

**HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DENGAN
PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT X
NUNUKAN**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan
Mencapai Gelar Sarjana Strata 1
Program Studi Psikologi**



Disusun oleh:

HELLEN SUZANA LAPU

NIM. 1502105053

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MULAWARMAN
SAMARINDA
2022**

**HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DENGAN
PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT X NUNUKAN**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan
Mencapai Gelar Sarjana Strata 1
Program Studi Psikologi**



Disusun oleh:

HELLEN SUZANA LAPU

NIM. 1502105053

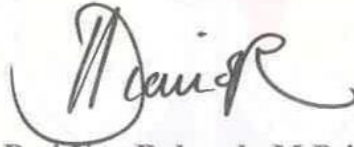
**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MULAWARMAN
SAMARINDA**

2022

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan PT X Nunukan
Nama : Hellen Suzana Lapu
NIM : 1502105053
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

**Menyetujui,
Pembimbing I**



Dian Dwi Nur Rahmah, M.Psi., Psikolog
NIP. 19910814 201903 2 029

Mengetahui,

**Dekan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Mulawarman**



Dr. H. Muhammad Noor, M.Si
NIP. 19600817 198601 1 001

Lulus Tanggal: 28 Juni 2022

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hellen Suzana Lapu

NIM : 1502105053

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sejujurnya, bahwa skripsi saya yang berjudul **Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan PT X Nunukan** adalah asli hasil penelitian saya sendiri dan bukan plagiasi hasil karya orang lain.

Samarinda, 28 Juni 2022

Yang menyatakan,



Hellen Suzana Lapu
NIM. 1502105053

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya sederhana ini saya persembahkan kepada:

Tuhan Yesus Kristus atas anugerah dan kemurahan-Nya memberikan nafas kehidupan serta hikmat dan berkat berlimpah dalam hidup ini.

Mamaku tercinta tersayang Ibu Martha Lariang yang senantiasa mendoakan, menyayangi, mendidik, menjaga serta mendukung segala keputusan positif yang diambil oleh putrinya.

Bapakku tercinta tersayang Bapak Lukas Lapu yang senantiasa mendoakan, menyayangi dan mendukung putrinya.

Adikku tersayang Henny Kezia Lapu dan adik iparku Jalifan Boru beserta keponakanku Kenzie Gevariel Boru yang selalu hadir menemani dan mendukung dalam berbagai hal.

Adik-adikku tersayang Falentint Kasih Anugrah, Josua Rinto, Agustina Benyamin dan Joesua Junior Joygabriel yang selalu hadir menemani, menghibur dan saling berbagi keceriaan dalam rumah.

Adikku tersayang (almh) Herlyn Wiwiek Lapu yang telah pergi lebih dulu ke pangkuan Bapa di Surga, yang semasa hidupnya penuh dengan semangat, cinta dan kasih sayang dan juga selalu mendukung kakak selama perkuliahan.

Dan semua orang baik yang telah hadir dalam hidup saya, terimakasih atas segala kebaikan, dukungan dan semangat yang telah diberikan.

MOTTO HIDUP

“Jagalah hatimu dengan segala kewaspadaan, karena dari situlah terpancar kehidupan.”

(Amsal 4:23)

#jagahati

“Tidak harus lebih pintar dari orang lain, kita hanya perlu lebih disiplin dari orang lain”

(Warren Buffet)

HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT X NUNUKAN

Hellen Suzana Lapu

NIM. 1502105053

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas
Mulawarman

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan PT X Nunukan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subyek dalam penelitian ini adalah 74 karyawan yang dipilih dengan menggunakan teknik *total sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah skala disiplin kerja dan skala produktivitas kerja. Teknik analisa data menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan PT X Nunukan dengan nilai r hitung = 0.182 < r tabel = 0.235 dan $p = 0.121 > 0.05$.

Kata Kunci : disiplin kerja, produktivitas kerja

***CORRELATION BETWEEN WORK DISCIPLINE AND WORK
PRODUCTIVITY IN EMPLOYEES OF PT X NUNUKAN***

Hellen Suzana Lapu

NIM. 1502105053

*Departement of Psychology, Faculty of Social and Political Sciences, Mulawarman
Univercity*

ABSTRACT

This study aims to examine correlation between work discipline and work productivity for employees of PT X Nunukan. This study uses a quantitative approach. The subject of this study were 74 employees who were selected using the total sampling technique. Data collection methods used are work productivity form and work discipline form. The data collected were analyzed by using the Pearson Product Moment analysis test. The result of the study indicate that there is a uncorrelation between work discipline and work productivity in employees of PT X Nunukan by value $r_{count} = 0.182 < r_{table} = 0.235$ and $p \text{ value} = 0.121 > 0.05$.

Keyword : work discipline, work productivity

RIWAYAT HIDUP



Hellen Suzana Lapu yang biasa dikenal sebagai Hellen adalah penulis dari skripsi ini. Penulis lahir dari orang tua bernama Lukas Lapu (Ayah) dan Martha Lariang (Ibu), sebagai anak pertama dari empat bersaudara. Penulis lahir pada tanggal 9 Oktober 1996 di Kabupaten Nunukan, Provinsi Kalimantan Utara.

Penulis menempuh pendidikan mulai dari sekolah dasar di SD Negeri 002 Nunukan (lulus pada tahun 2009) dan melanjutkan ke sekolah menengah pertama di SMP Negeri 1 Nunukan (lulus pada tahun 2012). Penulis melanjutkan pendidikan ke sekolah menengah atas di SMA Negeri 1 Nunukan (lulus pada tahun 2015), kemudian melanjutkan ke perguruan tinggi dengan mengambil jurusan program studi Psikologi di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda. Pada tahun 2019 penulis melaksanakan Program Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Sebulu Iilir, Kecamatan Sebulu, Kabupaten Kutai Kartanegara, Provinsi Kalimantan Timur.

Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi ini yang berjudul Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan PT X Nunukan.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas kebaikan dan kasih karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan PT X Nunukan” dengan baik.

Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Strata I Program Studi Psikologi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda. Dalam proses penyelesaian skripsi, penulis telah mendapatkan banyak bantuan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, sebagai ungkapan rasa syukur atas selesainya penulisan skripsi ini, maka dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Masjaya, M.Si., selaku Rektor Universitas Mulawarman Samarinda.
2. Bapak Dr. Muhammad Noor, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman.
3. Ibu Lisda Sofia, S.Psi, M.Psi, Psikolog., selaku Ketua Program Studi Psikologi Universitas Mulawarman.
4. Ibu Dian Dwi Nur Rahmah, S.Psi, M.Psi, Psikolog., selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu dalam membimbing dan memberikan saran serta motivasi untuk menyempurnakan penulisan skripsi ini.

5. Bapak M. Ali Adriansyah, S.Psi, M.Si., selaku Dosen Penguji I yang telah menguji dan memberikan saran untuk menyempurnakan penulisan skripsi ini.
6. Ibu Lisda Sofia, S.Psi, M.Psi, Psikolog., selaku Dosen Penguji II yang telah menguji dan memberikan saran untuk menyempurnakan penulisan skripsi ini.
7. Ibu Rina Rifayanti, S.Psi, M.Psi, Psikolog., selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah membimbing serta memotivasi penulis pada setiap pertemuan semester.
8. Seluruh Dosen sebagai Staf Pengajar Program Studi Psikologi Universitas Mulawarman yang telah berbagi ilmu serta pengalamannya kepada penulis.
9. Seluruh Staf Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman yang telah membantu dalam hal administrasi akademik.
10. Ayah Lukas Lapu dan Ibu Martha Lariang sebagai orang tua terbaik yang senantiasa mendoakan dan memberikan dukungan sepenuhnya kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Seluruh karyawan TUS beserta pimpinan PT X Nunukan yang telah membantu penulis selama proses penelitian dan pengambilan data yang penulis perlukan dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Kakak PA terkasih, Kak Friska Natasyah Sihaloho dan Kak Friska Herdani Purba yang telah berbagi hidup, mengasihi dan mengarahkan penulis kepada pertumbuhan rohani serta senantiasa memberikan nasihat dan dukungannya kepada penulis selama perkuliahan dan dalam penyelesaian skripsi ini.
13. Ceria dan Rara beserta rekan-rekan PMK FISIP, yang saling mendukung perkuliahan satu sama lain dan giat melayani selama di PMK FISIP.

14. Rekan dan sahabat penulis yaitu Octaviani Trivena, Fitriyana Masdari, Ita Syam, Rukia dan teman-teman dari Psikologi Angkatan 2015 kelas A dan B yang tidak dapat disebut satu per satu namanya yang telah memberikan pengalaman, dukungan serta semangat selama masa perkuliahan dan proses penyelesaian skripsi ini.

15. Rekan-rekan dari PMJ Samarinda dan YPB Nunukan khususnya Kelompok PA *The Son*, Kelompok PA Putri Sion, Komsel Cahaya dan Komsel *Freedom* serta adik-adik PA yang penulis kasihi yang selalu mendukung penulis selama perkuliahan dan dalam penyelesaian skripsi ini.

Demikianlah, semoga dengan segala bantuan dan doa yang diberikan oleh semua pihak mendapat imbalan yang berlipat dari Tuhan Yang Maha Esa. Akhir kata penulis memohon maaf apabila dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan kesalahan.

Samarinda, 28 Juni 2022

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
MOTTO HIDUP	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
HALAMAN LAMPIRAN.....	xvi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Produktivitas Kerja	10
1. Pengertian Produktivitas Kerja	10
2. Aspek-Aspek Produktivitas Kerja	11
3. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	12
B. Disiplin Kerja	14
1. Pengertian Disiplin Kerja	14
2. Aspek-aspek Disiplin Kerja	15
3. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	16
C. Kerangka Berpikir	17
D. Hipotesis Penelitian	19

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	20
B. Identifikasi Variabel	20
C. Definisi Konseptual	21
1. Produktivitas Kerja	21
2. Disiplin Kerja	21
D. Definisi Operasional	21

1. Produktivitas Kerja	21
2. Disiplin Kerja	22
E. Populasi dan Sampel	22
1. Populasi	22
2. Sampel	22
F. Metode Pengumpulan Data	23
1. Skala Produktivitas Kerja	24
2. Skala Disiplin Kerja	24
G. Validitas dan Reliabilitas	26
1. Validitas	26
2. Reliabilitas	26
H. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	27
I. Teknik Analisis Data	31
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Hasil Penelitian	32
1. Karakteristik Subyek Penelitian	32
2. Uji Deskriptif	33
3. Uji Asumsi	35
a. Uji Normalitas	35
b. Uji Linearitas	37
4. Uji Hipotesis	38
a. Analisis Korelasi <i>Pearson Product Moment</i>	38
B. Pembahasan	39
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	45
B. Saran	45
DAFTAR PUSTAKA	47
LAMPIRAN	50

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Data Produktivitas Kerja Karyawan TUS April 2022	3
Tabel 2.	Skala Pengukuran Likert	23
Tabel 3.	<i>Blueprint</i> Skala Produktivitas Kerja	24
Tabel 4.	<i>Blueprint</i> Skala Disiplin Kerja	25
Tabel 5.	Sebaran Aitem Skala Produktivitas Kerja	27
Tabel 6.	Rangkuman Analisis Kesahihan Butir Skala Produktivitas Kerja	28
Tabel 7.	Rangkuman Analisis Keandalan Butir Skala Produktivitas Kerja	28
Tabel 8.	Sebaran Aitem Skala Disiplin Kerja	29
Tabel 9.	Rangkuman Analisis Kesahihan Butir Skala Disiplin Kerja	30
Tabel 10.	Rangkuman Analisis Keandalan Butir Skala Disiplin Kerja	30
Tabel 11.	Distribusi Subjek Berdasarkan Usia	32
Tabel 12.	Distribusi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin	32
Tabel 13.	Distribusi Subjek Berdasarkan Pendidikan Terakhir	33
Tabel 14.	Mean Empirik dan Mean Hipotetik	34
Tabel 15.	Kategorisasi Skor Skala Produktivitas Kerja	34
Tabel 16.	Kategorisasi Skor Skala Disiplin Kerja	35
Tabel 17.	Hasil Uji Normalitas	36
Tabel 18.	Hasil Uji Linearitas	38
Tabel 19.	Interpretasi Nilai R	39
Tabel 20.	Hasil Uji Analisis Korelasi <i>Pearson Product Moment</i>	30

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konsep Pemikiran	19
Gambar 2. Q-Q Plot Skala Produktivitas Kerja	36
Gambar 3. Q-Q Plot Skala Disiplin Kerja	37

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. <i>Blueprint</i> Skala Produktivitas Kerja	51
Lampiran 2. <i>Blueprint</i> Skala Disiplin Kerja	52
Lampiran 3. Skala Produktivitas Kerja	55
Lampiran 4. Skala Disiplin Kerja	56
Lampiran 5. Input Data Excel	59
Lampiran 6. Hasil Uji Validitas Skala Produktivitas Kerja	62
Lampiran 7. Hasil Uji Validitas Skala Disiplin Kerja	64
Lampiran 8. Hasil Uji Reliabilitas Skala Produktivitas Kerja	68
Lampiran 9. Hasil Uji Reliabilitas Skala Disiplin Kerja	69
Lampiran 10. Hasil Statistik Deskriptif	70
Lampiran 11. Hasil Uji Normalitas	70
Lampiran 12. Hasil Uji Linearitas	71
Lampiran 13. Hasil Uji Korelasi <i>Pearson Product Moment</i>	71

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang harus dimiliki oleh setiap perusahaan. Keberhasilan dalam sebuah perusahaan tidak hanya didukung oleh dana, teknologi maupun sarana dan prasarana yang ada, tetapi satu hal yang terpenting yaitu tergantung pada sumber daya manusianya yang produktif. Sumber daya manusia yang produktif mampu menghasilkan sesuatu untuk perusahaan atau mampu mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana (Sinungan, 2018).

Salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam perusahaan saat ini yakni produktivitas kerja yang terbilang cukup rendah. Menurut Sekretaris Jenderal Kementerian Ketenagakerjaan Anwar Sanusi mengemukakan bahwa presentase produktivitas tenaga kerja Indonesia berada di angka 74.4 persen. Tingkat produktivitas ini berada di bawah rata-rata Perhimpunan Bangsa-Bangsa Asia Tenggara atau yang dikenal dengan sebutan ASEAN, yakni 78.2 persen.

Salah satu jenis pekerjaan yang ada di PT X Nunukan yaitu menyemprotkan herbisida pada rumput liar disekitar tanaman kelapa sawit. Karyawan yang melakukan pekerjaan ini disebut sebagai Karyawan Harian Tetap (KHT) dan masuk dalam Tim

Unit Semprot (TUS) serta terdapat pemimpin dari tim ini yang disebut mandor. Karyawan TUS terbagi ke dalam dua kelompok yaitu kelompok terasan yang berjumlah 22 orang dan kelompok gawangan yang berjumlah 52 orang. Meskipun tugasnya sama yaitu menyemprot, kedua kelompok ini dibedakan berdasarkan wilayah semprotannya. Menurut data dari perusahaan, diketahui produktivitas kerja karyawan dinilai dari output dan hasil semprotan yang dihasilkan karyawan dengan waktu kerja per harinya selama delapan jam. Karyawan TUS disebut produktif ketika dapat memperoleh output dengan tanpa melupakan hasil semprotannya. Jika output yang didapat setiap harinya tinggi dan hasil semprotan maksimal maka pendapatan karyawanpun tinggi. Output ini dikatakan sering tidak tercapai meskipun mandor setiap harinya mengingatkan untuk menyemprot tanaman liar disekitar tanaman kelapa sawit ini sesuai ketentuan yang telah ditentukan yaitu seluas 5.0 ha bagi kelompok terasan dan seluas 1.8 ha bagi kelompok gawangan.

Diketahui bahwa karyawan-karyawan ini tidak mengenal istilah output. Mereka lebih paham dengan istilah basis. Pada dasarnya basis ini memiliki artian yang sama dengan output. Output atau basis ini harus dicapai untuk memperoleh gaji harian yang sudah ditetapkan yaitu Rp 123.000 per harinya. Jika kelompok terasan tidak mencapai 5.0 ha dan kelompok gawangan tidak mencapai 1.8 ha dalam satu hari kerja maka karyawan tersebut diberikan proporsi atau mendapat pengurangan gaji.

Tabel 1. Data Produktivitas Kerja Karyawan TUS April 2022

Kelompok Terasan		Kelompok Gawangan	
Hari Kerja (Tanggal)	Output Yang Dicapai (Ha)	Hari Kerja (Tanggal)	Output Yang Dicapai (Ha)
1	5.43		LIBUR
2	4.44		LIBUR
	LIBUR		LIBUR
4	4.60	4	1.80
5	5.00	5	1.10
	LIBUR	6	1.80
7	5.00	7	1.80
8	3.25	8	2.11
9	5.03		LIBUR
10	3.41		LIBUR
	LIBUR	11	0.85
12	5.07	12	1.70
	LIBUR	13	1.40
14	4.21	14	1.79
15	4.69		
16	3.69	16	1,78
17	4.37		LIBUR
18	3.60	18	0.34
19	5.00	19	1.88
	LIBUR	20	0.12
21	3.54	21	0.25
22	5.01	22	1.30
23	5.00	23	1.11
24	3.47		LIBUR
25	2.28	25	1.70
26	2.26	26	1.80
	LIBUR	27	2.28
28	5.03		LIBUR
29	3.43		LIBUR
30	5.02		LIBUR
31	4.78		LIBUR

Dilihat dari tabel di atas menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan TUS kelompok terasan dalam 15 hari kerja tidak mencapai output dan 10 hari lainnya

mencapai output dan beberapa melebihi output. Sedangkan produktivitas kerja karyawan TUS kelompok gawangan dalam 11 hari kerja tidak mencapai output dan sembilan hari lainnya mencapai output.

Meskipun para karyawan ini merupakan karyawan harian tetap yang dianggap sebagai pekerja harian dan gajinya dihitung perhari, akan tetapi pemberian gajinya diberikan perbulan sama seperti karyawan dari tim yang lain. Diketahui beberapa karyawan TUS ini sering menerima gaji yang rendah. Hal ini tentu disebabkan oleh basis atau output yang tidak tercapai selama sebulan bekerja.

Pengukuran suatu produktivitas kerja dapat dinilai dari tiga hal diantaranya, kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Kuantitas kerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang dicapai karyawan dalam jumlah tertentu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Kualitas kerja yang baik dapat dilihat dari suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu suatu produk. Ketepatan waktu yang sesuai dapat dilihat dari pekerjaan yang diselesaikan tepat waktu serta memaksimalkan output yang dihasilkan (Simamora, 2004).

Mandor ER selaku mandor dari kelompok gawangan mengatakan kuantitas kerja karyawannya ini diketahui masih kurang dalam mencapai 1.8 ha. Tak jarang beberapa karyawan hanya mampu mencapai 1.0 ha sampai 1.7 ha saja. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan TUS yang baik dapat dilihat dari hasil semprotan pada tanaman liar yang ada disekitar pohon kelapa sawit. Jika selesai disemprot dengan baik maka tanaman liar itu tidak akan mengganggu pertumbuhan pohon kelapa sawit. Beberapa kali ditemui masih ada tanaman liar yang tidak tersemprot dengan baik

karena para karyawan terburu-buru dalam mengerjakan pekerjaan mereka. Salah satu alasannya karena cuaca yang tidak menentu terkadang hujan serta terkadang panas terik. Ketepatan waktu karyawan TUS yang sesuai dapat diukur dari delapan jam kerja mampu menghasilkan output yang maksimal. Diketahui delapan jam kerja karyawan TUS terhitung dari jam enam pagi hingga jam dua siang. Terlalu lama saat beristirahat makan siang, sering terjadi bahwa saat jam pulang pun beberapa karyawan belum mencapai output yang maksimal.

Tidak tercapainya target dari tim tersebut disebabkan oleh ketidakdisiplinan karyawan. Salah satu contoh pelanggaran disiplin kerja yaitu absen atau tidak hadir saat jam kerja. Kenyataan yang terjadi di Tim Unit Semprot (TUS) perusahaan PT X Nunukan, dilihat dari data absensi dalam bulan Januari tahun 2022, 16 karyawan dari 74 karyawan Tim Unit Semprot (TUS) beberapa kali mengisi daftar tidak hadir saat jam kerja tanpa surat ijin ataupun surat sakit yang biasa disebut mangkir kerja. Melalui wawancara dengan MK yang sudah bekerja selama satu tahun lima bulan, beberapa karyawan bahkan dirinya sendiri memilih tidak bekerja atau mangkir saat sedang merasa kelelahan maupun saat ada urusan lain diluar perusahaan. Fasilitas klinik pun tersedia bagi karyawan yang sedang sakit, akan tetapi sangat jarang digunakan karena beberapa karyawan ini memilih tinggal di rumah mereka untuk istirahat dan tidak membuat surat ijin jika ada urusan lain di luar perusahaan. Kurangnya kesadaran akan disiplin kerja ini masih terus terjadi di lingkungan karyawan Tim Unit Semprot (TUS) PT X Nunukan.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan. Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin kerja dapat melatih karyawan untuk mematuhi dan menyukai kebijakan yang dibuat oleh perusahaan sehingga karyawan ini menghasilkan kinerja yang baik dan dapat memenuhi target yang sudah ditetapkan (Hasibuan, 2016). Dalam penerapannya, disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi (Susilaningsih, 2008). Dalam hal ini, kedisiplinan penting bagi sebuah perusahaan sebab akan ditaati oleh sebagian besar karyawan dan diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara aktif dan produktif. Karyawan yang disiplin saat bekerja mempengaruhi kinerja kerja karyawan itu sendiri.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Saleh dan Utomo pada tahun 2018 dengan judul pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT Indo Java Semarang menjelaskan bahwa karyawan yang disiplin dan memiliki motivasi dalam bekerja serta ada dalam lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja yang ingin dicapai oleh perusahaan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Aspiyah dan Martono tahun 2016 dengan judul pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan pelatihan terhadap produktivitas kerja menjelaskan bahwa

semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, semakin baik lingkungan kerja dan kualitas pelatihan maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Penelitian lainnya juga telah dilakukan oleh Faslah dan Savitri tahun 2013 dengan judul pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Kabelindo Murni Tbk menjelaskan bahwa jika disiplin kerja tinggi maka produktivitas kerja juga akan tinggi dan sebaliknya jika disiplin kerja rendah maka produktivitas kerja juga akan rendah. Lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh Indriyani tahun 2016 dengan judul pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Paradise Island Furniture yang menjelaskan bahwa perilaku disiplin kerja karyawan mempengaruhi secara positif pada produktivitas kerja karyawan tersebut yang mana diartikan bahwa perilaku disiplin kerja sangat diperlukan dalam diri seorang karyawan. Keunikan dalam penelitian ini ialah dari karakteristik responden yang diambil yaitu Karyawan Harian Tetap Tim Unit Semprot dari PT X Nunukan. Keunikan lainnya yaitu penelitian ini membahas hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan, dimana peneliti menyadari bahwa masih kurang penelitian yang membahas suatu hubungan diantara disiplin kerja dengan produktivitas kerja, sehingga penelitian ini diharapkan menjadi literatur bagi penelitian selanjutnya.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian “Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan PT X Nunukan”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah yaitu, apakah ada hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan PT X Nunukan?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan PT X Nunukan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi.
- b. Sebagai sumbangan teoritis terhadap kajian ilmu Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya kajian mengenai disiplin kerja bila dikaitkan dengan produktivitas kerja.
- c. Bagi peneliti lainnya, mampu menjadikan hasil ini sebagai acuan dalam pengembangan penelitian yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai acuan bagi karyawan-karyawan di perusahaan PT X Nunukan yang menjadi tempat penelitian untuk melatih diri disiplin dalam pekerjaan yang mempengaruhi produktivitas kerjanya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2011) produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari pada hari ini. Produktivitas lebih dari sekedar ilmu, teknologi dan teknik-teknik manajemen, produktivitas mengandung pola filosofi dan sikap mental yang didasarkan pada motivasi yang kuat untuk secara terus menerus berusaha mencapai mutu kehidupan yang lebih baik (Mangkunegara, 2011).

Menurut Anoraga (2009) produktivitas kerja adalah menghasilkan lebih banyak, berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama. Sinungan (2018) mengatakan produktivitas kerja adalah jumlah output yang dihasilkan seseorang secara utuh dalam satuan waktu kerja yang dilakukan meliputi kegiatan yang efektif dalam mencapai hasil yang bersumber dari input dan menggunakan bahan secara efisien.

Menurut Siagian (2008), produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal. Sedangkan menurut Sumarsono (2003) produktivitas merupakan kemampuan menghasilkan

barang dan jasa dari suatu tenaga kerja, mesin atau faktor-faktor produksi lainnya yang dihitung berdasarkan waktu rata-rata dari tenaga kerja tersebut dalam proses produksi.

Berdasarkan pengertian-pengertian produktivitas kerja di atas, maka dapat disimpulkan produktivitas kerja merupakan kemampuan menghasilkan barang atau jasa dengan menggunakan sarana dan prasarana yang tersedia secara maksimal dan berusaha melakukan perbaikan secara terus menerus untuk mencapai kualitas yang lebih baik dan menghasilkan lebih banyak.

2. Aspek-Aspek Produktivitas Kerja

Menurut Simamora (2004) aspek-aspek produktivitas kerja, antara lain:

a. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

b. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

c. Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan

waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output.

Berdasarkan penjelasan mengenai aspek-aspek produktivitas kerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja memiliki tiga aspek antara lain adalah kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

Ravianto (2013) merinci faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu:

a. **Motivasi**

Motivasi merupakan motor pendorong seseorang kearah pencapaian tujuan tertentu dan melibatkan segala kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya.

b. **Disiplin**

Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku.

c. **Keterampilan**

Faktor keterampilan baik teknis maupun manajerial sangat menentukan tingkat pencapaian produktivitas kerja.

d. Pendidikan,

Tingkat pendidikan harus selalu dikembangkan melalui jalur pendidikan formal maupun informal.

e. Pengawasan

Mengingat eratnya hubungan pengawasan dengan produktivitas kerja, yang mempunyai peran sentral dalam peningkatan produktivitas kerja.

f. Lingkungan

Kondisi lingkungan yang baik akan mendorong karyawan agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

g. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor dalam upaya peningkatan produktivitas kerja, perencanaan yang baik akan meningkatkan produktivitas.

Berdasarkan penjelasan mengenai beberapa faktor di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat tujuh faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain, motivasi, disiplin, keterampilan, pendidikan, pengawasan, lingkungan, dan perencanaan sumber daya manusia. Disiplin kerja menjadi bagian dalam point disiplin yang merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku.

B. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Hasibuan, 2016). Sedangkan menurut Sastrohadiwiryo (2005), disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Hartatik (2014) 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 instansi serta norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Rivai (2005) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Sutrisno (2011) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Sedangkan menurut Handoko (2014) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan atau kemampuan kerja seseorang yang secara tekun mengikuti serta menghormati aturan-aturan yang sudah ditetapkan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

2. Aspek-aspek Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2005) aspek-aspek disiplin kerja adalah sebagai berikut:

a. Kehadiran

Hal ini mencakup kedatangan karyawan untuk bekerja, ketepatan waktu karyawan datang ketempat kerja setiap harinya, dan durasi kerja penuh sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

b. Ketaatan pada peraturan kerja

Hal ini mengenai pemahaman karyawan terhadap peraturan kerja serta mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

c. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan yang diamanahkan kepadanya, dan karyawan yang bekerja sesuai dengan fungsi serta tugasnya.

d. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan yang memiliki tingkat kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

e. Bekerja etis

Bekerja etis yaitu menunjukkan sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja, kesopanan dan kejujuran karyawan serta saling menghargai antar sesama karyawan.

Berdasarkan penjelasan mengenai aspek-aspek disiplin kerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa aspek antara lain adalah kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, hal itu karena pada dasarnya pekerjaan yang bebaskan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, agar pegawai disiplin dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugasnya.

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai karena bagaimanapun pemimpin akan menjadi dan dijadikan contoh bagi para pegawainya.

c. Kompensasi

Kompensasi juga berperan penting terhadap tingkat kedisiplinan pegawai karena semakin besar gaji atau upah yang diterima oleh pegawai maka akan bertambah baik pula disiplin kerja pegawai.

d. Sanksi Hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat pegawai takut untuk melakukan tindakan indisipliner dan membuat pegawai mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan.

e. Pengawasan

Dengan adanya pengawasan maka akan membuat pegawai menjadi disiplin karena adanya rasa takut pada diri mereka untuk melakukan kesalahan dan pelanggaran karena diawasi.

Berdasarkan penjelasan mengenai beberapa faktor di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain, faktor tujuan dan kemampuan, faktor kepemimpinan, faktor kompensasi, faktor sanksi hukum dan faktor pengawasan.

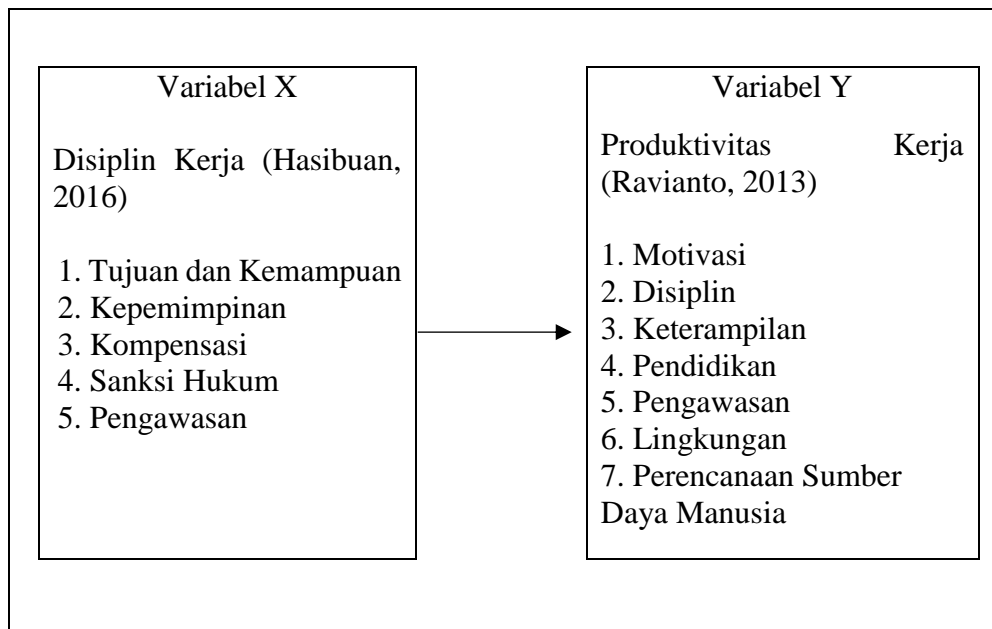
C. Kerangka Pemikiran

Produktivitas kerja merupakan salah satu hal utama yang dituntut oleh perusahaan kepada karyawannya yang bekerja untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Menurut Dahlan (2014) produktivitas kerja merupakan hasil membandingkan peran serta tenaga kerja per satuan waktu dengan hasil yang dicapai.

Produktivitas kerja karyawan yang baik tidak terjadi dengan sendirinya. Beberapa faktor dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, salah satu faktor yang relevan dengan produktivitas kerja karyawan, ialah disiplin kerja dari karyawan itu sendiri. Menurut Agustini (2019) disiplin kerja merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi bersangkutan. Disiplin adalah taat pada peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin merupakan salah satu cara melatih sikap karyawan untuk menghormati dan menghargai peraturan yang sudah dibuat serta mampu bekerja dengan baik.

Hafid (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa setiap adanya perubahan pada tingkat disiplin kerja karyawan maka akan memberi dampak pada tingkat produktivitas kerja karyawan tersebut. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Hindriari (2018) didapatkan hasil bahwa 60.3 persen disiplin kerja berkontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan dan sisanya 39.7 persen oleh faktor lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat dihubungkan dengan produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah:



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini, yaitu:

H₁: Ada hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan

PT X Nunukan

H₀: Tidak ada hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja pada

karyawan PT X Nunukan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono (2016), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data dapat bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini instrumen penelitian disebar dalam bentuk kuisioner. Kemudian data yang telah diperoleh di olah menggunakan metode statistika dengan bantuan program SPSS.

B. Identifikasi Variabel

Identifikasi variabel merupakan bagian dari langkah penelitian yang dilakukan peneliti dengan cara menentukan variabel-variabel yang ada dalam penelitiannya. Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari satu variabel terikat dan satu variabel bebas, yaitu:

1. Variabel Terikat : Produktivitas Kerja
2. Variabel Bebas : Disiplin Kerja

C. Definisi Konsepsional

Definisi konsepsional yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja yang dikemukakan oleh Sumarsono (2003) merupakan kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari suatu tenaga kerja, mesin atau faktor-faktor produksi lainnya yang dihitung berdasarkan waktu rata-rata dari tenaga kerja tersebut dalam proses produksi.

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang dikemukakan oleh Sastrohadiwiryo (2005) merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

D. Definisi Operasional

Definisi operasional yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan tim unit semprot untuk memenuhi target luas lahan yang harus disemprot per harinya sesuai dengan target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan PT X Nunukan yaitu 5 ha per hari

bagi kelompok terasan dan 1.8 ha per hari bagi kelompok gawangan. Produktivitas kerja diungkap menggunakan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Simamora (2004) yaitu, kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap karyawan tim unit semprot yang patuh dan taat kepada peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan PT X Nunukan yaitu hadir tepat waktu saat jam kerja dan membuat surat ijin jika ada kepentingan diluar perusahaan atau pergi berobat kemudian mendapat surat sakit dari klinik jika sedang sakit. Disiplin kerja diungkap menggunakan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Rivai (2005) yaitu, kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis.

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2016) berpendapat bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Tim Unit Semprot (TUS) yang ada di perusahaan PT X Nunukan berjumlah 74 karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik dalam

penarikan sampel menggunakan metode *total sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, yakni berjumlah 74 karyawan.

F. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu instrumen penelitian. Instrumen penelitian yang digunakan ada 2 yaitu skala produktivitas kerja dan skala disiplin kerja. Penelitian ini menggunakan skala tipe likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2016). Skala tersebut dikelompokkan dalam pernyataan *favorable* dan *unfavorable* dengan empat alternatif jawaban. Pada setiap variabel yakni variabel produktivitas kerja dan disiplin kerja dilakukan penyebaran skala *try out* terpakai. Skala pengukuran tersebut diuraikan sebagai berikut:

Tabel 2. Skala Pengukuran Likert

Jawaban	Skor <i>Favorable</i>	Skor <i>Unfavorable</i>
Sangat sesuai	4	1
Sesuai	3	2
Tidak sesuai	2	3
Sangat tidak sesuai	1	4

Favorable adalah pernyataan yang berisi hal yang positif dan mendukung mengenai aspek penelitian, sedangkan *unfavorable* adalah pernyataan sikap yang berisi hal negatif dan bersifat tidak mendukung mengenai aspek penelitian. Adapun instrumen dalam penelitian ini akan diuraikan sebagai berikut:

1. Skala Produktivitas Kerja

Alat ukur ini disusun berdasarkan tiga aspek yang dikemukakan oleh Simamora (2004). Produktivitas kerja terdiri dari aspek-aspek yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Adapun sebaran aitem produktivitas kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Blue Print Skala Produktivitas Kerja

Aspek-Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
		F	UF	
Kuantitas Kerja	Mencapai hasil pekerjaan sesuai jumlah yang ditetapkan	1	3	2
	Mencapai hasil pekerjaan lebih dari jumlah yang ditetapkan	2	4	2
Kualitas Kerja	Mampu menghasilkan mutu produk sesuai standar perusahaan	5	6	2
	Mampu memastikan mutu produk sesuai standar perusahaan	7	8	2
Ketepatan Waktu	Mengerjakan pekerjaan sesuai standar waktu yang ditetapkan	9	11	2
	Mampu bekerja lebih cepat	10	12	2
Total		6	6	12

2. Skala Disiplin Kerja

Alat ukur ini disusun berdasarkan lima aspek menurut Rivai (2005). Disiplin kerja terdiri dari aspek-aspek yaitu kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan

pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis. Adapun sebaran aitem disiplin kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. *Blue Print* Skala Disiplin Kerja

Aspek-Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
		F	UF	
Kehadiran	Selalu hadir setiap hari kerja	1	2	2
	Tepat waktu datang ke tempat kerja setiap hari kerja	3	4	2
	Durasi pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	5	6	2
Ketaatan pada Peraturan Kerja	Memahami peraturan di tempat bekerja	7	9	2
	Mampu mengikuti pedoman kerja perusahaan	8	10	2
Ketaatan pada Standar Kerja	Bertanggung jawab atas pekerjaan yang dipercayakan	11	13	2
	Bekerja sesuai tugas fungsi di bidangnya	12	14	2
Tingkat Kewaspadaan Tinggi	Menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien	15	16	2
	Teliti dalam bekerja	17	18	2
Bekerja Etis	Memiliki sopan santun	19	22	2
	Mampu bersikap jujur dalam bekerja	20	23	2
	Menghargai sesama karyawan	21	24	2
Total		12	12	24

G. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Menurut Sugiyono (2016) validitas digunakan untuk mengukur ketepatan atau kecermatan suatu instrumen penelitian. Uji validitas ini dilakukan dengan analisis faktor, seperti yang telah dikemukakan Sugiyono (2016), analisis faktor yang dilakukan dengan cara mengkorelasikan jumlah skor dengan skor total. Kaidah yang digunakan adalah 0.300 bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0.300 keatas maka instrument tersebut memiliki validitas yang baik.

2. Reliabilitas

Sugiyono (2016) mengatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi atau kepercayaan hasil ukur, yang mengandung makna kecermatan pengukuran. Kaidah yang digunakan apabila nilai $\alpha > 0.600$ maka alat ukur dinyatakan andal atau reliabel (Sugiyono, 2016).

H. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas dan reliabilitas masing-masing skala diuraikan sebagai berikut:

1. Skala Produktivitas Kerja

Skala produktivitas kerja terdiri dari 12 butir dan terbagi atas 3 aspek. Hasil analisis butir didapatkan dari r hitung > 0.300 dengan $N = 74$. Berdasarkan hasil uji validitas butir menunjukkan bahwa dari 12 butir terdapat 2 butir yang gugur dan 10 butir yang valid.

Nama Variabel : Produktivitas Kerja

Nama Aspek 1 : Kuantitas Kerja

Nama Aspek 2 : Kualitas Kerja

Nama Aspek 3 : Ketepatan Waktu

Tabel 5. Sebaran Aitem Skala Produktivitas Kerja

Aspek	<i>Favorable</i>		<i>Unfavorable</i>		Jumlah	
	Valid	Gugur	Valid	Gugur	Valid	Gugur
1	1,2	-	3,4	-	4	-
2	5	7	6	8	2	2
3	9,10	-	11,12	-	4	-
Total	6	1	6	1	10	2

Sumber Data: Lampiran hal: 62-63

**Tabel 6. Rangkuman Analisis Kesahihan Butir
Skala Produktivitas Kerja (N=74)**

Aspek	Jumlah Butir Awal	Jumlah Butir Sahih	<i>R</i> Terendah-Tertinggi	<i>Sig</i> Terendah-Tertinggi
Kuantitas Kerja	4	4	0.431 – 0.785	0.000-0.000
Kualitas Kerja	4	2	0.328 – 0.986	0.004-0.000
Ketepatan Waktu	4	4	0.394 – 0.823	0.001-0.000

Sumber Data: Lampiran hal: 62-63

Uji validitas skala dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan korelasi *product moment*, dalam hal ini skala tersebut dinyatakan sah apabila r hitung > 0.300 (Sugiyono, 2016). Sehingga dapat disimpulkan bahwa skala produktivitas kerja tersebut dinyatakan sah.

**Tabel 7. Rangkuman Analisis Keandalan Butir
Skala Produktivitas Kerja (N=74)**

Aspek	Alpha
Kuantitas Kerja	0.755
Kualitas Kerja	0.629
Ketepatan Waktu	0.706
Total	0.647

Sumber Data: Lampiran hal: 68

Uji keandalan yang dilakukan dengan teknik *alpha cronbach's* dinyatakan reliabel jika nilai alpha > 0.600 (Sugiyono, 2016) dan penelitian didapatkan alpha = 0.647, sehingga dalam hal ini skala produktivitas kerja tersebut dinyatakan andal.

2. Skala Disiplin Kerja

Skala disiplin kerja terdiri dari 24 butir dan terbagi atas 5 aspek. Hasil analisis butir didapatkan dari r hitung > 0.300 dengan $N = 74$. Berdasarkan hasil uji validitas butir menunjukkan bahwa dari 24 butir terdapat 4 butir yang gugur dan 20 butir yang valid.

Nama Variabel : Disiplin Kerja

Nama Aspek 1 : Kehadiran

Nama Aspek 2 : Ketaatan pada Peraturan Kerja

- Nama Aspek 3 : Ketaatan pada Standar Kerja
 Nama Aspek 4 : Tingkat Kewaspadaan Tinggi
 Nama Aspek 5 : Bekerja Etis

Tabel 8. Sebaran Aitem Skala Disiplin Kerja

Aspek	<i>Favorable</i>		<i>Unfavorable</i>		Jumlah	
	Valid	Gugur	Valid	Gugur	Valid	Gugur
1	1,5	3	2,4	6	4	2
2	7,8	-	9	10	3	1
3	11,12	-	13,14	-	4	-
4	15,17	-	18	16	3	1
5	19,20,21	-	22,23,24	-	6	-
Total	11	1	10	1	20	4

Sumber Data: Lampiran hal: 64-67

**Tabel 9. Rangkuman Analisis Kesahihan Butir
 Skala Disiplin Kerja (N=74)**

Aspek	Jumlah Butir Awal	Jumlah Butir Sahih	R Terendah-Tertinggi	Sig Terendah-Tertinggi
Kehadiran	6	4	0.494 – 0.733	0.000 - 0.000
Ketaatan pada Peraturan Kerja	4	3	0.566 – 0.784	0.000 - 0.000
Ketaatan pada Standar Kerja	4	4	0.566 – 0.768	0.000 - 0.000
Tingkat Kewaspadaan Tinggi	4	3	0.445 – 0.669	0.000 - 0.000
Bekerja Etis	6	6	0.347 – 0.566	0.002 - 0.000

Sumber Data: Lampiran hal: 64-67

Uji validitas skala dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan korelasi *product moment*, dalam hal ini skala tersebut dinyatakan sah apabila r hitung > 0.300

(Sugiyono, 2016). Sehingga dapat disimpulkan bahwa skala disiplin kerja tersebut dinyatakan sahih.

**Tabel 10. Rangkuman Analisis Keandalan Butir
Skala Disiplin Kerja (N=74)**

Aspek	Alpha
Kehadiran	0.502
Ketaatan pada Peraturan Kerja	0.626
Ketaatan pada Standar Kerja	0.730
Tingkat Kewaspadaan Tinggi	0.599
Bekerja Etis	0.622
Total	0.663

Sumber Data: Lampiran hal: 69-70

Uji keandalan yang dilakukan dengan teknik *alpha cronbach's* dinyatakan reliabel jika nilai alpha > 0.600 (Sugiyoni, 2016) dan hasil penelitian didapatkan total alpha = 0.663, sehingga dalam hal ini skala disiplin kerja tersebut dinyatakan andal.

I. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan cara mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menstabilisasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan (Sugiyono, 2016). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi *product moment*. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dan kemampuan prediksi antara variabel bebas (X) yaitu disiplin kerja dan variabel terikat (Y) yaitu produktivitas kerja. Analisis data dilakukan dengan

bantuan dari program SPSS. Sebelum dilakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang terdiri dari:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah alat uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residu dari regresi mempunyai distribusi yang normal..

2. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linear tidaknya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Subjek Penelitian

Individu yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah karyawan TUS (Tim Unit Semprot) dari PT X Nunukan yang berjumlah 74 orang. Adapun distribusi subjek penelitian berdasarkan usia disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 11. Distribusi Subjek Berdasarkan Usia

Aspek	Usia	Frekuensi	Persentase
Usia	19 - 29 Tahun	16	22%
	30 - 39 Tahun	34	46%
	40 - 49 Tahun	24	32%
Total		74	100%

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa subjek terbanyak dalam penelitian ini yaitu karyawan yang berusia 30 – 39 tahun berjumlah 34 orang atau sekitar 46 persen. Kemudian distribusi subjek penelitian berdasarkan jenis kelamin disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 12. Distribusi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Aspek	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	31	42%
	Perempuan	43	58%
Total		74	100%

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh bahwa subjek dengan jenis kelamin perempuan lebih banyak dibandingkan jenis kelamin laki-laki. Jenis kelamin

perempuan berjumlah 43 orang atau sekitar 58 persen, sedangkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 31 orang atau sekitar 42 persen. Selanjutnya, distribusi subjek penelitian berdasarkan pendidikan terakhir disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 13. Distribusi Subjek Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Aspek	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
Pendidikan Terakhir	Tidak Sekolah	13	17%
	SD	36	49%
	SMP	19	26%
	SMA	6	8%
Total		74	100%

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa subjek terbanyak pada penelitian ini yaitu karyawan dengan tingkat pendidikan terakhir sekolah dasar (SD) yang berjumlah 36 orang atau sekitar 49 persen.

2. Hasil Uji Deskriptif

Deskriptif data digunakan untuk menggambarkan kondisi sebaran data disiplin kerja dan produktivitas kerja pada karyawan PT X Nunukan. Mean empiris dan mean hipotetik diperoleh dari respon subjek penelitian melalui dua skala penelitian yaitu skala produktivitas kerja dan skala disiplin kerja. Mean empirik dan mean hipotetik diperoleh dari hasil perhitungan menggunakan program SPSS. Setiap skor mean empirik yang lebih tinggi dari mean hipotetik dapat dianggap sebagai indikator tingginya keadaan kelompok subjek pada variabel yang diteliti, demikian sebaliknya. Kaidah untuk mendapatkan status pada rerata empirik dan rerata hipotetik adalah:

a. Apabila nilai mean empirik $>$ mean hipotetik, maka statusnya tinggi

b. Apabila nilai mean empirik < mean hipotetik, maka statusnya rendah

Berikut mean empirik dan mean hipotetik penelitian ini:

Tabel 14. Mean Empirik dan Mean Hipotetik

Variabel	Mean Empirik	SD Empirik	Mean Hipotetik	SD Hipotetik	Status
Produktivitas Kerja	26.86	5.552	25	5	Tinggi
Disiplin Kerja	65.77	4.148	50	10	Tinggi

Sumber data: Lampiran hal: 70

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui gambaran keadaan sebaran data pada subjek penelitian secara umum pada karyawan PT X Nunukan. Berdasarkan hasil pengukuran melalui skala produktivitas kerja diperoleh mean empirik 26.86 lebih tinggi dari mean hipotetik 25 dengan kategori tinggi. Hal ini membuktikan bahwa subjek berada pada kategori tingkat produktivitas kerja yang tinggi. Adapun sebaran frekuensi data untuk skala produktivitas kerja sebagai berikut:

Tabel 15. Kategorisasi Skor Skala Produktivitas Kerja

Inverval Kecenderungan	Skor	Kategori	F	Persentase
$X \geq M + 1.5 SD$	> 32.5	Sangat Tinggi	8	10.8
$M + 0.5 SD < X < M + 1.5 SD$	27.5 – 31.5	Tinggi	18	24.3
$M - 0.5 SD < X < M + 0.5 SD$	22.5 – 26.5	Sedang	24	32.4
$M - 1.5 SD < X < M - 0.5 SD$	17.5 – 21.5	Rendah	10	13.5
$X \leq M - 1.5 SD$	< 17.5	Sangat Rendah	0	0

Berdasarkan kategorisasi pada tabel 15, maka dapat dilihat bahwa sebagian besar subjek yang memiliki rentang nilai skala produktivitas kerja berada pada kategori sedang dengan nilai 22.5 – 26.5 memiliki frekuensi sebanyak 24 karyawan atau 32.4 persen. Hal tersebut menunjukkan bahwa subjek penelitian ini memiliki produktivitas kerja yang sedang.

Pada skala disiplin kerja yang telah terisi diperoleh mean empirik 65.77 lebih tinggi dari mean hipotetik 50 dengan kategori tinggi. Hal ini membuktikan bahwa subjek berada pada kategori tingkat disiplin kerja yang tinggi. Adapun sebaran frekuensi data untuk skala disiplin kerja sebagai berikut:

Tabel 16. Kategorisasi Skor Skala Disiplin Kerja

Inverval Kecenderungan	Skor	Kategori	F	Persentase
$X \geq M + 1.5 SD$	> 65	Sangat Tinggi	54	73
$M + 0.5 SD < X < M + 1.5 SD$	55 – 64	Tinggi	18	24.3
$M - 0.5 SD < X < M + 0.5 SD$	45 – 54	Sedang	2	2.7
$M - 1.5 SD < X < M - 0.5 SD$	35 – 44	Rendah	0	0
$X \leq M - 1.5 SD$	< 35	Sangat Rendah	0	0

Berdasarkan kategorisasi pada tabel 16, maka dapat dilihat bahwa sebagian besar subjek yang memiliki rentang nilai skala disiplin kerja berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai lebih dari 65 memiliki frekuensi 54 karyawan atau 73 persen. Hal tersebut menunjukkan bahwa subjek penelitian ini memiliki disiplin kerja yang sangat tinggi.

3. Hasil Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah suatu bentuk pengujian tentang kenormalan distribusi data. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Selanjutnya uji normalitas penelitian ini dapat dilihat melalui tabel berikut.

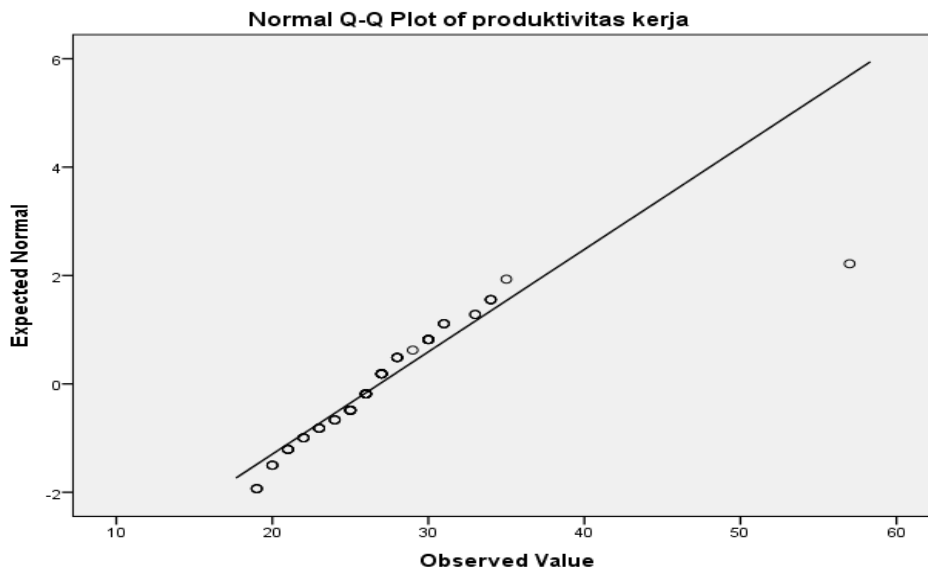
Tabel 17. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogrov-Smimov	P	Keterangan
Produktivitas Kerja	0.145	0.001	Normal
Disiplin Kerja	0.173	0.000	Normal

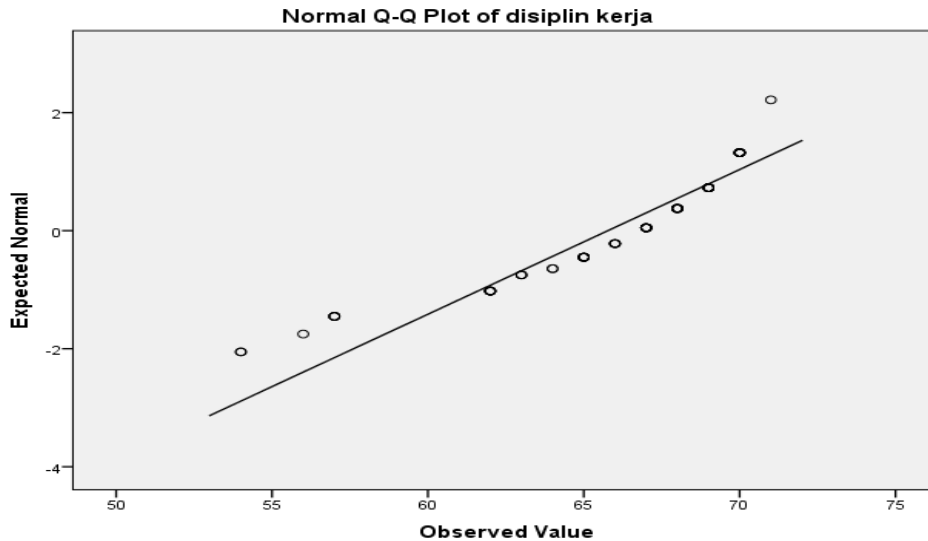
Sumber data: Lampiran hal: 70

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa kaidah yang digunakan yaitu nilai $p > 0.05$, dengan nilai p pada variabel produktivitas kerja sebesar 0.145 dinyatakan normal dan nilai p pada variabel disiplin kerja sebesar 0.173. Hal ini menunjukkan bahwa dari kedua variabel memiliki data yang terdistribusi atau dapat dikatakan asumsi normalitas terpenuhi.

Selanjutnya untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, dapat dilakukan dengan melihat grafik normal probability plot. Berikut ini adalah gambar normal *Q-Q Plot* masing-masing variabel:

**Gambar 2. Q-Q Plot Skala Produktivitas Kerja**

Berdasarkan gambar 2, terlihat bahwa sebaran data variabel produktivitas kerja berada di sekitar garis uji yang mengarah ke kanan atas. Hal ini menunjukkan bahwa data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal.



Gambar 3. Q-Q Plot Skala Disiplin Kerja

Berdasarkan gambar 3, terlihat bahwa sebaran data variabel disiplin kerja berada di sekitar garis uji yang mengarah ke kanan atas. Hal ini menunjukkan bahwa data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji asumsi linearitas dilakukan untuk mencari persamaan garis regresi variabel bebas x terhadap variabel terikat y (Gunawan, 2013). Adapun kaidah yang digunakan dalam uji linearitas adalah apabila nilai *deviant from linearity* $p > 0.05$ dan nilai F hitung $< F$ tabel pada taraf signifikansi 5% atau 0.05, maka hubungan dinyatakan linear (Gunawan, 2013). Berikut hasil uji linearitas antara masing- masing variabel bebas dengan variabel terikat disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 18. Hasil Uji Linearitas

Variabel	F Hitung	F Tabel	P	Keterangan
Produktivitas Kerja – Disiplin Kerja	0.887	2.163	0.557	Linear

Sumber data: Lampiran hal: 71

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa hasil uji asumsi linearitas antara variabel produktivitas kerja dengan disiplin kerja menunjukkan nilai F hitung $<$ F tabel yang artinya terdapat pengaruh antara produktivitas kerja terhadap disiplin kerja yang mempunyai nilai *deviant from linierity* F hitung = 0.887 dan $p = 0.557 > 0.05$ yang berarti pengaruhnya dinyatakan linear.

4. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kinerja terhadap ketangguhan dengan menggunakan tabel penafsiran atau interpretasi angka (Sugiyono, 2016). Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi *pearson product moment*.

a. Analisis Korelasi *Pearson Product Moment*

Analisis korelasi *pearson product moment* bertujuan untuk melihat ada tidaknya hubungan antara dua variabel serta seberapa kuat tingkat hubungan yang ada (Arikunto, 2013). Kaidah yang digunakan yaitu jika r hitung $<$ r tabel maka dinyatakan terdapat hubungan dan sebaliknya jika r hitung $>$ r tabel maka dinyatakan tidak terdapat hubungan. Kemudian jika nilai $p < 0.05$ maka terdapat hubungan yang signifikan, jika nilai $p > 0.05$ maka tidak terdapat hubungan yang signifikan. Sementara itu, untuk

mengetahui kuat rendahnya suatu hubungan dapat mengacu pada tabel dari Sugiyono (2016) yang tertera pada tabel 19 berikut:

Tabel 19. Interpretasi Nilai R

No	Nilai R	Interpretasi
1	0.000-0.199	Sangat Rendah
2	0.200-0.399	Rendah
3	0.400-0.599	Sedang
4	0.600-0.799	Kuat
5	0.800-1.000	Sangat Kuat

Hasil analisis korelasi *pearson product moment* dapat diketahui sebagai berikut:

Tabel 20. Hasil Uji Analisis Korelasi *Pearson Product Moment*

Variabel	R Hitung	R Tabel	P	Keterangan
Produktivitas Kerja – Disiplin Kerja	0.182	0.235	0.121	Tidak Terdapat Hubungan

Sumber data: Lampiran hal: 71

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan PT X Nunukan masuk pada kategori sangat rendah, dengan nilai $r \text{ hitung} = 0.182 < r \text{ tabel} = 0.235$ dan $p = 0.121 > 0.05$ yang artinya tidak terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan PT X Nunukan.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa tidak terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan PT X Nunukan. Hasil tersebut dapat dilihat dari perolehan nilai $r \text{ hitung} = 0.182 < r \text{ tabel}$

= 0.235 dan $p = 0.121 > 0.05$ dan berada pada kategori sangat rendah yang diperoleh melalui analisis uji korelasi *pearson product moment*.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja atau berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan PT X Nunukan. Ravianto (2013) mengatakan bahwa selain disiplin kerja, beberapa faktor lain dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, diantaranya yaitu faktor motivasi, faktor keterampilan, faktor pendidikan, faktor pengawasan, faktor lingkungan dan faktor perencanaan sumber daya manusia.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Setiawan (2013) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja secara simultan dan parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja atau produktivitas kerja karyawan yang berarti jika disiplin kerja karyawannya tinggi maka belum tentu meningkatkan kinerja para karyawannya. Beberapa faktor lain lebih berpengaruh terhadap kinerja atau produktivitas kerja karyawan dibanding dengan disiplin kerja.

Penelitian lainnya menjelaskan bahwa disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Tidak terdapat pengaruh karena dari kelima indikator disiplin kerja yang diteliti yaitu absensi tenaga kerja, adanya keterlambatan, perputaran tenaga kerja, sering terjadi kesalahan, dan adanya pemogokan, hanya satu indikator yang berpengaruh yaitu indikator absensi tenaga kerja. (Mufida, dkk., 2021).

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Fibriyanita (2018) menjelaskan bahwa tidak terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karena hasil

penelitian menunjukkan bahwa korelasi yang terjadi antara variabel disiplin kerja dengan variabel produktivitas kerja berada pada kategori sangat rendah.

Hasil uji deskriptif menunjukkan hasil pengukuran melalui skala disiplin kerja yang terisi mean empirik 65.77 lebih tinggi dari mean hipotetik 50 dengan kategori tinggi. Hal ini membuktikan bahwa subjek berada pada kategori disiplin kerja yang sangat tinggi sebesar 73 persen atau sebanyak 54 karyawan dengan nilai lebih dari 65. Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan PT X Nunukan yaitu faktor kompensasi yang mana setiap karyawan harus hadir jika ingin mendapat gaji yang sesuai, jika tidak hadir saat hari kerja maka karyawan PT X Nunukan tersebut mendapat potongan gaji, hal inilah yang memicu tingkat disiplin kerja karyawan sangat tinggi dan sesuai dengan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016) bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Semakin tinggi upah yang diberikan maka akan semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan. Faktor lainnya yang juga berpengaruh yaitu faktor kepemimpinan. Pemimpin PT X Nunukan yang peneliti temui langsung yaitu asisten kebun dan para mandor pada saat apel pagi sangat tegas dalam hal disiplin kerja kepada karyawan-karyawan yang ada, bagaimanapun juga pemimpin akan menjadi contoh bagi karyawannya.

Pada skala produktivitas kerja yang terisi mean empirik 26.86 lebih tinggi dari mean hipotetik 25 dengan kategori tinggi. Hal ini membuktikan bahwa subjek berada pada kategori tingkat produktivitas kerja yang sedang sebesar 32.4 persen atau sebanyak 24 karyawan dengan nilai 22.5 – 26.5. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan PT X Nunukan yaitu faktor disiplin yang tinggi.

Menurut Ravianto (2013) salah satu faktor sedikit mempengaruhi produktivitas kerja yaitu disiplin kerja yang artinya saat karyawan mematuhi dan mengikuti segala aturan yang berlaku dalam perusahaan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut.

Peneliti melihat langsung cara kerja tim unit semprot ini dilapangan dan terdapat beberapa faktor yang membuat beberapa karyawan tidak dapat mencapai output/basis yaitu alat semprot yang kurang memadai. Diketahui bahwa tim terasan memiliki alat semprot khusus yang dalam sekali pengisian racun dapat digunakan untuk menyemprot seluas 1 ha, jadi saat menggunakan alat semprot ini, karyawan dari tim terasan hanya akan melakukan pengisian racun sebanyak lima kali. Namun disebabkan alat semprot yang sedang rusak, tim terasa menggunakan alat semprot biasa yang harus di isi berulang kali untuk dapat menyemprot 1 ha saja. Hal ini menjadi salah satu faktor penyebab karyawan jarang mencapai output/basis terutama tim terasan yang memiliki basis 5 ha per delapan jam kerja.

Menurut Siagian (2008) untuk mencapai produktivitas kerja tidak terlepas dari faktor sarana dan prasarana yang ada dalam perusahaan. Sarana dan prasarana ini dapat dimanfaatkan secara optimal sehingga tidak terjadi pemborosan dalam bentuk apapun dan sebaiknya sarana dan prasarana yang tersedia mempunyai nilai tinggi dan masa pakai yang lama.

Pada karyawan tim gawangan yang memiliki output/basis 1.8 ha per delapan jam kerja tidak memiliki kendala berarti dalam mencapai output/basis yang ada. Namun beberapa kali tidak tercapainya output/basis tersebut dipengaruhi oleh faktor

lingkungan dan iklim cuaca yang tidak menentu. Menurut Ravianto (2013) kondisi lingkungan yang baik akan mendorong karyawan bekerja dengan senang hati dan semakin meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Dari kelima aspek pada variabel disiplin kerja yaitu aspek kehadiran, aspek ketaatan pada peraturan kerja, aspek ketaatan pada standar kerja, aspek tingkat kewaspadaan tinggi dan aspek bekerja etis tidak ada yang memiliki hubungan dengan aspek kuantitas kerja, aspek kualitas kerja dan aspek ketepatan waktu yang merupakan aspek-aspek dari variabel produktivitas kerja. Tidak terdapat hubungan diantara semua aspek yang ada karena tingkat disiplin kerja karyawan di PT X Nunukan berada pada kategori sangat tinggi dan tingkat produktivitas kerja karyawan di PT X Nunukan berada pada kategori sedang, dimana masing-masing variabel dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Menurut ravianto (2013) banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja selain disiplin kerja, diantaranya yaitu motivasi, lingkungan kerja, pengawasan, keterampilan, pendidikan dan perencanaan sumber daya manusia yang baik.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT X Nunukan memiliki hubungan yang sangat rendah sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan PT X Nunukan.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan hasil yang telah diperoleh, sehingga dengan ini penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Subjek Penelitian (Karyawan TUS PT X Nunukan)

Diharapkan untuk memaksimalkan usaha dalam mencapai basis di setiap hari kerja dan lebih meningkatkan lagi disiplin kerja dalam hal hadir di setiap hari kerja, taat pada peraturan kerja, taat pada standar kerja, meningkatkan kewaspadaan saat bekerja dan bekerja secara etis.

2. Bagi Pimpinan PT X Nunukan

Diharapkan pimpinan PT X Nunukan lebih memperhatikan kondisi karyawan di lapangan dan segera memperbaiki alat semprot guna hasil yang baik bagi tanaman kelapa sawit dan tentunya akan mencapai output yang sudah ditetapkan perusahaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan untuk peneliti selanjutnya yang ingin meneliti tentang disiplin kerja dan produktivitas kerja untuk lebih memperdalam aspek-aspek dan faktor-faktor yang akan digunakan. Jika ingin meneliti di PT X Nunukan, disarankan untuk meneliti tentang motivasi dan lingkungan kerja perusahaan sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pada karyawan, dan diharapkan pada masa yang akan datang agar penelitian ini dapat dijadikan rujukan dalam penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). *Strategi manajemen sumber daya manusia*. Medan: UISU Press.
- Anoraga. (2009). *Psikologi kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan pelatihan pada produktivitas kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4), 339-346. Diakses dari <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj/article/view/12712>.
- Azizah, N. (2020, November-13). Produktivitas tenaga kerja indonesia di bawah rata-rata asean. *Medcom.id*. Diakses dari <https://www.medcom.id/nasional/politik/GNIq60gb>
- Dahlan, M.Y., Mananeke, L., & Dotulong, L.O.H. (2014). Pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja serta pemberian insentif terhadap kinerja karyawan UD sinar sakti malalayang. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(2), 1429-1439. Diakses dari <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/4809>
- Faslah, & Savitri. (2013). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT kabelindo murni, tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, 1(2), 40-53. Diakses dari <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jpeb/article/view/2006/1588>
- Fibriyanita, F. (2018). Analisis hubungan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja di badan kesatuan bangsa dan politik provinsi kalimantan selatan. *Jurnal Humaniora dan Teknologi*, 4(1), 1-24. Diakses dari <https://jht.politala.ac.id/index.php/jht/article/download/39/39/93>
- Gunawan, I. (2013). *Metode penelitian kualitatif teori dan praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hafid, A.P. (2018). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT rakyat sul-sel intermedia kota makassar. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 70-79. Diakses dari <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/profitability/article/view/1949>
- Handoko, T.H. (2014). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartatik, I.P. (2014). *Buku praktis mengembangkan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Laksana.

- Hasibuan. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hindriari, R. (2018). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT karya murni sentosa bekasi. *Jurnal KREATIF*, 6(3), 1-13. Diakses dari <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif/article/view/1449>
- Indriyani, S. (2016). Pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT paradise island furniture. *Jurnal manajemen bisnis indonesia*, 5(1), 50-61. Diakses dari <https://journal.student.uny.ac.id/index.php/jmbi/article/view/5009>
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen sumber daya perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mufida, I. I., Kurniati, R. R., & Krisdianto, D. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan karoseri meizam body repair). *Jurnal ilmu administrasi niaga/bisnis*, 10(2), 158-164. Diakses dari <http://riset.unisma.ac.id/index.php/jiagabi/article/view/12913>
- Ravianto, J. (2013). *Produktivitas dan pengukuran*. Jakarta: Binaman Teknika Aksara.
- Rivai. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT Inko Java Semarang. *Journal of economics & business*, 11(1), 28-50. Diakses dari <https://jurnal.stieama.ac.id/index.php/ama/article/view/160>
- Sastrohadiwiryo, S. (2005). *Manajemen tenaga kerja indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah kanjuruhan malang. *Jurnal ilmu manajemen*, 1(4), 1245-1253. Diakses dari <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/6280>
- Siagian, S.P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia* Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan. (2018). *Produktivitas apa dan bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Bandung: Alfabet.
- Sumarsono, S. (2003). *Ekonomi sumber daya manusia dan ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suryabrata. (2003). *Metode penelitian*. Jakarta: Rajawali.
- Susilaningsih, N. (2008). Pengaruh kepemimpinan, disiplin, motivasi, pengawasan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai studi pada badan perencanaan pembangunan daerah kabupaten wonogiri. *Excellent Journal*, 1(2), 1-19. Diakses dari <https://adoc.pub/queue/oleh-nur-susilaningsih-stie-aub-surakarta-abstract.html>
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

LAMPIRAN PENELITIAN

Lampiran 1

1. *Blueprint* Skala Produktivitas Kerja

Variabel	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Produktivitas Kerja	Kuantitas Kerja	Mencapai hasil pekerjaan sesuai jumlah yang ditetapkan	Saya mampu menyemprot sesuai basis	Saya merasa kesulitan ketika akan menyemprot sesuai basis	2
		Mencapai hasil pekerjaan lebih dari jumlah yang ditetapkan	Saya mampu menyemprot lebih dari basis	Saya merasa kesulitan menyemprot lebih dari basis	2
	Kualitas Kerja	Mampu menghasilkan mutu produk sesuai standar perusahaan	Ketika menyemprot saya memastikan semua tanaman liar tersemprot secara merata	Saya menyemprot dengan sangat cepat sehingga hanya beberapa yang terkena semprotan	2
		Mampu memastikan mutu produk sesuai standar perusahaan	Saya memastikan air dan racun seimbang di dalam kep	Saya merasa kesulitan mengukur keseimbangan air dan racun di dalam kep	2

	Ketepatan Waktu	Mengerjakan pekerjaan sesuai standar waktu yang ditetapkan	Saya mampu mencapai basis selama 8 jam kerja	Menurut saya 8 jam kerja tidak cukup untuk saya menyemprot sesuai basis	2
		Mampu bekerja lebih cepat	Saya mampu bekerja lebih cepat dari teman-teman saya	Saya merasa kesulitan jika bekerja dengan cepat	2

Lampiran 2

2. *Blueprint* Skala Disiplin Kerja

Variabel	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Disiplin Kerja	Kehadiran	Selalu hadir setiap hari kerja	Saya bekerja setiap hari kerja	Beberapa kali saya absen saat hari kerja	2
		Tepat waktu datang ke tempat kerja	Saya datang tepat waktu untuk bekerja	Beberapa kali saya terlambat pergi ke tempat kerja	2
		Durasi pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	Saya bekerja sesuai jam kerja yang ada	Saya banyak menggunakan waktu kerja untuk beristirahat	2

	Ketaatan pada Peraturan Kerja	Memahami peraturan di tempat bekerja	Saya mengerti dengan peraturan yang berlaku	Bagi saya peraturan yang berlaku cukup sulit untuk dipahami	2
		Mampu mengikuti pedoman kerja perusahaan	Saya mampu mengikuti aturan yang ada di perusahaan	Bagi saya yang terpenting basis tercapai meskipun melalaikan beberapa aturan	2
	Ketaatan pada Standar Kerja	Bertanggung jawab atas pekerjaan yang dipercayakan	Saya mengerjakan pekerjaan saya dengan sepenuh hati	Saya terpaksa mengerjakan pekerjaan saya	2
		Bekerja sesuai tugas fungsi dibidangnya	Saya bekerja sesuai arahan dari mandor	Saya mengabaikan arahan mandor selama bekerja	2
	Tingkat Kewaspadaan Tinggi	Menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien	Saya memanfaatkan waktu bekerja dengan menyemprot sebanyak mungkin tanaman liar	Saya bekerja dengan santai saat jam kerja berlangsung	2
		Teliti dalam bekerja		Saya tergesa-gesa dalam	2

			Ketika bekerja saya sangat berhati-hati	menyelesaikan pekerjaan saya	
Bekerja Etis	Memiliki sopan santun		Saya meminta izin sebelum menggunakan alat semprot milik teman saya	Saat apel pagi berlangsung, saya sibuk berbicara dengan teman saya	2
	Mampu bersikap jujur dalam bekerja		Saya mengatakan kepada mandor jika saya kesulitan mencapai basis pada hari itu	Saya mengatakan kepada mandor jika saya melihat tanda meskipun kenyataannya tidak demikian	2
	Menghargai sesama karyawan		Saya mendengarkan dengan baik saat teman saya sedang bertanya atau bercerita	Saya mengabaikan teman saya saat sedang berbicara	2

Lampiran 3. Skala Produktivitas Kerja

Identitas Responden

Nama :
 Jenis Kelamin :
 Usia :
 Pendidikan Terakhir :

PETUNJUK PENGISIAN

Bacalah dan pahami dengan baik setiap pernyataan yang ada. Anda diminta untuk mengisi dengan cara memilih salah satu pilihan yang tersedia berdasarkan keadaan diri anda yang sebenarnya. Isilah dengan memberikan tanda silang (X) pada pilihan yang sesuai dengan diri anda. Alternatif yang tersedia ada 4 pilihan, yaitu :

SS : Bila anda merasa pernyataan tersebut **Sangat Sesuai** dengan anda

S : Bila anda merasa pernyataan tersebut **Sesuai** dengan anda

TS : Bila anda merasa pernyataan tersebut **Tidak Sesuai** dengan anda

STS : Bila anda merasa pernyataan tersebut **Sangat Tidak Sesuai** dengan anda

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya mampu menyemprot sesuai basis				
2	Saya mampu menyemprot lebih dari basis				
3	Saya merasa kesulitan ketika akan menyemprot sesuai basis				
4	Saya merasa kesulitan menyemprot lebih dari basis				
5	Ketika menyemprot saya memastikan semua tanaman liar tersempot secara merata				
6	Saya menyemprot dengan sangat cepat sehingga hanya beberapa yang terkena semprotan				
7	Saya memastikan air dan racun seimbang di dalam kep				

8	Saya merasa kesulitan mengukur keseimbangan air dan racun di dalam kep				
9	Saya mampu mencapai basis selama 8 jam kerja				
10	Saya mampu bekerja lebih cepat dari teman-teman saya				
11	Menurut saya 8 jam kerja tidak cukup untuk saya menyemprot sesuai basis				
12	Saya merasa kesulitan jika bekerja dengan cepat				

Lampiran 4. Skala Disiplin Kerja

Identitas Responden

Nama :
 Jenis Kelamin :
 Usia :
 Pendidikan Terakhir :

PETUNJUK PENGISIAN

Bacalah dan pahami dengan baik setiap pernyataan yang ada. Anda diminta untuk mengisi dengan cara memilih salah satu pilihan yang tersedia berdasarkan keadaan diri anda yang sebenarnya. Isilah dengan memberikan tanda silang (X) pada pilihan yang sesuai dengan diri anda. Alternatif yang tersedia ada 4 pilihan, yaitu :

SS : Bila anda merasa pernyataan tersebut **Sangat Sesuai** dengan anda

S : Bila anda merasa pernyataan tersebut **Sesuai** dengan anda

TS : Bila anda merasa pernyataan tersebut **Tidak Sesuai** dengan anda

STS : Bila anda merasa pernyataan tersebut **Sangat Tidak Sesuai** dengan anda

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya bekerja setiap hari kerja				
2	Beberapa kali saya absen saat hari kerja				
3	Saya datang tepat waktu untuk bekerja				
4	Beberapa kali saya terlambat pergi ke tempat kerja				
5	Saya bekerja sesuai jam kerja yang ada				
6	Saya banyak menggunakan waktu kerja untuk beristirahat				
7	Saya mengerti dengan peraturan yang berlaku				
8	Saya mampu mengikuti aturan yang ada di perusahaan				
9	Bagi saya peraturan yang ada cukup sulit untuk dipahami				
10	Bagi saya yang terpenting output tercapai meskipun melalaikan beberapa aturan				
11	Saya mengerjakan pekerjaan saya dengan sepenuh hati				
12	Saya bekerja sesuai arahan dari mandor				
13	Saya terpaksa mengerjakan pekerjaan saya				
14	Saya mengabaikan arahan mandor selama bekerja				
15	Saya memanfaatkan waktu bekerja dengan menyemprot sebanyak mungkin tanaman liar				
16	Saya bekerja dengan santai saat jam kerja berlangsung				
17	Ketika bekerja saya sangat berhati-hati				
18	Saya tergesa-gesa dalam menyelesaikan pekerjaan saya				

19	Saya meminta izin sebelum menggunakan alat semprot milik teman saya				
20	Saya mengatakan kepada mandor jika saya kesulitan mencapai basis pada hari itu				
21	Saya mendengarkan dengan baik saat teman saya sedang bertanya atau bercerita				
22	Saat apel pagi berlangsung, saya sibuk berbicara dengan teman saya				
23	Saya mengatakan kepada mandor jika saya melihat tanda meskipun kenyataannya tidak demikian				
24	Saya mengabaikan teman saya saat sedang berbicara				

Lampiran 5. Input Data Excel

Sebaran Data Produktivitas Kerja

RSPN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	TotalAll	TotalA	TotalB	TotalC
1	3	2	2	1	3	4	4	4	3	3	2	3	33	8	14	11
2	4	2	2	1	4	3	4	3	3	2	4	2	34	9	14	11
3	3	1	3	2	3	3	4	4	3	3	1	2	32	9	14	9
4	3	2	2	1	4	3	4	4	2	3	2	3	33	8	15	10
5	3	2	3	2	4	4	3	3	3	2	3	2	34	10	14	10
6	3	2	3	1	4	3	3	4	3	2	3	2	33	9	14	10
7	3	2	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	38	10	15	13
8	3	3	2	1	4	4	3	3	3	4	3	1	33	9	14	10
9	4	3	3	1	4	4	4	3	3	3	4	2	38	11	15	12
10	4	3	1	1	4	3	3	4	3	3	3	1	33	9	14	10
11	2	3	1	1	2	4	3	3	1	3	1	1	25	7	12	6
12	3	2	2	3	2	2	3	3	1	3	1	4	29	10	10	9
13	3	1	1	2	3	2	3	3	1	3	1	3	26	7	11	8
14	4	2	2	2	3	1	4	1	1	3	1	3	27	10	9	8
15	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	2	38	11	14	13
16	3	1	2	1	3	3	3	3	3	4	2	4	32	7	12	13
17	3	1	3	1	3	2	3	4	2	3	2	3	30	8	12	10
18	3	2	3	1	3	4	4	4	3	3	3	4	36	9	14	13
19	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	39	13	13	13
20	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	40	13	13	14
21	3	2	2	4	3	3	4	4	3	3	3	1	35	11	14	10
22	3	2	1	1	3	1	4	3	2	2	3	2	28	7	12	9
23	4	3	4	4	4	1	4	4	3	3	3	3	42	15	15	12
24	4	1	1	1	3	3	4	2	1	3	2	2	27	7	12	8
25	3	1	2	1	3	3	4	3	1	1	3	1	26	7	13	6
26	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	32	8	12	12
27	3	3	1	1	3	3	4	2	1	3	2	2	26	6	12	8
28	3	2	2	1	3	1	4	4	3	3	2	3	33	8	14	11
29	4	2	2	1	4	4	4	3	3	2	4	2	34	9	14	11
30	3	1	3	2	3	3	4	4	3	3	1	2	32	9	14	9
31	3	2	3	2	4	4	3	3	3	2	3	2	34	10	14	10
32	3	2	3	1	4	3	3	4	3	2	3	2	33	9	14	10
33	3	2	3	2	4	1	4	4	3	4	3	3	38	10	15	13
34	3	3	2	1	4	1	3	3	3	3	3	1	33	9	14	10
35	4	3	3	1	4	4	4	3	3	3	4	2	38	11	15	12
36	4	3	1	1	4	3	3	4	3	3	3	1	33	9	14	10
37	3	2	2	3	2	2	3	3	1	3	1	4	29	10	10	9
38	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	2	38	11	14	13
39	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	32	8	12	12
40	3	1	1	1	3	4	4	2	1	3	2	1	25	6	12	7
41	4	2	2	1	4	3	4	3	3	2	4	2	34	9	14	11
42	3	2	2	1	4	3	4	4	2	3	2	3	33	8	15	10
43	3	2	3	2	4	4	3	3	3	2	3	2	34	10	14	10
44	3	2	3	1	4	3	3	4	3	2	3	2	33	9	14	10
45	3	2	2	1	3	1	4	4	3	3	2	3	33	8	14	11
46	3	2	2	1	4	3	3	2	3	2	3	2	30	8	12	10
47	2	1	2	1	3	3	3	3	2	2	2	2	26	6	12	8
48	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	39	13	13	13
49	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	2	38	11	14	13
50	4	2	2	2	3	1	4	1	1	3	1	3	27	10	9	8
51	3	2	3	2	4	4	3	3	3	2	3	2	34	10	14	10
52	4	2	2	1	4	3	4	3	3	2	4	2	34	9	14	11
53	3	2	3	1	4	3	3	4	3	2	3	2	33	9	14	10
54	3	2	2	4	3	3	4	4	3	3	3	1	35	11	14	10
55	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	43	15	15	13
56	3	2	1	1	4	2	4	3	2	2	3	2	29	7	13	9
57	4	2	2	1	4	3	4	3	3	2	4	2	34	9	14	11
58	3	2	3	2	4	4	3	3	3	2	3	2	34	10	14	10
59	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	2	38	11	14	13
60	2	3	2	2	2	4	3	3	1	3	1	1	27	9	12	6
61	3	2	3	1	3	2	3	4	2	3	2	3	31	9	12	10
62	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	42	15	15	12
63	3	2	1	1	3	3	4	3	2	2	3	2	28	7	12	9
64	3	2	2	4	3	3	4	4	3	3	3	1	35	11	14	10
65	3	2	3	2	4	3	3	3	3	2	3	2	63	10	43	10
66	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	2	38	11	14	13
67	3	2	3	2	4	3	4	3	3	4	3	4	38	10	14	14
68	3	2	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	38	10	14	14
69	4	3	1	1	4	3	3	4	3	3	3	2	34	9	14	11
70	3	2	3	1	4	3	3	4	3	2	3	2	33	9	14	10
71	3	2	2	3	2	2	3	3	1	3	1	4	29	10	10	9
72	3	3	3	2	3	1	4	4	3	3	4	2	37	11	14	12
73	3	2	2	4	3	1	4	4	3	2	3	1	34	11	14	9
74	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	42	15	15	12

Sebaran Data Disiplin Kerja

RSPN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	TotalAll	TotalA	TotalB	TotalC	TotalD	TotalE	
1	2	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	83	18	15	14	15	21	
2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	81	21	13	15	14	18	
3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	79	18	13	12	15	21	
4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	81	20	13	14	15	19	
5	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	82	20	13	15	13	21
6	2	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	78	18	13	15	13	19
7	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	82	20	13	14	14	21	
8	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	84	20	13	16	13	22	
9	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	82	20	13	14	14	21	
10	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4	3	4	4	3	82	20	13	14	13	22	
11	3	2	4	2	3	4	3	3	2	4	4	3	4	4	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	77	18	12	15	12	20	
12	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	80	22	13	14	12	19	
13	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2	3	3	4	3	4	4	3	4	81	20	13	14	12	22	
14	2	2	3	4	3	4	4	3	2	4	3	1	4	3	1	4	3	3	3	3	3	2	4	4	72	18	13	11	11	19	
15	4	1	3	2	4	4	3	4	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4	2	1	4	3	3	4	77	18	13	14	15	17	
16	3	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	2	76	19	14	13	13	17	
17	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	82	21	14	15	12	20	
18	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	82	19	13	14	14	22	
19	3	2	3	2	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	83	17	14	16	14	22	
20	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	80	19	13	15	14	19	
21	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	2	3	4	2	3	83	21	15	16	13	18	
22	3	2	4	3	4	3	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	77	19	13	14	12	19	
23	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	2	4	2	4	4	3	3	84	21	15	15	13	20	
24	3	2	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	66	17	13	9	11	16	
25	3	2	4	2	4	3	4	4	3	2	4	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	78	18	13	15	13	19	
26	4	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	69	17	11	12	12	17	
27	3	2	4	2	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	2	3	75	18	11	15	13	18	
28	2	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	83	18	15	14	15	21	
29	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	79	18	13	12	15	21	
30	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	81	20	13	14	15	19	
31	2	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	78	18	13	15	13	19	
32	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	82	20	13	15	13	21	
33	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	85	20	13	16	14	22	
34	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	82	20	13	14	14	21	
35	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4	3	4	4	3	82	20	13	14	13	22	

36	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	82	20	13	14	14	21
37	3	2	4	2	3	4	3	3	2	4	4	3	4	4	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	77	18	12	15	12	20
38	3	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	76	19	14	13	13	17
39	3	2	4	2	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	2	3	75	18	11	15	13	18
40	4	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	68	17	10	12	12	17	
41	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	79	18	13	12	15	21
42	2	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	83	18	15	14	15	21
43	2	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	78	18	13	15	13	19
44	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	82	20	13	14	14	21
45	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	81	21	14	15	13	18
46	2	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	81	19	13	14	13	22
47	2	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	79	19	13	14	13	20
48	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	82	19	13	14	14	22
49	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	81	20	13	14	12	22
50	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	80	22	13	14	12	19
51	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	81	20	13	15	14	19
52	2	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	83	18	15	14	15	21
53	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	82	20	13	14	14	21
54	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	80	19	13	15	14	19
55	3	2	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	66	17	13	9	11	16	
56	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	2	3	4	2	3	83	21	15	16	13	18
57	2	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	83	18	15	14	15	21
58	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	79	18	13	12	15	21
59	2	2	3	4	3	4	4	3	2	4	3	1	4	3	1	4	3	3	3	3	3	2	4	4	72	18	13	11	11	19
60	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	82	20	13	14	14	21
61	3	2	3	2	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	83	17	14	16	14	22
62	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	2	4	4	3	3	3	4	3	4	82	21	14	15	12	20
63	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	2	4	4	3	3	84	21	15	15	13	20	
64	4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	83	20	13	14	14	22
65	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	82	20	13	14	14	21
66	2	2	3	4	3	4	4	3	2	4	3	1	4	3	1	4	3	3	3	3	3	2	4	4	72	18	13	11	11	19
67	3	2	4	2	3	4	3	3	2	4	4	3	4	4	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	77	18	12	15	12	20
68	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	82	20	13	14	14	21
69	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	81	19	13	15	13	21
70	2	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	83	18	15	14	15	21
71	3	2	4	2	3	4	3	3	2	4	4	3	4	4	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	77	18	12	15	12	20
72	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2	3	3	4	3	4	4	3	4	81	20	13	14	12	22
73	3	2	4	3	4	3	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	77	19	13	14	12	19
74	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	82	19	13	14	14	22

Lampiran 6. Hasil Uji Validitas Skala Produktivitas Kerja

a. Aspek Kuantitas Kerja

		Correlations				
		aspekA1	aspekA2	aspekA3	aspekA4	TotalA
aspekA1	Pearson Correlation	1	.248*	.101	.122	.431**
	Sig. (2-tailed)		.033	.393	.302	.000
	N	74	74	74	74	74
aspekA2	Pearson Correlation	.248*	1	.242*	.231*	.600**
	Sig. (2-tailed)	.033		.038	.047	.000
	N	74	74	74	74	74
aspekA3	Pearson Correlation	.101	.242*	1	.448**	.744**
	Sig. (2-tailed)	.393	.038		.000	.000
	N	74	74	74	74	74
aspekA4	Pearson Correlation	.122	.231*	.448**	1	.785**
	Sig. (2-tailed)	.302	.047	.000		.000
	N	74	74	74	74	74
TotalA	Pearson Correlation	.431**	.600**	.744**	.785**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	74	74	74	74	74

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

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

b. Aspek Kualitas Kerja

		Correlations				
		aspekB1	aspekB2	aspekB3	aspekB4	TotalB
aspekB1	Pearson Correlation	1	.167	-.051	.103	.339**
	Sig. (2-tailed)		.154	.664	.384	.003
	N	74	74	74	74	74
aspekB2	Pearson Correlation	.167	1	-.162	-.023	.953**
	Sig. (2-tailed)	.154		.168	.847	.000
	N	74	74	74	74	74
aspekB3	Pearson Correlation	-.051	-.162	1	.103	-.009
	Sig. (2-tailed)	.664	.168		.382	.940
	N	74	74	74	74	74
aspekB4	Pearson Correlation	.103	-.023	.103	1	.201
	Sig. (2-tailed)	.384	.847	.382		.087
	N	74	74	74	74	74
TotalB	Pearson Correlation	.339**	.953**	-.009	.201	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.940	.087	
	N	74	74	74	74	74

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

c. Aspek Ketepatan Waktu

		Correlations				
		aspekC1	aspekC2	aspekC3	aspekC4	TotalC
aspekC1	Pearson Correlation	1	.054	.734**	-.044	.823**
	Sig. (2-tailed)		.649	.000	.707	.000
	N	74	74	74	74	74
aspekC2	Pearson Correlation	.054	1	-.244*	.420**	.394**
	Sig. (2-tailed)	.649		.037	.000	.001
	N	74	74	74	74	74
aspekC3	Pearson Correlation	.734**	-.244*	1	-.262*	.642**
	Sig. (2-tailed)	.000	.037		.024	.000
	N	74	74	74	74	74
aspekC4	Pearson Correlation	-.044	.420**	-.262*	1	.417**
	Sig. (2-tailed)	.707	.000	.024		.000
	N	74	74	74	74	74
TotalC	Pearson Correlation	.823**	.394**	.642**	.417**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	
	N	74	74	74	74	74

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

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

Lampiran 7. Hasil Uji Validitas Skala Disiplin Kerja

a. Aspek Kehadiran

		Correlations						TotalA
		aspekA 1	aspekA 2	aspekA 3	aspekA 4	aspekA 5	aspekA 6	
aspekA 1	Pearson Correlation	1	.353**	-.027	-.144	.075	-.326**	.465**
	Sig. (2-tailed)		.002	.821	.220	.527	.005	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
aspekA 2	Pearson Correlation	.353**	1	-.475**	.029	.312**	-.377**	.466**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.809	.007	.001	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
aspekA 3	Pearson Correlation	-.027	-.475**	1	.030	-.308**	-.097	-.030
	Sig. (2-tailed)	.821	.000		.802	.008	.412	.800
	N	74	74	74	74	74	74	74
aspekA 4	Pearson Correlation	-.144	.029	.030	1	.139	.109	.608**
	Sig. (2-tailed)	.220	.809	.802		.238	.357	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
aspekA 5	Pearson Correlation	.075	.312**	-.308**	.139	1	-.061	.449**
	Sig. (2-tailed)	.527	.007	.008	.238		.605	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
aspekA 6	Pearson Correlation	-.326**	-.377**	-.097	.109	-.061	1	.116
	Sig. (2-tailed)	.005	.001	.412	.357	.605		.326
	N	74	74	74	74	74	74	74
TotalA	Pearson Correlation	.465**	.466**	-.030	.608**	.449**	.116	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.800	.000	.000	.326	
	N	74	74	74	74	74	74	74

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

b. Aspek Ketaatan Pada Peraturan Kerja

		Correlations				
		aspekB1	aspekB2	aspekB3	aspekB4	TotalB
aspekB1	Pearson Correlation	1	.726**	.017	-.467**	.606**
	Sig. (2-tailed)		.000	.884	.000	.000
	N	74	74	74	74	74
aspekB2	Pearson Correlation	.726**	1	.269*	-.397**	.760**
	Sig. (2-tailed)	.000		.020	.000	.000
	N	74	74	74	74	74
aspekB3	Pearson Correlation	.017	.269*	1	-.045	.593**
	Sig. (2-tailed)	.884	.020		.704	.000
	N	74	74	74	74	74
aspekB4	Pearson Correlation	-.467**	-.397**	-.045	1	.090
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.704		.444
	N	74	74	74	74	74
TotalB	Pearson Correlation	.606**	.760**	.593**	.090	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.444	
	N	74	74	74	74	74

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

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

c. Aspek Ketaatan Pada Standar Kerja

		Correlations				
		aspekC1	aspekC2	aspekC3	aspekC4	TotalC
aspekC1	Pearson Correlation	1	.448**	.071	.162	.566**
	Sig. (2-tailed)		.000	.547	.167	.000
	N	74	74	74	74	74
aspekC2	Pearson Correlation	.448**	1	-.192	.198	.592**
	Sig. (2-tailed)	.000		.102	.091	.000
	N	74	74	74	74	74
aspekC3	Pearson Correlation	.071	-.192	1	.537**	.591**
	Sig. (2-tailed)	.547	.102		.000	.000
	N	74	74	74	74	74
aspekC4	Pearson Correlation	.162	.198	.537**	1	.768**
	Sig. (2-tailed)	.167	.091	.000		.000
	N	74	74	74	74	74
TotalC	Pearson Correlation	.566**	.592**	.591**	.768**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	74	74	74	74	74

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

d. Aspek Tingkat Kewaspadaan Tinggi

Correlations

		aspekD1	aspekD2	aspekD3	aspekD4	TotasD
aspekD1	Pearson Correlation	1	-.299**	.110	.320**	.669**
	Sig. (2-tailed)		.010	.350	.005	.000
	N	74	74	74	74	74
aspekD2	Pearson Correlation	-.299**	1	.193	-.295*	.285*
	Sig. (2-tailed)	.010		.100	.011	.014
	N	74	74	74	74	74
aspekD3	Pearson Correlation	.110	.193	1	-.176	.511**
	Sig. (2-tailed)	.350	.100		.134	.000
	N	74	74	74	74	74
aspekD4	Pearson Correlation	.320**	-.295*	-.176	1	.445**
	Sig. (2-tailed)	.005	.011	.134		.000
	N	74	74	74	74	74
TotasD	Pearson Correlation	.669**	.285*	.511**	.445**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.014	.000	.000	
	N	74	74	74	74	74

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

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

e. Aspek Bekerja Etis

		Correlations						TotalE
		aspekE1	aspekE2	aspekE3	aspekE4	aspekE5	aspekE6	TotalE
aspekE1	Pearson Correlation	1	.151	.104	.153	-.227	.252*	.477**
	Sig. (2-tailed)		.199	.376	.193	.052	.030	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
aspekE2	Pearson Correlation	.151	1	.083	-.082	.022	.144	.440**
	Sig. (2-tailed)	.199		.480	.490	.851	.221	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
aspekE3	Pearson Correlation	.104	.083	1	.351**	-.132	.155	.495**
	Sig. (2-tailed)	.376	.480		.002	.261	.186	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
aspekE4	Pearson Correlation	.153	-.082	.351**	1	.112	.034	.563**
	Sig. (2-tailed)	.193	.490	.002		.342	.775	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
aspekE5	Pearson Correlation	-.227	.022	-.132	.112	1	.070	.347**
	Sig. (2-tailed)	.052	.851	.261	.342		.553	.002
	N	74	74	74	74	74	74	74
aspekE6	Pearson Correlation	.252*	.144	.155	.034	.070	1	.566**
	Sig. (2-tailed)	.030	.221	.186	.775	.553		.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
TotalE	Pearson Correlation	.477**	.440**	.495**	.563**	.347**	.566**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	.000	
	N	74	74	74	74	74	74	74

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

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

Lampiran 8. Hasil Uji Reliabilitas Skala Produktivitas Kerja

a. Aspek Kuantitas Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.755	5

b. Aspek Kualitas Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.629	5

c. Aspek Ketepatan Waktu

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.706	5

d. Aspek Total

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.647	13

Lampiran 9. Hasil Uji Reliabilitas Skala Disiplin Kerja

a. Aspek Kehadiran

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.502	7

b. Aspek Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.626	5

c. Aspek Ketaatan Pada Standar Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.730	5

d. Aspek Tingkat Kewaspadaan Tinggi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.599	5

e. Aspek Bekerja Etis

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.662	7

f. Aspek Total

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.663	25

Lampiran 10. Hasil Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
produktivitas kerja	74	19	57	26.86	5.292
Valid N (listwise)	74				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
disiplin kerja	74	54	71	65.77	4.076
Valid N (listwise)	74				

Lampiran 11. Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
produktivitas kerja	.145	74	.001	.813	74	.000

a. Lilliefors Significance Correction

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
disiplin kerja	.173	74	.000	.869	74	.000

a. Lilliefors Significance Correction

Lampiran 12. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
produktivitas kerja * disiplin kerja	Between	(Combined)	340.450	12	28.371	1.016	.446
	Groups	Linearity	67.759	1	67.759	2.425	.125
		Deviation from Linearity	272.691	11	24.790	.887	.557
	Within Groups		1704.198	61	27.938		
	Total		2044.649	73			

Lampiran 13. Hasil Uji Korelasi *Pearson Product Moment*

Correlations

		disiplin kerja	produktivitas kerja
disiplin kerja	Pearson Correlation	1	.182
	Sig. (2-tailed)		.121
	N	74	74
produktivitas kerja	Pearson Correlation	.182	1
	Sig. (2-tailed)	.121	
	N	74	74