



**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI  
DI SEAMEO BIOTROP TAJUR**

Skripsi

Dibuat Oleh:  
Albi Fadillah  
021118019

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR**

**November 2022**



**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI DI SEAMEO  
BIOTROP**

Skripsi

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

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)



Ketua Program Studi Manajemen  
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI DI SEAMEO BIOTROP TAJUR

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus  
Pada hari Jumat, 21 November 2022

Albi Fadillah  
021118019

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang  
( Dr. H. Hari Muharam, SE, MM, CSEP, CPMP, Cesther)



---

Ketua Komisi Pembimbing  
( Tutus Rully, SE, MM)



---

Anggota Komisi Pembimbing  
( Dewi Atika, SE.,MSi)



---

---

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Albi Fadillah

NPM : 0211 18 019

Judul Skripsi : Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi di SEAMEO Biotrop

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Oktober 2022



Albi Fadillah  
0211 18 019

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun  
2022 Hak Cipta Dilindungi Undang-undang**

*Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.*

*Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.*

*\*) Tahun 2022*

## ABSTRAK

ALBI FADILLAH. 021118019. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di SEAMEO Biotrop. Dibawah bimbingan : TUTUS RULLY dan DEWI ATIKA. 2022.

Dalam suatu organisasi, salah satu faktor yang harus diperhatikan adalah sumber daya manusia, yaitu orang atau individu yang memberikan tenaga, bakat, dan kreatifitas serta usaha demi kemajuan organisasi yang bersangkutan. Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting yang dapat mengendalikan organisasi untuk mencapai tujuan. Diperlukan adanya seorang karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik yang mampu berkontribusi penuh terhadap organisasi sehingga dapat menciptakan produktivitas yang tinggi. SEAMEO Biotrop adalah perusahaan biologi tropika di kawasan Asia Tenggara termasuk di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif eksploratif dengan menggunakan metode *kuantitatif*. Metode pengolahan data yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan korelasi *rank spearman*. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 31 orang dengan metode yang di gunakan adalah *nonprobability sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, buku dan juga melalui penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengolahan data Hasil analisis deskriptif pada SEAMEO Biotrop bagian produksi mengenai disiplin kerja karyawan diperoleh bahwa hasil uji analisis koefisien korelasi rank spearman, diperoleh nilai r atau nilai korelasi sebesar = 0,959. Yang menunjukkan bahwa tingkat hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan berada pada kategori sangat kuat. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi di SEAMEO Biotrop.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan

## PRAKATA

Segala Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. Karena berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Produksi di SEAMEO Biotrop Tajur”** sebagai salah satu syarat kelulusan pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Skripsi ini tidak lepas dari kesalahan dan jauh dari sempurna. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun sehingga dapat berguna baik bagi penulis sendiri maupun pembaca pada umumnya.

Dalam penyusunan Skripsi ini, penulis telah mendapat bantuan serta dukungan. Baik secara moril maupun materil. Untuk itu dalam kesempatan ini menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua dan Kakak penulis yang telah memberikan doa, kasih sayang, motivasi dan dukungannya baik moral maupun materil sehingga proposal penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.
2. Bapak Prof. Dr. rer. Pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc.Selaku Rektor Universitas Pakuan
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, AK., M.M., CA., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., M.M., CA. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Doni Wihartika, S.pi., M.M., Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Ibu Tutus Rully, S.E., M.M., Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah memberikan arahan dan masukan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Ibu Dewi Atika, S.E., M.Si., Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah memberikan arahan dan masukan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen, Staff Tata Usaha dan Karyawan Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
9. Ibu Yuni Puspitasari, M.M selaku Manager di SEAMEO Biotrop Tajur yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian.
10. Ibu Lillys Betty Yuliawati,S.Si yang memberi pengarahan saat melakukan magang.
11. Rekan-rekan kelas A-B manajemen angkatan 2018 yang selalu memberikan dukungan kepada penulis.
12. Kepada teman-teman seperjuangan Sisil, Mulyana, Icing, Rangga, Chiver, Bekti, Farha, Meylinda, Ari, Audrey, Faizi, Bayu.yang selalu memberi motivasi kepada penulis serta menjadi teman diskusi saat penyusunan proposal penelitian ini.
13. Kepada Fahira Zahra yang selalu menjadi support system saya untuk mengerjakan skripsi.

14. Pihak yang terlibat dalam skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Akhir kata dengan penuh rasa hormat dan kerendahan hati, peneliti berharap semoga proposal penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi peneliti dan semua pihak.

Bogor, Oktober 2022

Albi Fadillah

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN &amp; PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN</b>	<b>Error! Bookmark not c</b>
<b>LEMBAR HAK CIPTA.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>PRAKATA .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	8
1.2.1. Identifikasi Masalah .....	8
1.2.2. Perumusan Masalah .....	8
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian .....	8
1.3.1. Maksud Penelitian.....	8
1.3.2. Tujuan Penelitian .....	8
1.4. Kegunaan Penelitian .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>10</b>
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.2. Disiplin Kerja .....	12
2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja.....	12
2.2.2. Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	13
2.2.3. Indikator Disiplin .....	14
2.2.4. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja.....	15
2.3. Produktivitas Kerja.....	17
2.3.1. Pengertian Produktivitas Kerja .....	17
2.3.2. Indikator Produktivitas .....	18
2.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	19

2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran.....	19
2.4.1. Penelitian Sebelumnya.....	19
2.4.2. Kerangka Pemikiran .....	23
2.4.3. Hipotesis Penelitian .....	24
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>25</b>
3.1. Jenis Penelitian .....	25
3.2. Objek, Unit Analisis, Dan Lokasi Penelitian .....	25
3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian .....	25
3.3.1. Jenis Data .....	25
3.3.2. Sumber Data.....	25
3.4. Operasional Variabel .....	26
3.5. Metode Penarikan Sampel .....	27
3.6. Metode Pengumpulan Data .....	27
3.7. Uji Instrument.....	29
3.7.1. Uji Validitas .....	29
3.7.2. Uji Realibilitas .....	31
3.8. Metode Analisis Data .....	32
3.8.1. Analisis Deskriptif .....	32
3.8.2. Analisis Kuantitatif .....	33
3.8.3. Analisis Korelasi Rank Spearman.....	33
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>35</b>
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	35
4.1.1. Sejarah Singkat SEAMEO Biotrop.....	35
4.1.2. Struktur Organisasi SEAMEO Biotrop.....	35
4.1.3. Profil Responden.....	37
4.2. Analisis Data .....	39
4.2.1. Displin Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi SEAMEO Biotrop....	39
4.2.2. Produktivitas Kerja pada Bagian Produksi SEAMEO Biotrop.....	46
4.2.4. Analisis Korelasi Rank Spearman.....	56
4.3. Pembahasan .....	57
4.3.1. Disiplin kerja Karyawan Pada Bagian Produksi SEAMEO Biotrop ...	57
4.3.2. Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi SEAMEO Biotrop.....	57
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>60</b>

5.1. SIMPULAN.....	60
5.2. SARAN .....	60
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>62</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>64</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>65</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Produktivitas Karyawan SEAMEO Biotrop Tahun 2020-2021 .....	3
Tabel 1.2 Produk Bibit Standar Dan Bibit Gagal SEAMEO Biotrop Pada Tahun 2020-2021 .....	4
Tabel 1.3 Penilaian Kinerja SEAMEO Biotrop Tahun 2020-2021.....	4
Tabel 1.4 Standar Penilaian Kinerja SEAMEO Biotrop Tahun 2020-2021 .....	4
Tabel 1.5 Data Produksi periode 2020-2021 bagian Produksi di SEAMEO Biotrop.....	5
Tabel 1.6 Hasil Rekapitulasi Bibit Tahun 2020-2021.....	6
Tabel 1.7 Absensi periode 2020-2021 Bagian Produksi SEAMEO Biotrop. ....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	19
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Produksi di SEAMEO Biotrop. ....	26
Tabel 3.2 Skala Likert Untuk Variabel Disiplin Kerja .....	28
Tabel 3.3 Skala Rating Untuk Variabel Produktivitas Kerja .....	28
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan .....	30
Tabel 3.5 Kriteria Uji Reliabilitas .....	32
Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin kerja dan Produktivitas kerja karyawan .....	32
Tabel 3.7 Kriteria Interpretasi Hasil.....	33
Tabel 3.8 Koefisien Korelasi dan Tafsirnya .....	34
Tabel 4.1 Jawaban responden mengenai karyawan hadir tepat waktu.....	39
Tabel 4.2 Jawaban responden mengenai ketepatan menggunakan waktu kerja .....	40
Tabel 4.3 Jawaban responden mengenai karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan .....	40
Tabel 4.4 Jawaban responden mengenai Karyawan menjalankan aturan perusahaan yang telah ditetapkan.....	41
Tabel 4.5 Jawaban responden mengenai Karyawan selalu berpakaian sopan dan menggunakan tanda pengenal .....	42
Tabel 4.6 Jawaban responden mengenai Menggunakan dan memelihara fasilitas di lingkungan kerja.....	42
Tabel 4.7 Jawaban Responden mengenai Karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan jujur .....	43

Tabel 4.8 Jawaban responden mengenai Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan .....	44
Tabel 4.9 Jawaban responden mengenai Karyawan tidak menunda pekerjaan .....	44
Tabel 4.10 Rekapitulasi dan Rata-Rata Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja .....	45
Tabel 4.11 Tabel Kriteria Interpretasi Hasil Disiplin Kerja.....	46
Tabel 4.12 Jawaban Responden mengenai Karyawan menghasilkan mutu sesuai dengan standar yang ditetapkan .....	46
Tabel 4.13 Jawaban responden mengenai Karyawan bekerja dengan teliti.....	47
Tabel 4.14 Karyawan meminimalkan kesalahan dalam bekerja .....	48
Tabel 4.15 Jawaban responden mengenai Karyawan melampaui target yang sudah ditetapkan .....	48
Tabel 4.16 Jawaban responden mengenai Karyawan mampu bekerja secara maksimal .....	49
Tabel 4.17 Jawaban responden mengenai Karyawan memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan perusahaan .....	50
Tabel 4.19 Jawaban responden mengenai Karyawan mengatasi pekerjaan yang telah diberikan.....	51
Tabel 4.20 Jawaban responden mengenai Karyawan disiplin waktu dalam bekerja .....	52
Tabel 4.21 Jawaban responden mengenai Karyawan melakukan hal-hal yang menghindari bosan kerja .....	53
Tabel 4.22 Jawaban responden mengenai Lingkungan kerja yang nyaman .....	53
Tabel 4.23 Jawaban responden mengenai Karyawan memiliki ambisi untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target.....	54
Tabel 4.24 Rekapitulasi Dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Pada Variabel Produktivitas kerja Karyawan .....	55
Tabel 4.25 Tabel Kriteria Interpretasi Hasil Produktivitas Kerja .....	55
Tabel 4.26 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman .....	56
Tabel 4.27 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi Rank Spearman .....	56

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Konstelasi Penelitian .....	24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi SEAMEO Biotrop .....	36
Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden .....	37
Gambar 4.3 Pendidikan Terakhir Responden .....	37
Gambar 4.4 Usia Responden.....	38
Gambar 4.5 Masa Kerja .....	38

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	65
Lampiran 2. Tabulasi Jawaban Kuesioner Penelitian .....	68
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas X, Y .....	70
Lampiran 4. Uji Reliabilitas X, Y .....	73
Lampiran 5. Surat Permohonan Magang .....	75
Lampiran 6. Surat Pernyataan Telah Melakukan Riset.....	76

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Dalam suatu organisasi, salah satu faktor yang harus diperhatikan adalah sumber daya manusia, yaitu orang atau individu yang memberikan tenaga, bakat, dan kreatifitas serta usaha demi kemajuan organisasi yang bersangkutan.

Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting yang dapat mengendalikan organisasi untuk mencapai tujuan. Diperlukan adanya seorang karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik yang mampu berkontribusi penuh terhadap organisasi sehingga dapat menciptakan produktivitas yang tinggi. Karyawan adalah SDM yg bertindak menjadi penggerak organisasi. Berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yg sudah ditentukan, salah satu faktornya terpaut pada pegawai yg terdapat pada instansi tersebut. Dengan tidak adanya pegawai sangat tidak mungkin seluruh yg dikerjakan mampu dilaksanakan serta tujuan instansi mampu terlaksana. Untuk mencapai tujuan instansi bisa ditinjau dari kemampuan pegawai. Kemampuan pegawai yg tinggi bakal membantu pencapaian misi instansi secara maksimal, seperti itu kebalikannya (Oktaria, 2020).

Menurut Hasibuan (2017) sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Tanpa orang yang memiliki keahlian atau kompeten maka mustahil bagi organisasi untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Produktivitas menurut Hasibuan (2018), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Sedangkan Menurut Schermerharn (2018) Produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia. Sehingga produktivitas kerja karyawan dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil produksi dengan waktu yang dibutuhkan untuk memproduksi produk tersebut yang menyangkut kuantitas dan kualitas produk.

Meningkatkan produktivitas kerja berarti bekerja lebih giat dan cepat, meningkatkan mutu barang, kerja dan kehidupan. Untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi, upah yang wajar dan untuk meningkatkan kondisi kerja, perlu mempertimbangkan produktivitas sebagai faktor penyumbang terbesar. Karena manusia adalah sumber daya yang penting dan merupakan tujuan dari pembangunan, maka kita harus meningkatkan produktivitas bukan atas beban biaya mereka tetapi atas beban biaya dari waktu yang terbuang, pengurangan pegawai, birokrasi yang tidak perlu dan sebagainya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor internal, berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusia yang diarahkan secara efektif dan efisien.

Tenaga pemimpin yang mampu mengatur, mengarahkan, dan mendayagunakan sumber daya manusia sangat diperlukan. Melalui gaya kepemimpinannya, seorang pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan karyawannya. Apabila kebutuhan tersebut telah terpenuhi, maka karyawan akan bekerja semaksimal mungkin menuju peningkatan produktivitas kerja.

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memiliki peranan yang sangat penting, karena tanpa didukung sumber daya manusia yang baik perusahaan akan menghadapi masalah khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia. Untuk meminimalisasi masalah tersebut perusahaan melihat karyawan bukan lagi sebagai beban (biaya) bagi perusahaan melainkan sebagai aset (partner) dalam tempat bekerja, sehingga terciptanya hubungan yang baik antara atasan dan bawahan dalam lingkungan perusahaan.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah memperhatikan tingkat disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan penerapan yang penting bagi suatu perusahaan. Dimana, semua aktivitas kerjanya dikendalikan oleh aturan-aturan yang harus ditaati setiap karyawan sehingga mampu melaksanakan pekerjaan lebih optimal. Dorongan dari perusahaan yang setiap harinya diberlakukan sikap disiplin bagi karyawan memicu untuk lebih giat dan semangat serta menjadi pengaruh besar terhadap produktivitas kerja. Menurut Rivai (2019) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hilangnya sikap disiplin akan menurunkan efisiensi dan efektivitas tugas-tugas di perusahaan. Bila disiplin kerja tidak ditegakkan maka tujuan yang hendak dicapai tidak dapat berjalan secara efektif dan efisien dalam produktivitas karyawan.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan di SEAMEO Biotrop pada bagian produksi disiplin dan produktivitas karyawan yang terjadi di SEAMEO Biotrop pada bagian Produksi masih sangat rendah seperti datang tidak tepat waktu, keluar pada saat jam kerja menyebabkan tidak berjalannya dengan baik rencana kegiatan operasionalnya dan lingkungan kerja kurang kondusif seperti lampu kurang memadai, ventilasi udara belum cukup. Maka dari itu perlu adanya sanksi yang tegas bagi karyawan yang melanggar dan agar lebih tertib dalam bekerja di perusahaan. Untuk dapat bekerja dengan maksimal faktor lingkungan kerja seperti penerangan yang memadai, ventilasi udara di ruang kerja yang cukup dan tingkat kebisingan yang rendah menjadi daya penggerak karyawan untuk bekerja dengan nyaman. Tidak tersedianya kantin di perusahaan juga merupakan kurangnya fasilitas untuk karyawan.

Untuk itu, dengan latar belakang diatas peneliti ingin mengetahui seberapa besar hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada salah satu perusahaan, dan peneliti memutuskan penelitian ini dilakukan di sebuah perusahaan

SEAMEO BIOTROP (*Southeast Asian Regional Centre for Tropical Biology*) adalah lembaga regional yang berada di bawah struktur Sekretaris Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia (Sekjen Kemendikbud) dan merupakan salah satu dari 26 lembaga atau pusat di bawah koordinasi Organisasi Menteri-menteri Pendidikan se-Asia Tenggara (*Southeast Asian Ministers of Education Organization – SEAMEO*). Mempunyai Divisi Produksi (Kultur jaringan) yang memproduksi bibit Pisang, Talas Jepang, Buah Tin, Kentang, dan Rumput Laut di SEAMEO Biotrop dimana berdasarkan hasil dari observasi peneliti bahwa SEAMEO Biotrop diarahkan untuk menumbuh kembangkan SDM melalui kegiatan pendidikan, pelatihan, kursus jangka pendek, seminar, lokakarya, dan symposium dan meningkatkan kinerja program-program BIOTROP.

Demikian halnya dengan SEAMEO Biotrop adalah perusahaan biologi tropika di kawasan Asia Tenggara termasuk di Indonesia. SEAMEO Biotrop secara resmi didirikan pada tanggal 6 Februari 1968 dengan tujuan untuk meningkatkan kapasitas sumberdaya manusia, yaitu untuk mengatasi masalah masalah biologi tropika di kawasan Asia Tenggara melalui pendidikan.

Tinggi atau rendahnya produktivitas kerja karyawan antara lain dapat dilihat pada pencapaian target produksi. Untuk melihat keberhasilan pemanfaatan karyawan dapat dilihat dari produktivitasnya. Menurut Busro (2018) Produktivitas kerja merupakan hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya.

Berikut ini adalah tabel produktivitas kerja karyawan pada tahun 2020 sampai 2021 pada divisi Produksi di SEAMEO Biotrop.

Tabel 1.1

Data Produktivitas Karyawan SEAMEO Biotrop Tahun 2020-2021

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Hasil Produksi (Tahun)	Produktivitas (Pot)	Standar Produksi (Pot)
2020	31	355.466	11.466	16.268
2021	31	326.859	10.543	15.345

Sumber: Divisi Produksi SEAMEO Biotrop Tajur 2020-2021

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, dapat dilihat bahwa produktivitas karyawan pada bagian Produksi di SEAMEO Biotrop tahun 2020-2021 mengalami penurunan dan belum mampu memenuhi standar produksi. Produktivitas pada tahun 2020 sebesar 11.466/pot menurun pada tahun 2021 sebesar 10.543/pot. Hal ini menandakan turunnya produktivitas karyawan pada bagian Produksi di SEAMEO Biotrop pada tahun 2020-2021.

Berikut rumus produktivitas karyawan

$$\text{Produktivitas Total} = \frac{\text{Total Keluaran}}{\text{Total Masukan}}$$

Berikut Data Produk Bibit Standar Dan Bibit Gagal SEAMEO Biotrop Pada Tahun 2020-2021 :

Tabel 1.2  
Produk Bibit Standar Dan Bibit Gagal SEAMEO Biotrop Pada Tahun 2020-2021

Tahun	Total Produk Standar	Produk Rusak/Gagal
2020	355.466	2.234
2021	326.859	1.050

Sumber: Divisi Produksi SEAMEO Biotrop Tajur 2020-2021

Berdasarkan tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa produk barang standar di tahun 2020 SEAMEO Biotrop sebanyak 355.466 satuan, pada tahun 2021 sebanyak 326.859 satuan. Dilihat produk bibit gagal pada tahun 2020 sebanyak 2.234, di tahun 2021 sebanyak 1.050. Hal ini membuktikan bahwa produk bibit standar dan bibit gagal SEAMEO Biotrop semakin menurun.

Tabel 1.3  
Penilaian Kinerja SEAMEO Biotrop Tahun 2020-2021

Divisi Produksi SEAMEO Biotrop		
2020 (%)	2021(%)	Angka Harapan (%)
85,96	85,17	85,01

Sumber: Divisi Produksi SEAMEO Biotrop Tajur 2020-2021

Berdasarkan data tabel 1.3 dapat dilihat bahwa dalam penilaian kinerja tahun 2020 mempunyai total rata-rata 85,96%, lalu pada tahun 2021 menurun menjadi 85,17 %. Seperti diketahui bahwa dalam melakukan suatu pekerjaan banyak faktor yang mempengaruhi Produktivitas seperti Penilaian Kinerja. Maka dari itu, sebagai pimpinan perlu adanya tindak lanjut dari atasan untuk lebih mengawasi kinerja karyawannya ataupun memperhatikan karyawannya. Berikut adalah Standar dari penilaian di bagian Produksi SEAMEO Biotrop.

Tabel 1.4  
Standar Penilaian Kinerja SEAMEO Biotrop Tahun 2020-2021

Standar Nilai Kinerja SEAMEO Biotrop		
No	Nilai (%)	Kategori

1	86 - ke atas	Sangat Baik
2	85 – 76	Baik
3	75 – 64	Cukup
4	63– 50	Kurang
5	49 ke bawah	Buruk

Sumber: Divisi Produksi SEAMEO Biotrop Tajur 2020-2021

Berdasarkan tabel 1.4 standar nilai kerja digunakan bertujuan untuk mengukur kinerja karyawan. Penilaian prestasi kerja karyawan SEAMEO Biotrop dilakukan setiap satu tahun sekali. Penilaian prestasi kerja ini bertujuan untuk peningkatan prestasi. Dengan adanya penilaian prestasi kinerja, SEAMEO Biotrop selalu mengevaluasi agar kedepannya dapat lebih baik lagi.

Tabel 1.5

Data Produksi periode 2020-2021 bagian Produksi di SEAMEO Biotrop.

Bulan	Tahun					
	2020			2021		
	Target Produksi (pcs)	Realisasi Produksi (pcs)	Persentase Produksi (%)	Target Produksi (pcs)	Realisasi Produksi	Persentase Produksi (%)
Januari	40.000	32.980	82	40.000	25.030	63
Februari	40.000	26.278	65	40.000	20.455	51
Maret	40.000	25.825	64	40.000	23.180	58
April	40.000	30.564	76	40.000	25.925	65
Mei	40.000	29.850	74	40.000	28.231	70
Juni	40.000	36.120	90	40.000	21.678	54
Juli	40.000	35.250	88	40.000	29.720	74
Agustus	40.000	27.243	68	40.000	35.090	87
September	40.000	33.457	83	40.000	35.010	87
Oktober	40.000	27.320	68	40.000	32.900	82
November	40.000	25.110	62	40.000	24.890	62
Desember	40.000	25.469	63	40.000	24.750	61

TOTAL	480.000	355.466	73,6	480.000	326.859	67,8
-------	---------	---------	------	---------	---------	------

Sumber: Divisi Produksi SEAMEO Biotrop Tajur 2020-2021

Berdasarkan tabel 1.5 diatas dapat dilihat bahwa realisasi produksi terendah berada di tahun 2021 di bulan Februari dengan realisasi sebesar 51%, dan total produksi terbesar berada di tahun 2020 di bulan Juni dengan realisasi sebesar 90%. Hal ini membuktikan bahwa SEAMEO Biotrop memperlihatkan produksi produknya turun setiap tahunnya. Total produksi pada tahun 2020 sebanyak 355.466, pada tahun 2021 sebanyak 326.859. Produksi ini akan terus ditingkatkan untuk menaikkan perolehan penjualan setiap tahunnya.

Tabel 1.6

Hasil Rekapitulasi Tahun	Bibit 2020-2021	
	2020	2021
Produk Bibit	Realisasi (pcs)	Realisasi (pcs)
Pisang Cavendhis	61.062	58.567
Talas Jepang	76.328	59.564
Buah Tin	77.076	73.567
Kentang	64.276	59.342
Rumput Laut	76.724	75.203
TOTAL	355.466	326.859

Sumber: Divisi Produksi SEAMEO Biotrop Tajur 2020-2021

Berdasarkan tabel 1.6 hasil produksi setiap bibitnya mengalami fluktuasi setiap tahunnya. Perolehan terbesar terjadi pada bibit Buah Tin sebesar 77.076 pcs pada tahun 2020 sedangkan pada tahun 2021 menurun sebesar 73.567 pcs. Dan perolehan produksi bibit terendah terjadi di bibit Kentang pada tahun 2021 sebesar 59.342 pcs.

Salah satu dari aspek kekuatan sumber daya manusia adalah disiplin kerja, karena mempunyai dampak kuat bagi organisasi atau lembaga untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang telah direncanakan oleh organisasi. Tingginya disiplin kerja karyawan akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan sehingga dapat menciptakan produktivitas yang tinggi. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Menurut Hasibuan (2016) "Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang

untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”.

Adapun masalah yang terjadinya ketidakhadiran yang menyebabkan turunnya produktivitas pegawai pada tahun 2020-2021. Setiap bulannya sering sekali pegawai mengalami ketidakhadiran yang naik turun dengan jumlah pegawai sebanyak 31 orang.

Tabel 1.7 Absensi Tahun 2020-2021 Bagian Produksi SEAMEO Biotrop.

No	Bulan	Hari Kerja	2020			Hari Kerja	2021		
			S	I	A		S	I	A
1	Januari	27	14	7	4	22	4	34	2
2	Februari	23	10	13	2	21	5	17	1
3	Maret	21	27	20	4	22	6	21	0
4	April	21	13	12	2	22	5	11	2
5	Mei	23	6	2	0	21	6	15	0
6	Juni	23	7	14	2	23	3	10	2
7	Juli	23	5	27	1	22	16	23	1
8	Agustus	22	16	20	0	21	4	17	1
9	September	21	25	7	0	21	4	18	0
10	Oktober	23	6	45	3	23	3	12	0
11	November	21	6	25	2	21	8	15	1
12	Desember	21	8	23	1	21	6	8	0
TOTAL			70	201	10		143	215	21

Sumber: Divisi Produksi SEAMEO Biotrop Tajur 2020-2021

Berdasarkan dari tabel 1.7 absensi karyawan menunjukkan bahwa absensi karyawan selama satu periode 2020-2021 mengalami *fluktuatif*, dimana diketahui bahwa dari keseluruhan karyawan tersebut pada tiap bulannya masih dijumpai adanya sebagian karyawan yang tidak hadir pada hari kerja. Dengan jumlah Alfa 10 pada tahun 2020 meningkat pada tahun 2021 dengan jumlah Alfa sebesar 21, Hal ini menandakan masih kurangnya disiplin kerja karyawan bagian produksi SEAMEO Biotrop.

Salah satu dari aspek kekuatan sumber daya manusia adalah disiplin kerja, karena mempunyai dampak kuat bagi organisasi atau lembaga untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang telah direncanakan oleh organisasi. Tingginya disiplin kerja karyawan akan mampu mencapai efektivitas kerja yang

maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan sehingga dapat menciptakan produktivitas yang tinggi. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Menurut Hasibuan (2017) “Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”.

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas, maka penelitian ini mengambil judul **“HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI DI SEAMEO BIOTROP”**.

## **1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini di bagian Produksi SEAMEO Biotrop adalah mengenai hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja :

1. Tingkat produktivitas karyawan SEAMEO Biotrop bagian produksi masih belum mampu berada di kategori baik.
2. Penilaian Kinerja mengalami penurunan
3. Hasil produksi pada SEAMEO Biotrop belum mencapai target produksi, dan selalu menurun dalam realisasinya dari tahun 2020-2021. Sehingga, kurangnya disiplin yang baik menjadikan produktivitas menjadi turun.
4. Tingkat Absensi yang masih tinggi.

### **1.2.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah adalah :

1. Bagaimana Disiplin kerja karyawan bagian Produksi SEAMEO Biotrop?
2. Bagaimana Produktivitas kerja karyawan bagian Produksi SEAMEO Biotrop?
3. Bagaimana hubungan Disiplin kerja dan Produktivitas kerja pada bagian Produksi di SEAMEO Biotrop?

## **1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1. Maksud Penelitian**

Dalam topik penelitian yang terdiri dari satu variabel, maksud penelitian adalah untuk mengetahui hubungan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan , menyimpulkan hasil penelitian, serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

### **1.3.2. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah di atas tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja karyawan bagian produksi SEAMEO Biotrop.
2. Untuk mengetahui bagaimana produktivitas kerja karyawan bagian produksi SEAMEO Biotrop.
3. Untuk mengetahui apakah ada hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan bagian produksi SEAMEO Biotrop.

#### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian mencakup dua hal yaitu :

- a. Kegunaan Praktis, yaitu untuk membantu memecahkan dan mengantisipasi masalah yang ada pada lokasi yang diteliti, yang dapat berguna bagi pengambilan keputusan manajemen dan bisnis oleh pihak internal SEAMEO Biotrop dan pihak eksternal yang terkait.
- b. Kegunaan Teoritik, yaitu untuk memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan dibidang ekonomi manajemen pada umumnya dan khususnya pada Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2. 1. 1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber Daya Manusia adalah unsur yang paling penting dalam sebuah perusahaan, karena SDM satu-satunya unsur yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kebutuhan, motivasi, dan sebagainya dibandingkan unsur perusahaan lainnya. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Untuk itu manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan

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

Berikut beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa para ahli, diantaranya :

Menurut Ganyang (2018) manajemen sumber daya manusia terdiri dari dua makna yaitu manajemen dan sumber daya manusia. Kata manajemen sering dimaknai sama dengan kata to manage yang berarti mengelola. Kata mengelola mengandung makna perencanaan, pengorganisasian, penempatan, kepemimpinan, dan pengendalian dalam rangka mencapai tujuan perusahaan baik secara bersama-sama maupun melalui karya orang lain. Sumber daya manusia adalah setiap individu, kelompok, dan semua pihak yang terkait dengan perusahaan.

Menurut Flippo (2018) manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumberdaya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut Bowin and Harvey, (2016) manajemen sumber daya manusia adalah bidang yang melibatkan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif sebagai factor kunci dalam membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan”.

Menurut Hasibuan (2016) manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Menurut Kasmir (2017) manajemen sumber daya manusia adalah Proses pengelolaan manusia, melalui rencana, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta

menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan.

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

Menurut Al Fadjar (2018), tujuan utama manajemen sumber daya manusia dijabarkan menjadi empat tujuan inti antara lain yaitu :

1. Tujuan Organisasi Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.
2. Tujuan Fungsional Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.
3. Tujuan Sosial Ditujukan secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisir dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumberdayanya dapat menyebabkan hambatan bagi masyarakat.
4. Tujuan Personal Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan kapan para karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan, dimutasi atau dimotivasi untuk meningkatkan kinerja. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

### **2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2018) fungsi MSDM adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (Planning) Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.
2. Pengorganisasian (Organizing) Kegiatan untuk mengorganisir semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integritas, dan koordinasi dalam bagan organisasi

3. Pengarahan (Directing) Kegiatan mengarahkan semua pegawai agar mau bekerjasama secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.
4. Pengendalian (Controlling) Kegiatan mengendalikan semua pegawai agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana perusahaan.
5. Pengadaan Tenaga Kerja (Procurement) Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan (Development) Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi (Compensation) Pemberian balas jasa langsung (direct), dan tidak langsung (indirect), berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian (Integration) Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan (Maintenance) Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawainya.
10. Kedisiplinan (Discipline) Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
11. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (Separation) Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

## **2.2. Disiplin Kerja**

### **2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis ataupun tidak serta sanggup menjalankannya.

Adapun definisi disiplin menurut para ahli :

Menurut Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Rivai (2018) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk

mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Mangkunegara (2018) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan dan kehendak untuk menaati peraturan.

Berdasarkan penjelasan para ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap yang tercermin dari perbuatan atau tingkah laku karyawan, berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Dan dapat disimpulkan juga bahwa disiplin merupakan proses kesediaan kesadaran maupun sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan dalam menaati atau menjalankan standar-standar dan norma-norma perusahaan baik perorangan maupun kelompok.

### **2.2.2. Jenis-Jenis Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara (2017) jenis-jenis disiplin kerja dibagi menjadi 2 bentuk yaitu:

#### **1. Disiplin preventif**

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

#### **2. Disiplin korektif**

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut Afandi (2018) jenis-jenis disiplin kerja adalah sebagai berikut:

#### **1. Disiplin Preventif**

Adalah disiplin pencegahan agar terhindar dari pelanggaran peraturan organisasi, yang ditunjukkan untuk mendorong karyawan agar disiplin diri dan

mentaati dan mengikuti berbagai standar dan peraturan yang telah ditetapkan.

2. Disiplin Korektif

Merupakan disiplin yang dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan dan mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan.

3. Disiplin Progresif Merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.

### 2.2.3. Indikator Disiplin

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

Menurut Hasibuan (2017) menjelaskan disiplin kerja memiliki indikator sebagai berikut :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan Kemampuan ikut 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 kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar ia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para karyawannya. Pemimpin harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan 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.

4. Sanksi hukuman

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

Adapun menurut Afandi (2018) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. a) Ketaatan waktu
- b) Masuk kerja tetap waktu

- c) Penggunaan waktu secara efektif
  - d) Tidak pernah mangkir/ tidak kerja
2. Tanggung jawab kerja
    - a) Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
    - b) Target pekerjaan
    - c) Membuat laporan kerja harian

Adapun menurut Sutrisno (2016) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Taat terhadap aturan waktu
2. Taat terhadap peraturan perusahaan
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

#### **2.2.4. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2018) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi ditegakannya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berfikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering izin keluar.

- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan

dalam perusahaan Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada

aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Bila aturan disiplin hanya menurut selera pimpinan saja, atau berlaku untuk orang tertentu saja, jangan diharapkan bahwa para karyawan akan mematuhi aturan tersebut. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian para karyawan akan mendapatkan suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya akan berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian, maka semua karyawan akan benar-benar terhindar dari sikap sembojoro, asal jadi seenaknya dalam perusahaan. Sebaliknya, bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan, walaupun sudah terang-terangan karyawan tersebut melanggar disiplin, tetapi tidak ditegur atau dihukum, maka akan berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apapun juga. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Untuk sebagian karyawan yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan seperti ini tidak perlu, tetapi bagi karyawan lainnya, tegaknya disiplin masih perlu agar dipaksakan agar mereka tidak berbuat semaunya dalam perusahaan.

f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin di dengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam arti jarak batin. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan.

g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Pemimpin yang kurang baik, yang memakai kekuasaannya dengan sewenang-wenang dan menggunakan ancaman terus-menerus, kadang dapat memperoleh apa yang tampak sebagai disiplin yang baik, namun rasa gelisah dan tidak tentram yang timbul dari peraturan yang keras dan paksaan saja dapat meledak di muka pemimpin setiap waktu.

## **2. 3. Produktivitas Kerja**

### **2.3.1. Pengertian Produktivitas Kerja**

Setiap organisasi akan selalu berupaya agar para anggota atau pekerja yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas kerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja merupakan suatu istilah yang sering digunakan dalam perencanaan pengembangan industri pada khususnya dan perencanaan pengembangan ekonomi nasional pada umumnya. Pengertian produktivitas pada umumnya lebih dikaitkan dengan pandangan produksi dan ekonomi, sering pula dikaitkan dengan pandangan sosiolog. Tidak dapat diingkari bahwa pada akhirnya apapun yang dihasilkan melalui kegiatan organisasi dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat termasuk dalam tenaga kerja itu sendiri.

Menurut Busro (2018) Produktivitas kerja merupakan hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil (output) dan masukan (input). Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai.

Menurut Busro (2018), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana.

Menurut Sutrisno (2016), produktivitas kerja adalah suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk seorang tenaga kerja.

Menurut Kusnadi (2016) produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Berdasarkan uraian yang telah disebutkan dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah jumlah produksi yang dicapai atau dihasilkan oleh seseorang atau sekelompok kerja dalam periode tertentu dengan perbandingan secara keseluruhan antara keluaran dan masukan yang dipergunakan dalam waktu tertentu pula.

### **2.3.2. Indikator Produktivitas**

Produktivitas yang meningkat akan memudahkan perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan dengan baik produktivitas kerja karyawan. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan meningkat atau tidak diperlukan penilaian produktivitas. Penilaian produktivitas dapat dilakukan dengan melihat beberapa indikator.

Menurut Edy Sutrisno (2017), indikator produktivitas antara lain :

1. Kemampuan  
Kemampuan, mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat tergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai  
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai, hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
3. Semangat kerja  
Ini merupakan upaya untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri  
Senantiasa megembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantanggannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

Adapun menurut Hartatik (2018) indikator Produktivitas Kerja sebagai Berikut :

1. Kualitas Pekerja
2. Kuantitas Kerja
3. Ketepatan Waktu
4. Semangat Kerja

### 2.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan perlu memperhatikan faktor – faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Terdapat banyak teori yang memuat tentang faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu peneliti akan mengutip beberapa teori mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Menurut Busro (2018) faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja:

1. Motivasi kerja karyawan.
2. Pendidikan.
3. Disiplin kerja.
4. Keterampilan.
5. Sikap etika kerja.
6. Kemampuan kerja sama.
7. Gizi dan kesehatan.
8. Tingkat penghasilan.
9. Lingkungan kerja dan iklim kerja.

Menurut Sutrisno (2017), faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, yaitu :

1. Pelatihan
2. Mental dan kemampuan fisik karyawan
3. Hubungan antara atasan dan bawahan

## 2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

### 2.4.1. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Dewi Fatmasari, Hubungan Kedisiplinan Dengan	Variabel Independen : Disiplin Kerja (X1),	Disiplin : 1) Ketepatan waktu datang ke tempat kerja, 2) Ketepatan jam pulang ke rumah, 3) Kepatuhan terhadap	Uji <i>chi Square</i>	Hubungan antara kedisiplinan dan produktifitas

	<p>Produktifitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV Jayo Agro Purwokerto, (2021)</p>	<p>Variabel Dependen: Produktivitas Kerja (Y1)</p>	<p>peraturan yang berlaku, 4) Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan dan 5) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.</p> <p>Produktivitas Karyawan : Pengetahuan, Keterampilan, kemampuan, sikap</p>		<p>kerja karyawan pada CV Jayo Agro Purwokerto kedisiplinannya baik dan produktifitasnya sangat tinggi, 85% kedisiplinannya baik dan produktifitasnya juga tinggi dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan mempunyai hubungan dengan produktifitas kerja karyawan, Semakin baik kedisiplinan karyawan maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerjanya.</p>
2	<p>Saragih, .Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Bagian Produksi Di PT.Perkebunan Nusantara ,(2019)</p>	<p>Variabel Independen : Disiplin Kerja(X1), Variabel Dependen: Produktivitas Kerja (Y1)</p>	<p>Disiplin :Tujuan dan kemampuan Tujuan,Teladan pimpinan, Balas jasa.</p> <p>Produktivitas : Pengetahuan,Keterampilan, Sikap, Perilaku.</p>	<p>Analisis korelasi</p>	<p>1. Terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara di bagian Produksi. Hasil analisis dengan menggunakan uji t menunjukkan</p>

					bahwa nilai thitung sebesar 7,6161 dan tingkat signifikan sebesar 0,000.
3	Chaibatul Umami Tanjung, Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada bagian Produksi di PT. GMZ Biomega Utama Laboratorium Kultur Jaringan, (2017)	Variabel Independen : Disiplin Kerja (X),  Variabel Dependen: Produktivitas (Y)	Disiplin kerja : Tingkat Kehadiran, Ketaatan atas atasan. Kesadaran Kerja, Tanggung Jawab  Produktivitas : Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Keandalan, Sikap	analisis korelasi Product Moment	Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Artinya semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah produktivitas kerja karyawan. Hasil ini dilihat dari analisis korelasi Product Moment $r_{xy} = 0,259$ ; $p = 0,004 < 0,010$ .
4	Adethia, Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Karyawan pada bagian	Variabel Independen :  disiplinan (X)	Disiplin : 1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Kesiapan	analisis korelasi Product Moment	hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan

	Produksi di Bio Hutanea Bogor, (2021)	Vaariabel Dependen: Produktivitas kerja(Y)	menjalankan standar kerja 4.Tingkat kewaspadaan tinggi 5.Bekerja secara etis  Produktivitas : Pengetahuan, Keterampilan,kemampuan, sikap	t	antara disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan Bio Hutanea pada bagian produksi dimana besarnya koefisien korelasi yang diperoleh adalah 0,381 dan uji keberartian korelasi 2,91 pada taraf signifikansi 5% atau taraf kepercayaan 91%.
5	Yulia Andini, Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Dafa Teknoagro Mandiri Bagian Produksi, (2019)	Variabel Independen : Disiplin Kerja(X)  Variabel Dependen: Produktivitas Karyawan (Y)	indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam organisasi : 1) tingkat absensi, 2) sikap dan perilaku, 3) tanggung jawab.  Indikator produktivitas kerja meliputi : 1) kuantitas kerja, 2) kualitas kerja, 3) ketepatan waktu, 4) semangat kerja, dan disiplin kerja	Slovin	Hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT.Dafa TeknoAgro Mandiri adalah sebesar 17 % responden mempunyai disiplin kerja sangat tinggi sehingga produktivitasnya juga sangat tinggi. Sebanyak 72 % responden mempunyai disiplin kerja yang tinggi sehingga produktivitasnya juga tinggi.

					Dan sebanyak 17% responden mempunyai disiplin kerja cukup tinggi sehingga produktivitasnya juga cukup tinggi
--	--	--	--	--	--

Sumber: Data diolah peneliti, 2022.

#### 2.4.2. Kerangka Pemikiran

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.

Edy Sutrisno, (2017) 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. Sedangkan menurut Menurut Busro (2018) Produktivitas kerja merupakan hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Produktivitas adalah ukuran efesiensi produktif. Dikatakan kurang produktif jika makin tinggi input yang diperlukan untuk mencapai penghasilan tertentu oleh karna itu produktivitas juga disebut ukuran efesiensi produktif. Dengan indikator menurut Hartatik (2018) yaitu:

1. Kualitas Pekerja
2. Kuantitas Kerja
3. Ketepatan Waktu
4. Seamangat Kerja

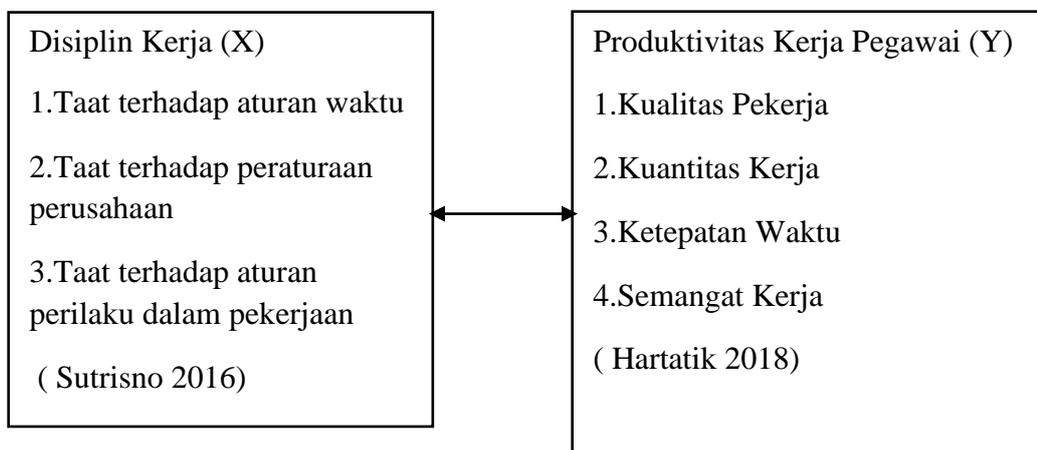
Menurut Sutrisno (2016) menjelaskan bahwa, indikator disiplin kerja seperti:

1. Taat terhadap aturan waktu
2. Taat terhadap peraturan perusahaan
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Penelitian yang mendukung pernyataan tersebut, yang dilakukan oleh Chaibatul Umami Tanjung (2017) yang melakukan penelitian tentang hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan bahwa hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara Disiplin kerja dengan Produktivitas

kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi kedisiplinan dalam bekerja dapat mempengaruhi tingkat produktivitas di SEAMEO Biotrop bagian produksi.

Berikut ini merupakan gambar konstelasi yang menunjukkan hubungan variabel *independen* dengan variabel *dependen* yang diteliti yaitu variabel X ( Disiplin Kerja) dengan variabel Y (Produktivitas Kerja)



Gambar 2.2 Konstelasi Penelitian

#### 2.4.3. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga adanya hubungan positif antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja Karyawan pada bagian Produksi SEAMEO Biotrop Tajur.
2. Diduga adanya hubungan negatif antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada bagian Produksi SEAMEO Biotrop Tajur.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian *Deskriptif Exploratif* dengan penelitian Kuantitatif.

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

Objek penelitian pada penelitian ini adalah Disiplin kerja yang Indikatornya yaitu : Taat terhadap aturan waktu, Taat terhadap peraturan perusahaan, Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan sedangkan Produktivitas kerja Indikatornya yaitu : .Kualitas Pekerja, Kuantitas Kerja, Ketepatan Waktu, Semangat Kerja pada Bagian Produksi di SEAMEO Biotrop.

Unit analisis yang digunakan adalah unit analisis berupa individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari respon setiap individu. Individu yang dimaksud disini adalah karyawan pada Bagian Produksi di SEAMEO Biotrop.

Lokasi Penelitian dilakukan pada SEAMEO BIOTROP yang beralamat di Jl. Raya Tajur No. KM, RT.05/RW.05, Pakuan, Kec. Bogor Selatan., Kota Bogor, Jawa Barat 16134.

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

##### **3.3.1. Jenis Data**

1. Data Kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan, biasanya data ini diperoleh dari hasil kuesioner yang dapat diperoleh atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan statistik.
2. Kualitatif adalah data yang mendekati dan mencirikan sesuatu atau data yang tidak disajikan dalam bentuk angka atau numerik.

##### **3.3.2. Sumber Data**

###### **1. Data Primer**

Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari hasil observasi, dan penyebaran kuesioner yang disebarakan kepada karyawan yang berada pada SEAMEO Biotrop

###### **2. Data Sekunder**

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari perusahaan penyedia data SEAMEO Biotrop.

### 3.4. Operasional Variabel

Penjabaran masing-masing variable ke dalam indicator, dan skala pengukuran, dapat ditampilkan dalam bentuk table sebagai berikut :

Tabel 3.1

Operasionalisasi Variabel Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Produksi di SEAMEO Biotrop.

Variabel	Sub Variabel (Dimensi)	Indikator	Skala Pengukuran
Disiplin Kerja (X) (Sutrisno 2016)	Taat Terhadap Aturan Waktu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hadir tepat waktu</li> <li>2. Ketepatan menggunakan waktu kerja</li> <li>3. Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan.</li> </ol>	Ordinal
	Taat terhadap peraturan perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat kepatuhan dalam melaksanakan tugas</li> <li>2. Menjaga penampilan dan kerapian dalam bekerja sesuai norma yang berlaku</li> <li>3. Menggunakan dan memelihara fasilitas di lingkungan kerja</li> </ol>	Ordinal
	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tanggung jawab terhadap pe</li> <li>2. Bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan</li> <li>3. Karyawan tidak menunda pekerjaan</li> </ol>	Ordinal
Produktivitas Kerja (Y) (Hartatik 2018)	Kualitas Pekerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mutu hasil kerja sesuai standar</li> <li>2. Karyawan bekerja dengan teliti</li> <li>3. Karyawan meminimalkan kesalahan dalam bekerja</li> </ol>	Ordinal
	Kuantitas Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jumlah hasil kerja sesuai target</li> <li>2. Menyelesaikan tugas sampai selesai</li> <li>3. Karyawan memenuhi beban kerja yang</li> </ol>	Ordinal

		ditetapkan perusahaan	
	Ketepatan Waktu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu</li> <li>2. Prioritas dalam melaksanakan pekerjaan</li> <li>3. Karyawan disiplin waktu dalam bekerja</li> </ol>	Ordinal
	Semangat Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menghindari hal-hal yang membuat bosan kerja</li> <li>2. Lingkungan kerja nyaman</li> <li>3. Karyawan memiliki ambisi untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target</li> </ol>	Ordinal

### 3.5. Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2018) “Bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Dan metode penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus (semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian). Hal ini mengingat jumlah populasi terlalu kecil. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan SEAMEO Biotrop dengan jumlah 31 karyawan.

### 3.6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Metode pengumpulan data harus dilakukan dengan benar sehingga dapat memperoleh data yang akurat dan sesuai dengan kebutuhan penelitian. Berdasarkan metode sampling diatas, maka data yang terpilih dikumpulkan melalui metode data primer dan data sekunder:

#### 1. Data Primer

##### a. Survey

Menurut Sugiyono (2018) survey adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku hubungan variabel

##### b. Kuisisioner

Kuesioner atau daftar pertanyaan yaitu dengan cara membuat daftar pertanyaan yang kemudian disebarkan pada para responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat. Peneliti

menyebarkan kuesioner kepada responden dengan menggunakan daftar pertanyaan yang menyangkut dengan disiplin kerja dan kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2018) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel.

Sugiyono (2018) mengemukakan skala likert atas tingkatan kesetujuan terhadap statemen dalam angket diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 3.2  
Skala Likert Untuk Variabel Disiplin Kerja

Inisial	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2018)

Tabel 3.3  
Skala Rating Untuk Variabel Produktivitas Kerja

Inisial	Keterangan	Skor
SL	Sering	5
SR	Selalu	4
KK	Kadang-Kadang	3
P	Pernah	2
TP	Tidak Pernah	1

Sumber : Sugioyono (2018)

c. Observasi

Sugiyono (2018) mengemukakan bahwa observasi adalah teknik pengumpulan data untuk mengamati perilaku manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam, dan responden. Observasi pada penelitian ini dengan melakukan pengamatan langsung dilapangan untuk mengetahui secara langsung kegiatan yang berlangsung di bagian produksi SEAMEO BIOTROP.

2. Data Sekunder

Berupa data yang diperoleh penulis secara tidak langsung atau melalui media perantara, penulis mengumpulkan data yang relevan dengan permasalahan yang diteliti seperti, data produktivitas kerja bagian produksi SEAMEO BIOTROP yang berhubungan dengan penelitian ini.

### 3.7. Uji Instrument

Uji Instrument adalah penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner yang merupakan data primer harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliabel sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

#### 3.7.1. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2018), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Tujuan uji validitas untuk mengetahui sejauh mana ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *Person Product Moment* sebagai berikut:

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

Keterangan:

- $r$  = Koefisien validitas item yang dicari
- $x$  = Skor yang diperoleh dari subyek dalam setiap item
- $y$  = Skor total yang diperoleh dari subyek seluruh item
- $\sum x$  = Jumlah skor dalam distribusi  $x$
- $\sum y$  = Jumlah skor dalam distribusi  $y$

Kriteria keputusan uji validitas, sebagai berikut :

1. Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ , maka kuesioner valid
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka kuesioner tidak valid

(Sugiyono 2018)

Uji validitas ini bisa dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  nilai  $r_{hitung}$  diambil dari output SPSS 25 pada tabel *correlations*. Sedangkan nilai  $r_{tabel}$  diambil dengan menggunakan tabel dengan rumus  $df = n-2$ . Untuk mencari nilai  $r_{tabel}$  dengan  $n = 31$ , digunakan tingkat signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan  $df = n-2$ .

Berikut merupakan hasil olahan data responden untuk uji validitas menggunakan program IBM SPSS 25, sebagai berikut :

Tabel 3.4  
 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan

No	Variabel/ Ukuran	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Disiplin Kerja (X)				
1	Karyawan hadir tepat waktu	0,426	0,367	Valid
2	Ketepatan menggunakan waktu kerja	0,597	0,367	Valid
3	Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan	0,775	0,367	Valid
4	Karyawan menjalankan aturan perusahaan yang telah ditetapkan	0,630	0,367	Valid
5	Karyawan selalu berpakaian sopan dan menggunakan tanda pengenal	0,759	0,367	Valid
6	Menggunakan dan memelihara fasilitas di lingkungan kerja	0,832	0,367	Valid
7	Karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan jujur	0,775	0,367	Valid
8	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan	0,710	0,367	Valid
9	Karyawan tidak menunda pekerjaan	0,612	0,367	Valid
Produktivitas Kerja (Y)				
1	Karyawan menghasilkan mutu sesuai dengan standar yang ditetapkan	0,549	0,367	Valid
2	Karyawan bekerja dengan teliti	0,569	0,367	Valid
3	Karyawan meminimalkan kesalahan dalam bekerja	0,795	0,367	Valid
4	Karyawan melampaui target yang sudah ditetapkan	0,724	0,367	Valid
5	Karyawan mampu bekerja secara maksimal	0,851	0,367	Valid
6	Karyawan memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan perusahaan	0,588	0,367	Valid
7	Karyawan mengerjakan sesuatu dengan tepat waktu	0,575	0,367	Valid
8	Karyawan mengatasi pekerjaan yang telah diberikan	0,551	0,367	Valid
9	Karyawan disiplin waktu dalam bekerja	0,752	0,367	Valid

10	Karyawan melakukan hal-hal yang menghindari bosan kerja	0,724	0,367	Valid
11	Lingkungan kerja yang nyaman	0,795	0,367	Valid
12	Karyawan memiliki ambisi untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target	0,382	0,367	Valid

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 3.4 di atas menunjukkan hasil uji validitas variabel disiplin kerja dan variabel produktivitas kerja karyawan. Pada variabel disiplin kerja jumlah instrumen yang digunakan adalah 9 pernyataan dan pada variabel produktivitas kerja karyawan jumlah instrumen yang digunakan sebanyak 12 pernyataan, hasil diperoleh semua instrumen memiliki nilai yang lebih besar dari  $r_{hitung}$ , maka disimpulkan semua instrumen pada variabel disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan dinyatakan valid dengan kriteria  $r_{hitung} > 0,367$

### 3.7.2. Uji Realibilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan (konsisten). Untuk melihat ada tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas dan apabila koefisien reliabilitasnya lebih besar dari 0,06 maka secara keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan andal atau reliable (Sugiyono, 2019). Pengujian reliabilitas dilakukan terhadap karyawan SEAMEO Biotrop yang berjumlah 31 orang. Berdasarkan pendapat tersebut, maka diketahui bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach*  $\geq 0.6$ . Sedangkan suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai *Alpha Cronbach*  $\leq 0.6$ .

Rumus yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*

$$r_i = \frac{k}{(K - 1)} \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Keterangan :

$\alpha$  = koefisien reliabilitas alpha cronbach

k = Jumlah instrumen pertanyaan

$\sum S_i^2$  = Jumlah varians dalam tiap instrumen

$S_x^2$  = Varians keseluruhan instrumen

Kriteria penilaian terhadap koefisien *Alpha Cronbach* adalah sebagai berikut :

Tabel 3.5

## Kriteria Uji Reliabilitas

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

Berikut merupakan hasil olahan data responden untuk uji reliabilitas menggunakan program IBM SPSS 25, sebagai berikut:

Tabel 3.6

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin kerja dan Produktivitas kerja karyawan

Reliability Statistic  
Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.831	9

Reliability Statistic  
Produktivitas Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.879	12

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 3.6 di atas, diperoleh nilai Cronbach's Alpha pada variabel disiplin kerja yaitu sebesar 0,833 dan nilai Cronbach's Alpha pada variabel produktivitas kerja karyawan yaitu sebesar 0,879. Kedua variabel tersebut memiliki nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$ , maka variabel disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan dinyatakan reliabel.

### 3.8. Metode Analisis Data

#### 3.8.1. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan secara mendalam mengenai hubungan Disiplin kerja dengan Produktivitas kerja karyawan pada SEAMEO Biotrop dengan menggunakan analisis deskriptif menggunakan rumus tanggapan total responden.

Skor Ideal = Skor Tertinggi x Jumlah Responden

$$\frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

Tanggapan Total Responden=

Menurut Sugiyono (2018) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut, skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau berkisar antara 20% sampai 100%. maka diperoleh kriteria :

Tabel 3.7  
Kriteria Interpretasi Hasil

Kriteria Interpretasi Hasil	Keterangan
0-20%	Sangat tidak setuju/sangat buruk/sangat rendah
21-40%	Tidak setuju/buruk/rendah
41-60%	Kurang setuju/cukup/cukup
61-80%	Setuju/baik/tinggi
81-100%	Sangat setuju/sangat baik/sangat tinggi

Sumber : Sugiyono (2018)

### 3.8.2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif bertujuan mencari hubungan yang menjelaskan sebab-sebab dalam fakta-fakta sosial yang terukur, menunjukkan hubungan variabel serta menganalisa. Penelitian kuantitatif ini dilakukan dengan mengumpulkan data dan hasil analisis untuk mendapatkan informasi yang harus disimpulkan.

### 3.8.3. Analisis Korelasi Rank Spearman

Analisis korelasi *Rank Spearman* yaitu untuk mengukur tingkat atau eratnya hubungan antara dua variable yaitu variabel Disiplin Kerja (X) dan Produktivitas Kerja (Y) yang berskala ordinal.

Menurut Sugiyono (2018), rumus yang digunakan untuk menghitung korelasi *rank spearman* adalah sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}, \text{ dimana } d_i^2 = [R_{Xi} - R_{Yi}]^2$$

Keterangan:

$r_s$  = nilai korelasi rank spearman

$n$  = ukuran sampel

$R$  = ranking

$d_i$  = selisih dari ranking ke-i

Menurut Sugiyono (2018) untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel berikut :

Tabel 3. 8  
Koefisien Korelasi dan Tafsirnya

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat Rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,00	Sangat Kuat

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

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

##### **4.1.1. Sejarah Singkat SEAMEO Biotrop**

SEAMEO BIOTROP (Southeast Asian Regional Centre for Tropical Biology) adalah lembaga regional yang berada di bawah struktur Sekretaris Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia (Sekjen Kemendikbud) dan merupakan salah satu dari 26 lembaga atau pusat di bawah koordinasi Organisasi Menteri-menteri Pendidikan se-Asia Tenggara (Southeast Asian Ministers of Education Organization – SEAMEO). SEAMEO BIOTROP berkantor pusat di Jalan Raya Tajur Km. 6, Bogor, Jawa Barat.

SEAMEO BIOTROP secara resmi didirikan pada tanggal 6 Februari 1968 dengan tujuan untuk meningkatkan kapasitas sumberdaya manusia, yaitu untuk mengatasi masalah-masalah biologi tropika di kawasan Asia Tenggara melalui pendidikan. Sejalan dengan tujuan pendiriannya, SEAMEO BIOTROP melaksanakan tiga kegiatan utama, yaitu: 1. Penelitian bidang biologi tropika, 2. Peningkatan kapasitas SDM dalam bidang biologi tropika, serta 3. Penyebaran informasi dalam bidang biologi tropika. Ketiga kegiatan utama tersebut dilaksanakan terutama untuk kepentingan negara-negara anggota SEAMEO yaitu: 1. Brunei Darussalam, 2. Kamboja, 3. Indonesia, 4. Laos. 5. Malaysia, 6. Myanmar, 7. Filipina, 8. Singapura, 9. Thailand, 10. Timor Leste dan 11. Vietnam.

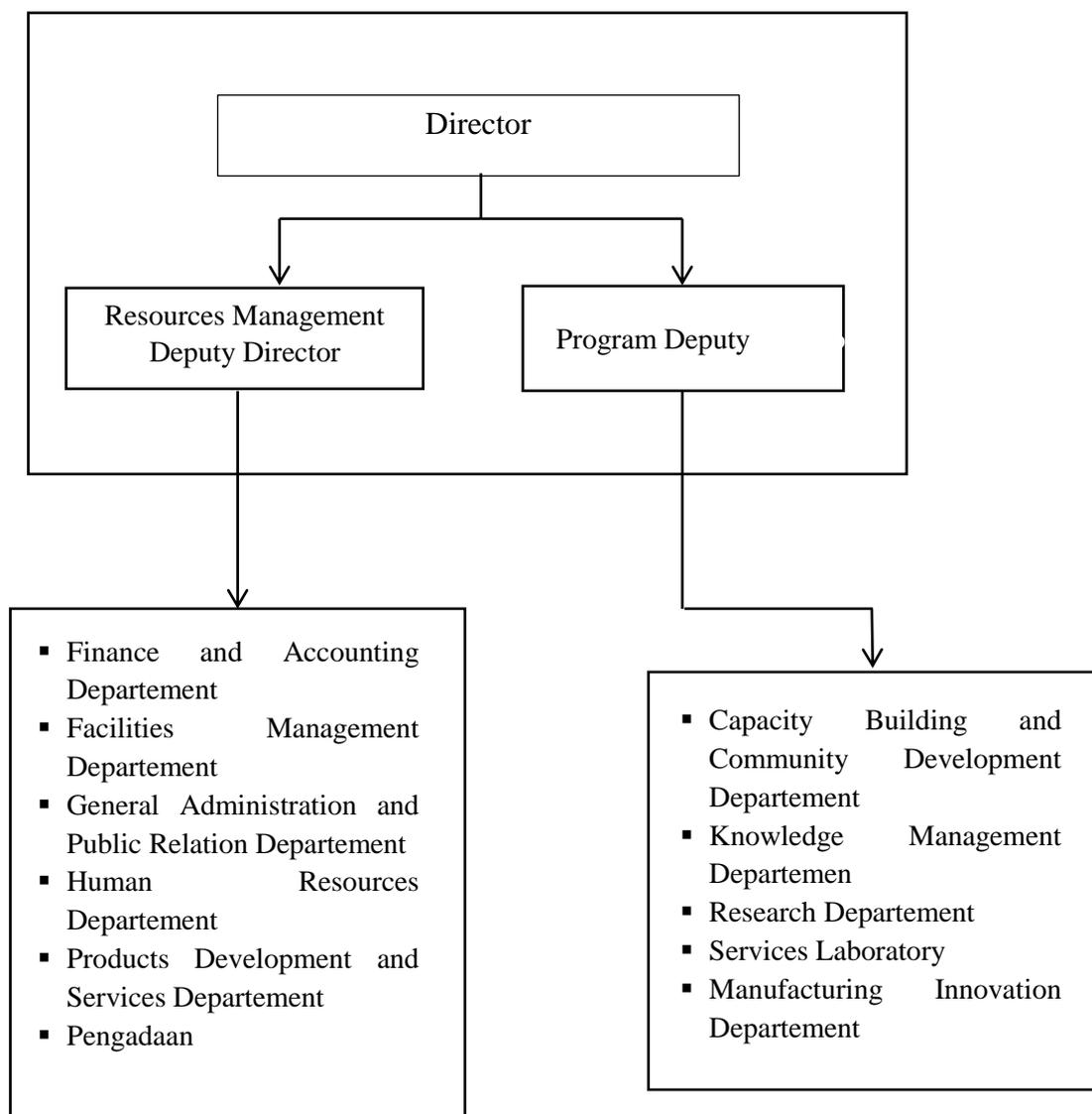
Dalam FYDP ke-10 (2017-2022), SEAMEO BIOTROP telah menetapkan 3 program payung, yaitu : 1. Restorasi ekosistem yang terdegradasi, 2. Pengelolaan berkelanjutan atas ekosistem/bentang darat yang digunakan secara intensif, serta 3. Konservasi dan pemanfaatan berkelanjutan ekosistem/bentang darat unik dengan keanekaragaman hayati tinggi.

##### **4.1.2. Struktur Organisasi SEAMEO Biotrop**

Berikut adalah Visi dan Misi SEAMEO Biotrop :

Visi : “Pusat Terkemuka dalam memperkaya dan mempromosikan nilai-nilai nyata biologi tropis di Asia Tenggara.”

Misi : “Memberikan pengetahuan ilmiah dan membangun kapasitas lembaga dan masyarakat dalam melestarikan dan mengelola biologi tropis secara berkelanjutan untuk kesejahteraan masyarakat dan lingkungan di Asia Tenggara.”



Sumber : SEAMEO Biotrop,2022

Gambar 4.1 Struktur Organisasi SEAMEO Biotrop

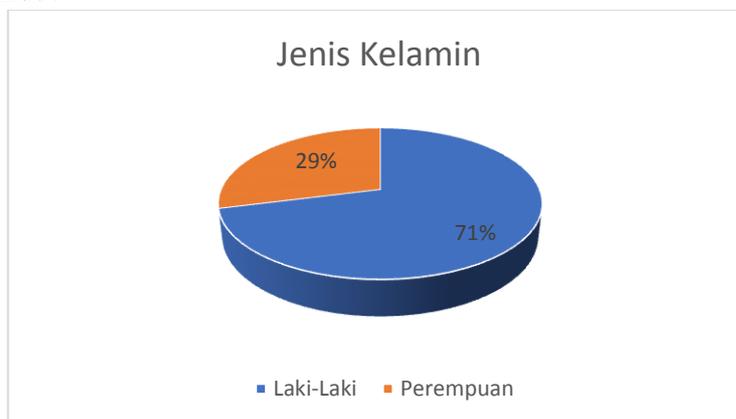
### 4.1.3. Profil Responden

Berikut merupakan profil responden yang dilihat dari karakteristik sebagai

Berikut :

#### 1. Jenis Kelamin Responden

Berikut merupakan gambaran jenis kelamin responden pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

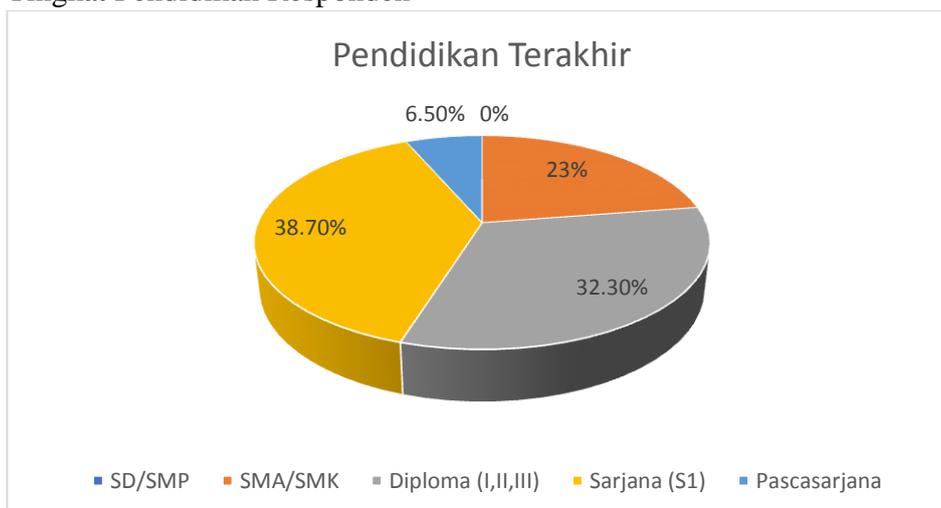


Sumber: Data Primer, diolah 2022

Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan gambar di atas, jenis kelamin menunjukkan bahwa suatu pekerjaan banyak ditempati oleh laki-laki atau perempuan, karena setiap perusahaan sudah memiliki aturan dalam menempatkan suatu pekerjaan untuk para karyawan. Gambar di atas memberikan informasi bahwa jumlah karyawan laki-laki sebanyak 71% (22 Orang) dan karyawan perempuan berjumlah 29%. (9 Orang).

#### 2. Tingkat Pendidikan Responden

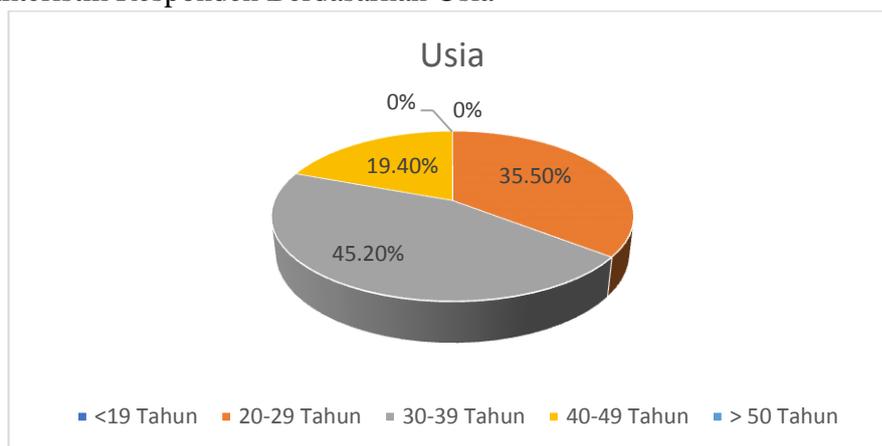


Sumber : Data Primer, diolah 2022

Gambar 4.3 Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa responden paling banyak yaitu dengan pendidikan terakhir Sarjana (S1) dengan 38.70% (12 Orang) diikuti dengan responden yang memiliki pendidikan terakhir Diploma (I, II, III) dengan 32.30% (10 orang) kemudian pendidikan terakhir SMA/SMK dengan 23% (7 Orang) dan responden yang memiliki pendidikan terakhir Pasca Sarjana (S2) dengan 6.50% (2 Orang) dari total 31 karyawan.

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

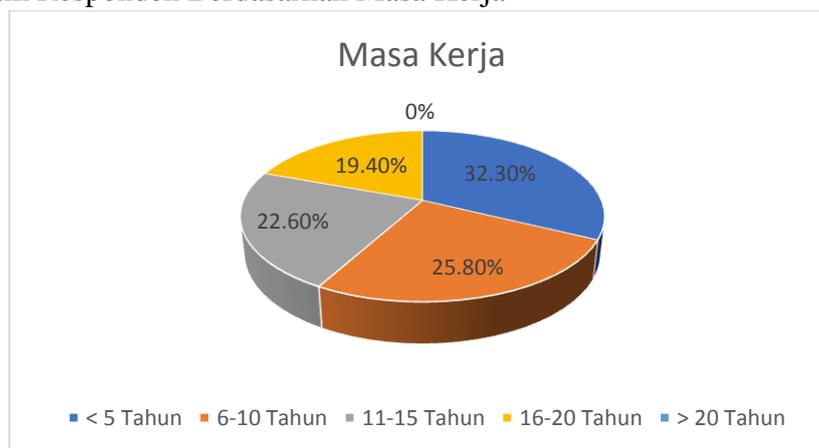


Sumber : Data Primer, diolah 2022

Gambar 4.4 Usia Responden

Berdasarkan gambar di atas, dapat diketahui bahwa rata-rata usia karyawan yang menjadi responden SEAMEO Biotrop bagian Produksi terbanyak ada pada kisaran 30-39 tahun 45,20% (14 Orang) sedangkan karyawan pada usia kisaran 20-29 tahun dengan 35,50% (11 Orang) kemudian karyawan pada usia kisaran 40-49 tahun 19,40% (6 Orang) total 31 karyawan.

### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja



Sumber : Data Primer, data diolah 2022

Gambar 4.5 Masa Kerja

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden paling banyak yaitu responden dengan masa kerja < 5 Tahun dengan 32,30% (10 Orang) diikuti dengan masa kerja < 6-10 tahun dengan 25,80% ( 8 Orang) kemudian responden yang memiliki masa kerja 11-15 tahun dengan 22,60% ( 7 Orang) dan yang terakhir pada masa kerja 16-20 tahun dengan 19,4% (6 Orang ) dari total 31 karyawan

## 4.2. Analisis Data

### 4.2.1. Disiplin Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi SEAMEO Biotrop

Berikut merupakan jawaban dan tanggapan responden dari hasil penyebaran kuesioner mengenai disiplin kerja pada bagian produksi di SEAMEO Biotrop, kuesioner pada variabel disiplin kerja terdiri dari enam pernyataan dengan tiga indikator yang digunakan meliputi indikator taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, dan taat terhadap perilaku dalam pekerjaan. Dan berikut disajikan hasil jawaban responden pada setiap butir pernyataan yang disajikan pada tabel-tabel di bawah ini:

#### 1. Indikator taat terhadap aturan waktu

Tabel 4.1

Jawaban responden mengenai karyawan hadir tepat waktu

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	2	6,5	2
Tidak Setuju	2	3	9,6	6
Netral	3	5	16,3	15
Setuju	4	6	19,3	24
Sangat Setuju	5	15	48,3	75
Jumlah		31	100	122

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 2 orang, responden yang menjawab Kurang Setuju sebanyak 3 orang, responden yang menjawab Netral sebanyak 5 orang., responden yang menjawab Setuju sebanyak 6 orang, dan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 15 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 122 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{122}{5 \times 31} \times 100\% = 78,70\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh

nilai sebesar 78,70%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan.

Tabel 4.2

Jawaban responden mengenai ketepatan menggunakan waktu kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Netral	3	4	13	12
Setuju	4	12	38,7	48
Sangat Setuju	5	15	48,3	75
Jumlah		31	100	135

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 orang, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 0 orang, responden yang menjawab Netral sebanyak 4 orang., responden yang menjawab Setuju sebanyak 12 orang, dan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 15 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 135 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{135}{5 \times 31} \times 100\% = 87,09\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 87,09%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan mampu menggunakan waktu kerja.

Tabel 4.3

Jawaban responden mengenai karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	5	16,2	5
Tidak Setuju	2	6	19,3	12
Netral	3	15	48,3	45
Setuju	4	5	16,2	20
Sangat Setuju	5	0	0	0
Jumlah		31	100	82

Sumber : Data Primer, data diolah 2022

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 5 orang, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 6 orang, responden yang menjawab Netral sebanyak 15 orang, responden yang menjawab Setuju sebanyak 5 orang, dan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 0 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 82 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{82}{5 \times 31} \times 100\% = 52,90\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 52,90%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan

## 2. Indikator Taat terhadap peraturan perusahaan

Tabel 4.4

Jawaban responden mengenai Karyawan menjalankan aturan perusahaan yang telah ditetapkan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	3	9,7	6
Netral	3	10	32,2	30
Setuju	4	10	32,2	40
Sangat Setuju	5	8	25,9	40
Jumlah		31	100	116

Sumber : Data Primer, data diolah 2022

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 orang, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 3 orang, responden yang menjawab Netral sebanyak 10 orang., responden yang menjawab Setuju sebanyak 10 orang, dan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 8 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 116 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{116}{5 \times 31} \times 100\% = 74,83\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 74,83%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan menjalankan aturan perusahaan yang telah ditetapkan.

Tabel 4.5

Jawaban responden mengenai Karyawan selalu berpakaian sopan dan menggunakan tanda pengenal

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	4	13	4
Tidak Setuju	2	7	22,6	14
Netral	3	15	48,3	45
Setuju	4	5	16,1	20
Sangat Setuju	5	0	0	0
Jumlah		31	100	83

Sumber : Data Primer, data diolah 2022

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 4 orang, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 7 orang, responden yang menjawab Netral sebanyak 15 orang., responden yang menjawab Setuju sebanyak 5 orang, dan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 0 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 83 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{83}{5 \times 31} \times 100\% = 53,54\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 53,54%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan selalu berpakaian sopan dan menggunakan tanda pengenal.

Tabel 4.6

Jawaban responden mengenai Menggunakan dan memelihara fasilitas di lingkungan kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	4	13	4
Tidak Setuju	2	8	25,8	16
Netral	3	13	41,9	39
Setuju	4	6	19,3	24
Sangat Setuju	5	0	0	0

Jumlah		31	100	83
--------	--	----	-----	----

Sumber : Data Primer, data diolah 2022

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 4 orang, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 8 orang, responden yang menjawab Netral sebanyak 13 orang., responden yang menjawab Setuju sebanyak 6 orang, dan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 0 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 83 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{83}{5 \times 31} \times 100\% = 53,54\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 53,54%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan menggunakan dan memelihara fasilitas di lingkungan kerja

### 3. Indikator Taat terhadap perilaku dalam pekerjaan

Tabel 4.7

Jawaban Responden mengenai Karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan jujur

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Netral	3	2	6,5	6
Setuju	4	12	38,7	48
Sangat Setuju	5	17	54,8	85
Jumlah		31	100	139

Sumber : Data Primer, data diolah 2022

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 orang, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 0 orang, responden yang menjawab Netral sebanyak 2 orang., responden yang menjawab Setuju sebanyak 12 orang, dan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 17 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 139 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{139}{5 \times 31} \times 100\% = 89,67\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 89,67%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan jujur

Tabel 4.8

Jawaban responden mengenai Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	1	3,2	2
Netral	3	1	3,2	3
Setuju	4	12	38,8	48
Sangat Setuju	5	17	54,8	85
Jumlah		31	100	138

Sumber : Data Primer, data diolah 2022

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 orang, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 0 orang, responden yang menjawab Netral sebanyak 2 orang., responden yang menjawab Setuju sebanyak 12 orang, dan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 17 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 138 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{138}{5 \times 31} \times 100\% = 89,03\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 89,03%, maka dapat diambil kesimpulan Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan

Tabel 4.9

Jawaban responden mengenai Karyawan tidak menunda pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Netral	3	3	9,7	9
Setuju	4	13	42	52
Sangat Setuju	5	15	48,3	75

Jumlah		31	100	136
--------	--	----	-----	-----

Sumber : Data Primer, data diolah 2022

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 orang, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 0 orang, responden yang menjawab Netral sebanyak 3 orang., responden yang menjawab Setuju sebanyak 13 orang, dan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 15 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 136 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{136}{5 \times 31} \times 100\% = 87,74\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 87,74%, maka dapat diambil Karyawan tidak menunda pekerjaan.

Tabel 4.10

Rekapitulasi dan Rata-Rata Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja

No.	Pernyataan	Total Jawaban Rresponden (%)	Rata-Rata/Indikator (%)
<b>Taat Terhadap Aturan Waktu</b>			
1	Karyawan hadir tepat waktu	78,70	72,90
2	Ketepatan menggunakan waktu kerja	87,09	
3	Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan	52,90	
<b>Taat terhadap peraturan perusahaan.</b>			
4	Karyawan menjalankan aturan perusahaan yang telah ditetapkan	74,83	60,63
5	Karyawan selalu berpakaian sopan dan menggunakan tanda pengenal	53,54	
6	Menggunakan dan memelihara fasilitas di lingkungan kerja	53,54	
<b>Taat terhadap perilaku dalam pekerjaan</b>			
7	Karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan jujur	89,67	88,81
8	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan	89,03	
9	Karyawan tidak menunda pekerjaan	87,74	
Rata-Rata			74,11

Sumber : Data Primer, data diolah 2022

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel Disiplin Kerja pada bagian Produksi di SEAMEO BIOTROP dapat diketahui sebesar 74,11%. Dimana rata-rata tersebut pada interval (61-80%) sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja pada bagian produksi SEAMEO Biotrop termasuk dalam kategori baik. Berikut merupakan tabel kriteria disiplin kerja :

Tabel 4.11  
Tabel Kriteria Interpretasi Hasil Disiplin Kerja

Kriteria Interpretasi Hasil	Nilai Rata-rata	Keterangan
0-20%		Sangat tidak setuju/sangat buruk/sangat rendah
21-40%		Tidak setuju/buruk/rendah
41-60%		Kurang setuju/cukup/cukup
61-80%	<b>74,11%</b>	Setuju/baik/tinggi
81-100%		Sangat setuju/sangat baik/sangat tinggi

Sumber : Data Primer, data diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas tanggapan responden paling besar nilainya pada indikator taat terhadap perilaku dalam pekerjaan yaitu 88,81%, sedangkan nilai rata-rata responden paling kecil adalah indikator taat terhadap peraturan perusahaan yaitu 60,63%. Sedangkan sub indikator tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-7 yaitu mengenai Karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan jujur 89,67%, sedangkan sub indikator terkecil terdapat pada butir pertanyaan ke-3 yaitu mengenai Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan memiliki presentase sebesar 52,90%.

#### 4.2.2. Produktivitas Kerja pada Bagian Produksi SEAMEO Biotrop

Berikut merupakan jawaban dan tanggapan responden dari hasil penyebaran kuesioner mengenai produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi SEAMEO Biotrop, kuesioner pada variabel produktivitas kerja karyawan terdiri dari dua belas pernyataan dengan empat indikator yang digunakan meliputi indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan semangat kerja. Dan berikut disajikan hasil jawaban responden pada setiap butir pernyataan yang disajikan pada tabel-tabel di bawah ini:

##### 1. Indikator Kualitas

Tabel 4.12  
Jawaban Responden mengenai Karyawan menghasilkan mutu sesuai dengan standar yang ditetapkan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Tidak Pernah	1	1	3,3	1
Pernah	2	3	9,6	6
Kadang-Kadang	3	5	16,2	15

Sering	4	3	9,6	12
Selalu	5	19	61,3	95
Jumlah		31	100	129

Sumber : Data Primer, data diolah 2022

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 1 orang, responden yang menjawab pernah sebanyak 3 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 5 orang., responden yang menjawab sering sebanyak 3 orang, dan responden yang menjawab selalu sebanyak 19 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 129 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:  
Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{129}{5 \times 31} \times 100\% = 83,22\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 83,22%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan menghasilkan mutu sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Tabel 4.13

Jawaban responden mengenai Karyawan bekerja dengan teliti

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Kadang-Kadang	3	2	6,5	6
Sering	4	14	45,2	56
Selalu	5	15	48,3	75
Jumlah		31	100	138

Sumber : Data Primer, data diolah 2022

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 0 orang, responden yang menjawab pernah sebanyak 0 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 2 orang., responden yang menjawab sering sebanyak 14 orang, dan responden yang menjawab selalu sebanyak 15 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 138 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:  
Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{138}{5 \times 31} \times 100\% = 89,03\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 89,03%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan bekerja dengan teliti.

Tabel 4.14

## Karyawan meminimalkan kesalahan dalam bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Tidak Pernah	1	5	16,2	5
Pernah	2	6	19,3	12
Kadang-Kadang	3	15	48,3	45
Sering	4	5	16,2	20
Selalu	5	0	0	0
Jumlah		31	100	82

Sumber : Data Primer, data diolah 2022

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 5 orang, responden yang menjawab pernah sebanyak 6 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 15 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 5 orang, dan responden yang menjawab selalu sebanyak 0 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 138 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{82}{5 \times 31} \times 100\% = 52,90\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 52,90%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan meminimalkan kesalahan dalam bekerja

## 2. Indikator Kuantitas

Tabel 4.15

## Jawaban responden mengenai Karyawan melampaui target yang sudah ditetapkan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	3	9,6	6

Kadang-Kadang	3	10	32,2	30
Sering	4	10	32,2	40
Selalu	5	8	26	40
Jumlah		31	100	116

Sumber : Data Primer, data diolah 2022

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 0 orang, responden yang menjawab pernah sebanyak 3 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 10 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 10 orang, dan responden yang menjawab selalu sebanyak 8 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 138 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{116}{5 \times 31} \times 100\% = 74,83\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 74,83%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan melampaui target yang sudah ditetapkan.

Tabel 4.16

Jawaban responden mengenai Karyawan mampu bekerja secara maksimal

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Tidak Pernah	1	5	16,2	5
Pernah	2	8	25,8	16
Kadang-Kadang	3	10	32,2	30
Sering	4	5	16,2	20
Selalu	5	3	9,6	15
Jumlah		31	100	86

Sumber : Data Primer, data diolah 2022

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 5 orang, responden yang menjawab pernah sebanyak 8 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 10 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 5 orang, dan responden yang menjawab selalu sebanyak 3 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 86 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{86}{5 \times 31} \times 100\% = 55,48\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 55,48%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan mampu bekerja secara maksimal

Tabel 4.17

Jawaban responden mengenai Karyawan memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	2	6,5	4
Kadang-Kadang	3	8	25,8	24
Sering	4	3	9,7	12
Selalu	5	18	58	90
Jumlah		31	100	130

Sumber : Data Primer, data diolah 2022

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 0 orang, responden yang menjawab pernah sebanyak 2 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 8 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 3 orang, dan responden yang menjawab selalu sebanyak 18 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 130 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{130}{5 \times 31} \times 100\% = 83,87\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 83,87%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan perusahaan

## 3. Indikator Ketepatan Waktu

Tabel 4.18

Jawaban responden mengenai Karyawan mengerjakan sesuatu dengan tepat waktu

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Kadang-Kadang	3	1	3,3	3
Sering	4	13	41,9	52
Selalu	5	17	54,8	85
Jumlah		31	100	140

Sumber : Data Primer, data diolah 2022

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 0 orang, responden yang menjawab pernah sebanyak 0 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 1 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 13 orang, dan responden yang menjawab selalu sebanyak 17 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 140 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{140}{5 \times 31} \times 100\% = 90,32\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 90,32%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan mengerjakan sesuatu dengan tepat waktu

Tabel 4.19

Jawaban responden mengenai Karyawan mengatasi pekerjaan yang telah diberikan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Kadang-Kadang	3	4	13	12
Sering	4	12	38,7	48
Selalu	5	15	48,3	75
Jumlah		31	100	135

Sumber : Data Primer, data diolah 2022

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang

menjawab tidak pernah sebanyak 0 orang, responden yang menjawab pernah sebanyak 0 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 4 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 12 orang, dan responden yang menjawab selalu sebanyak 15 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 135 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{135}{5 \times 31} \times 100\% = 87,09\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 87,09%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan mengatasi pekerjaan yang telah diberikan

Tabel 4.20

Jawaban responden mengenai Karyawan disiplin waktu dalam bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Tidak Pernah	1	5	16,2	5
Pernah	2	6	19,3	12
Kadang-Kadang	3	14	45,2	42
Sering	4	6	19,3	24
Selalu	5	0	0	0
Jumlah		31	100	83

Sumber : Data Primer, data diolah 2022

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 5 orang, responden yang menjawab pernah sebanyak 6 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 14 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 6 orang, dan responden yang menjawab selalu sebanyak 0 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 83 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{83}{5 \times 31} \times 100\% = 53,54\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 53,54%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan disiplin

waktu dalam bekerja

#### 4. Indikator Semangat Kerja

Tabel 4.21

Jawaban responden mengenai Karyawan melakukan hal-hal yang menghindari bosan kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	3	9,6	6
Kadang-Kadang	3	10	32,3	30
Sering	4	10	32,3	40
Selalu	5	8	25,8	40
Jumlah		31	100	116

Sumber : Data Primer, data diolah 2022

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 0 orang, responden yang menjawab pernah sebanyak 3 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 10 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 10 orang, dan responden yang menjawab selalu sebanyak 8 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 116 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{116}{5 \times 31} \times 100\% = 74,83\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 74,83%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan melakukan hal-hal yang menghindari bosan kerja.

Tabel 4.22

Jawaban responden mengenai Lingkungan kerja yang nyaman

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Tidak Pernah	1	5	16,2	5
Pernah	2	6	19,3	12
Kadang-Kadang	3	15	48,3	45
Sering	4	5	16,2	20
Selalu	5	0	0	0
Jumlah		31	100	82

Sumber : Data Primer, data diolah 2022

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 5 orang, responden yang menjawab pernah sebanyak 6 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 15 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 5 orang, dan responden yang menjawab selalu sebanyak 0 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 82 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{82}{5 \times 31} \times 100\% = 52,90\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 52,90%, dapat diambil kesimpulan bahwa Lingkungan kerja yang nyaman.

Tabel 4.23

Jawaban responden mengenai Karyawan memiliki ambisi untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Kadang-Kadang	3	3	9,7	9
Sering	4	16	51,6	64
Selalu	5	12	38,7	60
Jumlah		31	100	133

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 0 orang, responden yang menjawab pernah sebanyak 0 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 3 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 16 orang, dan responden yang menjawab selalu sebanyak 12 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 133 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{133}{5 \times 31} \times 100\% = 85,80\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 85,80%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan memiliki

ambisi untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target

Tabel 4.24

Rekapitulasi Dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Pada Variabel  
Produktivitas kerja Karyawan

No	Indikator /Ukuran	Total Jawaban Responden (%)	Rata-Rata/ Indikator (%)
<b>Kualitas</b>			
1	Karyawan menghasilkan mutu sesuai dengan standar yang ditetapkan	83,22	75,05
2	Karyawan bekerja dengan teliti	89,09	
3	Karyawan meminimalkan kesalahan dalam bekerja	52,90	
<b>Kuantitas</b>			
4	Karyawan melampaui target yang sudah ditetapkan	74,83	71,40
5	Karyawan mampu bekerja secara maksimal	55,48	
6	Karyawan memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan perusahaan	83,87	
<b>Ketepatan Waktu</b>			
7	Karyawan mengerjakan sesuatu dengan tepat waktu	90,32	76,98
8	Karyawan mengatasi pekerjaan yang telah diberikan	87,09	
9	Karyawan disiplin waktu dalam bekerja	53,54	
<b>Semangat Kerja</b>			
10	Karyawan melakukan hal-hal yang menghindari bosan kerja	74,83	71,17
11	Lingkungan kerja yang nyaman	52,90	
12	Karyawan memiliki ambisi untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target	85,80	
Rata-Rata			<b>73,65</b>

Sumber : Data Primer, data diolah 2022

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel Produktivitas Kerja pada bagian Produksi di SEAMEO BIOTROP dapat diketahui sebesar 73,65%. Dimana rata-rata tersebut pada interval (61-80%) sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja bagian produksi SEAMEO Biotrop termasuk dalam kategori baik . Berikut merupakan tabel kriteria variabel produktivitas :

Tabel 4.25

Tabel Kriteria Interpretasi Hasil Produktivitas Kerja

Kriteria Interpretasi Hasil	Nilai Rata-rata	Keterangan
0-20%		Sangat tidak setuju/sangat buruk/sangat rendah
21-40%		Tidak setuju/buruk/rendah
41-60%		Kurang setuju/cukup/cukup
61-80%	<b>73,65%</b>	Setuju/baik/tinggi
81-100%		Sangat setuju/sangat baik/sangat tinggi

Sumber : Data primer, diolah 2022

Berdasarkan data diatas tanggapan responden paling besar nilainya pada indikator ketepatan waktu dalam pekerjaan yaitu 76,98%, sedangkan nilai rata-rata responden paling kecil adalah indikator semangat kerja yaitu 71,17%. Sedangkan sub indikator tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-7 yaitu mengenai Karyawan mengerjakan sesuatu dengan tepat waktu 90,32%, sedangkan sub indikator terkecil terdapat pada butir pertanyaan ke-3 dan 11 yaitu mengenai Karyawan meminimalkan kesalahan dalam bekerja dan Lingkungan kerja yang nyaman memiliki presentase sebesar 52,90%.

#### 4.2.4. Analisis Korelasi Rank Spearman

Berikut merupakan hasil perhitungan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan, perhitungan yang digunakan adalah sebagai berikut:

##### 1. Analisis Korelasi *Rank Spearman*

Tabel 4.26  
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Correlations				
		Disiplin Kerja		Produktivitas Kerja
Spearman's rho	Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.959**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	31	31
	Produktivitas Kerja	Correlation Coefficient	.959**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	31	31

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 4.27  
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

Koefisien Korelasi dan Tafsirannya Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
<b>0,80 – 1,000 (0,959)</b>	<b>Sangat Kuat</b>

Berdasarkan hasil tabel 4.29 mengenai hasil uji analisis koefisien korelasi *rank spearman*, diperoleh nilai r atau nilai korelasi sebesar = 0,959. Yang menunjukkan bahwa tingkat hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan berada pada kategori sangat kuat.

### **4.3. Pembahasan**

#### **4.3.1. Disiplin kerja Karyawan Pada Bagian Produksi SEAMEO Biotrop**

Disiplin kerja adalah suatu bentuk tindakan manajemen untuk menengakkan standar-standar perusahaan. Hal bahwa disiplin adalah penggunaan beberapa hukuman atau sanksi jika karyawan menyimpang dari peraturan. Disiplin adalah bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan pada bagian produksi SEAMEO Biotrop mengenai tingkat disiplin kerja karyawan menunjukkan masih terdapat karyawan yang lalai dalam melaksanakan kewajibannya kepada perusahaan, dimana banyak pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan mengenai peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel disiplin kerja, diperoleh nilai rata-rata sebesar 74,11% dengan rata-rata nilai tertinggi diperoleh oleh indikator taat terhadap perilaku di dalam pekerjaan dengan nilai sebesar sebesar 88,81%, dan nilai terendah diperoleh oleh indikator taat terhadap peraturan perusahaan sebesar 60,63%. Untuk nilai yang mendapatkan persentase di bawah rata-rata maka indikator dan sub indikator tersebut perlu ditingkatkan, sedangkan untuk nilai yang memperoleh persentase di atas rata-rata maka indikator atau sub indikator tersebut perlu dipertahankan. Berdasarkan hasil rata-rata tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan pada bagian produksi SEAMEO Biotrop baik.

Disiplin diri pada tiap karyawan bila telah tumbuh dengan baik akan merupakan kebanggaan bagi setiap organisasi, karena pengawasan yang terus menerus tidak dibutuhkan lagi. Melalui disiplin diri, karyawan-karyawan merasa bertanggungjawab dan dapat mengatur diri sendiri untuk kepentingan organisasi.

#### **4.3.2. Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi SEAMEO Biotrop**

Produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia. Sehingga produktivitas kerja karyawan dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil produksi dengan waktu yang dibutuhkan untuk memproduksi produk tersebut yang menyangkut kuantitas dan kualitas produk.

Meningkatkan produktivitas kerja berarti bekerja lebih giat dan cepat, meningkatkan mutu barang, kerja dan kehidupan. Untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi, upah yang wajar dan untuk meningkatkan kondisi kerja, perlu mempertimbangkan produktivitas sebagai faktor penyumbang terbesar. Karena manusia adalah sumber daya yang penting dan merupakan tujuan dari pembangunan, maka kita harus meningkatkan produktivitas bukan atas beban biaya mereka tetapi atas beban biaya dari waktu yang terbuang, pengurangan pegawai, birokrasi yang tidak

perlu dan sebagainya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor internal, berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusia yang diarahkan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil analisis pada produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi SEAMEO Biotrop, diperoleh nilai rata-rata sebesar 73,65% dengan rata-rata nilai tertinggi diperoleh oleh indikator ketepatan waktu sebesar 76,98%, dan nilai terendah diperoleh oleh indikator semangat kerja sebesar 71,17%. Untuk nilai yang mendapatkan persentase di bawah rata-rata maka indikator dan sub indikator tersebut perlu ditingkatkan, sedangkan untuk nilai yang memperoleh persentase di atas rata-rata maka indikator atau sub indikator tersebut perlu dipertahankan. Berdasarkan hasil rata-rata tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi SEAMEO Biotrop memiliki penilaian yang baik dari atasan untuk karyawan yang bekerja di bagian produksi SEAMEO Biotrop.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, bagian produksi SEAMEO Biotrop harus melakukan evaluasi terhadap pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Mengetahui apa yang menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan dan juga apa yang menjadi meningkatnya kinerja karyawan

#### **4.3.3. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi SEAMEO Biotrop**

Hasil penelitian pada bagian produksi SEAMEO Biotrop mengenai disiplin kerja karyawan diperoleh bahwa hasil uji analisis koefisien korelasi rank spearman, diperoleh nilai  $r$  atau nilai korelasi sebesar  $= 0,959$ . Yang menunjukkan bahwa tingkat hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan berada pada kategori sangat kuat.

Dapat disimpulkan pada penelitian ini hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan memiliki hubungan dengan kategori hubungan sangat kuat. Hal tersebut menunjukkan bahwa di saat karyawan bagian produksi SEAMEO Biotrop memiliki disiplin kerja yang baik meliputi taat pada aturan, taat terhadap norma perusahaan dan auran-aturan yang belaku maka akan meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi pada saat karyawan memiliki tingkat disiplin yang rendah maka nilai kinerja yang diperoleh tidak akan maksimal.

Penelitian yang mendukung pernyataan tersebut, yang dilakukan oleh Chaibatul (2017) yang melakukan penelitian tentang hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan bahwa hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara Disiplin kerja dengan kinerja karyawan.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. SIMPULAN

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada penelitian disiplin kerja, diperoleh nilai rata-rata sebesar 74,11% dengan rata-rata nilai tertinggi diperoleh oleh indikator taat terhadap perilaku di dalam pekerjaan dengan nilai sebesar 88,81%, dan nilai terendah diperoleh oleh indikator taat terhadap peraturan perusahaan sebesar 60,63%. Untuk nilai yang mendapatkan persentase di bawah rata-rata maka indikator dan sub indikator tersebut perlu ditingkatkan, sedangkan untuk nilai yang memperoleh persentase di atas rata-rata maka indikator atau sub indikator tersebut perlu dipertahankan. Berdasarkan hasil rata-rata tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan pada bagian produksi SEAMEO Biotrop baik.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada produktivitas kerja karyawan di bagian produksi SEAMEO Biotrop, diperoleh nilai rata-rata sebesar 73,65% dengan rata-rata nilai tertinggi diperoleh oleh indikator ketepatan waktu sebesar 76,98%, dan nilai terendah diperoleh oleh indikator semangat kerja sebesar 71,17%. Untuk nilai yang mendapatkan persentase di bawah rata-rata maka indikator dan sub indikator tersebut perlu ditingkatkan, sedangkan untuk nilai yang memperoleh persentase di atas rata-rata maka indikator atau sub indikator tersebut perlu dipertahankan. Berdasarkan hasil rata-rata tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi SEAMEO Biotrop memiliki penilaian yang baik dari atasan untuk karyawan yang bekerja di bagian produksi SEAMEO Biotrop.
3. Hasil analisis deskriptif pada bagian produksi SEAMEO Biotrop mengenai disiplin kerja karyawan dengan produktivitas kerja karyawan diperoleh bahwa hasil uji analisis koefisien korelasi *rank spearman*, diperoleh nilai  $r$  atau nilai korelasi sebesar  $= 0,959$ . Yang menunjukkan bahwa tingkat hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan berada pada kategori sangat kuat.

#### 5.2. SARAN

Berdasarkan simpulan hasil analisis mengenai hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi SEAMEO Biotrop, maka penulis akan memberikan saran-saran yang mungkin dapat bermanfaat dan bisa menjadi bahan masukan serta dapat dijadikan pertimbangan bagi pihak terkait yaitu sebagai berikut:

1. Hasil analisis pada disiplin kerja, diperoleh indikator yang memiliki kelemahan yaitu pada taat terhadap aturan waktu dengan sub indikator menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan, saran yang diberikan yaitu pimpinan SEAMEO Biotrop bagian produksi harus memberikan Sanksi kepada karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.
2. Hasil analisis pada produktivitas kerja karyawan di SEAMEO Biotrop bagian produksi, terdapat kelemahan pada indikator semangat kerja, dengan sub indikator Lingkungan kerja yang nyaman, nilai tersebut menunjukkan bahwa karyawan di SEAMEO Biotrop bagian produksi belum dapat bekerja secara maksimal, hal tersebut dibuktikan dengan kurangnya semangat kerja karyawan yang menyebabkan nilai suatu produksi menurun dan lingkungan kerja yang kurang kondusif seperti lampu kurang terang, Saran yang diberikan yaitu perusahaan harus meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai agar karyawan semangat dalam bekerja.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi SEAMEO Biotrop. Oleh sebab itu maka disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan harus di pertahankan dan dijaga keberlangsungannya. Penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ansory, H Al Fadjar.(2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Motivasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Busro. 2018 “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta, Pranamedia Group.
- Flippo, Edwin B. (2018). *Personel Management (Manajemen Personalia)*. Edisi ke tujuh. Jakarta: Erlangga
- Ganyang, M.T., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*.
- Hartatik, Puji, Indah , (2018). *Sumber Daya Manusia*, Jogjakarta: Laksana.
- Harvey, D. and Bowin, RB. (2016). *Human Resource Management An Experiential Approach*. Prentice Hall. London. UK
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke-18) (Revisi ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Inrasari, F. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kusnadi, H. (2016). *Masalah, Kerjasama, Konflik dan Kinerja*, Taroda, Malang
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Supomo, Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Mahasiswa dan Umum)*. Bandung: Yrama Widya.

- Sutrisno, Edy (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Median Group.
- Veithzal Rivai Zainal, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Adethia. (2021). Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Karyawan pada bagian Produksi di Bio Hutanea. *Jurnal Pendidikan Ekonomi UDIKSHA*.
- Andini, Yulia. (2019). Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Dafa Teknoagro Mandiri Bagian Produksi. *Jurnal Agriuma*.
- Fatmasari, Dewi. (2021). Hubungan Kedisiplinan Dengan Produktifitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV Jayo Agro Purwokerto. *Majalah Inspiratif*.
- Fauzi, Nurizka (2021). Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro. *JIMFE*.
- Oktaria, A. (2020). Hubungan Penempatan Pegawai dengan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*.
- Saragih, Br. (2019). Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Bagian Produksi Di PT.Perkebunan Nusantara. *Universitas Medan Area*.
- Tanjung, Chaibatul Umami. (2017). Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada bagian Produksi di PT. GMZ Biomega Utama Laboratorium Kultur Jaringan. *Jurnal Agriuma*.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Albi Fadillah  
Alamat : Jl. Taman Cimanggu Pabuaran Poncol R 01/05 No.25.  
Kecamatan Tanah Sereal, Kota Bogor  
Tempat dan tanggal lahir : Bogor, 1 Desember 1999  
Agama : Islam  
No. Telp/Hp : (+62)812-8466-6852  
Email : [021118019.albifadillah@gmail.com](mailto:021118019.albifadillah@gmail.com)  
Pendidikan

- SD : SDN Pengadilan 2 Bogor
- SMP : SMPN 11 Bogor
- SMA : SMA Pesat Bogor
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 2022  
Peneliti,

(Albi Fadillah)

## LAMPIRAN

### Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Assalamualaikum Wr. Wb

Dengan Hormat,

Perkenalkan saya Albi Fadillah Mahasiswa Universitas Pakuan Jurusan Ekonomi & Bisnis Program Studi Manajemen dengan NPM 021118019.

Bersama ini saya sampaikan bahwa saya bermaksud mengadakan penelitian pada karyawan SEAMEO Biotrop Tajur. Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka penulisan skripsi sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian studi pada program Sarjana Ekonomi Bisnis Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Tentang Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi di SEAMEO Biotrop.

Sehubungan dengan maksud di atas, saya sangat mengharapkan bantuan Ibu/Bapak untuk bersedia mengisi instrumen penelitian ini sesuai dengan pendapat dan pengalaman yang dimiliki. Instrumen ini dirancang sedemikian rupa sehingga tidak seorangpun dapat menelusuri sumber informasinya. Oleh karena itu diharapkan dapat memberikan jawaban sejujur-jujurnya sesuai dengan keadaan sesungguhnya, dan jawaban tersebut tidak berpengaruh terhadap kondisi Ibu/Bapak.

Bantuan dan partisipasi Ibu/Bapak merupakan sumbangan yang sangat berharga bagi terselenggaranya penelitian ilmiah ini. Dan untuk itu semuanya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Albi Fadillah  
(021118019)



Kuesioner ini digunakan sebagai bahan dalam penyusunan Skripsi mengenai :

## **HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI DI SEAMEO BIOTROP**

Oleh : Albi Fadillah

NPM : 021118019

Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Mahasiswa Program Studi  
Manajemen

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pakuan

Informasi yang diterima dari kuesioner ini bersifat rahasia dan hanya digunakan  
untuk kepentingan akademis, terima kasih atas bantuan dan kerja sama Anda.

### **Petunjuk Pengisian**

Isilah pertanyaan-pertanyaan di bawah ini sesuai dengan penilaian Anda, Untuk pertanyaan pilihan, berilah tanda silang (X) untuk jawaban yang Anda Pilih.

#### **Bagian 1. Profil Responden**

Nama Responden:				
Jenis Kelamin Responden:	A. Laki-Laki	B. Perempuan		
Tingkat Pendidikan Responden	A. SMA	B. Diploma (I,II,III)	C. S1	D. S2
Usia Responden	A. 20-29 Tahun	B. 30-39 Tahun	C. 40-49 Tahun	D. > 50 Tahun
Masa Kerja Responden	A. < 5 Tahun	B. 6-9 Tahun	C. 10-14 Tahun	D. > 15-19 Tahun

Berilah tanda (V) pada kolom yang sesuai dengan pilihan Anda berdasarkan keterangan pilihan sebagai berikut :

Keterangan :

- Selalu (SL)
- Sering (SR)
- Kadang-Kadang (KK)
- Pernah (P)
- Tidak Pernah (TP)

## Pernyataan

### X Disiplin Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
<b>Taat Terhadap Aturan Waktu</b>						
1	Karyawan hadir tepat waktu					
2	Ketepatan menggunakan waktu kerja					
3.	Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan					
<b>Taat terhadap peraturan perusahaan.</b>						
4	Karyawan menjalankan aturan perusahaan yang telah ditetapkan					
5	Karyawan selalu berpakaian sopan dan menggunakan tanda pengenal					
6	Menggunakan dan memelihara fasilitas di lingkungan kerja					
<b>Taat terhadap perilaku dalam pekerjaan</b>						
7	Karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan jujur					
8	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan					
9.	Karyawan tidak menunda pekerjaan					

### Y Produktivitas Kerja

No.	Pernyataan	SL	SR	KK	P	TP
<b>Kualitas</b>						
1.	Karyawan menghasilkan mutu sesuai dengan standar yang ditetapkan					
2.	Karyawan bekerja dengan teliti					
3.	Karyawan meminimalkan kesalahan dalam bekerja					
<b>Kuantitas</b>						
4.	Karyawan melampaui target yang sudah ditetapkan					
5.	Karyawan mampu bekerja secara maksimal					
6.	Karyawan memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan perusahaan					
<b>Ketepatan Waktu</b>						
7.	Karyawan mengerjakan sesuatu dengan tepat waktu					
8.	Karyawan mengatasi pekerjaan yang telah diberikan					
9.	Karyawan disiplin waktu dalam bekerja					
<b>Semangat Kerja</b>						
10.	Karyawan melakukan hal-hal yang menghindari bosan kerja					
11.	Lingkungan kerja yang nyaman					
12.	Karyawan memiliki ambisi untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target					

## Lampiran 2. Tabulasi Jawaban Kuesioner Penelitian

## Hasil Kuesioner Variabel Disiplin Kerja (X)

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	TOTAL
1	5	3	3	4	3	4	5	5	5	37
2	5	4	4	4	4	4	5	5	5	40
3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	41
4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	41
5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	41
6	4	5	4	4	4	4	5	5	5	40
7	4	5	3	5	3	3	5	5	5	38
8	4	5	3	5	3	3	5	5	5	38
9	4	5	3	5	3	3	5	5	5	38
10	4	5	3	5	3	3	5	5	5	38
11	4	3	3	5	3	3	3	2	3	29
12	5	5	3	5	3	3	5	5	4	38
13	5	5	3	5	3	3	5	5	3	37
14	5	4	3	5	3	3	4	4	4	35
15	5	4	2	3	2	2	4	4	4	30
16	5	3	2	3	2	2	4	4	4	29
17	5	4	2	3	2	2	4	4	4	30
18	5	4	2	3	2	2	4	4	4	30
19	5	4	2	3	2	2	4	4	4	30
20	5	4	2	3	2	2	4	4	4	30
21	5	5	1	3	1	2	5	5	5	32
22	3	4	1	3	1	1	4	4	4	25
23	3	4	1	3	1	1	4	4	4	25
24	3	4	1	3	2	1	4	4	4	26
25	3	5	1	4	1	1	5	5	5	30
26	3	5	3	4	3	3	5	5	5	36
27	2	5	3	4	3	3	5	5	5	35
28	2	3	3	4	3	3	3	3	3	27
29	2	4	3	2	3	2	4	4	4	28
30	1	4	3	2	3	3	4	4	4	28
31	1	5	3	2	3	3	5	5	5	32

Hasil Kuesioner Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	TOTAL
1	5	4	3	4	5	5	5	3	3	4	3	4	48
2	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	51
3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	54
4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	55
5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	54
6	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	53
7	5	5	3	5	3	4	5	5	3	5	3	5	51
8	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	3	5	52
9	4	5	3	5	4	5	5	5	3	5	3	5	52
10	5	5	3	5	4	5	5	5	3	5	3	5	53
11	4	3	3	5	3	4	5	3	3	5	3	3	44
12	5	5	3	5	3	5	4	5	3	5	3	4	50
13	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	3	48
14	5	4	3	5	3	5	5	4	3	5	3	4	49
15	5	4	2	3	2	5	4	4	2	3	2	4	40
16	5	4	2	3	2	5	4	4	2	3	2	4	40
17	5	4	2	3	2	5	4	4	2	3	2	4	40
18	5	4	2	3	2	5	4	4	2	3	2	4	40
19	5	4	2	3	2	5	4	4	2	3	2	4	40
20	5	4	2	3	2	5	4	4	2	3	2	4	40
21	5	5	1	3	1	5	5	5	1	3	1	5	40
22	4	4	1	3	1	3	4	3	1	3	1	4	32
23	3	4	1	3	1	3	4	4	1	3	1	4	32
24	3	4	1	3	1	3	4	4	1	3	1	4	32
25	3	5	1	4	1	3	5	5	1	4	1	5	38
26	3	5	3	4	3	3	5	5	3	4	3	5	46
27	3	5	3	4	3	3	5	5	3	4	3	5	46
28	2	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	37
29	2	4	3	2	2	2	4	4	3	2	3	4	35
30	2	4	3	2	3	3	4	4	3	2	3	4	37
31	1	5	3	2	2	3	5	5	4	2	3	5	40

## Lampiran 3. Hasil Uji Validitas X, Y

## Uji Validitas Disiplin Kerja X

Correlations											
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	Total
X01	Pearson Correlation	1	-.011	.090	.388*	.067	.201	.164	.140	.030	.426*
	Sig. (2-tailed)		.955	.632	.031	.720	.278	.378	.454	.873	.017
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X02	Pearson Correlation	-.011	1	.242	.284	.235	.226	.802**	.782**	.616**	.597**
	Sig. (2-tailed)	.955		.189	.121	.203	.221	.000	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X03	Pearson Correlation	.090	.242	1	.406*	.982**	.945**	.354	.290	.276	.775**
	Sig. (2-tailed)	.632	.189		.024	.000	.000	.050	.114	.132	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X04	Pearson Correlation	.388*	.284	.406*	1	.396*	.454*	.324	.220	.109	.630**
	Sig. (2-tailed)	.031	.121	.024		.027	.010	.075	.233	.561	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X05	Pearson Correlation	.067	.235	.982**	.396*	1	.923**	.342	.280	.268	.759**
	Sig. (2-tailed)	.720	.203	.000	.027		.000	.059	.127	.145	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X06	Pearson Correlation	.201	.226	.945**	.454*	.923**	1	.442*	.367*	.363*	.832**
	Sig. (2-tailed)	.278	.221	.000	.010	.000		.013	.042	.045	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X07	Pearson Correlation	.164	.802**	.354	.324	.342	.442*	1	.975**	.814**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.378	.000	.050	.075	.059	.013		.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X08	Pearson Correlation	.140	.782**	.290	.220	.280	.367*	.975**	1	.800**	.710**
	Sig. (2-tailed)	.454	.000	.114	.233	.127	.042	.000		.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X09	Pearson Correlation	.030	.616**	.276	.109	.268	.363*	.814**	.800**	1	.612**
	Sig. (2-tailed)	.873	.000	.132	.561	.145	.045	.000	.000		.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Total	Pearson Correlation	.426*	.597**	.775**	.630**	.759**	.832**	.775**	.710**	.612**	1
	Sig. (2-tailed)	.017	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Y07	Pearson Correlation	.068	.404 <sup>*</sup>	.411 <sup>*</sup>	.372 <sup>*</sup>	.467 <sup>**</sup>	.106	1	.356 <sup>*</sup>	.428 <sup>*</sup>	.372 <sup>*</sup>	.411 <sup>*</sup>	.670 <sup>**</sup>	.575 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.715	.024	.022	.040	.008	.569		.049	.016	.040	.022	.000	.001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y08	Pearson Correlation	.125	.938 <sup>**</sup>	.292	.284	.214	.219	.356 <sup>*</sup>	1	.314	.284	.292	.717 <sup>**</sup>	.551 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.503	.000	.111	.121	.247	.237	.049		.085	.121	.111	.000	.001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y09	Pearson Correlation	.045	.285	.983 <sup>**</sup>	.332	.841 <sup>**</sup>	.161	.428 <sup>*</sup>	.314	1	.332	.983 <sup>**</sup>	.154	.752 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.809	.120	.000	.068	.000	.388	.016	.085		.068	.000	.409	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y10	Pearson Correlation	.464 <sup>**</sup>	.298	.406 <sup>*</sup>	1.000 <sup>**</sup>	.522 <sup>**</sup>	.381 <sup>*</sup>	.372 <sup>*</sup>	.284	.332	1	.406 <sup>*</sup>	.071	.724 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.009	.103	.024	.000	.003	.034	.040	.121	.068		.024	.704	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y11	Pearson Correlation	.138	.261	1.000 <sup>**</sup>	.406 <sup>*</sup>	.890 <sup>**</sup>	.205	.411 <sup>*</sup>	.292	.983 <sup>**</sup>	.406 <sup>*</sup>	1	.120	.795 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.459	.157	.000	.024	.000	.267	.022	.111	.000	.024		.521	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y12	Pearson Correlation	.023	.771 <sup>**</sup>	.120	.071	.131	.062	.670 <sup>**</sup>	.717 <sup>**</sup>	.154	.071	.120	1	.382 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.900	.000	.521	.704	.483	.739	.000	.000	.409	.704	.521		.034
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Total	Pearson Correlation	.549 <sup>**</sup>	.569 <sup>**</sup>	.795 <sup>**</sup>	.724 <sup>**</sup>	.851 <sup>**</sup>	.588 <sup>**</sup>	.575 <sup>**</sup>	.551 <sup>**</sup>	.752 <sup>**</sup>	.724 <sup>**</sup>	.795 <sup>**</sup>	.382 <sup>*</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.000	.000	.001	.001	.001	.000	.000	.000	.034	

	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).														
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).														

#### Lampiran 4. Uji Reliabilitas X, Y

##### Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.831	9

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	29.4194	22.985	.193	.874
X02	29.0000	23.133	.498	.818
X03	30.7097	20.280	.684	.795
X04	29.6129	21.645	.497	.818
X05	30.6774	20.692	.667	.798
X06	30.6774	19.759	.760	.785
X07	28.8710	22.383	.720	.801
X08	28.9032	22.224	.629	.806
X09	28.9677	23.232	.522	.817

##### Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.879	12

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	40.0000	44.600	.415	.883
Y02	39.7419	48.065	.506	.874
Y03	41.5161	42.725	.739	.859
Y04	40.4194	43.585	.651	.864
Y05	41.3871	39.378	.793	.854
Y06	39.9677	44.966	.481	.876
Y07	39.6452	48.370	.519	.874
Y08	39.8065	47.628	.477	.874
Y09	41.4839	43.058	.684	.862
Y10	40.4194	43.585	.651	.864
Y11	41.5161	42.725	.739	.859
Y12	39.8710	49.649	.303	.882

## Lampiran 5. Surat Permohonan Magang

**SEAMEO BIOTROP**

Southeast Asian Regional Centre for Tropical Biology

Jalan Raya Tajur Km. 6 Bogor 16134, West Java - INDONESIA

Ph: +62-251- 8323848, Fax: +62-251- 8326851 E-mail : gau@biotrop.org

website : www.biotrop.org



Nomor : 401/KP.04.01/X/2021

6 Oktober 2021

Hal : Jawaban Permohonan Riset/Magang/Data

Yth. Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Pakuan  
di Tempat

Menjawab surat Saudara No. 892/WD.1/FEB-UP/IX/2021, perihal Permohonan Riset/Magang/Data, tertanggal 25 September 2021. Dengan ini diberitahukan bahwa kami dapat menerima permohonan tersebut.

Pengaturan penempatan mahasiswa sebagai berikut :

nama / NPM : Albi Fadillah / 021118019  
tempat : HRMD SEAMEO BIOTROP  
waktu : Oktober 2021 s.d selesai

Selanjutnya untuk persiapan kegiatan penelitian, mahasiswa yang bersangkutan dimohon berkoordinasi dengan Ibu Yuni Puspita Sari, MM melalui email [yuni@biotrop.org](mailto:yuni@biotrop.org).

Sebagai upaya pencegahan penyebaran COVID-19, kami harapkan peserta PKL melakukan tes swab antigen sebelum kedatangan serta menunjukkan hasilnya kepada kami dan mematuhi protokol Kesehatan selama kegiatan berlangsung.

Demikian surat jawaban ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami sampaikan terima kasih.

Manajer Departemen  
Manajemen Sumberdaya Manusia



Yuni Puspita Sari, M.M

NIP: 19650620 200701 2 001

Lampiran 6. Surat Pernyataan Telah Melakukan Riset

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Albi Fadillah  
Nomor Mahasiswa : 021118019  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan benar saya telah menghubungi instansi/perusahaan yang saya jadikan lokasi penelitian dan dari pihak perusahaan telah menyatakan kesanggupan untuk menerima dilakukan riset/observasi tersebut.

Adapun dari pihak perusahaan yang menerima :

Nama : Yuni Puspita Sari, M.M  
Jabatan : HRMD SEAMEO BIOTROP  
Nama Perusahaan : SEAMEO BIOTROP  
Alamat Perusahaan : Jalan Raya Tajur Km. 6, Bogor, Jawa Barat  
Judul Penelitian : Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi di SEAMEO BIOTROP.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Bogor, Juli 2022  
Yang menyatakan

(Albi Fadillah)