah 15 dengan persentase 100% dan tidak ada yang dikeluarkan (*exclude*) dan *reliability statistics* menunjukkan bahwa *cronbach alpha* untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,818 yang berarti diterima maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah reliabel.

Tabel 14
Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja Sopir

Variabel	Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha If Item Deleted	Keterangan
Produktivitas Kerja Sopir	1	0,818	0,812	Reliabel
	2	0,818	0,813	Reliabel
	3	0,818	0,797	Reliabel
	4	0,818	0,797	Reliabel
	5	0,818	0,811	Reliabel
	6	0,818	0,796	Reliabel
	7	0,818	0,812	Reliabel
	8	0,818	0,814	Reliabel
	9	0,818	0,810	Reliabel
	10	0,818	0,797	Reliabel
	11	0,818	0,797	Reliabel
	12	0,818	0,796	Reliabel
	13	0,818	0,812	Reliabel
	14	0,818	0,813	Reliabel
	15	0,818	0,797	Reliabel

Data Primer 2018

3.8. Metode Analisis Data atau Metode Pengolahan

3.8.1. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif bertujuan untuk mendeskriptifkan secara mendalam mengenai Disiplin dan Kinerja Karyawan pada Koperasi Jasa Angkutan Usaha Bersama (KAUBER) Kota Bogor dengan menggunakan analisis deskriptif.

Berdasarkan data yang telah didapatkan dengan cara menyebarkan kuisioner kepada 36 responden, tanggapan responden dihitung menggunakan rumus tanggapan total responden sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$



3.8.2. Analisis Koefisien Korelasi *Product Moment*

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keeratan atau kekuatan hubungan antara variabel X dengan variabel Y dengan menggunakan Product moment pearson. Persamaan korelasi pearson dinyatakan dalam rumus:

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

Dimana :

- r_{xy} = Koefesien korelasi (r-hitung)
- n = Jumlah respon
- $\sum x$ = Jumlah seluruh skor x
- $\sum y$ = Jumlah seluruh skor y
- $\sum xy$ = Hasil perkalian antara skor x dan skor y.

Tabel 15
Indeks Korelasi Analisis Koefisien

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Lemah
0,00 – 0, 199	Sangat Lemah

3.8.3. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui nilai presentase yang menunjukkan sejauh mana hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang telah diuji melalui analisis korelasi. Rumus yang digunakan untuk menghitung nilai koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

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

(Sugiyono 2011:231)

Keterangan:

KD : Koefisien Determinasi

r : Nilai Koefisien Korelasi

3.8.4 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah ada hubungan yang kuat antara Disiplin kerja dengan Produktivitas Kerja Sopir Angkutan Kota, maka dilakukan pengujian dengan uji signifikan uji t-hitung, dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2016:288)

Keterangan :

r_s = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

Untuk rumus hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut :

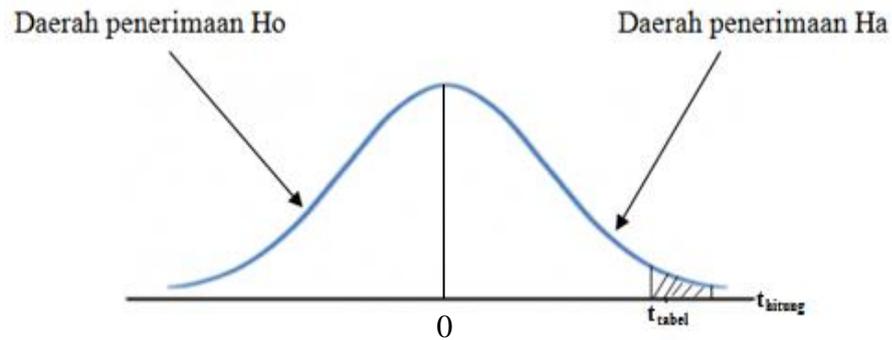
- a. H_0 : $\rho \leq 0$; artinya tidak terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja sopir angkutan kota.
- b. H_a : $\rho > 0$; artinya terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja sopir angkutan kota.

Untuk menentukan uji nilai t tabel, ditentukan dengan menggunakan taraf $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2$.

Dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujiannya adalah sebagai berikut :

- a. Jika $t_{hitung} \leq$ nilai t_{tabel} , maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Artinya tidak terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja sopir angkutan kota.
- b. Jika $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} , maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja sopir angkutan kota.

- c. ka $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} , maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja sopir angkutan kota.



Gambar 5
Kurva Pengujian Hipotesis

(Sugiyono, 2016:185)

3.8.5. Hubungan Fungsional Disiplin Kerja dengan Produktivitas

Berdasarkan hasil analisis data koefisien korelasi *Product Moment*, koefisien determinasi, dengan pengujian hipotesis maka dapat diperoleh hubungan fungsional sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Penduga Variabel Y

a = Konstanta

b = Koefisien

X = Variabel x

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum dan Lokasi Penelitian

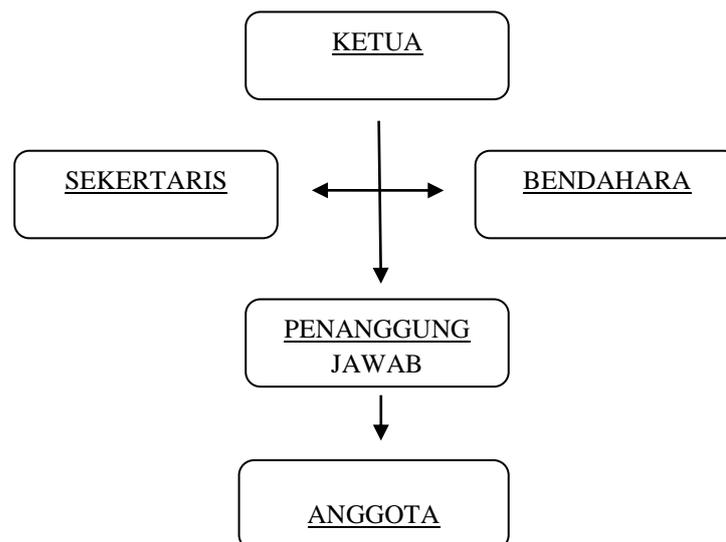
4.1.1. Sejarah dan Perkembangan Koperasi Jasa Angkutan Usaha Bersama(KAUBER)Kota Bogor

Koperasi Jasa Angkutan Usaha Bersama (KAUBER) Kota Bogor. Didirikan pada tanggal 29 April 2013 di Kota Bogor, tepatnya di daerah Jalan Raya Tajur Blk. No. 54 Rt.001/004 Kel. Pakuan Kec. Bogor Selatan sebagai kantor pusat. Koperasi ini memiliki cabang lainnya di daerah Jl. Raya HR. Edi Sukma no. 531 Cigombong kab.Bogor. Koperasi ini didirikan oleh Parid Wahdi, SH., Koperasi Jasa Angkutan Usaha Bersama (KAUBER) ini bergerak dibidang Jasa Transportasi untuk wilayah Kota Bogor dan Kabupaten Bogor.

Adapun Koperasi Jasa Angkutan Usaha Bersama (KAUBER) dengan tujuan sebagai berikut :

1. Penyedia layanan bagi pelaku jasa angkutan transportasi umum khususnya angkutan perkotaan agar mendapat perlindungan Hukum.
2. Mensejahterakan anggota (KAUBER).
3. Memberikan layanan terpadu seperti koperasi simpan pinjam, dana talangan suku cadang kepada anggota (KAUBER).
4. Memberikan hak dan kewajiban bagi anggota (KAUBER).
5. Memberdayakan angkutan perkotaan.

4.1.2. Struktur Organisasi



Gambar 6

Struktur Organisasi

4.2. Profil Responden

Profil responden yang diteliti atas 4 (empat) kriteria yaitu berdasarkan masa kerja, usia, pendidikan terakhir, dan jenis kelamin. Berikut hasil data profil responden yang merupakan sopir pada Koperasi Jasa Angkutan Usaha Bersama (KAUBER) Kota Bogor.

1. Masa Kerja Responden

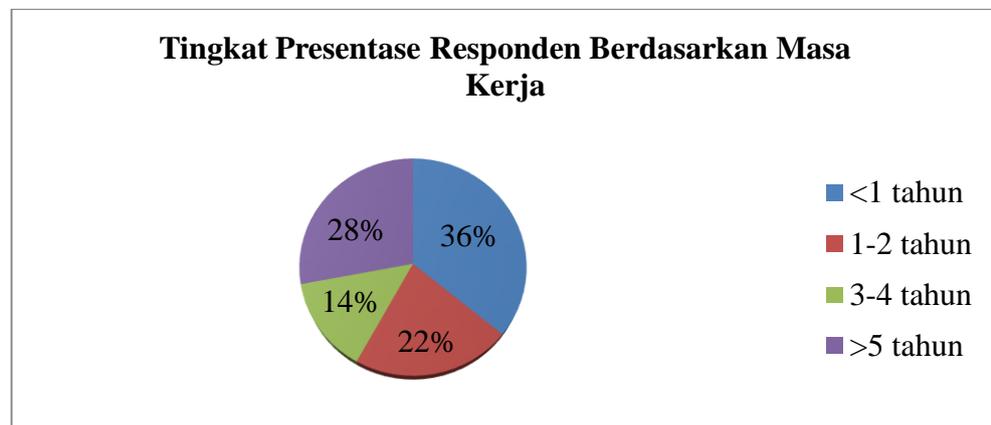
Tabel 16

Data Sopir Berdasarkan Masa Kerja

No	Kategori	Kumlah Sopir	Persentase
1	<1 tahun	13	36%
2	1-2 tahun	8	22%
3	3-4 tahun	5	14%
4	>5 tahun	10	28%
	Jumlah	36	100%

Sumber : Data diolah (2018)

Dari tabel diatas dapat dijabarkan bahwa masa kerja responden sopir pada KAUBER. Paling banyak yaitu pada sopir dengan masa kerja <1 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase 36% dari 36 responden.



Gambar 7

2. Usia Responden

Tabel 17

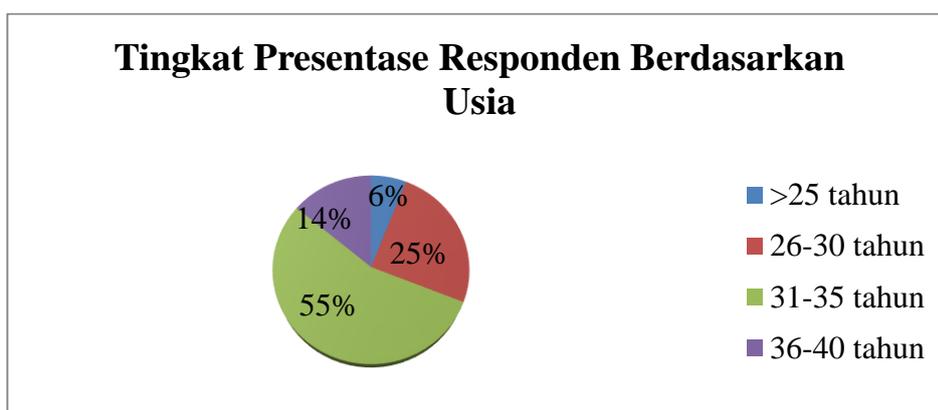
Data Sopir Berdasarkan Usia

No	Kategori	Jumlah Sopir	Persentase
1	>25 tahun	2	6%

2	26-30 tahun	9	25%
3	31-35 tahun	20	55%
4	36-40 tahun	5	14%
	Jumlah	36	100%

Sumber : Data diolah (2018)

Dari Tabel diatas dapat dijabarkan bahwa usia responden sopir pada KAUBER paling banyak yaitu pada sopir berusia 31-35 tahun sebanyak 20 orang dengan persentase 55% dari 36 responden.



Gambar 8

3. Tingkat Pendidikan Responden

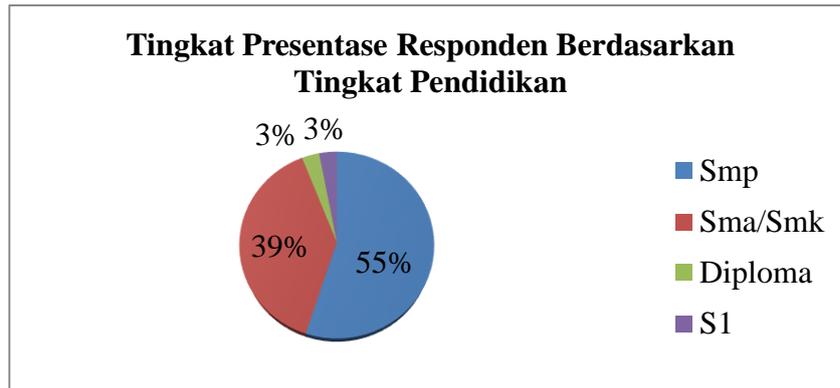
Tabel 18

Data Sopir Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Kategori	Jumlah Sopir	Persentase
1	Smp	20	55%
2	Sma/Smk	14	39%
3	Diploma	1	3%
4	S1	1	3%
	Jumlah	36	100%

Sumber : Data diolah (2018)

Dari Tabel diatas dapat dijabarkan bahwa tingkat pendidikan responden sopir pada KAUBER paling banyak yaitu pada sopir dengan tingkat pendidikan SMP sebanyak 20 orang dengan persentase 55% dari 36 responden.



Gambar 9

4. Jenis Kelamin Responden

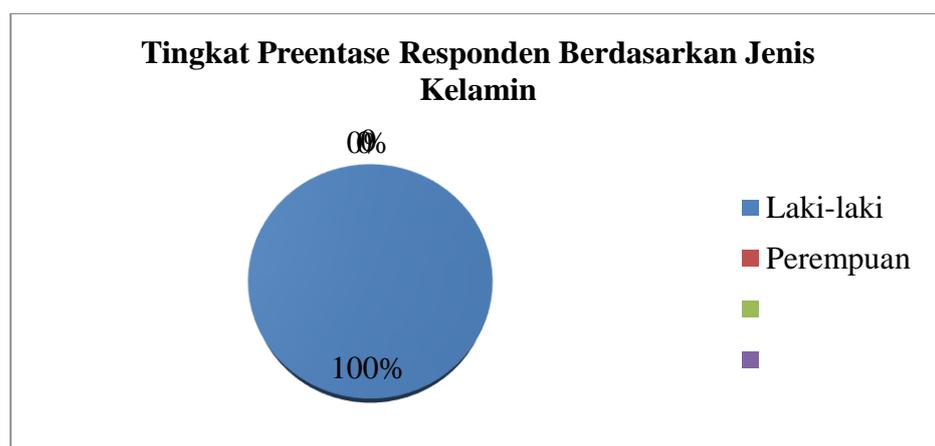
Tabel 19

Data Sopir Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Kategori	Jumlah Sopir	Persentase
1	Laki-laki	36	100%
2	Perempuan	0	0%
	Jumlah	36	100%

Sumber : Data diolah (2018)

Dari Tabel diatas dapat dijabarkan bahwa jenis kelamin responden sopir pada KAUBER paling banyak yaitu pada sopir berjenis kelamin laki-laki sebanyak 36 orang dengan persentase 100% dari 36 responden.



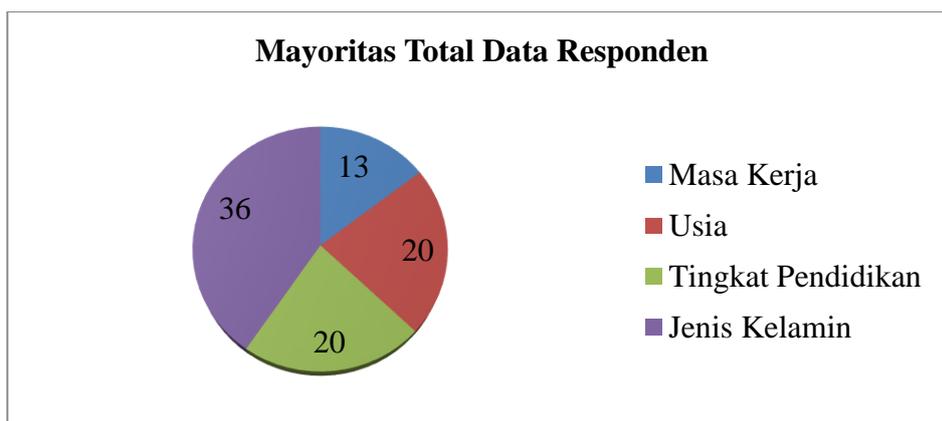
Gambar 10

Tabel 20
Total Data Responden

No	Kategori	Mayoritas Responden	Jumlah
1	Masa Kerja	<1 tahun	13
2	Usia	31-35 tahun	20
3	Tingkat Pendidikan	Smp	20
4	Jenis Kelamin	Laki-laki	36

Sumber : Data diolah (2018)

Berdasarkan data diatas dapat dijabarkan mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden berjenis kelamin laki-laki dengan usia 31-35 tahun yang memiliki masa kerja <1 tahun, dan memiliki tingkat pendidikan SMP.



Gambar 11

4.3. Pembahasan

Berikut dibawah ini akan dijelaskan secara lebih terperinci mengenai indikator dari disiplin kerja dan produktivitas kerja sopir pada Koperasi Jasa Angkutan Usaha Bersama (KAUBE) Kota Bogor. Dimana hasil dari setiap indikator akan mempunyai skor yang kemudian akan diolah lebih lanjut dengan menggunakan program SPSS.

4.3.1. Disiplin Kerja Kopersi Jasa Angkutan Usaha Bersama (KAUBER) Kota Bogor

Disiplin Kerja pada Koperasi Jasa Angkutan Usaha Bersama (KAUBER) Kota Bogor diukur melalui pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner, hasil jawaban responden mencangkup pilihan sangat sering hingga tidak pernah. Jawaban responden terhadap disiplin kerja terkait aktivitas didalam Koperasi KAUBER. Dibawah ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja pada koperasi KAUBER yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel. Total dari nilai jawaban setiap butir pertanyaan kemudian dibuat rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

1. Kehadiran

Tabel 21
Hadir Setiap Hari

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Sering	5	10	50	28%
Sering	4	26	104	72%
Jarang	3	0	0	0%
Kadang-Kadang	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		36	154	100%

Sumber : Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 72% responden dari jumlah responden sebanyak 36 orang sebagian besar menyatakan setuju sopir Hadir Setiap Hari. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{154}{5 \times 36} \times 100\% \\ &= 85,51\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 85,5% responden mengindikasikan bahwa sopir hadir setiap hari.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 85,5% responden dari jumlah responden sebanyak 36 orang Sopir berada pada daerah skala sangat sering. Hal ini menjelaskan bahwa Sopir sebagian besar menyatakan setuju untuk hadir setiap hari.

Tabel 22

Dalam Bekerja Sopir Selalu Mengikuti Tata Tertib Yang Berlaku

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Sering	5	12	60	33%
Sering	4	23	92	64%
Jarang	3	1	3	3%
Kadang-Kadang	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		36	155	100%

Sumber : Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 64% responden dari jumlah responden sebanyak 36 orang sebagian besar menyatakan setuju sopir Dalam Bekerja Karyawan Selalu Mengikuti Tata Tertib Yang Berlaku. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{155}{5 \times 36} \times 100\% \\ &= 86,1\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 86,1% responden mengindikasikan bahwa Dalam Bekerja Sopir Selalu Mengikuti Tata Tertib Yang Berlaku.

STS	TS	RR	S	SS



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 86,1% responden dari jumlah responden sebanyak 36 orang Sopir berada pada daerah skala sangat sering. Hal ini menjelaskan bahwa Sopir sebagian besar menyatakan setuju untuk Dalam Bekerja Sopir Selalu Mengikuti Tata Tertib Yang Berlaku.

Tabel 23
Pendataan kehadiran sudah efektif

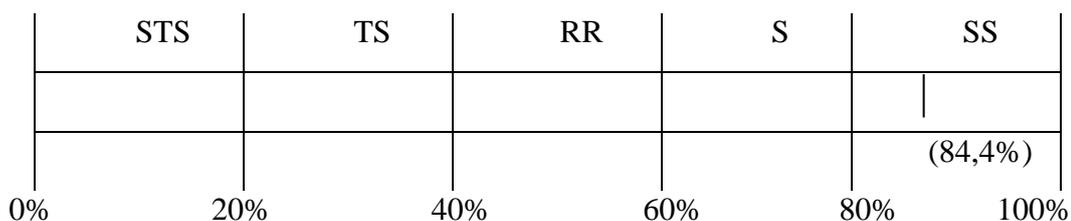
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Sering	5	12	60	33%
Sering	4	20	80	56%
Jarang	3	4	12	11%
Kadang-Kadang	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		36	152	100%

Sumber : Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 56% responden dari jumlah responden sebanyak 36 orang sebagian besar menyatakan setuju Pendataan kehadiran sudah efektif. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{152}{5 \times 36} \times 100\% \\ &= 84,4\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 84,4% responden mengindikasikan bahwa Pendataan kehadiran sudah efektif.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 84,4% responden dari jumlah responden sebanyak 36 orang Sopir berada pada daerah skala sangat sering. Hal ini menjelaskan bahwa Sopir sebagian besar menyatakan setuju untuk Pendataan kehadiran sudah efektif.

Dari tiga pertanyaan tentang indikator Kehadiran diatas dapat disimpulkan bahwa responden lebih menekankan pada pernyataan “dalam bekerja sopir selalu mengikuti tata tertib yang berlaku” dengan jumlah skor 155. Dari hasil pengamatan langsung yang peneliti lakukan rata-rata sopir dalam bekerja sopir selalu mengikuti tata tertib yang berlaku.

2. Waktu Kerja

Tabel 24
Sopir datang dan pulang tepat waktu

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Sering	5	10	50	28%
Sering	4	21	84	58%
Jarang	3	5	15	14%
Kadang-Kadang	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		36	149	100%

Sumber : Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 58% responden dari jumlah responden sebanyak 36 orang sebagian besar menyatakan setuju Sopir datang dan pulang tepat waktu. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{149}{5 \times 36} \times 100\% \\ &= 82,7\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 82,7% responden mengindikasikan bahwa Sopir datang dan pulang tepat waktu.

STS	TS	RR	S	SS



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 82,7% responden dari jumlah responden sebanyak 36 orang Sopir berada pada daerah skala sangat sering. Hal ini menjelaskan bahwa Sopir sebagian besar menyatakan setuju untuk Sopir datang dan pulang tepat waktu.

Tabel 25
Melaksanakan kerja pada jam kerja

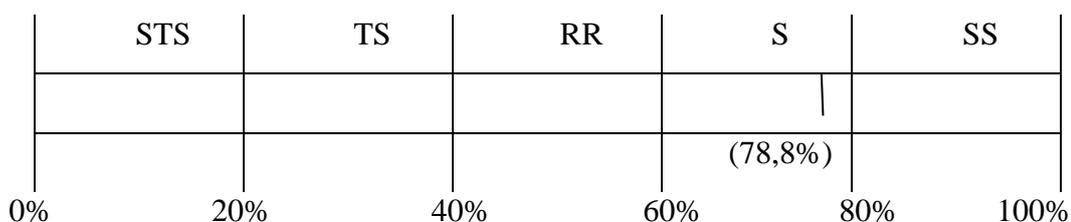
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Sering	5	3	15	8%
Sering	4	28	112	78%
Jarang	3	5	15	14%
Kadang-Kadang	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		36	142	100%

Sumber : Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 78% responden dari jumlah responden sebanyak 36 orang sebagian besar menyatakan setuju Sopir Melaksanakan kerja pada jam kerja. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{142}{5 \times 36} \times 100\% \\ &= 78,8\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 78,8% responden mengindikasikan bahwa Melaksanakan kerja pada jam kerja.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 78,8% responden dari jumlah responden sebanyak 36 orang Sopir

berada pada daerah skala sering. Hal ini menjelaskan bahwa Sopir sebagian besar menyatakan setuju untuk Melaksanakan kerja pada jam kerja.

Tabel 26
Sopir wajib mentaati jam kerja

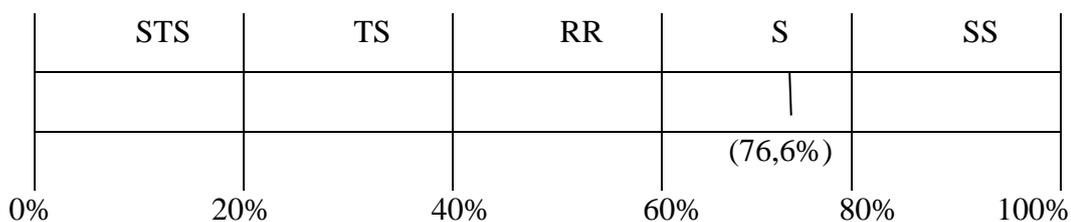
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Sering	5	4	20	11%
Sering	4	22	88	61%
Jarang	3	10	30	28%
Kadang-Kadang	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		36	138	100%

Sumber : Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 61% responden dari jumlah responden sebanyak 36 orang sebagian besar menyatakan setuju Sopir wajib mentaati jam kerja. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{138}{5 \times 36} \times 100\% \\ &= 76,6\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 76,6% responden mengindikasikan bahwa Sopir wajib mentaati jam kerja.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 76,6% responden dari jumlah responden sebanyak 36 orang Sopir berada pada daerah skala sering. Hal ini menjelaskan bahwa Sopir sebagian besar menyatakan setuju untuk Sopir wajib mentaati jam kerja.

Dari tiga pertanyaan tentang indikator Waktu kerja diatas dapat disimpulkan bahwa responden lebih menekankan pada pernyataan “sopir

datang dan pulang tepat waktu” dengan jumlah skor 149. Dari hasil pengamatan langsung yang peneliti lakukan rata-rata sopir datang dan pulang tepat waktu.

3. Peraturan Berpakaian

Tabel 27

Sopir menjaga penampilan, kebersihan, dan keterampilan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Sering	5	18	90	50%
Sering	4	18	90	50%
Jarang	3	0	0	0%
Kadang-Kadang	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		36	180	100%

Sumber : Data diolah (2018)

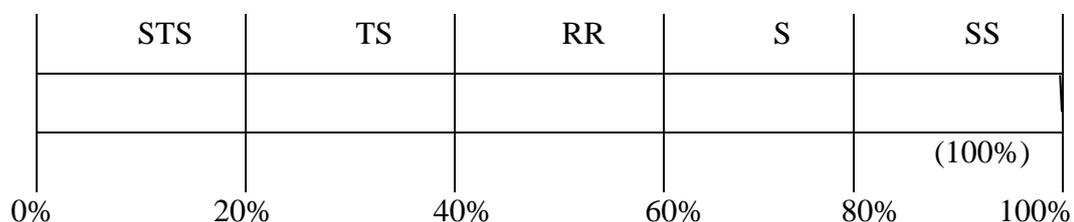
Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden setuju dengan 50% 50% dari jumlah responden sebanyak 36 orang menyatakan setuju Sopir menjaga penampilan, kebersihan, dan keterampilan. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$= \frac{180}{5 \times 36} \times 100\%$$

$$= 100\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 100% responden mengindikasikan bahwa Sopir menjaga penampilan, kebersihan, dan keterampilan.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 100% responden dari jumlah responden sebanyak 36 orang Sopir berada pada daerah skala sangat sering. Hal ini menjelaskan bahwa Sopir

sebagian besar menyatakan setuju untuk Sopir menjaga penampilan, kebersihan, dan keterampilan.

Tabel 28

Sopir menggunakan pakaian sesuai dengan ketentuan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Sering	5	9	45	25%
Sering	4	26	104	72%
Jarang	3	1	3	3%
Kadang-Kadang	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		36	152	100%

Sumber : Data diolah (2018)

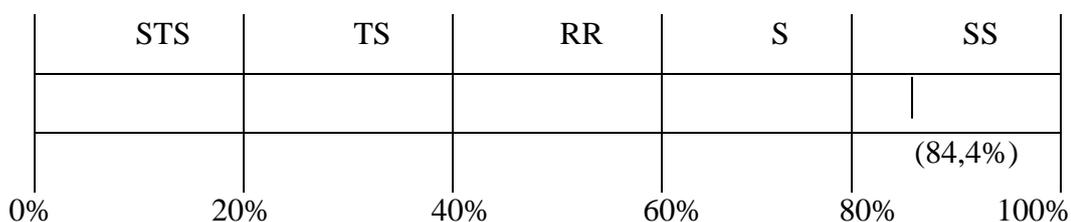
Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 72% responden dari jumlah responden sebanyak 36 orang sebagian besar menyatakan setuju Sopir menggunakan pakaian sesuai dengan ketentuan. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$= \frac{152}{5 \times 36} \times 100\%$$

$$= 84,4\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 84,4% responden mengindikasikan bahwa Sopir menggunakan pakaian sesuai dengan ketentuan.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 84,4% responden dari jumlah responden sebanyak 36 orang Sopir berada pada daerah skala sangat sering. Hal ini menjelaskan bahwa Sopir sebagian besar menyatakan setuju untuk Sopir menggunakan pakaian sesuai dengan ketentuan.

Tabel 29
Sopir disiplin pada pakaian

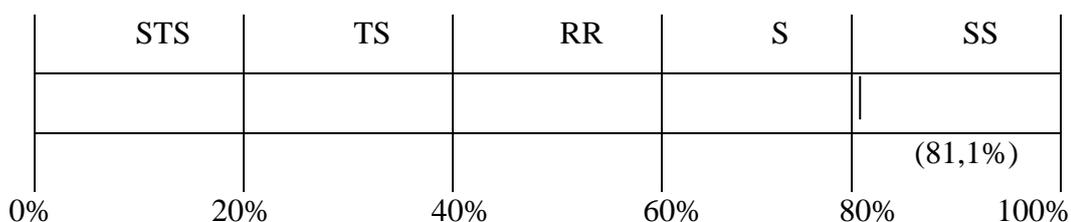
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Sering	5	10	50	28%
Sering	4	18	72	50%
Jarang	3	8	24	22%
Kadang-Kadang	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		36	146	100%

Sumber : Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 50% responden dari jumlah responden sebanyak 36 orang sebagian besar menyatakan setuju Sopir disiplin pada pakaian. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{146}{5 \times 36} \times 100\% \\ &= 81,1\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 81,1% responden mengindikasikan bahwa Sopir disiplin pada pakaian.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 81,1% responden dari jumlah responden sebanyak 36 orang Sopir berada pada daerah skala sangat sering. Hal ini menjelaskan bahwa Sopir sebagian besar menyatakan setuju untuk Sopir disiplin pada pakaian.

Dari tiga pertanyaan tentang indikator Peraturan berpakaian diatas dapat disimpulkan bahwa responden lebih menekankan pada pernyataan “sopir menjaga penampilan, kebersihan, dan keterampilan” dengan jumlah skor 180.

Dari hasil pengamatan langsung yang peneliti lakukan rata-rata sopir Sopir menjaga penampilan, kebersihan, dan keterampilan.

4. Peraturan Melakukan Pekerjaan

Tabel 30
Sopir teliti dalam bekerja

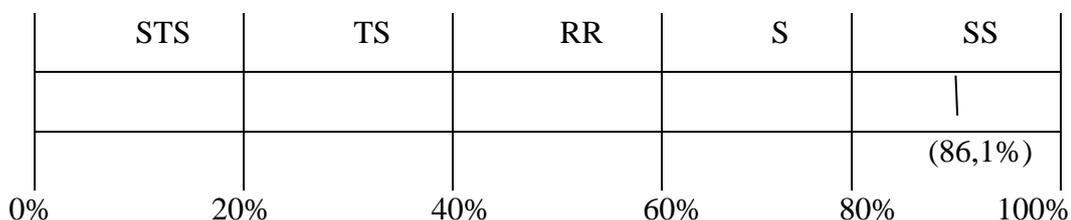
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Sering	5	14	70	39%
Sering	4	19	76	53%
Jarang	3	3	9	8%
Kadang-Kadang	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		36	155	100%

Sumber : Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 53% responden dari jumlah responden sebanyak 36 orang sebagian besar menyatakan setuju Sopir teliti dalam bekerja. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{155}{5 \times 36} \times 100\% \\ &= 86,1\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 86,1% responden mengindikasikan bahwa Sopir teliti dalam bekerja.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 86,1% responden dari jumlah responden sebanyak 36 orang Sopir berada pada daerah skala sangat sering. Hal ini menjelaskan bahwa Sopir sebagian besar menyatakan setuju untuk Sopir teliti dalam bekerja.

Tabel 31
Mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien

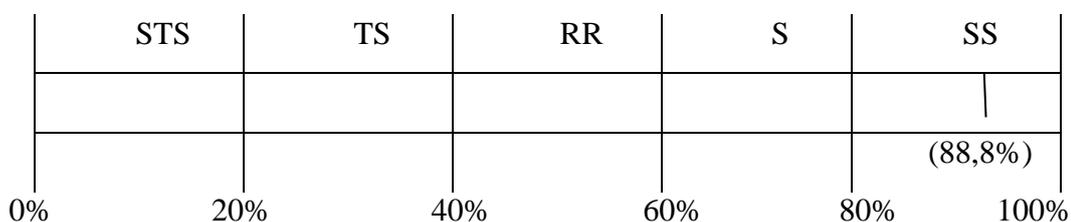
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Sering	5	17	85	47%
Sering	4	18	72	50%
Jarang	3	1	3	3%
Kadang-Kadang	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		36	160	100%

Sumber : Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 50% responden dari jumlah responden sebanyak 36 orang sebagian besar menyatakan setuju Mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{160}{5 \times 36} \times 100\% \\ &= 88,8\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 88,8% responden mengindikasikan bahwa Mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 88,8% responden dari jumlah responden sebanyak 36 orang Sopir berada pada daerah skala sangat sering. Hal ini menjelaskan bahwa Sopir sebagian besar menyatakan setuju untuk Mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Tabel 32
Fokus dalam bekerja

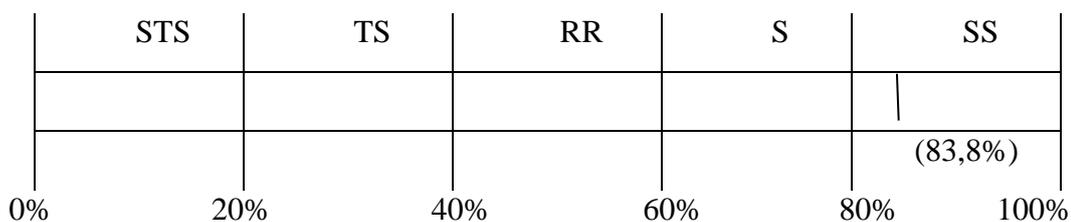
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Sering	5	9	45	25%
Sering	4	25	100	69%
Jarang	3	2	6	6%
Kadang-Kadang	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		36	151	100%

Sumber : Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 69% responden dari jumlah responden sebanyak 36 orang sebagian besar menyatakan setuju Fokus dalam bekerja. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{151}{5 \times 36} \times 100\% \\ &= 83,8\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 83,8% responden mengindikasikan bahwa Fokus dalam bekerja.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 83,8% responden dari jumlah responden sebanyak 36 orang Sopir berada pada daerah skala sangat sering. Hal ini menjelaskan bahwa Sopir sebagian besar menyatakan setuju untuk Fokus dalam bekerja.

Dari tiga pertanyaan tentang indikator Peraturan melakukan pekerjaan diatas dapat disimpulkan bahwa responden lebih menekankan pada

pernyataan “mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien” dengan jumlah skor 160. Dari hasil pengamatan langsung yang peneliti lakukan rata-rata sopir mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien.

5. Peraturan Pegawai

Tabel 33
Sopir siap bekerja

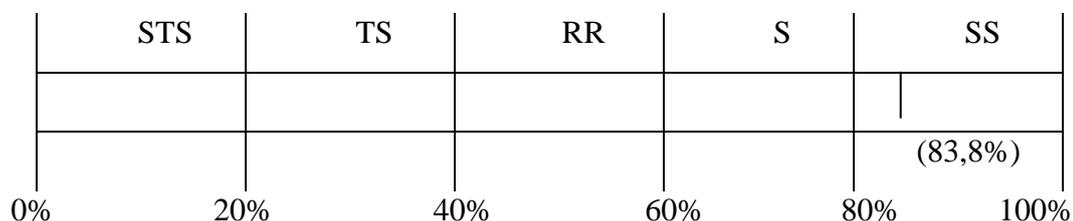
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Sering	5	11	55	31%
Sering	4	21	84	58%
Jarang	3	4	12	11%
Kadang-Kadang	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		36	151	100%

Sumber : Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 58% responden dari jumlah responden sebanyak 36 orang sebagian besar menyatakan setuju Sopir siap bekerja. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{151}{5 \times 36} \times 100\% \\ &= 83,8\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 83,8% responden mengindikasikan bahwa Sopir siap bekerja.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 83,8% responden dari jumlah responden sebanyak 36 orang Sopir berada pada daerah skala sangat sering. Hal ini menjelaskan bahwa Sopir sebagian besar menyatakan setuju untuk Sopir siap bekerja.

Tabel 34
Sopir taat pada peraturan yang ditetapkan

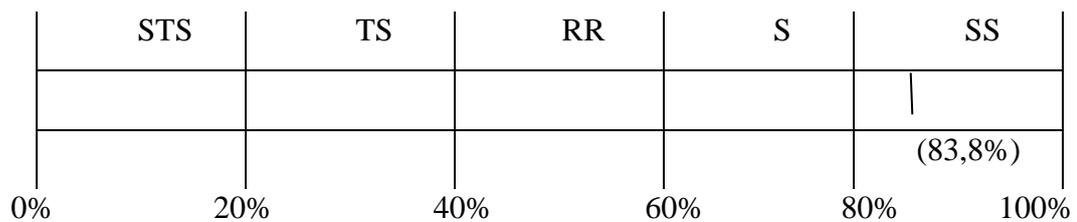
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Sering	5	11	55	31%
Sering	4	21	84	58%
Jarang	3	4	12	11%
Kadang-Kadang	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		36	151	100%

Sumber : Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 58% responden dari jumlah responden sebanyak 36 orang sebagian besar menyatakan setuju Sopir taat pada peraturan yang ditetapkan. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{151}{5 \times 36} \times 100\% \\ &= 83,8\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 83,8% responden mengindikasikan bahwa Sopir taat pada peraturan yang ditetapkan.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 83,8% responden dari jumlah responden sebanyak 36 orang Sopir berada pada daerah skala sangat sering. Hal ini menjelaskan bahwa Sopir sebagian besar menyatakan setuju untuk Sopir taat pada peraturan yang ditetapkan.

Tabel 35
Sopir mampu bekerjasama dengan baik dalam pekerjaan

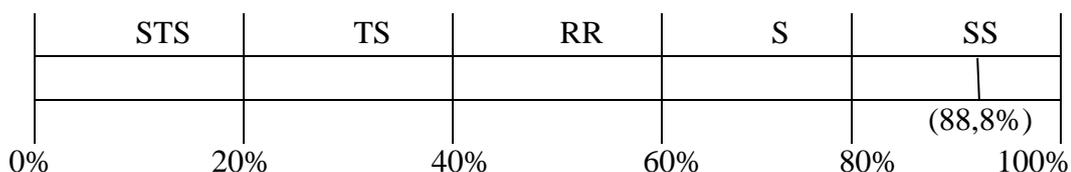
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Sering	5	20	100	56%
Sering	4	12	48	33%
Jarang	3	4	12	11%
Kadang-Kadang	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		36	160	100%

Sumber : Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 56% responden dari jumlah responden sebanyak 36 orang sebagian besar menyatakan setuju Sopir taat pada peraturan yang ditetapkan. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{160}{5 \times 36} \times 100\% \\ &= 88,8\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 88,8% responden mengindikasikan bahwa Sopir mampu bekerjasama dengan baik dalam pekerjaan.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 88,8% responden dari jumlah responden sebanyak 36 orang Sopir berada pada daerah skala sangat sering. Hal ini menjelaskan bahwa Sopir sebagian besar menyatakan setuju untuk Sopir mampu bekerjasama dengan baik dalam pekerjaan.

Dari tiga pertanyaan tentang indikator Peraturan pegawai diatas dapat disimpulkan bahwa responden lebih menekankan pada pernyataan “sopir

mampu bekerjasama dengan baik dalam pekerjaan” dengan jumlah skor 160. Dari hasil pengamatan langsung yang peneliti lakukan rata-rata sopir mampu bekerjasama dengan baik dalam pekerjaan.

Tabel 36
Rekapan Jawaban Responden Mengenai Variabel X (Disiplin)

No	Indikator	Pertanyaan	Skor Total	Skor Total Indikator	Skor Rata - Rata Indikator
1	Kehadiran	1. Sopir hadir setiap hari.	154	461	153,67
		2. Dalam bekerja sopir selalu mengikuti tata tertib yang berlaku.	155		
		3. Sistem pendataan kehadiran di perusahaan sudah efektif.	152		
2	Waktu kerja	1. Sopir datang dan pulang tepat waktu.	149	429	143,00
		2. Melaksanakan kerja pada jam kerja	142		
		3. Sopir wajib menaati jam kerja.	138		
3	Peraturan berpakaian	1. Sopir menjaga penampilan, kebersihan, dan keterampilan.	180	478	159,33
		2. Sopir menggunakan pakaian sesuai dengan ketentuan.	152		
		3. Sopir disiplin pada pakaian.	146		
4	Peraturan melakukan pekerjaan	1. Sopir teliti dalam bekerja.	155	466	155,33
		2. Mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien.	160		
		3. Fokus dalam bekerja.	151		
5	Peraturan pegawai	1. Sopir siap bekerja	151	462	154,00
		2. Sopir taat pada peraturan yang ditetapkan	151		
		3. Sopir mampu bekerjasama dengan baik dalam pekerjaan.	160		
Total			2296	2296	765,33

Dari kelima indikator disiplin kerja di atas dapat disimpulkan bahwa skor total yang paling besar terdapat pada indikator peraturan berpakaian dengan nilai 478 dan skor total paling kecil terdapat pada waktu kerja dengan nilai 429.

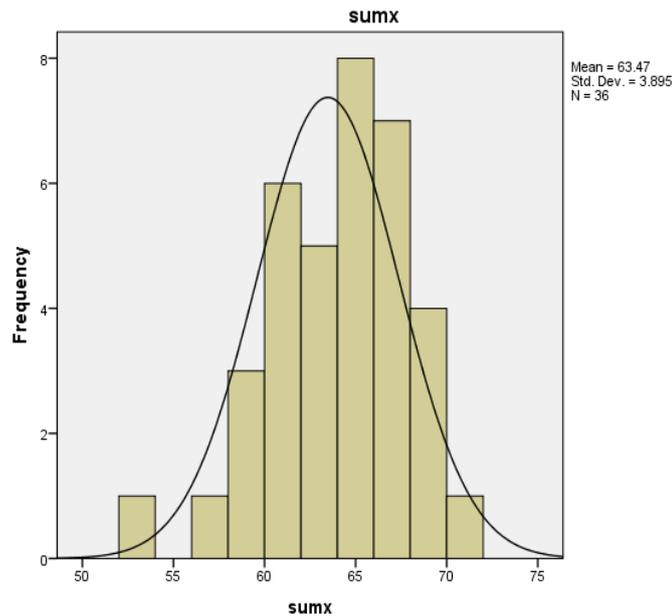
Berdasarkan hasil paparan diatas penulis mendapatkan hasil analisis dengan pengolahan hasil SPSS sebagai berikut :

Tabel 37
Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics		
Disiplin Kerja		
N	Valid	36
	Missing	0
Mean		63.47
Std. Error of Mean		.649
Median		64.00
Mode		64 ^a
Std. Deviation		3.895
Variance		15.171
Skewness		-.575
Std. Error of Skewness		.393
Kurtosis		.142
Std. Error of Kurtosis		.768
Range		17
Minimum		53
Maximum		70
Sum		2285

Sumber : *output SPSS 20*

Berdasarkan data tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata empirik disiplin kerja berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 63,47% dengan total skor sebesar 2285. Sisanya sebesar 36,53% sopir belum memiliki disiplin yang baik. Untuk penjelasan tabel diatas, dapat tersaji melalui histogram dibawah ini.



Sumber : *output* SPSS 20

Gambar 12
Histogram Disiplin Kerja

Untuk mengetahui disiplin kerja Koperasi Jasa Angkutan Usaha Bersama (KAUBER) Kota Bogor, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, maka hasil dari rata-rata empiric dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\text{Skor Teoritik: } \times \frac{1(15)+5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empiric sebesar 63,47 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45, skor rata-rata empiric lebih besar dari pada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat dikatakan disiplin kerja Koperasi Jasa Angkutan Usaha Bersama (KAUBER) Kota Bogor relatif baik.

4.3.2. Produktivitas Kerja Sopir Angkutan Kota Koperasi Jasa Angkutan Usaha Bersama (KAUBER) Kota Bogor

Produktivitas kerja sopir pada Koperasi Jasa Angkutan Usaha Bersama (KAUBER) Kota Bogor diukur melalui pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner, hasil jawaban responden mencakup pilihan sangat sering hingga tidak pernah. Jawaban responden terhadap produktivitas kerja sopir terkait aktivitas didalam koperasi KAUBER. Dibawah ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel produktivitas kerja sopir KAUBER yang diperoleh dari hasil kuesioner yang

disebarkan kepada responden melalui tabel. Total dari nilai jawaban setiap butir pertanyaan kemudian dibuat rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

1. Tingkat Perolehan Hasil

Tabel 38

Sopir selalu berusaha untuk memaksimalkan hasil pekerjaan yang dilakukan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Sering	5	14	70	39%
Sering	4	22	88	61%
Jarang	3	0	0	0%
Kadang-Kadang	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		36	158	100%

Sumber : Data diolah (2018)

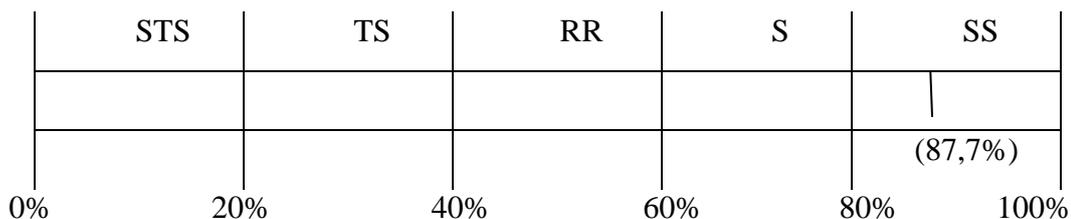
Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 61% responden dari jumlah responden sebanyak 36 orang sebagian besar menyatakan setuju Sopir selalu berusaha untuk memaksimalkan hasil pekerjaan yang dilakukan. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$= \frac{158}{5 \times 36} \times 100\%$$

$$= 87,7\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 87,7% responden mengindikasikan bahwa Sopir selalu berusaha untuk memaksimalkan hasil pekerjaan yang dilakukan.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 87,7% responden dari jumlah responden sebanyak 36 orang Sopir berada pada daerah skala sangat sering. Hal ini menjelaskan bahwa Sopir sebagian besar menyatakan setuju untuk Sopir selalu berusaha untuk memaksimalkan hasil pekerjaan yang dilakukan.

Tabel 39

Adanya bonus untuk Sopir yang mencapai target dalam pekerjaan

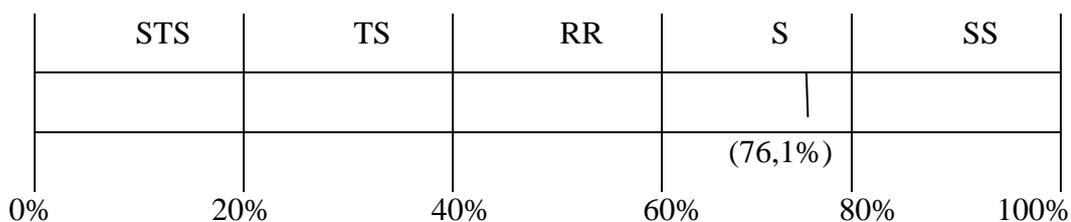
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Sering	5	4	20	11%
Sering	4	21	84	58%
Jarang	3	11	33	31%
Kadang-Kadang	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		36	137	100%

Sumber : Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 58% responden dari jumlah responden sebanyak 36 orang sebagian besar menyatakan setuju Adanya bonus untuk Sopir yang mencapai target dalam pekerjaan. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{137}{5 \times 36} \times 100\% \\ &= 76,1\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 76,1% responden mengindikasikan bahwa Adanya bonus untuk Sopir yang mencapai target dalam pekerjaan.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 76,1% responden dari jumlah responden sebanyak 36 orang Sopir

berada pada daerah skala sering. Hal ini menjelaskan bahwa Sopir sebagian besar menyatakan setuju untuk Sopir selalu berusaha untuk Adanya bonus untuk Sopir yang mencapai target dalam pekerjaan.

Tabel 40
Penghargaan diberikan kepada Sopir yang dapat mencapai target pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan

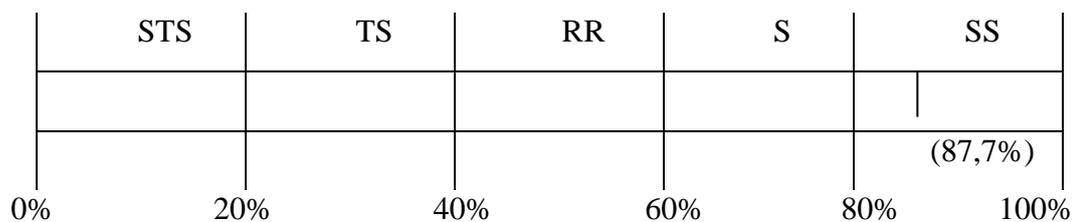
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Sering	5	14	70	39%
Sering	4	22	88	61%
Jarang	3	0	0	0%
Kadang-Kadang	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		36	158	100%

Sumber : Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 61% responden dari jumlah responden sebanyak 36 orang sebagian besar menyatakan setuju Penghargaan diberikan kepada Sopir yang dapat mencapai target pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{158}{5 \times 36} \times 100\% \\ &= 87,7\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 87,7% responden mengindikasikan bahwa Penghargaan diberikan kepada Sopir yang dapat mencapai target pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 87,7% responden dari jumlah responden sebanyak 36 orang Sopir

berada pada daerah skala sangat sering. Hal ini menjelaskan bahwa Sopir sebagian besar menyatakan setuju untuk Penghargaan diberikan kepada Sopir yang dapat mencapai target pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Dari tiga pertanyaan tentang indikator Tingkat perolehan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa responden lebih menekankan pada pernyataan “adanya bonus untuk sopir yang mencapai target dalam pekerjaan” dengan jumlah skor 155. Dari hasil pengamatan langsung yang peneliti lakukan rata-rata sopir adanya bonus untuk sopir yang mencapai target dalam pekerjaan.

2. Kualitas Yang Dihasilkan

Tabel 41

Mutu dari hasil kerja Sopir selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Sering	5	3	15	8%
Sering	4	25	100	70%
Jarang	3	8	24	22%
Kadang-Kadang	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		36	139	100%

Sumber : Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 70% responden dari jumlah responden sebanyak 36 orang sebagian besar menyatakan setuju Mutu dari hasil kerja Sopir selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{139}{5 \times 36} \times 100\% \\ &= 77,2\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 77,2% responden mengindikasikan bahwa Mutu dari hasil kerja Sopir selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan.

STS	TS	RR	S	SS



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 77,2% responden dari jumlah responden sebanyak 36 orang Sopir berada pada daerah skala sering. Hal ini menjelaskan bahwa Sopir sebagian besar menyatakan setuju untuk Mutu dari hasil kerja Sopir selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan.

Tabel 42

Sopir merasa bahwa pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Sering	5	25	125	69%
Sering	4	10	40	28%
Jarang	3	1	3	3%
Kadang-Kadang	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		36	168	100%

Sumber : Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 69% responden dari jumlah responden sebanyak 36 orang sebagian besar menyatakan setuju Sopir merasa bahwa pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{132}{5 \times 36} \times 100\% \\ &= 73,3\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 73,3% responden mengindikasikan bahwa Sopir merasa bahwa pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan.

STS	TS	RR	S	SS



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 73,3% responden dari jumlah responden sebanyak 36 orang Sopir berada pada daerah skala sering. Hal ini menjelaskan bahwa Sopir sebagian besar menyatakan setuju untuk Sopir merasa bahwa pekerjaan yang dipekerjaan sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan.

Tabel 43

Sopir selalu berusaha untuk memaksimalkan hasil pekerjaan yang dilakukan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Sering	5	4	20	11%
Sering	4	24	96	67%
Jarang	3	8	24	22%
Kadang-Kadang	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		36	140	100%

Sumber : Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 67% responden dari jumlah responden sebanyak 36 orang sebagian besar menyatakan setuju Sopir selalu berusaha untuk memaksimalkan hasil pekerjaan yang dilakukan. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{140}{5 \times 36} \times 100\% \\ &= 77,7\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 77,7% responden mengindikasikan bahwa Sopir selalu berusaha untuk memaksimalkan hasil pekerjaan yang dilakukan.

STS	TS	RR	S	SS



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 77,7% responden dari jumlah responden sebanyak 36 orang Sopir berada pada daerah skala sering. Hal ini menjelaskan bahwa Sopir sebagian besar menyatakan setuju untuk Sopir selalu berusaha untuk memaksimalkan hasil pekerjaan yang dilakukan.

Dari tiga pertanyaan tentang indikator Tingkat perolehan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa responden lebih menekankan pada pernyataan “Sopir merasa bahwa pekerjaan yang dipekerjaan sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan” dengan jumlah skor 168. Dari hasil pengamatan langsung yang peneliti lakukan rata-rata sopir merasa bahwa pekerjaan yang dipekerjaan sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan.

3. Tingkat Kesalahan

Tabel 44

Sopir selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Sering	5	8	40	22%
Sering	4	25	100	70%
Jarang	3	3	9	8%
Kadang-Kadang	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		36	149	100%

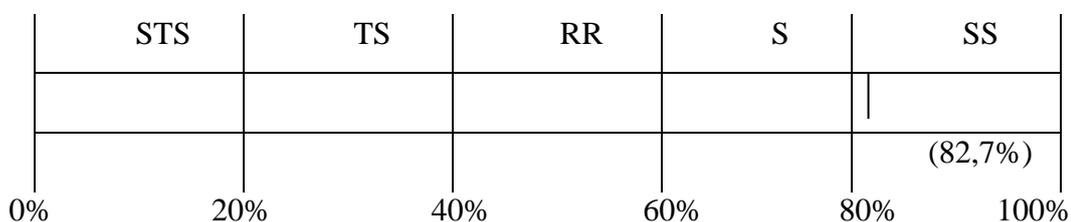
Sumber : Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 70% responden dari jumlah responden sebanyak 36 orang sebagian besar menyatakan setuju Sopir selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah dilakukan

dalam melaksanakan pekerjaan. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{149}{5 \times 36} \times 100\% \\ &= 82,7\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 82,7% responden mengindikasikan bahwa Sopir selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 82,7% responden dari jumlah responden sebanyak 36 orang Sopir berada pada daerah skala sangat sering. Hal ini menjelaskan bahwa Sopir sebagian besar menyatakan setuju untuk Sopir selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 45

Jika terdapat kesalahan prosedur dalam pekerjaan Sopir selalu membicarakan kepada pemimpin

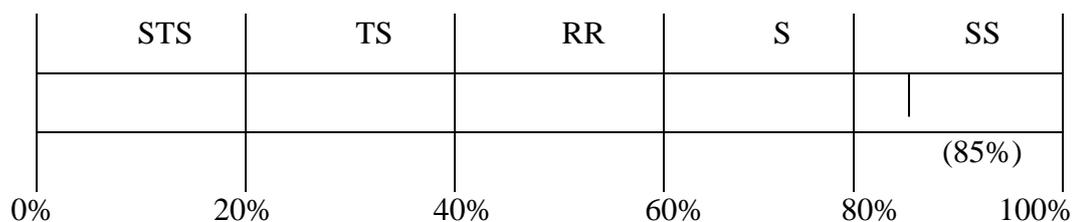
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Sering	5	12	60	33%
Sering	4	21	84	58%
Jarang	3	3	9	9%
Kadang-Kadang	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		36	153	100%

Sumber : Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 58% responden dari jumlah responden sebanyak 36 orang sebagian besar menyatakan setuju jika terdapat kesalahan prosedur dalam pekerjaan Sopir selalu membicarakan kepada pemimpin. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{153}{5 \times 36} \times 100\% \\ &= 85\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 85% responden mengindikasikan bahwa Jika terdapat kesalahan prosedur dalam pekerjaan Sopir selalu membicarakan kepada pemimpin.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 85% responden dari jumlah responden sebanyak 36 orang Sopir berada pada daerah skala sangat sering. Hal ini menjelaskan bahwa Sopir sebagian besar menyatakan setuju untuk Jika terdapat kesalahan prosedur dalam pekerjaan Sopir selalu membicarakan kepada pemimpin.

Tabel 46

Sopir selalu mencatat pekerjaan yang akan dikerjakan untuk menghindari kesalahan dalam pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Sering	5	11	55	31%
Sering	4	23	92	64%
Jarang	3	2	6	5%
Kadang-Kadang	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%

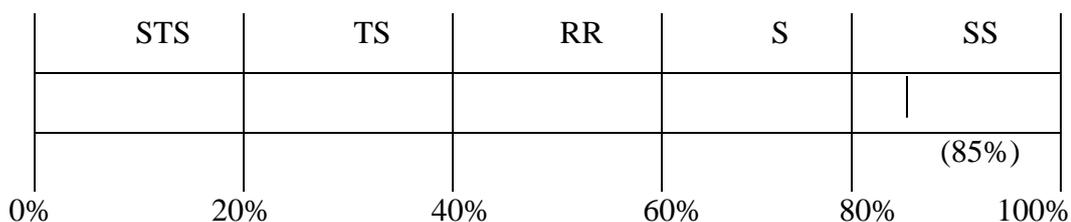
Jumlah		36	153	100%
--------	--	----	-----	------

Sumber : Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 64% responden dari jumlah responden sebanyak 36 orang sebagian besar menyatakan setuju Sopir selalu mencatat pekerjaan yang akan dikerjakan untuk menghindari kesalahan dalam pekerjaan. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{153}{5 \times 36} \times 100\% \\ &= 85\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 85% responden mengindikasikan bahwa Sopir selalu mencatat pekerjaan yang akan dikerjakan untuk menghindari kesalahan dalam pekerjaan.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 85% responden dari jumlah responden sebanyak 36 orang Sopir berada pada daerah skala sangat sering. Hal ini menjelaskan bahwa Sopir sebagian besar menyatakan setuju untuk Sopir selalu mencatat pekerjaan yang akan dikerjakan untuk menghindari kesalahan dalam pekerjaan.

Dari tiga pertanyaan tentang indikator Tingkat perolehan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa responden lebih menekankan pada pernyataan “sopir selalu mencatat pekerjaan yang akan dikerjakan untuk menghindari kesalahan dalam pekerjaan” dengan jumlah skor 153. Dari hasil pengamatan langsung yang peneliti lakukan rata-rata Sopir selalu mencatat pekerjaan yang akan dikerjakan untuk menghindari kesalahan dalam pekerjaan.

4. Waktu Yang Dibutuhkan

Tabel 47

Sopir mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya

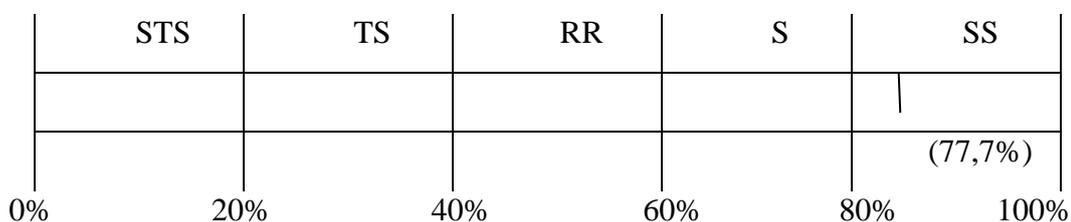
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Sering	5	2	10	5%
Sering	4	28	112	78%
Jarang	3	6	18	17%
Kadang-Kadang	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		36	140	100%

Sumber : Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 78% responden dari jumlah responden sebanyak 36 orang sebagian besar menyatakan setuju Sopir mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{140}{5 \times 36} \times 100\% \\ &= 77,7\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 77,7% responden mengindikasikan bahwa Sopir mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 77,7% responden dari jumlah responden sebanyak 36 orang Sopir berada pada daerah skala sangat sering. Hal ini menjelaskan bahwa Sopir

sebagian besar menyatakan setuju untuk Sopir mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

Tabel 48
Sopir sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan

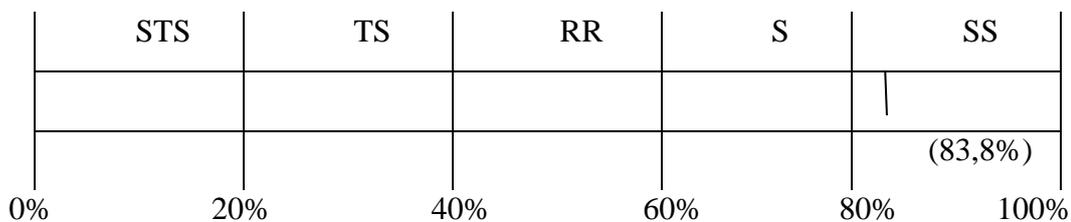
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Sering	5	10	50	28%
Sering	4	23	92	64%
Jarang	3	3	9	8%
Kadang-Kadang	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		36	151	100%

Sumber : Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 64% responden dari jumlah responden sebanyak 36 orang sebagian besar menyatakan setuju Sopir sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{151}{5 \times 36} \times 100\% \\ &= 83,8\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 83,8% responden mengindikasikan bahwa Sopir sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 83,8% responden dari jumlah responden sebanyak 36 orang Sopir

berada pada daerah skala sangat sering. Hal ini menjelaskan bahwa Sopir sebagian besar menyatakan setuju untuk Sopir sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.

Tabel 49

Sopir akan menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan tepat waktu

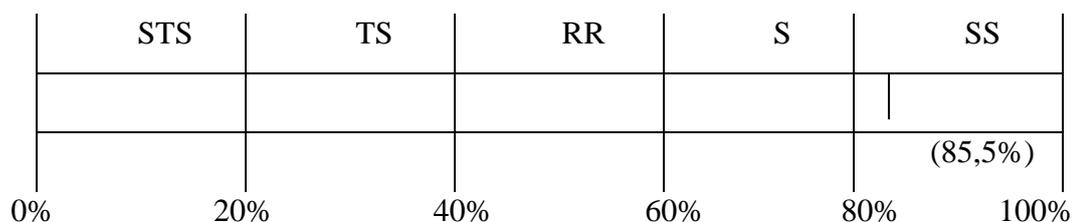
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Sering	5	13	65	36%
Sering	4	20	80	56%
Jarang	3	3	9	8%
Kadang-Kadang	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		36	154	100%

Sumber : Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 56% responden dari jumlah responden sebanyak 36 orang sebagian besar menyatakan setuju Sopir akan menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan tepat waktu. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{154}{5 \times 36} \times 100\% \\ &= 85,5\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 85,5% responden mengindikasikan bahwa Sopir akan menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan tepat waktu.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 85,5% responden dari jumlah responden sebanyak 36 orang Sopir

berada pada daerah skala sangat sering. Hal ini menjelaskan bahwa Sopir sebagian besar menyatakan setuju untuk Sopir akan menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan tepat waktu.

Dari tiga pertanyaan tentang indikator Tingkat perolehan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa responden lebih menekankan pada pernyataan “sopir akan menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan tepat waktu” dengan jumlah skor 154. Dari hasil pengamatan langsung yang peneliti lakukan rata-rata sopir akan menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan tepat waktu.

Tabel 50

Rekapan Jawaban Responden Mengenai Variabel Y (Produktivitas)

No	Indikator	Pertanyaan	Skor Total	Skor Total Indikator	Skor Rata - Rata Indikator
1	Tingkat perolehan hasil	1. Sopir selalu berusaha untuk memaksimalkan hasil pekerjaan yang dilakukan.	158	453	151
		2. Adanya bonus untuk sopir yang mencapai target dalam pekerjaan	137		
		3. Penghargaan diberikan kepada sopir yang dapat mencapai target pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.	158		
2	Kualitas yang dihasilkan	1. Mutu dari hasil kerja sopir selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan.	139	447	149
		2. Sopir merasa bahwa pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan.	168		
		3. Sopir selalu berusaha untuk memaksimalkan hasil pekerjaan yang dilakukan.	140		
3	Tingkat kesalahan	1. Sopir selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan.	149	455	151,67
		2. Jika terdapat kesalahan prosedur dalam pekerjaan sopir selalu membicarakan kepada pemimpin.	153		

		3. Sopir selalu mencatat pekerjaan yang akan dikerjakan untuk menghindari kesalahan dalam pekerjaan.	153		
4	Waktu yang dibutuhkan	1. Sopir mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.	140	445	148,33
		2. Sopir sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.	151		
		3. Sopir akan menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan tepat waktu.	154		
Total			1347	1347	600

Dari empat indikator produktivitas karyawan diatas dapat disimpulkan skor total paling besar terdapat pada indikator tingkat kesalahan dengan nilai 455 dan skor total paling kecil terdapat pada indikator kualitas yang dihasilkan dengan nilai 445.

Berdasarkan hasil paparan diatas penulis mendapatkan hasil analisis dengan pengolahan hasil SPSS sebagai berikut :

Tabel 51

Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

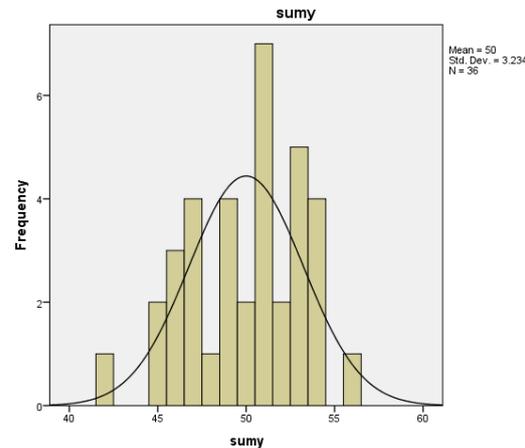
		sumy
N	Valid	36
	Missing	0
Mean		50.00
Std. Error of Mean		.539
Median		51.00
Mode		51
Std. Deviation		3.234
Variance		10.457
Skewness		-.397
Std. Error of Skewness		.393
Kurtosis		-.415
Std. Error of Kurtosis		.768
Range		14
Minimum		42
Maximum		56
Sum		1800

Sumber : *output SPSS 20*

Berdasarkan data tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata empirik produktivitas kerja sopir berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-

ratanya adalah 50% dengan total skor sebesar 1800. Sisanya sebesar 50% sopir belum memiliki produktivitas kerja yang baik. Untuk penjelasan tabel diatas, dapat tersaji melalui histogram dibawah ini.

Histogram Produktivitas Kerja



Sumber : *output SPSS 20*

Gambar 13

Untuk mengetahui produktivitas kerja Koperasi Jasa Angkutan Usaha Bersama (KAUBER) Kota Bogor, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, maka hasil dari rata-rata empiric dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\text{Skor Teoritik: } \times \frac{1(12)+5(12)}{2} = 36$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empiric sebesar 50 dan skor rata-rata teoritis sebesar 36, skor rata-rata empiric lebih besar dari pada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat dikatakan produktivitas kerja Koperasi Jasa Angkutan Usaha Bersama (KAUBER) Kota Bogor relatif baik.

4.3.3. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Sopir Angkutan KotaKoperasi Jasa Angkutan Usaha Bersama(KAUBER) Kota Bogor

4.3.3.1. Analisis Koefisien Korelasi *Product Moment*

Berikut akan dilakukan analisis koefisien korelasi untuk mengetahui hubungan antara variabel disiplin kerja dengan produktivitas kerja sopir angkutan

kota Koperasi Jasa Angkutan Usaha Bersama (KAUBER) Kota Bogor dengan menggunakan uji korelasi *Product Moment* dengan jumlah responden sebanyak 36 orang.

Tabel 52
Analisis Koefisien Korelasi *Product Moment*

Correlations			
		Disiplin	Produktivitas
Disiplin	Pearson Correlation	1	.608**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	36	36
Produktivitas	Pearson Correlation	.608**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Interprestasi hasil dari output SPSS adalah sebagai berikut :

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas dapat diketahui besarnya *Product Moment* adalah $r = 0,608$. Artinya, disiplin kerja dengan produktivitas kerja sopir mempunyai hubungan yang kuat.

Tabel 53
Nilai Interval Koefisien

Interval Koefisien	Persentase	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000		Sangat kuat
0,60 – 0,799	0,608	Kuat
0,40 – 0,599		Cukup Kuat
0,20 – 0,399		Lemah
0,00 – 0, 199		Sangat Lemah

4.3.3.2. Analisis Koefisien Determinasi

Dari perhitungan korelasi *Product Moment* adalah diketahui nilai korelasi sebesar $r = 0,608$. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,608^2 \times 100\% \\ &= 36,9\% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah r sebesar 36,9% hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja

memberikan kontribusi sebesar 36,9% sedangkan 63,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di produktivitas kerja sopir angkutan kota.

4.4. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja sopir angkutan kota, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

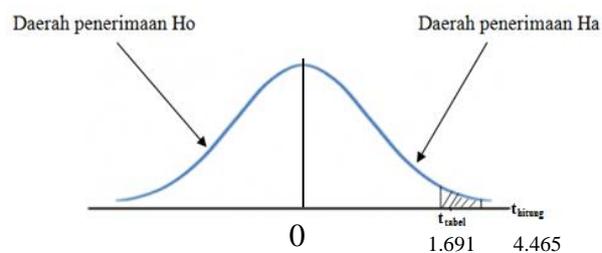
1. Menentukan t hitung, mencari t hitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 t_{hitung} &= \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 t_{hitung} &= \frac{0,608 \sqrt{36-2}}{\sqrt{1-0,608^2}} \\
 &= \frac{3,5446}{0,7939} \\
 &= 4,465
 \end{aligned}$$

2. Menentukan t tabel

Nilai t tabel diperoleh dari t tabel dengan menggunakan nilai $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2$ atau $36-2=34$, maka diperoleh t tabel

3. Kurva



Gambar 14

4.5. Hubungan Fungsional Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Sopir Angkutan Kota Koperasi Jasa Angkutan Usaha Bersama (KAUBER) Kota Bogor

Berikut ini dilakukan analisis hubungan fungsional dengan menggunakan software SPSS 20 untuk mengetahui fungsi penduga antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja sopir angkutan kota Koperasi Jasa Angkutan Usaha Bersama (KAUBER) Kota Bogor.

Tabel 54

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17.963	7.189		2.499	.017
Disiplin	.505	.113	.608	4.465	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sum :SSumber: Output SPSS 20

Berdasarkan hasil analisis data koefisien dengan hasil $r_s = 0,608$ dan koefisien determinasi $r^2 = 36,9\%$. Maka, hal ini mengandung arti bahwa 36,9% varians yang terjadi pada disiplin kerja dapat dijelaskan oleh varians produktivitas kerja sopir angkutan kota dengan fungsi penduga $Y=17,963+0,505X$. Fungsi penduga ini artinya yaitu apabila terjadi kenaikan satu satuan untuk disiplin kerja akan diikuti kenaikan terhadap produktivitas kerja sopir angkutan kota sebesar 0,505 satuan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis tentang Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Sopir Angkutan Kota pada Koperasi Jasa Angkutan Usaha Bersama (KAUBER) Kota Bogor, maka pada bab penutupan ini penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari pembahasan disiplin kerja pada KAUBER Kota Bogor dapat disimpulkan bahwa terbukti hasil akhir rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrumen variabel disiplin kerja sopir (X) yaitu ($63,47 > 45$) jika secara teori hasilnya adalah relatif baik.
2. Dari pembahasan produktivitas kerja sopir angkutan kota pada KAUBER Kota Bogor dapat disimpulkan bahwa terbukti hasil akhir rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrumen variabel produktivitas kerja sopir angkutan kota (Y) yaitu ($50 > 36$) jika secara teori hasilnya adalah relatif baik.
3. Dari pembahasan disiplin kerja dengan produktivitas kerja sopir angkutan kota pada Koperasi Jasa Angkutan Usaha Bersama (KAUBER) Kota Bogor terbukti dari :
 - a. Analisis Koefisien Kolerasi
Mengetahui hasil koefisien korelasi $r = 0,608$ yang menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang kuat antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja sopir angkutan kota pada Koperasi Jasa Angkutan Usaha Bersama (KAUBER) Kota Bogor.
 - b. Hubungan Fungsional Disiplin Kerja dengan produktivitas
Mengetahui hasil dari analisis hubungan fungsional dapat diperoleh fungsi penduga antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja sopir angkutan kota $Y = 17,963 + 0,505X$. Dapat diketahui bahwa nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,505 hal ini menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan satu satuan pada variabel disiplin kerja akan diikuti dengan terjadi kenaikan pada variabel produktivitas kerja sopir angkutan kota sebesar 0,505 satuan.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan maka penulis dapat memberikan saran-saran sabagai berikut:

1. Kedisiplinan yang sudah ada sebaiknya lebih ditingkatkan, khususnya pada waktu kerja, karena masih banyak sopir yang kurangmentaati jam kerja ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan di koperasi dapat menurun.
2. Sebaiknya pencapaian sopir harus lebih di tingkatkan, khususnya pada indikator kualitas yang dihasilkan, dengan cara sopir selalu berusaha untuk memaksimalkan hasil pekerjaan yang dilakukan maka dengan itu kinerja akan meningkat dan produktivitas kerja sopir juga akan meningkat sehingga sopir dapat mencapai target yang ditetapkan koperasi.
3. Diperlukan penelitian lebih lanjut baik dengan variabel yang sama maupun yang lain untuk menambah hasanah ilmu pengetahuan yang lebih baik di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ketujuh. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Ambar Teguh Sulistiyani & Rosidah. 2009. *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Boone, Louis E & Kurtz, David L. 1984. *Principle of Management*. United States of America. Random house, Inc.
- Byars, Lloyd L. 1984. *Human Resource and Personal Management*. Printed In The United States of America. Irwin.
- Dessler, Gary. 2011. *Human Resource Management*. Edisi 12, New Jersey, Pearson.
- 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 State of America. Random house, Inc.
- Husein Umar. 2013. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan Paradigma Pasitivistik dan Berbaris Pemecahan Masalah*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- I Komang Wardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta.
- 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.
- Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- 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, Sondong P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima belas. Jakarta. PT. Bumi Askara.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga. Yogyakarta. YKPN.
- Sinungan, Muchdaysyah. 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, Effetive Organizations*. United State of America. Kent Publishing Company.
- Sugiyono. 2013. *Metode Statistika Untuk Penelitian*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitin Pendidikan*. Bandung. Alfabeta.
- T. Hani Handoko. 2010. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta. BPFE.
- Veithzal Rivai Zainal, dkk. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Ketujuh. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Veithzal Rivai Zainal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Tita Rosita (2008), *Hubungan kerja dengan Kinerja Karyawan* (Study pada Restoran Ichi Bento cabang jalan Dr Setia Budhi), Skripsi, Bandung.
- Asbakhul Ulum (2010), *Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan* (Study pada perusahaan daerah air minum (PDAM), Skripsi, Kota Blitar.
- Puji Astuti (2013), *Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai* (Study pada Kantor Kecamatan Sambutan), Skripsi, Kota Samarinda.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

“HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA SOPIR ANGKUTAN KOTA PADA KOPERASI JASA ANGKUTAN USAHA BERSAMA (KAUBER) KOTA BOGOR”

A. Petunjuk Pengisian Kuesioner

- Berilah tanda Checklist (√) untuk setiap jawaban pertanyaan yang paling tepat dan sesuai dengan keadaan dan mencerminkan pilihan Bapak/Ibu/Sdr/I yang paling Objektif.
- Setiap pertanyaan membutuhkan satu jawaban saja.
- Setiap pertanyaan mempunyai lima jawaban, yaitu:
 - a. SS = Sangat Sering(5)
 - b. S = Sering (4)
 - c. J = Jarang (3)
 - d. KK = Kadang - Kadang (2)
 - e. TP = Tidak Pernah (1)

B. Identitas Responden

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin : (1)Laki-laki (2)Perempuan
3. Usia : Tahun
4. Lama Bekerja : Tahun
5. Pendidikan Terakhir:

VARIABEL DISIPLIN (X)

I. KEHADIRAN						
NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	J	KK	TP
1	Sopir hadir setiap hari					
2	Dalam bekerja Sopir selalu mengikuti tata tertib yang berlaku					
3	Sistem pendataan kehadiran diperusahaan sudah efektif					
II. WAKTU KERJA						
NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	J	KK	TP
1	Sopir datang dan pulang tepat waktu					
2	Melaksanakan kerja pada jam kerja					
3	Sopir wajib mentaati jam kerja					
III. PERATURAN BERPAKAIAN						
NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	J	KK	TP
1	Sopir menjaga penampilan, kebersihan, dan keterampilan					
2	Sopir menggunakan pakaian sesuai dengan ketentuan					
3	Sopir disiplin pada pakaian					
IV. PERATURAN MELAKUKAN PEKERJAAN						
NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	J	KK	TP
1	Sopir teliti dalam bekerja					
2	Mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien					
3	Fokus dalam bekerja					
V. PERATURAN PEGAWAI						
NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	J	KK	TP
1	Sopir siap bekerja					
2	Sopir taat pada peraturan yang ditetapkan					
3	Soir mampu bekerjasama dengan baik dalam pekerjaan					

VARIABEL PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

I. TINGKAT PEROLEHAN HASIL						
NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	J	KK	TP
1	Sopir selalu berusaha untuk memaksimalkan hasil pekerjaan yang dilakukan					
2	Adanya bonus untuk sopir yang mencapai target dalam pekerjaan					
3	Penghargaan diberikan kepada sopir yang dapat mencapai target pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan					
II. KUALITAS YANG DIHASILKAN						
NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	J	KK	TP
1	Mutu dari hasil kerja sopir selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan					
2	Sopir merasa bahwa pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan					
3	Sopir selalu berusaha untuk memaksimalkan hasil pekerjaan yang dilakukan					
III. TINGKAT KESALAHAN						
NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	J	KK	TP
1	Sopir selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan					
2	Jika terdapat kesalahan prosedur dalam pekerjaan sopir selalu membicarakan kepada pemimpin					
3	Sopir selalu mencatat pekerjaan yang akan dikerjakan untuk menghindari kesalahan dalam pekerjaan					
IV. WAKTU YANG DIBUTUHKAN						
NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	J	KK	TP
1	Sopir mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya					
2	Sopir sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan					
3	Sopir akan menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan tepat waktu					



**KOPERASI JASA ANGKUTAN USAHA BERSAMA
"KAUBER"**

Nomor Badan Hukum: 54/BH/XIII.5/Kankop, 29 April 2013
 Jl. Raya Tajur Blk. No. 54 RT 001004 Kel. Pakuan Kec. Bogor Selatan
 Jl. Raya HR. Edi Sukma No. 531 Cigombong Kab. Bogor
 Telp. 0251 – 7557156 – 8222364 Fax: 0251 – 8335623
 email:kop_kauber@yahoo.com



SURAT KETERANGAN

NO : 024/SK/PN/V/2018

Yang Bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhtar
 Jabatan : PENGURUS KOPERASI

Dengan ini Menerangkan bahwa :

Nama : Erwan Syahwira
 NPM : 021114538
 Fakultas : Ekonomi Universitas Pakuan Bogor
 Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Bahwa nama tersebut diatas adalah Mahasiswa yang telah melakukan kegiatan riset mengenai "Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Sopir Angkutan Kota pada "KOPERASI JASA ANGKUTAN USAHA BERSAMA(KAUBER) KOTA BOGOR" sejak bulan Januari 2018 s.d bulan Mei 2018.

Selama melakukan riset di koperasi, Mahasiswa tersebut bertindak aktif dalam melakukan wawancara dan pengamatan pada koperasi kami.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya untuk di pergunakan sebagaimana mestinya.

Bogor, 24 Mei 2018

Muhtar

PENGURUS KOPERASI