



**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KARYAWAN PADA PT. PAPARTI PERTAMA SUKABUMI**

Skripsi

Dibuat Oleh :

Mad Yunus

0211 11 049

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PAKUAN**

**BOGOR**

**2017**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KARYAWAN PADA PT. PAPARTI PERTAMA SUKABUMI**

skripsi

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

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,



( Dr. Hendro Sasongko, MM., AK., CA. )

Ketua Jurusan,



( Herdiyana, MM., SE. )

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KARYAWAN PADA PT. PAPARTI PERTAMA SUKABUMI**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus  
Pada Hari : Rabu, Tanggal : 12/April/2017

Mad Yunus

0211 11 049

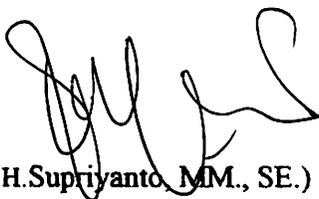
Menyetujui,

Dosen Penilai,



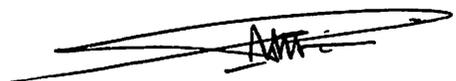
(Dr. Hari Mubaram, MM., SE.)

Pembimbing,



(H. Supriyanto, MM., SE.)

Co.Pembimbing,



(Angka Priatna, MM., SE.)

## ABSTRAK

MAD YUNUS. NPM 021111049. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Paparti Pertama. Skripsi. Jurusan Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor. Dibawah bimbingan H.Supriyanto, MM.,SE. dan Co. pembimbing Angka Priatna, MM., SE.

Salah satu cara menggerakkan dan mengendalikan sumber daya manusia yang dapat dilakukan adalah melalui penerapan disiplin kerja, sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas karyawan, disamping itu, disiplin kerja dapat mendidik pegawai untuk mematuhi peraturan, prosedur dan kebijakan yang ada di perusahaan.

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

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kualitatif mengenai disiplin kerja. terhadap produktivitas karyawan PT. Paparti Pertama. Data yang digunakan merupakan data kualitatif yaitu data hasil jawaban kuisioner Variabel X dan Variabel Y dengan total pernyataan sebanyak 34 butir pernyataan. Data tersebut dianalisis dengan menggunakan analisis statistic berupa analisis regresi, korelasi, dan uji hipotesis koefisien regresi.

Hasil analisis regresi diperoleh persamaan  $Y' = 43,683 + 0,473X$  Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa jika tidak ada disiplin kerja maka produktivitas nilainya 43,683, sedangkan pada setiap peningkatan pelatihan disiplin kerja sebesar satu, maka produktivitas juga akan meningkat sebesar 0,473. Untuk analisis korelasi diperoleh  $r = 0,442$ , karena hasil analisis tidak mendekati angka 1 maka dapat diartikan bahwa pelatihan memiliki hubungan yang sedang dengan produktivitas. Hasil uji hipotesis koefisien regresi diperoleh hasil  $t$  hitung sebesar 2,639 dimana angka tersebut lebih besar dari  $t$  tabel dengan signifikansi 5% dan  $df-2$  yaitu 1,69726. Karena  $t$  hitung (2,639) > (1,69726)  $t$  tabel, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh nyata dan positif antara disiplin kerja dan produktivitas karyawan.

Kata Kunci : Disiplin, Produktivitas.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur yang tak terhingga penulis panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi ini semaksimal mungkin. Penyusunan Skripsi ini merupakan salah satu syarat atau proses yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar kesarjanaan di jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pakuan pada Jenjang Studi Strata-1.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan banyak bantuan dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua Orang tua, yang telah memberikan dorongan, baik moral maupun materil serta do'a dan restu demi keberhasilan penulis.
2. Bapak Dr. Hendro Sasongko, MM., SE., Ak. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
3. Bapak Herdiyana, MM., SE. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
4. Ibu Tutus Rully., MM., SE. selaku Sekertaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
5. Bapak H.Supriyanto, MM.,SE. Selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, membantu dan mengarahkan penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

6. Bapak Angka Priatna, MM., SE selaku Co. Pembimbing yang telah membantu serta mengarahkan penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
7. Para dosen di lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
8. Seluruh Staf Tata Usaha dan Petugas Perpustakaan di Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
9. Pihak PT. Paparti Pertama Sukabumi, yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan pengamatan dan pengambilan data.
10. Teman-teman seperjuangan yang telah memberikan motivasi dan dukungan serta bantuannya, khususnya sahabat-sahabat seperjuangan-Ku kelas, A dan B angkatan 2011 serta teman-teman konsentrasi MSDM, terimakasih atas kebersamaannya di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Pakuan Bogor.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu penulis memohon maaf apabila ada kesalahan atau ketidak sempurnaan dalam penyusunan skripsi ini dan penulis menerima kritik dan saran yang membangun. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca.

Bogor, April 2017

Penulis

## DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN .....	i
ABSTRAK .....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI .....	iv
DAFTAR TABEL .....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xi

### BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	3
1.2.1. Identifikasi Masalah.....	3
1.2.2. Perumusan Masalah .....	3
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	4
1.3.1. Maksud Penelitian.....	4
1.3.2. Tujuan Penelitian .....	4
1.4. Kegunaan Penelitian.....	4

### BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	5
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	5
2.1.2. Perana Manajemen Sumber Daya Manusia .....	6
2.2. Disiplin Kerja.....	6
2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja.....	6
2.2.2. Macam-Macam Disiplin Kerja .....	7
2.2.3. Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja .....	8
2.2.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	8
2.2.5. Fungsi Disiplin Kerja.....	10
2.3. Produktivitas .....	11
2.3.1. Pengertian Produktivitas .....	11
2.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja .	11
2.3.3. Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja .....	12
2.3.4. Indikator Produktivitas Kerja.....	13
2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran .....	14
2.4.1. Penelitian Sebelumnya.....	14
2.4.2. Kerangka Pemikiran.....	14
2.5. Hipotesis Penelitian .....	17

<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN</b>	
	3.1. Jenis Penelitian .....	18
	3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian.....	18
	3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	18
	3.4. Operasionalisasi Variabel .....	18
	3.5. Metode Penarikan Sampel .....	19
	3.6. Metode Pengumpulan Data.....	20
	3.7. Metode Analisis Data.....	26
	3.7.1 Koefisien Korelasi .....	26
	3.7.2 Regresi Linier Sederhana.....	27
	3.7.3 Uji Hipotesis .....	28
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
	4.1. Hasil Penelitian .....	29
	4.1.1. Sejarah dan Perkembangan PT Paparti Pertama Sukabumi .....	29
	4.1.2. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas .....	29
	4.1.3. Karakteristik/Responden .....	31
	4.2. Pembahasan .....	34
	4.2.1. Disiplin kerja pada PT. Paparti Pertama Sukabumi .....	34
	4.2.2. Produktivitas Karyawan pada PT. Paparti Pertama Sukabumi.....	41
	4.2.3. Koefisien Korelasi.....	48
	4.2.4. Regresi Linier .....	48
<b>BAB V</b>	<b>KEIMPULAN DAN SARAN</b>	
	5.1. Kesimpulan.....	54
	5.2. Saran.....	54

**JADWAL PENELITIAN**

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1	Data Absensi 2014.....	2
Tabel 2	Data produksi tahun 2014.....	3
Tabel 3	Operasionalisasi Variabel .....	19
Tabel 4	Skala Likert.....	20
Tabel 5	Hasil Kuesioner Disiplin Kerja.....	21
Tabel 6	Item-Total Satatistics .....	22
Tabel 7	Hasil Kuesioner Produktivitas .....	23
Tabel 8	Item-Total Satatistics .....	24
Tabel 9	Case Processing Summary.....	25
Tabel 10	Case Processing Summary.....	25
Tabel 11	Tingkat korelasi dan kekuatan hubungan .....	26
Tabel 12	Jenis Kelamin Responden.....	32
Tabel 13	Usia Responden .....	32
Tabel 14	Pendidikan Terakhir Responden.....	33
Tabel 15	Masa Kerja Responden .....	34
Tabel 16	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan mendapatkan keadilan yang sama”.....	35
Tabel 17	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan perlu mendapatkan hak dan kewajiban yang sama terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya” .....	35
Tabel 18	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Pimpinan memberikan sanksi hukuman yang sama kepada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan”.....	35
Tabel 19	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan perlu mendapatkan pengawasan langsung oleh pimpinan” .....	36
Tabel 20	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan tidak merasa tertekan terhadap pengawasan langsung selama ini” .....	36
Tabel 21	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Pengawasan langsung membantu karyawan dalam bekerja” .....	36
Tabel 22	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Pengawasan langsung di perusahaan selama ini sudah sangat bagus” .....	37
Tabel 23	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Sanksi hukuman diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan” .....	37
Tabel 24	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Sanksi hukuman yang diberikan harus seobyektif mungkin” .....	37
Tabel 25	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Sanksi hukuman harus disertai peraturan yang jelas” .....	38
Tabel 26	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan tidak merasa tertekan dengan sanksi hukuman yang ada di perusahaan”.....	38
Tabel 27	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Pimpinan tegas dalam tindakan kedisiplinan di perusahaan” .....	38

Tabel 28	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan perlu mendapatkan hak dan kewajiban yang sama terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya” .....	39
Tabel 29	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Pimpinan berani bertindak untuk memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar pelaturan perusahaan” .....	39
Tabel 30	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Hubungan karyawan dengan pimpinan sangat penting bagi karyawan dalam bekerja” .....	39
Tabel 31	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Hubungan antar karyawan sangat penting bagi karyawan dalam bekerja” .....	40
Tabel 32	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Hubungan antar karyawan selama ini sudah sangat bagus” .....	40
Tabel 33	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Hubungan antar karyawan membantu karyawan dalam bekerja” .....	40
Tabel 34	Statistik Deskriptif Disiplin Kerja .....	41
Tabel 35	Sebaran Nilai Interval Disiplin Kerja .....	41
Tabel 36	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan memahami segala hal yang berkaitan dengan bidang pekerjaannya” .....	42
Tabel 37	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “karyawan harus mengetahui segala tanggung jawab yang dibebankan kepadanya” .....	42
Tabel 38	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan harus mengetahui lingkungan kerja terhadap tuntutan pekerjaannya” .....	42
Tabel 39	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “karyawan harus mengetahui tentang kegunaan peralatan kerja yang digunakan” .....	43
Tabel 40	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan mampu menguasai teknis pekerjaan dengan baik” .....	43
Tabel 41	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar sesuai standar” .....	43
Tabel 42	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan mampu bersosialisasi dengan baik” .....	44
Tabel 43	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan mampu memahami instruksi atau perintah dari pimpinan dengan baik” .....	44
Tabel 44	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan mampu bertanggung jawab dengan baik terhadap pekerjaannya” .....	44
Tabel 45	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan bekerja dengan sangat disiplin” .....	45
Tabel 46	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan memiliki sikap atau perspective yang baik dalam menghadapi pekerjaannya” .....	45

Tabel 47	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan bekerja dengan sangat sungguh-sungguh” .....	45
Tabel 48	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan mampu mencapai target produksi” .....	46
Tabel 49	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan mampu memahami instruksi atasan unttuk melaksanakan produksi sesuai dengan prosedur” .....	46
Tabel 50	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Kemampuan karyawan dalam mengerjakan kegiatan produksi sesuai dengan stadar perusahaan sudah baik” .....	46
Tabel 51	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Pekerjaan selalu diselesaikan tepat pada waktunya oleh para pegawai” .....	47
Tabel 52	Statistik Deskriptif Produktivitas Karyawan .....	47
Tabel 50	Sebaran Nilai Interval Produktivits.....	48
Tabel 51	Correlation .....	48
Tabel 52	Variables Entered/Removed .....	49
Tabel 53	Model Summary .....	49
Tabel 54	Analisis Regresi Sederhana.....	50

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Paradigma Penelitian.....	17
Gambar 2	Distribusi t.....	28
Gambar 3	Struktur Organisasi PT. Paparti Pertama .....	30
Gambar 4	Jenis Kelamin Responden.....	32
Gambar 5	Usia responden.....	33
Gambar 6	Pendidikan Terakhir Responden.....	33
Gambar 7	Masa Kerja Responden .....	34
Gambar 8	Gambar Kurva.....	53

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Suatu perusahaan tentu memiliki tujuan dan cita-cita yang harus dicapai, didalam pencapaiannya perusahaan tidak dapat hanya bergantung pada dana yang besar, teknologi atau alat yang digunakan melainkan tergantung dari sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan tersebut. Karena sumber daya manusia yang baik diharapkan dapat menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang ada di perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dan utama didalam membangun sebuah perusahaan. Faktor sumber daya manusia merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan agar dapat mengerjakan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien. Maka dari itu manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu, karena ditangan manusia semua tujuan perusahaan dapat diwujudkan. Menggerakkan dan mengendalikan sumber daya manusia agar mau bekerja sesuai dengan harapan perusahaan bukanlah pekerjaan yang mudah karena manusia adalah mahluk yang bermartabat, yang mempunyai keinginan dan kebutuhan. Untuk mewujudkan kualitas karyawan yang sesuai dengan harapan perusahaan, perusahaan dapat melakukan upaya melalui penerapan disiplin kerja.

Disiplin pada dasarnya mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Seseorang dapat dikatakan disiplin jika karyawan tersebut selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu. Disiplin kerja dapat mendidik pegawai untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada. Apabila pegawai kurang mengetahui dan memahami tentang peraturan, prosedur dan kebijakan yang ada bukan tidak mungkin hal tersebut menjadi penyebab terjadinya tindakan indisipliner. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Bukan tidak mungkin jika pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan yang kurang baik. Dan sebaliknya, jika karyawan mempunyai disiplin kerja yang baik maka akan menciptakan suasana kerja yang tertib sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan produktivitas karyawan akan meningkat.

Produktivitas dapat diartikan suatu perbandingan antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*). Salah satu masukan (*input*) berupa tenaga kerja, sedangkan keluaran (*output*) diukur dalam satuan fisik atau nilai. Setiap karyawan yang disiplin kerjanya baik tentunya akan memberikan produktivitas kerja yang baik dan maksimal. Produktivitas karyawan bagi suatu perusahaan sangat penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan tujuan perusahaan, sebab semakin tinggi

produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan akan meningkat, sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

PT. Paparti Pertama adalah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur, produk yang dihasilkan berupa papan partikel (*particle board*). Untuk menghasikan produktivitas yang tinggi PT. Paparti Pertama telah menetapkan standar disiplin yang ketat di perusahaan tersebut dengan mengintruksikan para karyawan wajib melakukan absensi sebanyak empat kali dalam satu hari. Absen pertama pada saat masuk kerja, absen kedua pada saat istirahat makan siang, yang ketiga pada saat masuk setelah makan siang dan absen yang ke empat pada saat pulang kerja, hal ini dimaksudkan untuk memantau para karyawan agar mentaati jam kerja yang telah ditentukan. Berikut data absensi karyawan divisi *particle board* PT. Paparti Pertama Sukabumi tahun 2014.

Tabel 1  
Data Absensi Karyawan Tahun 2014

Bulan	Total Karyawan	Karyawan Masuk	Karyawan Tidak Masuk			Masuk Tepat Waktu	Masuk Telat
			Sakit	Izin	Alpa		
January	32	28	2	-	2	24	4
Februari	32	29	-	1	2	26	3
Maret	32	30	1	-	1	25	5
Aplil	32	26	1	2	3	23	3
Mei	32	27	2	1	2	23	4
Juni	32	28	1	-	3	25	3
Juli	32	30	-	-	2	25	5
Agustus	32	29	1	1	1	26	3
September	32	28	1	1	2	24	4
Oktober	32	27	-	2	3	22	5
Noverber	32	28	1	1	2	25	3
Desember	32	29	1	-	2	25	4

Sumber : PT. Paparti Pertama Sukabumi (2014)

Bila melihat uraian diatas masih ada karyawan yang tidak menaati peraturan tersebut dengan datang ke tempat kerja tidak sesuai jam kerja atau terlambat, sebaliknya pada jam. pulang kerja masih ada karyawan yang meninggalkan pekerjaannya sebelum jam kerja yang telah ditentukan selesai. Selain itu masih ada karyawan yang tidak masuk kerja. Sehingga perusahaan tidak dapat mencapai tujuan atau target yang diharapkan. Berikut data hasil produksi *particle board* PT. Paparti Pertama Sukabumi tahun 2014.

Tabel 2  
Data Produksi tahun 2014

Bulan	Target	Realisasi	Presentase
Januari	2.000 unit	1.900 unit	95%
Februari	1.930 unit	1.890 unit	97%
Maret	1.955 unit	1.930 unit	98%
April	1.500 unit	1.245 unit	83%
Mei	1.700 unit	1.658 unit	97%
Juni	1.750 unit	1.660 unit	94%
Juli	2.000 unit	1.985 unit	98%
Agustus	2.000 unit	1.983 unit	98%
September	1.850 unit	1.760 unit	97%
Oktober	1.750 unit	1.558 unit	89%
November	1.700 unit	1.567 unit	92%
Desember	1.900 unit	1.850 unit	97%
Jumlah	22.035 unit	20.986 unit	95%

Sumber : PT. Paparti Pertama Sukabumi (2014)

Berdasarkan uraian diatas target yang diinginkan perusahaan tidak tercapai. Padahal dalam hal ini perusahaan bersikap tegas dengan memberikan sanksi bagi karyawan dengan memberikan potongan uang makan apabila karyawan telat masuk, juga memberikan setengah gaji apabila karyawan telat masuk setelah jam makan siang dalam periode satu hari, dan sanksi-sanksi lainnya yang berkaitan dengan pelanggaran kedisiplinan. Berdasarkan dari uraian di atas penulis ingin melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. PAPARTI PERTAMA SUKABUMI”**.

## 1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

### 1.2.1. Identifikasi Masalah

Penerapan disiplin kerja di PT. Paparti Pertama harus lebih ditingkatkan agar mencapai tujuan perusahaan khususnya mencapai target produksi. Dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif, sehingga diharapkan dalam peningkatan produktivitas kerja.

### 1.2.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana disiplin kerja pada PT. Paparti Pertama ?
2. Bagaimana produktivitas karyawan pada PT. Paparti Pertama ?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Paparti Pertama ?

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

#### **1.3.1. Maksud Penelitian**

Peneliti ingin memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan disiplin kerja dan produktivitas pada PT. Paparti Pertama sebagai bahan untuk menyusun skripsi.

#### **1.3.2. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitiannya adalah.

1. Untuk Mengetahui bagaimana disiplin kerja pada PT. Paparti Pertama.
2. Untuk mengetahui bagaimana produktivitas karyawan pada PT. Paparti Pertama.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Paparti Pertama.

### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memiliki kegunaan baik secara teoritis dan praktik.

1. Kegunaan teoritis
  - a. Bagi penulis  
Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai pengaruh disiplin kerja dan produktivitas karyawan.
  - b. Bagi pembaca  
Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat membantu menambah pengetahuan dan informasi yang berguna untuk dijadikan referensi dalam melakukan penulisan yang sama.
2. Kegunaan Praktis  
Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dalam mengembangkan dan menerapkan kedisiplinan guna meningkatkan produktivitas dimasa yang akan datang di PT. Paparti Pertama.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

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

Manajemen sumber daya manusia sangatlah penting dalam organisasi atau perusahaan. Karena manajemen sumber daya manusia menjadi bagian dari manajemen yang mempunyai peranan khusus mengenai pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Berikut ini adalah pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli sebagai berikut :

Menurut Gary Dessler (2011,30) : *Human Resources Management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employess, and of attending to the their labour relations, healt and safety, and fairness concern*”

Menurut Richard M. Steers (1985,29) : *“Management as the process of planning, orgazing, directing, and controlling the activies of employees in combination with other organizational resources to accomplish stated organizational goals”*

Menurut Lioyd L. Byars & Leslie W. Rue (1984,3) : *“Human resource management is the activity designed to provide for and coordinate the human resource of an organizational”*

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpinan, dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Mutiara Panggabean, 2004,15)

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahaan tenaga kerja tenaga kerja dalam rangka mencapai organisasi. (Anwar Prabu Mangku Negara, 2011,2)

Berdasarkan definisi para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan dan proses yang berkaitan dengan kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan perusahaan guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

### 2.1.2. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen.

Menurut Malayu Hasibuan (2011,14) Peranan MSDM mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, job requirement, dan job evaluation.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangannya.

Peranan MSDM diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit dan rumit.

## 2.2. Disiplin Kerja

### 2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Secara umum disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi perusahaan untuk mempertahankan eksistensinya. Untuk memperkuat tentang disiplin kerja, maka ada beberapa pengertian disiplin kerja menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut Hadari Nawawi (1998) dalam Indah Puji Hartatik (2014,183) : Disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari.

Menurut Veithzal Riva'I (2004) dalam Indah Puji Hartatik (2014,183) : Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan

seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Lloyd L. Byars & Leslie W. Rue (1984,355) : *“discipline is action that is taken against an employee when the employee has violated an organizational rule or when the employee’s performance has deteriorated to the point where corrective action is needed”*.

Menurut Keith Davis (1985,366) dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2013,129) : *“Discipline is management action to enforce organization standards”*. Berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Berdasarkan definisi para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajemen untuk mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap peraturan yang telah ditetapkan serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang guna menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

### **2.2.2. Macam-macam Disiplin Kerja**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013,129) ada 2 bentuk disiplin kerja 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 bedisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi.

#### **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.

Pada disiplin korektif, pelanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

### 2.2.3. Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013,131) pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar disiplin dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten, dan impersonal.

1. Pemberian peringatan  
Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya. Disamping itu pula surat peringatan tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian kondite pegawai.
2. Pemberian Sanksi Harus Segera  
Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya, agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan. Kelalaian pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada. Disamping itu, memberikan peluang pelanggar untuk mengabaikan disiplin perusahaan.
3. Pemberian Sanksi Harus Konsisten  
Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan pegawai harus sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan. Ketidak konsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan pegawai merasakan adanya diskriminasi pegawai, ringannya sanksi, dan pengabaian disiplin.
4. Pemberian Sanksi Harus Impersonal  
Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membedakan pegawai, tua muda, pria-wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar pegawai menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua pegawai dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

### 2.2.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Edi Sutrisno (2009,89) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi  
Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah di kontribusikan bagi perusahaan.

2. 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 dari ucapan, perbuatan dan sikap yang merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan  
Para karyawan akan 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 diharap ahwa para karyawan akan mematuhi aturan tersebut. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama.
4. 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 berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.
5. 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.
6. Ada tidaknya perhatian pada 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 pemimpinnya 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.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.  
Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain :
  - a. Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan pekerjaan.
  - b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.

- c. Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d. Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

### **2.2.5. Fungsi Disiplin Kerja**

Menurut Tulus Tu'u dalam Indah Puji Hartatik (2014,186) beberapa fungsi disiplin antara lain:

1. Menata kehidupan bersama  
Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau bermasyarakat dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu satu dengan lainnya menjadi lebih baik dan lancar.
2. Membangun kepribadian  
Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai. lingkungan yang memiliki disiplin tinggi sangat berpengaruh pada kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib dan tentram sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.
3. Melatih kepribadian  
Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin terbentuk melalui satu proses yang panjang salah satu proses untuk membentuk kepribadian dengan latihan dilaksanakan bersama antar pegawai, pimpinan dan seluruh personil yang ada didalam organisasi tersebut. Disiplin akan dilakukan atas kesadaran sendiri dan dirasakan sebagai kebutuhan dan kebiasaan.
4. Hukuman  
Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting karna dapat memberikan dorongan kekuatan untuk mentaati dan mematuhi. Tanpa ancaman hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah, serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi berkurang.
5. Menciptakan lingkungan kondusif  
Fungsi disiplin kerja adalah membentuk sikap, perilaku dan tata kehidupan berdisiplin didalam lingkungan ditempat seseorang itu berada, termasuk lingkungan kerja, sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

## 2.3. Produktivitas Kerja

### 2.3.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Wayne F. Calcio (1995,15) *“Productivity is a measure of the output of goods and services relatives to the input of labor, material, and equipment”*.

Produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa tanah, bahan baku dan bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin, dan alat-alat, serta tenaga kerja. (Malayu S.P Hasibuan dalam Indah Puji Hartatik (2014,208)

Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu (Paul mali dalam Sudarmayanti, 2009,57).

Menurut Komarudin dalam I Komang Ardana (2012,269) : “Produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan barang atau jasa yang biasanya di hitung per jam, per bulan, per mesin, per faktor produksi lainnya”.

Berdasarkan definisi para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil masukan (input) dan keluaran (output).

### 2.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan, perlu diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Muchdarsyah dalam Indah Puji Hartatik (2014,211) Bahwa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah :

#### 1. Tenaga Kerja

Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas dikarenakan adanya tenaga kerja yang lebih sehat, terdidik, dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkat, karena hari kerja yang lebih pendek. Imbalan dari pengawasan dapat mendorong karyawan lebih giat dalam mencapai prestasi.

#### 2. Seni serta ilmu manajemen

Manajemen adalah faktor produksi dan sumber daya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk

perbaikan melalui penerapan teknologi serta pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.

### 3. Modal

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

Menurut Sulistyani dan Rosidah dalam Indah Puji Hartatik (2014,213) Ada beberapa indikator yang mempengaruhi produktivitas kerja, antara lain:

#### 1. *Knowledge*

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

#### 2. *Skill*

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

#### 3. *Abilities*

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

#### 4. *Attitude*

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

### 2.3.3. Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja

Menurut muchdarsyah sinungan (2005) dalam Indah Puji Hartatik (2014,218) Manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah:

1. Sebagai umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan

2. Sebagai bahan evaluasi produktivitas kerja yang digunakan untuk penyelesaian masalah, misalnya pemberian bonus atau bentuk kompensasi lain
3. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya promosi, transfer, dan demosi
4. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan
5. Untuk perencanaan dan pengembangan karier
6. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing
7. Untuk mengetahui ketidakakuratan informal
8. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

#### **2.3.4. Indikator Produktivitas Kerja**

Menurut Simora dalam Indah Puji Hartatik (2014,218) Bila suatu organisasi mengabaikan pengembangan sumber daya manusia, akan berakibat pada turunnya pada semangat kerja dan produktivitas pegawai. Adapun indikator produktivitas kerja yang akan timbul tersebut adalah sebagai berikut:

1. **Tingkat Absensi Tinggi**  
Tinggi rendahnya tingkat absensi dari pegawai yang ada akan langsung berpengaruh terhadap produktivitas, karena pegawai yang tidak masuk kerja tidak akan produktif. Dengan demikian, hasil produksinya rendah. Akibatnya, target produksi yang telah ditetapkan tidak tercapai.
2. **Tingkat Perolehan Hasil**  
Telah dijelaskan sebelumnya bahwa produktivitas adalah kemampuan seseorang dalam menghasilkan barang atau jasa. Berdasarkan dari pendapat tersebut, dengan adanya produktivitas kerja pegawai yang rendah, otomatis hasil produksi barang atau jasa menurun, sehingga target produksi tidak tercapai.
3. **Kualitas yang Dihasilkan**  
Dalam kegiatan menghasilkan produk, perusahaan berusaha agar produk tersebut mempunyai kualitas yang baik. Sebab, apabila produk yang dihasilkan kurang baik, produktivitas karyawan pun akan menurun
4. **Tingkat Kesehatan**  
Salah satu penyebab dari turunnya produktivitas pegawai dalam menghasilkan produk adalah tingkat kesalahan. Sebab, apabila tingkat kesalahan tinggi, produktivitas akan rendah.
5. **Waktu yang Dibutuhkan**  
Kegiatan proses produksi memerlukan waktu yang cukup. Sebab, apabila waktu yang diberikan untuk menghasilkan produk kurang, yang dihasilkan juga sedikit, sehingga target produksi tidak tercapai.

## 2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

### 2.4.1. Penelitian Sebelumnya

Penelitian mengenai keterkaitan antara disiplin kerja dengan Produktivitas karyawan sudah dilakukan peneliti-peneliti terdahulu. Beberapa penelitian yang dianggap relevan sebagai berikut :

1. Hardianto Diky (2008) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pegawai (Studi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Malang)” Menyatakan bahwa berdasarkan Hasil analisis Regresi Linier Berganda menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Disiplin Waktu (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) secara parsial dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,150. Disiplin Sikap (X2) dalam penelitian ini tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) secara parsial karena  $t_{hitung}$  yang sebesar  $-0,593 < t_{tabel}$ . Disiplin Kegiatan (X3) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) secara parsial karena  $t_{hitung}$  yang sebesar  $1,281 < t_{tabel}$ . Secara simultan variabel Disiplin Waktu (X1), Disiplin Sikap (X2), dan Disiplin Kegiatan (X3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) dengan  $F_{hitung}$  sebesar  $8,815 > F_{tabel}$ .
2. Darma Tintri dan Fitriatin (2012) Dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Food Station Tjipinang Jaya” Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Food Station Tjipinang Jaya dengan melihat hasil penelitian yaitu nilai signifikan sebesar 0,00 sedangkan nilai alpha yang digunakan adalah 0,05 atau 5 % berarti  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  Ditolak dan  $H_a$  diterima dan diperoleh persamaan regresi adalah  $Y = 10,159 + 0,738 X$ . Hal ini berarti apabila penambahan rata-rata terhadap produktivitas (Y) sebesar 10,159 untuk setiap perubahan satu satuan dalam variabel disiplin kerja (X) dan konstanta dianggap tetap.

### 2.4.2. Kerangka Pemikiran

Setiap perusahaan selalu mengharapkan agar karyawannya memiliki kinerja yang baik sehingga memberikan produktivitas kerja yang tinggi. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Salah satu hal yang harus ditanamkan oleh perusahaan kepada para karyawannya adalah Disiplin kerja, Karena disiplin kerja menyangkut tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban, serta menaati norma-norma sosial yang berlaku diperusahaan. Apabila perusahaan mempunyai pendisiplinan yang baik akan menciptakan suasana kerja yang tertib sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik dan produktivitas akan meningkat.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. (Malayu S.P. Hasibuan, 2011,193)

Indikator-indikator kedisiplinan menurut Malayu S.P Hasibuan (2011,194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya :

1. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

2. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

3. 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 indisipliner karyawan akan berkurang. Berat/ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan.

4. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

5. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan

yang serasi serta mengikat, vertical maupun horizontal di antara semua karyawannya.

Menurut Danang Sunyoto (2012,203) “produktivitas merupakan ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu”.

Menurut Sulistyani dan Rosidah dalam Indah Puji Hartatik (2014,213) Ada beberapa indikator yang mempengaruhi produktivitas kerja, antara lain:

1. *Knowledge*

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

2. *Skill*

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

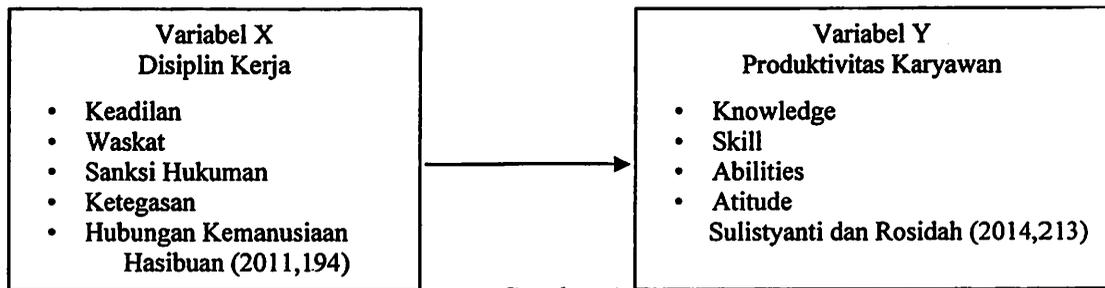
3. *Abilities*

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

4. *Attitude*

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

Dari kerangka pemikiran diatas maka dapat diambil suatu paradigma penelitian digambarkan dalam model penelitian berikut :



Gambar 1  
Paradigma Penelitian

## 2.5. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan kerangka pemikiran, maka kami menghipotesiskan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan disiplin kerja pada PT. Paparti Pertama cukup baik
2. Produktivitas karyawan pada PT. Paparti Pertama cukup baik
3. Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas karyawan

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah kualitatif. Dimana penelitian ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

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

##### **1. Objek Penelitian**

Objek penelitian dalam skripsi ini adalah disiplin kerja sebagai variabel independen dan produktivitas sebagai variabel dependen.

##### **2. Unit Analisis**

Unit analisis yang digunakan penulis berupa individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari respon setiap individu yang dimaksud adalah karyawan PT. Paparti Pertama bagian divisi particle board.

##### **3. Lokasi Penelitian**

PT. Paparti Pertama berlokasi di Desa Pamuruyan, Kecamatan Cibadak, Kabupaten Sukabumi.

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

Jenis data yang diteliti adalah data kualitatif yang merupakan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh peneliti langsung dari unit analisis yang diteliti yaitu individu/orang dalam perusahaan dan data skunder peneliti diperoleh peneliti secara tidak langsung tetapi diperoleh dari penyedia data seperti perusahaan penyedia data.

#### **3.4. Operasionalisasi Variabel**

Untuk memudahkan proses analisis maka terlebih dahulu penulis mengklasifikasikan variabel-variabel ke dalam dua kelompok yaitu :

##### **1. Variabel Independen**

Variabel ini disebut juga variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab, dalam skripsi ini yang menjadi variabel independen adalah pengaruh disiplin kerja dan produktivitas karyawan.

##### **2. Variabel Dependen**

Variabel ini disebut juga variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, dalam skripsi ini yang menjadi variabel dependen adalah produktivitas karyawan.

**Tabel 3**  
**Operasionalisasi Variabel**  
**Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan**

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
<b>Variabel X</b> <b>Disiplin</b> <b>Kerja</b>	Keadilan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karyawan mendapatkan keadilan yang sama</li> <li>• Karyawan mendapatkan hak dan kewajiban yang sama terhadap pekerjaan</li> <li>• Pimipin memberikan sanksi hukuman yang sama kepada karyawan</li> </ul>	Ordinal
	Waskat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sanksi hukuman diberikan kepada karyawan yang melanggar</li> <li>• Sanksi hukuman yang diberikan harus obyektif</li> <li>• Sanksi hukuman disertai pelaturan yang jelas</li> <li>• Karyawan tidak merasa tertekan dengan sanksi hukuman yang ada di perusahaan</li> </ul>	Ordinal
	Sanksi hukuman	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sanksi hukuman sangat penting bagi karyawan</li> <li>• Karyawan tidak merasa tertekan terhadap sanksi hukuman selama ini</li> <li>• Sanksi hukuman diperusahaan sangat tegas dan jelas</li> <li>• Karyawan yang melanggar di beri sanksi hukuman</li> </ul>	Ordinal
	Ketegasan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pimpinan tegas dalam tindakan kedisiplinan</li> <li>• Pimpinan tegas dalam menyelesaikan permasalahan di perusahaan</li> <li>• Pimpinan berani bertindak kepada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan</li> </ul>	Ordinal
	Hubungan kemanusiaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hubungan karyawan dengan pimpinan sangat penting</li> <li>• Hubungan antar karyawan sangat penting</li> <li>• Hubungan antar karyawan sudah sangat bagus</li> <li>• Hubungan antar karyawan membatu karyawan dalam bekerja</li> </ul>	Ordinal
<b>Variabel Y</b> <b>Produktivitas</b> <b>karyawan</b>	<i>Knowledge</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengetahuan karyawan mengenai pekerjaannya</li> <li>• Pengetahuan karyawan mengenai tanggung jawabnya</li> <li>• Tingkat pengaruh lingkungan kerja terhadap tuntutan pekerjaan</li> <li>• Tingkat pengetahuan tentang kegunaan peralatan kerja yang digunakan</li> </ul>	Ordinal
	<i>Skill</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan dan penguasaan teknis pekerjaan</li> <li>• Kemampuan menyelesaikan pekerjaan</li> <li>• Mampu bersosialisasi dengan baik</li> <li>• Mampu memahami intruksi atau perintah pimpinan</li> </ul>	Ordinal
	<i>Attitude</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya</li> <li>• Kedisiplinan karyawan dalam bekerja</li> <li>• Sikap karyawan dalam menghadapi pekerjaan</li> <li>• Perilaku karyawan pada saat bekerja</li> </ul>	Ordinal
	<i>Abilities</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan karyawan dalam mencapai target</li> <li>• Kemampuan karyawan dalam menfsir instruksi dari atasan</li> <li>• Kemampuan karyawan dalam bekerja sesuai dengan standar perusahaan</li> <li>• karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu</li> </ul>	Ordinal

### 3.5. Metode Penarikan Sampel

Menurut sugiyono (2012,115) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Paparti Pertama sukabumi bagian produksi divisi particle board.

Karena unit analisis yang penulis gunakan adalah individu lalu total seluruh karyawan divisi partice board bagian produksi PT. Paparti Pertama Sukabumi adalah 32 orang. Maka penulis mengambil keputusan untuk melakukan penelitian kepada

seluruh karyawan divisi particle board bagian produksi PT. Papaty Pertama sukabumi.

### 3.6. Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data skunder, dimana data sekunder dikumpulkan dan diperoleh dari studi kepustakaan.

Data primer diperoleh dengan cara sebagai berikut :

#### 1. Wawancara

Menurut Esterberg (2002) dalam sugiyono (2014,384) Wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Dimana peneliti mewawancarai langsung beberapa karyawan pada PT. Papaty Pertama Sukabumi yang bersangkutan mengenai disiplin kerja.

#### 2. Kuisisioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (sugiyono 2014,192). Dimana peneliti membagikan kuesioner secara langsung kepada para karyawan PT. Papaty Pertama Sukabumi. Kemudian pertanyaan dalam kuesioner tersebut akan diukur dengan menggunakan skala Likert. Skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2014,136) :

- a. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut juga sebagai variabel penelitian.
- b. Dengan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.
- c. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan Skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Dari prosedur pengumpulan data dengan cara kuesioner, penulis menggunakan skala likert yang dimodifikasi menjadi table dibawah ini :

Tabel 4  
Skala Likert

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

Sumber: Sugiyono (2014,169)

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

Pengambilan data menggunakan teknik kuisioner kemudian dilakukan uji validitas dan realibilitas.

### 1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau keaslian suatu instrument. Penelitian ini menguji validitas dengan analisis butir skor-skor yang ada pada butir yang dimaksud di korelasikan dengan skor total, selanjutnya dihitung dengan menggunakan rumus *Pearson product moment* dengan menggunakan alat bantu program SPSS.

rumus Korelasi *Pearson product moment* yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r = Koefisien validitas item yang dicari

x = Nilai yang diperoleh dari subyek dalam setiap item

y = Nilai total yang diperoleh subyek seluruh item

$\sum x$  = Jumlah nilai dalam distribusi x

$\sum y$  = Jumlah nilai dalam distribusi y

n = Jumlah responden

Dari hasil perhitungan tersebut, tingkat validitas dapat diukur dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$  dengan ketentuan untuk *degree of freedom* (df) = n-2, dimana n adalah jumlah sampel. Jika :  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , berarti pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Jika :  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , berarti pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

#### a. Uji Validitas Disiplin Kerja

Tabel 5  
Hasil Kuesioner Disiplin Kerja

resp	Variabel Disiplin Kerja (X)																		Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	4	4	4	5	3	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	74
2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	75
3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	74
4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	73
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	74
6	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	83
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
8	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	83
9	4	5	3	5	5	5	4	3	5	5	5	3	4	5	4	4	4	3	76
10	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	74
11	5	3	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	72
12	4	3	4	4	3	5	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4	4	4	70
13	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	3	3	4	4	72
14	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	82
15	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	85
16	3	4	4	5	3	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	73
17	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	76

18	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	76
19	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	74
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	75
21	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	83
22	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	56
23	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	81
24	5	5	3	5	5	5	4	3	5	5	5	3	4	5	4	4	4	3	77
25	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	75
26	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	72
27	4	3	4	4	3	5	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4	4	4	70
28	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	3	3	4	73
29	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	82
30	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	86
31	4	5	4	5	5	5	3	4	3	5	3	3	5	5	3	3	3	4	72
32	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	60
Total	135	124	125	141	128	144	132	125	133	128	128	129	152	144	129	129	132	125	2383

Uji Validitas dapat dilihat pada output **“Item-Total Statistic”** pada kolom **“Corrected Item-Total Correlation”**. :

Tabel 6  
Item-Total Statistics  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Disiplin1	70.2500	47.742	.547	.911
Disiplin2	70.5938	46.701	.530	.912
Disiplin3	70.5625	48.706	.583	.910
Disiplin4	70.0625	46.190	.735	.906
Disiplin5	70.4688	46.257	.566	.911
Disiplin6	69.9688	47.386	.526	.911
Disiplin7	70.3438	46.491	.704	.907
Disiplin8	70.5625	48.706	.583	.910
Disiplin9	70.3125	47.125	.551	.911
Disiplin10	70.4688	46.257	.566	.911
Disiplin11	70.4688	46.967	.531	.911
Disiplin12	70.4375	47.093	.538	.911
Disiplin13	69.7188	48.918	.497	.912
Disiplin14	69.9688	47.386	.526	.911
Disiplin15	70.4375	46.706	.695	.907
Disiplin16	70.4375	46.706	.695	.907
Disiplin17	70.3438	46.491	.704	.907
Disiplin18	70.5625	48.706	.583	.910

Interpretasi dari output SPSS adalah sebagai berikut.

Uji validitas item dengan analisis reliability dapat dilihat pada output ‘Item-Total Statistics’ pada kolom ‘Corrected Item-Total Correlation’. Angka ini merupakan nilai korelasi antara tiap item dengan skor total item dan telah dilakukan koreksi terhadap nilai koefisien korelasi untuk menghindari efek spurious overlap.

Untuk menentukan suatu item layak digunakan atau tidak, maka batas nilai minimal korelasi 0,30 bisa digunakan. Menurut Azwar dalam Duwi Priyatno

(2012) semua item yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya pembedanya dianggap memuaskan. Jadi item yang memiliki nilai koefisien korelasi dibawah 0,30 dianggap tidak valid.

Dari output diatas didapat kesimpulan untuk variabel disiplin kerja, nilai korelasi untuk 18 soal semuanya di atas 0,30. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua soal pada variabel disiplin kerja adalah valid.

b. Uji Validitas Produktivitas karyawan

Tabel 7  
Hasil Kuesioner Produktivitas

resp	Variabel Produktivitas Karyawan (Y)																Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	5	5	5	3	5	5	4	3	4	3	5	4	5	5	4	4	69
2	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	56
3	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	70
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	66
5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	66
6	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	74
7	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	54
8	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	3	5	3	3	3	4	61
9	5	3	3	5	5	5	4	5	4	5	3	4	3	3	4	4	65
10	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	72
11	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	73
12	5	3	3	5	5	5	5	4	5	5	3	5	3	3	3	5	67
13	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	3	67
14	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	69
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
16	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	71
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	65
18	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	54
19	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	55
20	5	3	3	5	5	5	5	4	5	3	3	4	5	3	5	5	68
21	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	67
22	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	54
23	5	4	4	3	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	72
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
25	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	72
26	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	64
27	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
28	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	54
29	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	5	65
30	5	4	4	3	5	4	4	3	4	2	4	5	5	4	4	4	64
31	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	55
32	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	66
Total	139	123	125	130	138	135	135	129	132	128	123	134	131	123	128	128	2081

Tabel 8  
Item-Total Statistics  
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Produktivitas1	62.2188	38.305	.535	.897
Produktivitas2	62.5625	37.028	.559	.897
Produktivitas3	62.5313	39.354	.537	.898
Produktivitas4	62.0313	36.741	.750	.890
Produktivitas5	62.4375	36.577	.602	.895
Produktivitas6	61.9375	37.931	.522	.898
Produktivitas7	62.3125	37.448	.656	.893
Produktivitas8	62.5313	39.354	.537	.898
Produktivitas9	62.2813	37.564	.564	.896
Produktivitas10	62.4375	36.577	.602	.895
Produktivitas11	62.4375	37.351	.551	.897
Produktivitas12	62.4063	37.926	.502	.898
Produktivitas13	61.6875	39.577	.449	.900
Produktivitas14	61.9375	37.931	.522	.898
Produktivitas15	62.4063	37.410	.679	.892
Produktivitas16	62.4063	37.410	.679	.892

Interpretasi dari output SPSS adalah sebagai berikut.

Dari output diatas didapat kesimpulan untuk variabel produktivitas karyawan, nilai Corrected Item-Total Correlation untuk 16 soal semuanya di atas 0,30. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua soal pada variabel Produktivitas Karyawan adalah valid.

## 2. Uji Reliabilitas

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

Untuk menguji reabilitas suatu instrumen dapat digunakan rumus sebagai berikut:

*Alpha cronbach*

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

(Sugiyono, 2013,365)

Keterangan :

$r_i$  = Nilai reliabilitas

K = Mean kuadrat antara subyek

$\sum s_i^2$  = Mean kuadrat kesalahan

$s_t^2$  = Varians total

Untuk mendapatkan hasil uji reabilitas dilakukan dengan menggunakan software SPSS dan didapatkan hasil sebagai berikut :

## a. Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Tabel 9  
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	18

Output case processing summary

Output ini mrenjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data yang dikeluarkan. Dapat dilihat bahwa data atau case yang valid berjumlah 32 dengan presentase 100% dan tidak ada data yang dikeluarkan (Excluded) dengan total data 32.

Output reliability statistics

Output ini sebagai hasil dari analisis reliabilitas dengan teknik Cronbach Alpha. Untuk menentukan suatu instrument reliabel atau tidak maka bisa menggunakan batas nilai alpha 0,6. Menurut Sekaran dalam Duwi Priyatno (2012), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik. Dapat diketahui nilai Cronbach Alpha untuk variabel Atribut produk sebesar 0,914. Karena niali Cronbach Alpha lebih dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah reliabel.

## b. Uji Reabilitas Produktivitas Karyawan

Tabel 10

## Uji Reabilitas Produktivitas Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	16

### Output case processing summary

Output ini mrenjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data yang dikeluarkan. Dapat dilihat bahwa data atau case yang valid berjumlah 32 dengan presentase 100% dan tidak ada data yang dikeluarkan (Excluded) dengan total data 32.

### Output reliability statistics

Output ini sebagai hasil dari analisis reliabilitas dengan teknik Cronbach Alpha. Untuk menentukan suatu instrument reliabel atau tidak maka bisa menggunakan batas nilai alpha 0,6. Menurut Sekaran dalam Duwi Priyatno (2012), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik. Dapat diketahui nilai Cronbach Alpha untuk variabel Atribut produk sebesar 0,902. Karena niali Cronbach Alpha lebih dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah reliabel.

## 3.7. Metode Analisis Data

### 3.7.1. Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui adanya hubungan antara dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen maka dilakukan pengujian melalui pendekatan korelasi pearson.

Menurut Siregar (2013,251) koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih, atau juga dapat menentukan arah kedua variabel. Nilai kekuatan hubungan koefisien korelasi berada di antara -1 dan 1. sedangkan untuk arah dinyatakan dalam bentuk positif (+) dan negatif (-).

Untuk pedoman penafsiran besar kecilnya koefisien korelasi dapat dibantu dengan tabel sebagai berikut :

Tabel 11  
Tingkat korelasi dan kekuatan hubungan

No	Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat Lemah
2	0,20 – 0,399	Lemah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 0,100	Sangat kuat

Siregar (2013,152)

Adapun rumus korelasi pearson adalah sebagai berikut :

$$r_{hitung} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

$r$  = koefisien korelasi

$\sum x$  = total jumlah dari variabel X

$\sum y$  = total jumlah dari variabel Y

$\sum xy$  = Hasil perkalian dari total jumlah variabel X dan Y

$\sum x^2$  = Nilai yang diperoleh dari subjek dalam setiap item

$\sum y^2$  = Nilai total yang diperoleh dari subjek seluruh item

$n$  = Banyaknya pasangan data X dan Y

(Husein Umar, 2008,112)

### 3.7.2. Regresi Linier Sederhana

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

Rumus analisis regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana : Y adalah variabel dependen

X adalah variabel independen

a adalah intersep

b adalah koefisien variabel X

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

$$\alpha = \frac{(\sum X)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XP)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Sedangkan untuk memperoleh nilai koefisien regresi  $\beta$  digunakan rumus :

$$\beta = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan :

X = Variabel Independen (disiplin kerja)

Y = Variabel Dependen (Produktivitas karyawan)

a = Konstanta (nilai Y bila X=0)

b = Angka arah atau koefisiensi regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila b (-) maka Terjadi penurunan.

(Sugiyono, 2012,270)

### 3.7.3. Uji Hipotesis

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

1. Menentukan hipotesis statistik

Ho:  $\beta = 0$  ; Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan.

Hi :  $\beta > 0$  ; Disiplin Kerja berpengaruh nyata dan positif terhadap Produktivitas karyawan.

2. Menentukan nilai  $t_{table}$

Nilai  $t_{table}$ , diperoleh dari table t dengan menggunakan nilai  $\alpha = 0.05$  dan  $df = n-2$

$t_{hitung}$  dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t_h = \frac{b - B_0}{S_b}$$

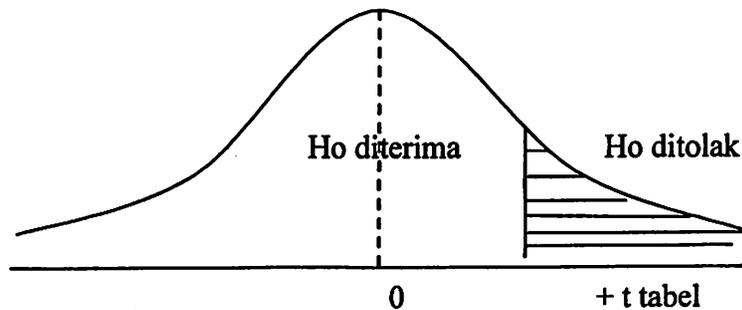
Dimana :

$t_h$  :  $t_{hitung}$

$B_0$ : mewakili nilai B tertentu, sesuai hipotesisnya

$S_b$ : simpangan baku koefisien regresi b

Adapun gambar penerimaan atau penolakan sebagai berikut :



Gambar 2 Distribusi t

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Hasil Penelitian

##### 4.1.1. Sejarah dan Perkembangan PT. Paparti Pertama

PT. Paparti Pertama berlokasi di Desa Pamuruyan, Kecamatan Cibadak, Kabupaten Sukabumi yang berjarak 2 kilometer dari jalan raya Jakarta – Sukabumi. Perusahaan ini mempunyai luas tanah 5,7 hektar dan luas bangunan 2,3 hektar.

Pemilihan lokasi pabrik dengan memperhatikan faktor-faktor bahan baku yang dekat dengan pabrik, sarana listrik, pembuangan limbah industri yang tepat dan tidak mencemarkan lingkungan, sumber air yang mudah didapat, sarana jalan yang memadai untuk transportasi bahan baku dan pemasaran produk, tenaga kerja yang dominan berasal dari daerah setempat, dan fasilitas pendukung lainnya.

PT. Paparti Pertama merupakan perusahaan milik keluarga Alisyahbana. Pendirian perusahaan ini berdasarkan akta notaris Kartini Mulyadi, SH. di Jakarta dengan akta nomor 25 tanggal 3 September 1980 dan telah mengalami perubahan dengan akta nomor 243 tanggal 28 Februari 1981, akta nomor 177 tanggal 27 Oktober 1981 dan terakhir dirubah dengan akta notaries nomor 12 tanggal 3 September 1993 oleh notaris Irawati Marzuki Arifin, SH.

Perusahaan telah mendapatkan persetujuan dari Badan Penanaman Modal Dalam Negeri (BPMDN) dan Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM) pada tanggal 23 Januari 1982 nomor 16/I/PMDN/1982 dalam Undang-undang nomor 6 tahun 1968 Juncto dan Undang-undang nomor 12 tahun 1976. Surat persetujuan tersebut mengalami perubahan dengan nomor 203/VI/PMDN/1982 tanggal 5 Agustus 1982.

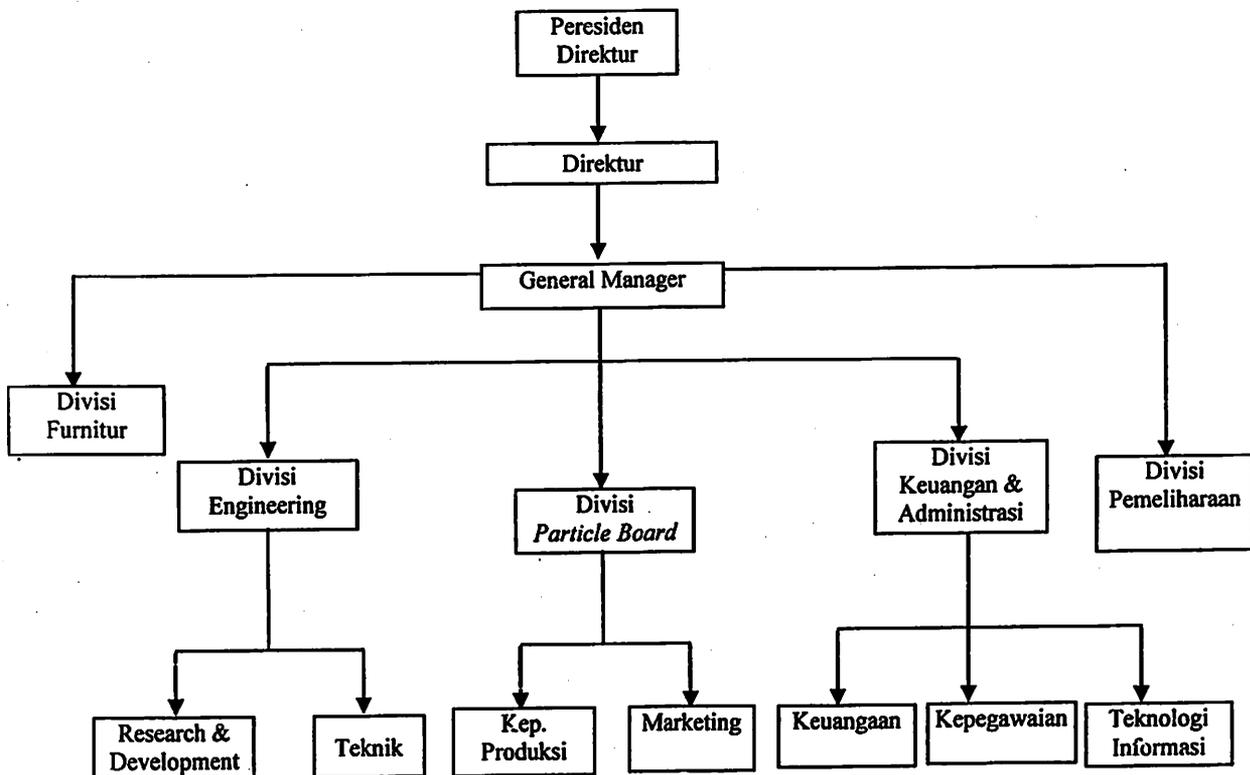
PT. Paparti Pertama ini sendiri pada awalnya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur dimana produk yang mereka hasilkan berupa papan partikel (*Particle Board*). Seiring dengan berkembangnya jaman kini PT. Paparti Pertama mampu mengembangkan perusahaanya dengan memproduksi furniture dengan merek *Woodland*. Meskipun demikian produk unggulan PT. Paparti Pertama tetaplah papan partikel.

##### 4.1.2. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

###### 1. Struktur Organisasi Perusahaan

Dalam suatu perusahaan, pembagian tugas dan wewenang sangat mutlak diperlukan demi berjalannya perusahaan serta terciptanya suasana kerja yang baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai, hal tersebut diwujudkan melalui adanya struktur organisasi. PT. Paparti Pertama dipimpin oleh seorang President Direktur, satu orang Direktur, satu orang General Manager dan lima Kepala

Divisi yaitu Divisi Meubel, Divisi Bengkel, Divisi Pemeliharaan, Divisi Produksi, Divisi Keuangan dan Administrasi. Berikut adalah Struktur organisasi PT. Paparti Pertama :



Sumber: HRD PT. Paparti Pertama, Juli 2016

Gambar 3  
Struktur Organisasi PT. Paparti Pertama

Berdasarkan struktur organisasi diatas, dapat dijelaskan tugas dan wewenang masing-masing bagian. Adapun tugas pokok dan wewenang setiap bagian dapat dijelaskan sebagai berikut :

## 2. Tugas dan Wewenang

### a. General Manager

General Manager mempunyai tugas memimpin dan mengendalikan jalannya perusahaan dengan sebaik-baiknya, program dan kebijakan yang dikeluarkan harus dapat dipertanggung jawabkan kepada direktur baik itu mengenai kegiatan produksi, kegiatan keuangan dan personalia. General manager membawahi enam divisi.

#### 1) Divisi Furniture

Bertugas merencanakan, mengorganisasikan dan mengendalikan produksi meubel, mengirimkan hasil produksi meubel pada waktu yang telah ditentukan.

- 2) **Divisi Engineering**  
Divisi Engineering membawahi bagian research and development dan bagian teknik. Bagian research and development bertugas untuk mencari dan mengembangkan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Bagian teknik mempunyai tugas untuk mengawasi dan memelihara mesin produksi serta melakukan perbaikan jika terjadi kerusakan pada mesin produksi dan melengkapi suku cadang untuk perbaikan mesin tersebut.
- 3) **Divisi Particle Board (Produksi)**  
Membawahi bagian produksi dan marketing. Bagian produksi bertugas merencanakan, melaksanakan, dan mengkoordinasikan serta mengendalikan produksi papan particle agar kegiatan produksi berjalan dengan lancar serta efisien dan efektif, selain itu melaksanakan pengawasan mutu produk agar produk yang dihasilkan berkualitas baik. Bagian marketing bertugas merencanakan dan menyelenggarakan semua pemasaran produksi seperti mencari informasi pelanggan, menetapkan harga, promosi penjualan dan pendistribusian produk.
- 4) **Divisi Keuangan dan Administrasi**  
Membawahi bagian keuangan, bagian kepegawaian (Personalia) dan bagian Teknologi Informasi (TI). Bagian keuangan bertugas merencanakan pengeluaran pabrik, mengatur kas perusahaan, memberi gaji setiap bulan kepada karyawan. Bagian kepegawaian bertugas membuat jadwal perencanaan tenaga kerja, pengembangan SDM, menghitung lembur dan menyusun laporan penggajian karyawan borongan, harian, dan karyawan tetap serta memproses pengangkatan, penetapan, pemberhentian, pelatihan, mengembangkan potensi karyawan serta memperhatikan kesejahteraan karyawan (kesehatan dan keselamatan kerja). Bagian Teknologi bertugas untuk merancang sistem jaringan komputer dan program aplikasi yang akan digunakan di berbagai Divisi dan menjaga stabilitas perangkat keras dan perangkat lunak sistem komputer yang ada di perusahaan.
- 5) **Divisi Pemeliharaan**  
Bertugas memelihara mesin-mesin produksi dan sarana pendukung lainnya agar proses produksi berjalan dengan baik.

#### **4.1.3. Karakteristik Responden**

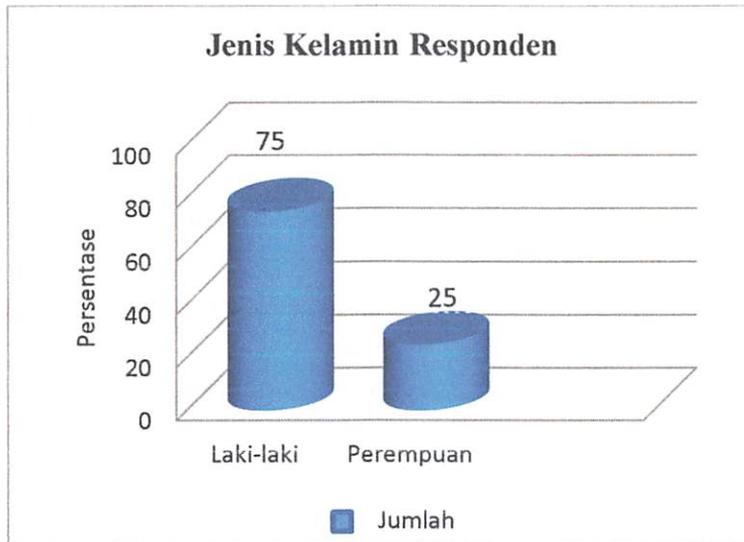
Karakteristik responden yang diteliti mencakup jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Berikut hasil data karakteristik responden yang merupakan karyawan PT. Paparti Pertama divisi particle board sebanyak 32 orang :

## 1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 12  
Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1.	Pria	24	75%
2.	Wanita	8	25%
	Jumlah	32	100%

Sumber: Analisis Data Penelitian



Sumber: Analisis Data Penelitian, 2016

Gambar 4

Jenis kelamin responden

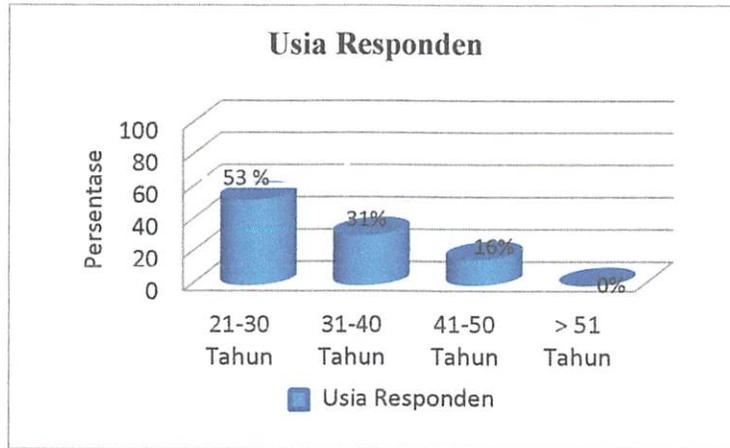
Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa responden pria sebanyak 24 orang (75%), sedangkan responden wanita sebanyak 8 orang (25%). Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan PT. Paparti Pertama lebih banyak berjenis kelamin laki-laki dibandingkan perempuan.

## 2. Usia Responden

Tabel 13  
Usia Responden

No.	Usia	Jumlah Responden	Persentase
1.	21 – 30 tahun	17	53%
2.	31 – 40 tahun	10	31%
3.	41 – 50 tahun	5	16%
4.	> 51 tahun	0	0%
	Jumlah	32	100%

Sumber: Analisis Data Penelitian



Sumber: Analisis Data Penelitian, 2016

Gambar 5  
Usia Responden

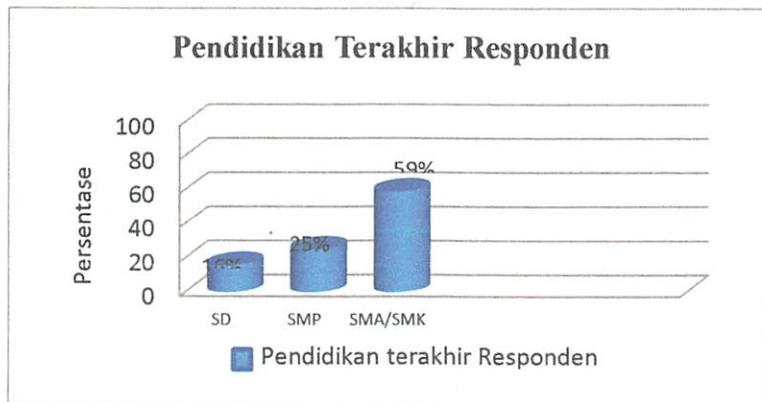
Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden terbesar adalah yang berusia 21 – 30 tahun sebanyak 17 orang (53%). Selanjutnya adalah responden yang berusia 31 – 40 tahun sebanyak 10 orang (31%). Selanjutnya adalah responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 5 orang (16%). Sedangkan jumlah responden yang berusia > 51 tidak ada (0%). Hal ini menunjukkan bahwa usia karyawan PT. Paparti Pertama beragam dari usia 21 tahun hingga 50 tahun.

### 3. Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 14  
Pendidikan Terakhir Responden

No.	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
1.	SD	5	16 %
2.	SMP	8	25%
3.	SMA/SMK	19	59 %
Jumlah		32	100%

Sumber: analisis data penelitian



Sumber: Analisis Data Penelitian, 2016

Gambar 6  
Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan terakhir responden yang paling banyak adalah SMA/SMK sebanyak 19 orang (59%), sedangkan SMP sebanyak 8 orang (25%), dan SD 5 orang (16%).

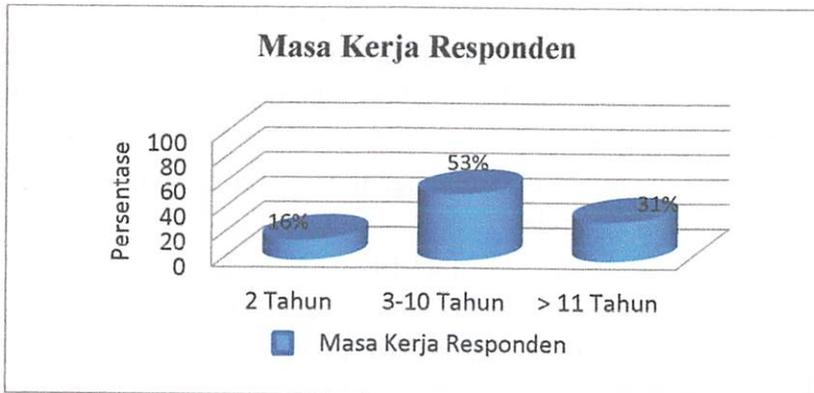
Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa pada umumnya para responden berpendidikan SMA/SMK karena pekerjaan yang dilaksanakan adalah pekerjaan teknis/lapangan.

#### 4. Masa Kerja

Tabel 15  
Masa Kerja Responden

No.	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
1.	2 tahun	5	16 %
2.	3 – 10 tahun	17	53 %
3.	> 11 tahun	10	31%
Jumlah		32	100%

Sumber: Analisis Data Penelitian, 2016



Sumber: Analisis Data Penelitian, 2016

Gambar 7  
Masa Kerja Responden

Dari data di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden yang telah bekerja di Perusahaan PT. Paparti Pertama selama 2 tahun sebanyak 5 orang (16%). Kemudian yang bekerja antara 3-10 tahun, masing-masing sebanyak 17 orang (53%). Selanjutnya adalah responden yang telah bekerja > 11 tahun sebanyak 10 orang (31%). Gambaran ini menyatakan bahwa lamanya bekerja pada PT. Paparti Pertama beragam dari 2 tahun hingga di atas 11 tahun.

## 4.2. Pembahasan

### 4.2.1. Disiplin Kerja Pada PT. Paparti Pertama

Disiplin kerja pada PT. Paparti Pertama diukur melalui pernyataan-pernyataan didalam kuesioner, hasil jawaban responden mencakup pilihan sangat setuju hingga sangat tidak setuju. Jawaban responden terhadap disiplin kerja terkait aktivitas didalam PT. Paparti Pertama. Berdasarkan tanggapan responden tersebut dilakukan analisis deskriptif guna menjelaskan Disiplin kerja pada PT. Paparti Pertama.

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

1. Keadilan

Tabel 16  
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan mendapatkan keadilan yang sama”

Kwalitifikasi	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	10	50	31%
Setuju (S)	4	19	76	59%
Kurang Setuju (KS)	3	3	9	9%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		32	135	100%

Sumber : data diolah 2016

Dari total 32 responden sebesar 59% setuju bahwa karyawan perlu mendapatkan keadilan yang sama.

Tabel 17  
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan perlu mendapatkan hak dan kewajiban yang sama terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya”

Kwalitifikasi	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	7	35	22%
Setuju (S)	4	14	56	44%
Kurang Setuju (KS)	3	11	33	34%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		32	124	100%

Sumber : data diolah 2016

Dari total 32 responden sebesar 44% setuju bahwa karyawan perlu mendapatkan hak dan kewajiban yang sama terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan.

Tabel 18  
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Pimpinan memberikan sanksi hukuman yang sama kepada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan”

Kwalitifikasi	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	2	10	6%
Setuju (S)	4	25	100	78%
Kurang Setuju (KS)	3	5	15	16%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		32	125	100%

Sumber : data diolah 2016

Dari total 32 responden sebesar 78% setuju bahwa karyawan yang melanggar peraturan perusahaan harus diberikan sanksi oleh atasan tanpa pandang bulu.

Dari tiga pernyataan tentang indikator keadilan diatas dapat disimpulkan bahwa responden lebih menekankan “karyawan perlu mendapatkan keadilan yang sama” dengan jumlah skor total sebesar 135.

## 2. Waskat

Tabel 19

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan perlu mendapatkan pengawasan langsung oleh pimpinan”

Kwalitifikasi	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	15	75	47%
Setuju (S)	4	15	60	47%
Kurang Setuju (KS)	3	2	6	6%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		32	141	100%

Sumber : data diolah 2016

Dari total 32 responden sebesar 47% setuju bahwa karyawan perlu mendapatkan pengawasan langsung oleh atasan.

Tabel 20

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan tidak merasa tertekan terhadap pengawasan langsung selama ini”

Kwalitifikasi	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	9	45	28%
Setuju (S)	4	14	56	44%
Kurang Setuju (KS)	3	9	27	28%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		32	128	100%

Sumber : data diolah 2016

Dari total 32 responden sebesar 44% setuju bahwa karyawan yang diawasi langsung oleh atasan tidak merasa tertekan.

Tabel 21

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Pengawasan langsung membantu karyawan dalam bekerja”

Kwalitifikasi	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	19	95	60%
Setuju (S)	4	10	40	31%
Kurang Setuju (KS)	3	3	9	9%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		32	144	100%

Sumber : data diolah 2016

Dari total 32 responden sebesar 60% sangat setuju bahwa pengawasan langsung oleh atasan membantu karyawan saat bekerja.

Tabel 22

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Pengawasan langsung di perusahaan selama ini sudah sangat bagus”

Kwalitifikasi	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	8	40	25%
Setuju (S)	4	20	80	62%
Kurang Setuju (KS)	3	4	12	13%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		32	132	100%

Sumber : data diolah 2016

Dari total 32 responden sebesar 62% setuju bahwa pengawasan langsung yang ada di perusahaan selama ini sudah sangat bagus.

Dari empat pernyataan tentang indikator waskat (pengawasan Melekat) diatas dapat disimpulkan bahwa responden lebih menekankan “pengawasan langsung membatu karyawan dalam bekerja” dengan jumlah skor total sebesar 144.

### 3. Sanksi Hukuman

Tabel 23

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Sanksi hukuman diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan”

Kwalitifikasi	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	2	10	6%
Setuju (S)	4	25	100	78%
Kurang Setuju (KS)	3	5	15	16%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		32	125	100%

Sumber : data diolah 2016

Dari total 32 responden sebesar 78% setuju bahwa karyawan yang melanggar peraturan perusahaan harus diberikan sanksi hukuman.

Tabel 24

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Sanksi hukuman yang diberikan harus seobyektif mungkin”

Kwalitifikasi	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	10	50	31%
Setuju (S)	4	17	68	53%
Kurang Setuju (KS)	3	5	15	16%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		32	133	100%

Sumber : data diolah 2016

Dari total 32 responden sebesar 53% setuju bahwa sanksi hukuman yang diberikan oleh atasan kepada karyawan yang melanggar peraturan harus obyektif sesuai dengan pelaturan perusahaan.

**Tabel 25**  
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Sanksi hukuman harus disertai peraturan yang jelas”

Kwalitifikasi	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	9	45	28%
Setuju (S)	4	14	56	44%
Kurang Setuju (KS)	3	9	27	28%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		32	128%	100%

*Sumber : data diolah 2016*

Dari total 32 responden sebesar 44% setuju bahwa sanksi hukuman yang ada di perusahaan selama ini sangat tegas dan jelas.

**Tabel 26**  
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan tidak merasa tertekan dengan sanksi hukuman yang ada di perusahaan”

Kwalitifikasi	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	8	40	25%
Setuju (S)	4	16	64	50%
Kurang Setuju (KS)	3	8	24	25%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		32	128	100%

*Sumber : data diolah 2016*

Dari total 32 responden sebesar 50% setuju bahwa sanksi hukuman yang ada selama ini tidak membuat karyawan tertekan.

Dari empat pernyataan tentang indicator sanksi hukuman di atas dapat disimpulkan bahwa responden lebih menekankan “Sanksi hukuman diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan” dengan jumlah skor total sebesar 133.

#### 4. Ketegasan

**Tabel 27**  
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Pimpinan tegas dalam tindakan kedisiplinan di perusahaan”

Kwalitifikasi	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	8	40	25%
Setuju (S)	4	17	68	53%
Kurang Setuju (KS)	3	7	21	22%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		32	129	100%

*Sumber : data diolah 2016*

Dari total 32 responden sebesar 53% setuju bahwa pimpinan tegas dalam tindakan kedisiplinan di perusahaan.

Tabel 28

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan perlu mendapatkan hak dan kewajiban yang sama terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya”

Kwalitifikasi	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	25	125	78%
Setuju (S)	4	6	24	19%
Kurang Setuju (KS)	3	1	3	3%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		32	152	100%

Sumber : data diolah 2016

Dari total 32 responden sebesar 78% sangat setuju bahwa pimpinan tegas dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang ada di perusahaan.

Tabel 29

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Pimpinan berani bertindak untuk memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan”

Kwalitifikasi	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	19	95	59%
Setuju (S)	4	10	40	32%
Kurang Setuju (KS)	3	3	9	9%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		32	144	100%

Sumber : data diolah 2016

Dari total 32 responden sebesar 59% sangat setuju bahwa pimpinan berani bertindak untuk memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan.

Dari tiga pernyataan tentang indikator ketegasan diatas dapat disimpulkan bahwa responden lebih menekankan “Karyawan perlu mendapatkan hak dan kewajiban yang sama terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya” dengan jumlah skor total sebesar 152.

## 5. Hubungan Kemanusiaan

Tabel 30

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Hubungan karyawan dengan pimpinan sangat penting bagi karyawan dalam bekerja”

Kwalitifikasi	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	6	30	19%
Setuju (S)	4	21	84	66%
Kurang Setuju (KS)	3	5	15	15%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		32	129	100%

Sumber : data diolah 2016

Dari total 32 responden sebesar 66% setuju bahwa karyawan harus mempunyai hubungan yang baik dengan pimpinan.

Tabel 31

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Hubungan antar karyawan sangat penting bagi karyawan dalam bekerja”

Kwalitifikasi	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	6	30	19%
Setuju (S)	4	21	84	66%
Kurang Setuju (KS)	3	5	15	15%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		32	129	100%

Sumber : data diolah 2016

Dari total 32 responden sebesar 66% sangat setuju bahwa hubungan sesama karyawan membantu karyawan dalam bekerja.

Tabel 32

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Hubungan antar karyawan selama ini sudah sangat bagus”

Kwalitifikasi	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	8	40	25%
Setuju (S)	4	20	80	63%
Kurang Setuju (KS)	3	4	12	12%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		32	132	100%

Sumber : data diolah 2016

Dari total 32 responden sebesar 63% setuju bahwa hubungan antar karyawan di perusahaan selama ini sudah sangat baik.

Tabel 33

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Hubungan antar karyawan membantu karyawan dalam bekerja”

Kwalitifikasi	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	2	10	6%
Setuju (S)	4	25	100	78%
Kurang Setuju (KS)	3	5	15	16%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		32	125	100%

Sumber : data diolah 2016

Dari total 32 responden sebesar 78% setuju bahwa hubungan antar karyawan membantu karyawan dalam bekerja.

Dari empat pernyataan tentang indicator hubungan kemanusiaan diatas dapat disimpulkan bahwa responden lebih menekankan “Hubungan antar karyawan selama ini sudah sangat bagus” dengan jumlah skor total sebesar 132.

Dari kelima indicator disiplin kerja diatas dapat disimpulkan bahwa skor total yang paling besar terdapat pada indicator ketegasan dengan nilai rata-rata 141,6 l

dan skor total yang paling kecil terdapat pada indikator keadilan dengan nilai rata-rata 128. Jadi dapat diartikan bahwa ketegasan pimpinan sudah bagus dan sebaliknya keadilan kepada para karyawan harus lebih ditingkatkan. Hasil statistik deskriptif variable disiplin kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 34  
Statistik Deskriptif  
Disiplin Kerja

Valid	18
Missing	0
Mean	74.4675
Median	74.0000
Mode	74.00
Minimum	55.00
Maxsimun	86.00
Sum	2383.00

Untuk mengetahui bagaimana Disiplin Kerja pada PT. Paparti Pertama maka :

$$\begin{aligned} \text{Skor Rata - rata} &= \frac{\text{Jumlah Skor Responden}}{\text{Total Responden}} \\ &= \frac{2383}{32} = 74,46 \end{aligned}$$

Jumlah responden yang skornya di atas skor rata-rata ada 20 orang atau

$$= \frac{20}{32} \times 100\% = 62,5\%$$

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

Tabel 35  
Sebaran Nilai Interval Disiplin Kerja

Interval Nilai	Persentase	Keterangan
80 - 100		Sangat Baik
60 - 79	62,5%	Baik
40 - 59		Cukup Baik
20 - 39		Kurang Baik
0 - 19		Sangat Kurang Baik

Sumber : (Danang Sunyoto, 2013 : 50)

Dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja di PT. Paparti Pertama Baik.

#### 4.2.2. Produktivitas Karyawan Pada PT. Paparti Pertama

Produktivitas karyawan pada PT. Paparti Pertama diukur melalui pernyataan-pernyataan didalam kuesioner, hasil jawaban responden mencakup pilihan sangat setuju hingga sangat tidak setuju. Jawaban responden terhadap produktivitas karyawan terkait aktivitas didalam PT. Paparti Pertama. Berdasarkan tanggapan

responden tersebut dilakukan analisis deskriptif guna menjelaskan produktivitas karyawan pada PT. Paparti Pertama.

Berikut ini adalah tanggapan responden mengenai pernyataan variable Produktivitas Karyawan :

### 1. Knowledge

Tabel 36

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan memahami segala hal yang berkaitan dengan bidang pekerjaannya”

Kwalitifikasi	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	15	75	47%
Setuju (S)	4	13	52	41%
Kurang Setuju (KS)	3	4	12	12%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		32	139	100%

Sumber : data diolah 2016

Dari total 32 responden sebesar 47% sangat setuju bahwa mereka telah memahami segala hal yang berkaitan dengan bidang pekerjaannya.

Tabel 37

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “karyawan harus mengetahui segala tanggung jawab yang dibebankan kepadanya”

Kwalitifikasi	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	2	10	6%
Setuju (S)	4	23	92	72%
Kurang Setuju (KS)	3	7	21	22%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		32	123	100%

Sumber : data diolah 2016

Dari total 32 responden sebesar 72% setuju bahwa karyawan harus mengetahui segala tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Tabel 38

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan harus mengetahui lingkungan kerja terhadap tuntutan pekerjaannya”

Kwalitifikasi	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	3	15	9%
Setuju (S)	4	23	92	72%
Kurang Setuju (KS)	3	6	18	19%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		32	125	100%

Sumber : data diolah 2016

Dari total 32 responden sebesar 72% setuju bahwa karyawan harus mengetahui lingkungan kerja terhadap tuntutan pekerjaannya.

Tabel 39

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “karyawan harus mengetahui tentang kegunaan peralatan kerja yang digunakan”

Kwalitifikasi	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	10	50	31%
Setuju (S)	4	14	56	44%
Kurang Setuju (KS)	3	8	24	25%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		32	130	100%

Sumber : data diolah 2016

Dari total 32 responden sebesar 56% setuju bahwa karyawan harus mengetahui kegunaan peralatan kerja yang digunakan.

Dari empat pernyataan tentang indicator knowledge diatas dapat disimpulkan bahwa responden lebih menekankan “Karyawan perlu memahami segala hal yang berkaitan dengan bidang pekerjaannya” dengan jumlah skor total sebesar 139.

## 2. Skill

Tabel 40

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan mampu menguasai teknis pekerjaan dengan baik”

Kwalitifikasi	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	15	75	47%
Setuju (S)	4	12	48	37%
Kurang Setuju (KS)	3	5	15	16%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		32	138	100%

Sumber : data diolah 2016

Dari total 32 responden sebesar 47% sangat setuju bahwa karyawan mampu menguasai teknis pekerjaan dengan baik.

Tabel 41

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar sesuai standar”

Kwalitifikasi	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	13	65	41
Setuju (S)	4	13	52	40
Kurang Setuju (KS)	3	6	18	19
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		32	135	100%

Sumber : data diolah 2016

Dari total 32 responden sebesar 41% sangat setuju bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar sesuai standar.

Tabel 42

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan mampu bersosialisasi dengan baik”

Kwalitifikasi	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	12	60	37%
Setuju (S)	4	15	60	47%
Kurang Setuju (KS)	3	5	15	16%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		32	135	100%

Sumber : data diolah 2016

Dari total 32 responden sebesar 56% setuju bahwa karyawan mampu bersosialisasi dengan baik.

Tabel 43

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan mampu memahami instruksi atau perintah dari pimpinan dengan baik”

Kwalitifikasi	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	10	50	31%
Setuju (S)	4	13	52	41%
Kurang Setuju (KS)	3	9	27	28%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		32	129	100%

Sumber : data diolah 2016

Dari total 32 responden sebesar 41% setuju bahwa karyawan mampu memahami instruksi atau perintah dari pimpinan dengan baik.

Dari empat pernyataan indicator skill diatas dapat disimpulkan bahwa responden lebih menekankan “Karyawan mampu menguasai teknis pekerjaan dengan baik” dengan jumlah skor total sebesar 138.

### 3. Attitude

Tabel 44

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan mampu bertanggung jawab dengan baik terhadap pekerjaanya”

Kwalitifikasi	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	11	55	34%
Setuju (S)	4	14	56	44%
Kurang Setuju (KS)	3	7	21	22%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		32	132	100%

Sumber : data diolah 2016

Dari total 32 responden sebesar 44% setuju bahwa karyawan mampu bertanggung jawab dengan baik terhadap jenis pekerjaannya.

Tabel 45

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan bekerja dengan sangat disiplin”

Kwalitifikasi	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	10	50	31%
Setuju (S)	4	13	52	41%
Kurang Setuju (KS)	3	9	27	28%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		32	129	100%

Sumber : data diolah 2016

Dari total 32 responden sebesar 41% setuju bahwa karyawan telah bekerja dengan sangat disiplin.

Tabel 46

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan memiliki sikap atau perspective yang baik dalam menghadapi pekerjaannya”

Kwalitifikasi	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	2	10	6%
Setuju (S)	4	23	92	72%
Kurang Setuju (KS)	3	7	27	22%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		32	129	100%

Sumber : data diolah 2016

Dari total 32 responden sebesar 72% setuju bahwa karyawan memiliki sikap atau perspective yang baik dalam menghadapi pekerjaannya.

Tabel 47

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan bekerja dengan sangat sungguh-sungguh”

Kwalitifikasi	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	11	55	34%
Setuju (S)	4	16	64	50%
Kurang Setuju (KS)	3	5	15	16%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		32	134	100%

Sumber : data diolah 2016

Dari total 32 responden sebesar 50% setuju bahwa karyawan telah bekerja dengan sangat sungguh-sungguh.

Dari empat pernyataan indicator attitude diatas dapat disimpulkan bahwa responden lebih menekankan “Karyawan bekerja dengan sangat sungguh-sungguh” dengan jumlah skor total sebesar 134.

#### 4. Abilities

Tabel 48

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan mampu mencapai target produksi”

Kwalitifikasi	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	8	40	25%
Setuju (S)	4	19	76	59%
Kurang Setuju (KS)	3	5	15	16%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		32	131	100%

Sumber : data diolah 2016

Dari total 32 responden sebesar 59% setuju bahwa jumlah produksi karyawan mampu mencapai jumlah target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 49

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan mampu memahami instruksi atasan untuk melaksanakan produksi sesuai dengan prosedur”

Kwalitifikasi	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	2	10	6%
Setuju (S)	4	23	92	72%
Kurang Setuju (KS)	3	7	21	22%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		32	123	100%

Sumber : data diolah 2016

Dari total 32 responden sebesar 72% setuju bahwa karyawan mampu memahami instruksi dari atasan untuk melaksanakan produksi sesuai prosedur.

Tabel 50

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Kemampuan karyawan dalam mengerjakan kegiatan produksi sesuai dengan standar perusahaan sudah baik”

Kwalitifikasi	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	7	35	22%
Setuju (S)	4	19	76	59%
Kurang Setuju (KS)	3	5	15	16%
Tidak Setuju (TS)	2	1	2	3%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		32	128	100%

Sumber : data diolah 2016

Dari total 32 responden sebesar 59% setuju bahwa kemampuan karyawan dalam mengerjakan kegiatan produksi sudah sesuai dengan standar perusahaan.

Tabel 51

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Pekerjaan selalu diselesaikan tepat pada waktunya oleh para pegawai”

Kwalitifikasi	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	8	40	25%
Setuju (S)	4	16	64	50%
Kurang Setuju (KS)	3	8	24	25%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		32	128	100%

Sumber : data diolah 2016

Dari total 32 responden sebesar 50% setuju bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya.

Dari empat pernyataan indicator abilities diatas dapat disimpulkan bahwa responden lebih menekankan “Karyawan mampu mencapai target produksi” dengan jumlah skor total sebesar 131.

Dari keempat indicator produktivitas karyawan diatas dapat disimpulkan skor total yang paling besar terdapat pada indicator skill dengan nilai rata-rata 134 dan skor total yang paling kecil terdapat pada indicator abilities dengan nilai rata-rata 127.5. Jadi dapat diartikan bahwa keterampilan (skill) karyawan sudah bagus dan sebaliknya kemampuan (abilities) karyawan harus lebih ditingkatkan. Hasil statistik deskriptif variable produktivitas karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 52

Statistik Deskriptif  
Produktivitas Karyawan

Valid	16
Missing	0
Mean	65.0312
Median	66.0000
Mode	54.00
Minimum	54.00
Maxsimun	80.00
Sum	2081.00

Untuk mengetahui bagaimana Produktivitas karyawan pada PT. Paparti Pertama maka :

$$\begin{aligned} \text{Skor Rata - rata} &= \frac{\text{Jumlah Skor Responden}}{\text{Total Responden}} \\ &= \frac{2083}{32} = 65,03 \end{aligned}$$

Jumlah responden yang skornya di atas skor rata-rata ada 20 orang atau

$$= \frac{20}{32} \times 100\% = 62,5\%$$

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

Tabel 53  
Sebaran Nilai Interval Produktivitas

Interval Nilai	Persentase	Keterangan
80 – 100		Sangat Baik
60 – 79	62,5%	Baik
40 – 59		Cukup Baik
20 – 39		Kurang Baik
0 – 19		Sangat Kurang Baik

Sumber : (Danang Sunyoto, 2013 : 50)

Dapat disimpulkan bahwa Produktivitas karyawan di PT. Paparti Pertama Baik.

#### 4.2.3. Koefisien Korelasi

Berikut akan dilakukan analisis korelasi pearson untuk mengetahui keeratan hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas

Tabel 54  
Correlations

		Disiplin Kerja	Produktivitas Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.442*
	Sig. (2-tailed)		.011
	N	32	32
Produktivitas Karyawan	Pearson Correlation	.442*	1
	Sig. (2-tailed)	.011	
	N	32	32

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

Interpretasi hasil dari output SPSS adalah sebagai berikut.

Output Correlations menjelaskan tentang nilai koefisien korelasi dan nilai signifikansi antara variabel disiplin kerja dengan produktivitas. Dapat diketahui dari korelasi antara variabel disiplin kerja dengan produktivitas didapat nilai koefisien sebesar 0,442. Karena koefisien sebesar 0,442 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas adalah sedang.

#### 4.2.4. Regresi Linier Sederhana

Berikut dilakukan analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan atau tidak antara variabel X (disiplin kerja) terhadap variabel Y (Produktivitas karyawan).

Berikut adalah output SPSS beserta dengan interpretasinya.

Tabel 55  
Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Mode	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Produktivitas Karyawan <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. All requested variables entered.

#### Output variabel entered / removed

Output ini menjelaskan tentang variabel yang dimasukkan dan dikeluarkan dari model regresi. Dari output dapat dilihat bahwa variabel independen yang dimasukkan ke dalam model adalah disiplin kerja dan variabel dependennya adalah produktivitas karyawan dan tidak ada variabel yang dikeluarkan (removed). Sedangkan metode regresi menggunakan enter.

Tabel 56

Model Summary

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.442 <sup>a</sup>	.196	.169	6.61859

a. Predictors: (Constant), Produktivitas Karyawan

#### Output model summary

Output ini menjelaskan tentang ringkasan model, yang terdiri dari hasil nilai korelasi sederhana (R), koefisien determinasi (*R square*), koefisien determinasi yang disesuaikan (*Adjusted R Square*), dan ukuran kesalahan prediksi (*Std Error of the estimate*).

- R dalam analisis regresi linear sederhana menunjukkan korelasi sederhana (korelasi pearson), yaitu korelasi antara satu variabel independen terhadap satu variabel dependen. Angka R didapat 0,442. Artinya korelasi antara variabel disiplin kerja dengan produktivitas sebesar 0,442. Hal ini berarti terjadi hubungan yang tidak erat karena nilai jauh dari 1.
- R Square ( $R^2$ ) atau kuadrat dari R, yaitu menunjukkan nilai koefisien determinasi. Angka ini akan diubah ke bentuk persen, yang artinya presentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai  $R^2$  sebesar 0,196 artinya presentase sumbangan pengaruh variabel disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan sebesar 19,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.
- Adjusted R Square adalah R Square yang telah disesuaikan, nilai sebesar 0,169 ini juga menunjukkan sumbangan pengaruh variabel independen terhadap

variabel dependen. Adjusted R Square biasanya untuk mengukur sumbangan pengaruh jika dalam regresi menggunakan lebih dari dua variabel independen.

Table 57  
Analisis Regresi Sederhana  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	43.683	11.454		3.814	.001
1 Produktivitas Karyawan	.473	.175	.442	2.702	.011

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

### Output coefficients

Output ini menjelaskan tentang nilai koefisien, nilai t hitung, dan signifikansi.

- **Unstandarized Coefficients**, adalah nilai koefisien yang belum terstandarisasi. Nilai ini menggunakan satuan yang digunakan pada data variabel dependen. Koefisien B terdiri dari nilai konstan (nilai Y jika  $X = 0$ ) dan koefisien regresi (nilai yang menunjukkan peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan variabel X). Nilai-nilai inilah yang masuk dalam persamaan regresi linier. Sedangkan standar error adalah nilai maksimum kesalahan yang dapat terjadi dalam memperkirakan rata-rata populasi berdasar sampel. Nilai ini untuk mencari t hitung dengan cara membagi koefisien standard error.
- **Standardized Coefficients**, adalah nilai koefisien yang sudah terstandarisasi. Nilai koefisien Beta semakin mendekati 0 maka hubungan antara variabel X dengan Y semakin tidak kuat.
- $t_{hitung}$  adalah pengujian signifikansi untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap Y, apakah berpengaruh signifikan atau tidak. Untuk mengetahui hasil signifikan atau tidak, angka t hitung akan dibandingkan dengan t tabel.
- **Signifikansi**, adalah besarnya probabilitas atau peluang untuk memperoleh kesalahan dalam mengambil keputusan. Jika pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 artinya peluang memperoleh kesalahan maksimal 5%.

### Persamaan regresi linier sederhana

Persamaan regresi untuk regresi linier sederhana adalah sebagai berikut.

$$Y' = a + bX$$

Keterangan :

- Y : nilai prediksi variabel produktivitas karyawan  
a : konstansta, yaitu nilai Y' jika  $X = 0$   
b : koefisien regresi, yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y' yang didasarkan variabel X  
X : variabel disiplin kerja

Nilai-nilai pada output kemudian dimasukkan ke dalam persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y' = a + bx$$

$$Y' = 43,683 + 0,473X$$

Arti dari persamaan regresi ini adalah sebagai berikut.

- Nilai konstanta (a) adalah 43,683 artinya jika disiplin kerja nilainya adalah 0, maka tingkat produktivitas nilainya 43,683.
- Nilai koefisien regresi (b) adalah 0,473; ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 maka tingkat produktivitas juga akan meningkat sebesar 0,473

### Uji t

Uji t ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel X berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel Y, dalam hal ini untuk mengetahui apakah variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap produktivitas. Pengujian dilakukan menggunakan tingkat signifikan 0,05 dan 1 sisi.

Langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut.

(a) Merumuskan Hipotesis

Ho:  $\beta = 0$  ; Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan.

Hi :  $\beta > 0$  ; Disiplin kerja berpengaruh nyata dan positif terhadap Produktivitas karyawan.

(b) Menentukan statistik Uji

Mencari  $t_{hitung}$  dengan rumus:

$$t_h = \frac{b - B_0}{S_b}$$

$$S_b = \frac{Se}{\sqrt{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}}$$

Mencari Se :

$$Se = \sqrt{\frac{\sum y^2 - \alpha \cdot \sum y - \beta \cdot \sum xy}{n - 2}}$$

$$Se = \sqrt{\frac{136.757 - (29,583)(2.081) - (0,473)(155.645)}{32 - 2}}$$

$$Se = \sqrt{\frac{136.757 - 61.562,22 - 73.620,085}{30}}$$

$$Se = \sqrt{\frac{1.574,692}{30}}$$

$$Se = \sqrt{52,490} = 7,245$$

Mencari  $S_b$  :

$$S_b = \frac{Se}{\sqrt{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}}$$

$$S_b = \frac{7,245}{\sqrt{179.093 - \frac{2.383^2}{32}}}$$

$$S_b = \frac{7,245}{\sqrt{179.093 - \frac{5.678.689}{32}}}$$

$$S_b = \frac{7,245}{\sqrt{179.093 - 177.459}}$$

$$S_b = \frac{7,245}{\sqrt{1.633,969}}$$

$$S_b = \frac{7,245}{40,4223}$$

$$S_b = 0,1792$$

Mencari  $t$  hitung :

$$t_h = \frac{b - B_o}{S_b}$$

$$t_h = \frac{0,473 - 0}{0,1792} = 2,6369$$

(c) Menentukan  $t_{tabel}$

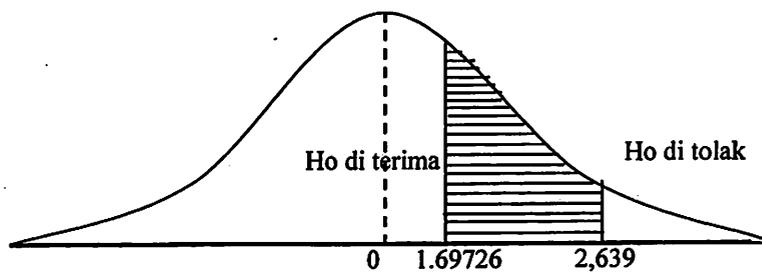
Nilai  $t_{tabel}$ , diperoleh dari tabel t dengan menggunakan nilai  $\alpha = 0.05$  dan  $df = n - 2$  atau  $32 - 2 = 30$ , hasil diperoleh untuk  $t$  tabel sebesar 1,69726

(d) Kriteria Pengujian

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

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

(e) Gambar



Gambar 8

$t_{tabel}$

(f) Kesimpulan

Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,639 > 1,69726$ ) maka  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

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

#### 5.1. Simpulan

1. Secara keseluruhan penerapan disiplin kerja pada PT. Paparti Pertama sudah baik, hal ini dapat dilihat dari jenis dan metode penerapan kedisiplinan yang digunakan pada perusahaan tersebut. Efektifitas pelaksanaan disiplin kerja ini juga didukung oleh beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin. Beberapa faktor tersebut meliputi keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.
2. Tingkat produktivitas pada PT. Paparti Pertama sudah baik. Hal ini ditunjukkan dengan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan seperti *knowledgee*, *skill*, *abilities* dan *attitude*.
3. Pelaksanaan disiplin kerja mempunyai peranan terhadap produktivitas, hal ini terbukti dari :
  - a. Analisis Korelasi  
Menghasilkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,442. Karena koefisien sebesar 0,442 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas karyawan adalah sedang.
  - b. Uji Hipotesis koefisien regresi  
Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,639 > 1,69726$ ) maka  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

#### 5.2. Saran

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

1. Kedisiplinan yang sudah ada sebaiknya lebih ditingkatkan, khususnya keadilan kepada parakaryawan karena masih ada karyawan yang merasa dirinya diperlakukan tidak adil atau dibedakan dengan karyawan lain sehingga hubungan sesama karyawan kurang harmonis dan tingkat kedisiplinan di perusahaan menurun.
2. sebaliknya kemampuan (*abilities*) karyawan lebih ditingkatkan, karena apabila kemampuan (*abilities*) meningkat maka karyawan memiliki kinerja yang tinggi dan produktivitas karyawan akan meningkat sehingga karyawan dapat mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Byars Llyod L. & Rue W. 1984 *Human Resource and Personnal Management*. Homewood, III : Richard D. Irwin
- Cascio Wayne F. 1995. *Managing Human Resources : productivity, quality of work life, profits*. Fourth Edition United States of Amerika : Mc. Graw-Hill Inc
- Danang Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: CAPS (Center for Academic Publishing Service)*
- Darma Tintri E. dan Fitriatin. 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Food Station Tjipinang Jaya*. Jurusan Manajemen Universitas Gunadarma, Jl. Margonda Raya No.100, Depok, Jawa Barat
- Dessler Gary. 2011. *Human Resource Management*. Pearson Education Inc, New Jersey
- Diky Hardiyanto. 2008. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Malang*. Skripsi, Universitas Negeri Malang
- Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta
- Hasibuan Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta
- Husein Umar. 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Prilaku Karyawan, Seri Desain Penelitian Bisnis No 1*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta
- Indah Puji Hartatik. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Laksana. Jogjakarta
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- Panggabean Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor selatan
- Siregar Syofian. 2013. *Statistik Pramatik untuk Penelitian Kuantitatif*. Bumi Aksara, Jakarta

Steers Richard M. 1985. *Managing, Effective Organizations*, Kent Publishing Company. Uited states of America.

Sudarmayati. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar maju, Bandung

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung

Sugiyono. 2013. *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta, Bandung

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta, Bandung

## Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan											
		Jul	Agt	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apil	Mei	Jun
1	Pengajuan Judul												
2	Studi Pustaka												
3	Pembuatan Makalah Seminar												
4	Seminar												
5	Pengesahan												
6	Pengumpulan Data												
7	Pengolahan Data												
8	Penulisan Laporan dan Bimbingan												
9	Sidang Skripsi												
10	Penyempurnaan Skripsi												
11	Pengesahan												

Keterangan :

\* = Menunjukkan satuan unit waktu minggu dalam bulan

## KUESIONER PENELITIAN



### PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. PAPARTI KABUPATEN SUKABUMI

Saya mahasiswa Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Pakuan Bogor yang sedang melakukan penelitian tentang “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan” pada PT. Paparti Sukabumi.

Data dan informasi yang bapak/ibu berikan merupakan hal yang sangat berharga, oleh karena itu partisipasi dan kesediaan bapak/ibu dalam menjawab kuesioner ini sangat saya hargai. Data dan informasi yang bapak/ibu berikan akan saya jamin kerahasiaan dan semata-mata digunakan untuk kegiatan ilmiah.

Akhir kata, saya ucapkan terimakasih kepada responden yang telah bersedia meluangkan waktunya mengisi kuesioner ini.

Hormat Saya

Mad Yunus

## CARA PENGISIAN KUESIONER

1. Berikan tanda ceklis (√) pada tempat yang telah tersedia sesuai dengan jawaban bapak/ibu.
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Mohon bapak/ibu dapat memberikan jawaban yang sebenar-benarnya.

### IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin :
4. Lama Bekerja :
5. Pendidikan terakhir :

Kriteria seluruh pernyataan adalah sebagai berikut :

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Ragu-Ragu (RR)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

## A. DISIPLIN KERJA

### 1. Keadilan

No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
A.1.1	Karyawan perlu mendapatkan keadilan yang sama					
A.1.2	Karyawan perlu mendapatkan hak dan kewajiban yang sama terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya					
A.1.3	Karyawan mendapat bonus tunjangan atas prestasi kerja yang dicapai					
A.1.4	Pimpinan memberikan sanksi hukuman yang sama kepada setiap karyawan yang melanggar peraturan perusahaan					

### 2. Waskat

NO	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
A.2.1	Karyawan perlu mendapatkan pengawasan langsung oleh pimpinan					
A.2.2	Karyawan tidak merasa tertekan terhadap pengawasan langsung selama ini					
A.2.3	Pengawasan langsung membantu karyawan dalam bekerja					
A.2.4	Pengawasan langsung di perusahaan selama ini sangat bagus					

### 3. Sanksi Hukuman

No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
A.3.1	Sanksi hukuman diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan					
A.3.2	Sanksi hukuman yang diberikan harus seobyektif mungkin					
A.3.3	Sanksi hukuman harus disertai peraturan yang jelas					
A.3.4	Karyawan tidak merasa tertekan dengan sanksi hukuman yang ada di perusahaan					

### 4. Ketegasan

No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
A.4.1	Pimpinan tegas dalam tindakan kedisiplinan di perusahaan					
A.4.2	Pimpinan bersikap tegas dalam menyelesaikan permasalahan yang ada di perusahaan					
A.4.3	Pimpinan tegas dalam memberikan perintah/intruksi kepada karyawan					
A.4.4	Pimpinan berani bertindak untuk memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan					

## 5. Hubungan Kemanusiaan

No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
A.5.1	Hubungan karyawan dengan pemimpin sangat penting bagi karyawan dalam bekerja					
A.5.2	Hubungan antar karyawan sangat penting bagi karyawan dalam bekerja					
A.5.3	Hubungan antar karyawan selama ini sudah sangat bagus					
A.5.4	Hubungan antar karyawan membantu karyawan dalam bekerja					

## A. Produktivitas karyawan

### 1. Knowledge

No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
B.1.1	karyawan memahami segala hal yang berkaitan dengan bidang pekerjaannya					
B.1.2	karyawan harus mengetahui segala tanggung jawab yang dibebankan kepadanya					
B.1.3	karyawan harus mengetahui lingkungan kerja terhadap tuntutan pekerjaannya					
B.1.4	karyawan harus mengetahui tentang kegunaan peralatan kerja yang digunakan					

## 2. Skill

No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
B.2.1	karyawan mampu menguasai teknis pekerjaan dengan baik					
B.2.2	karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar sesuai standar					
B.2.3	karyawan mampu bersosialisasi dengan baik					
B.2.4	Karyawan mampu memahami instruksi atau perintah dari pimpinan dengan baik					

## 3. Attitude

No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
B.3.1	Karyawan mampu bertanggung jawab dengan baik terhadap pekerjaannya					
B.3.2	Karyawan bekerja dengan sangat disiplin					
B.3.3	Karyawan memiliki sikap atau perspective yang baik dalam menghadapi pekerjaannya					
B.3.4	Karyawan bekerja dengan sangat sungguh-sungguh					

#### 4. Abilities

No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
B.4.1	Karyawan mampu mencapai target produksi					
B.4.2	Karyawan mampu memahami instruksi atasan untuk melaksanakan produksi sesuai dengan prosedur					
B.4.3	Kemampuan karyawan dalam mengerjakan kegiatan produksi sesuai dengan standar perusahaan sudah baik					
B.4.4	Pekerjaan selalu diselesaikan tepat pada waktunya oleh para pegawai					

Bogor, 16 Oktober 2016

Nomor : 021/PPT/X/2016  
Lampiran : -  
Hal : Balasan Surat Permohonan Riset

Kepada Yth,  
Ketua Jurusan Manajemen  
Universitas Pakuan

Dengan Hormat,

Menanggapi surat permohonan riset, dengan nama mahasiswa sebagai berikut :

Nama : Mad Yunus  
NPM : 0211111049  
Jurusan : Manajemen  
Universitas : Universitas Pakuan

Kami ijin untuk melakukan riset diperusahaan kami sampai dengan bulan november 2016



Dodi Ruswandi