

**HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DENGAN
PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PEMILIH KOPI
DI PT. OPAL COFFEE INDONESIA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana

Di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

OLEH :

PATRIK BENHARD SITOMPUL

16.860.0482



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

2021

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN
PEMILIH KOPI DI PT. OPAL COFFEE INDONESIA
MEDAN

NAMA : PATRICK BERNHARD SITOMPUL

NPM : 168600482

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II



(Andy Chandra, S.Psi, M.Psi,)



(Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si)

MENGETAHUI

Ka. Bagian

Rekan



(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)



(Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

Tanggal Sidang : 30 September 2021

**Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dan Diterima Untuk Memenuhi Syarat-syarat guna Memperoleh
Drajab Sarjana (S1) Psikologi**

Pada Tanggal

30 September 2021

Mengesahkan

Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

Dekan

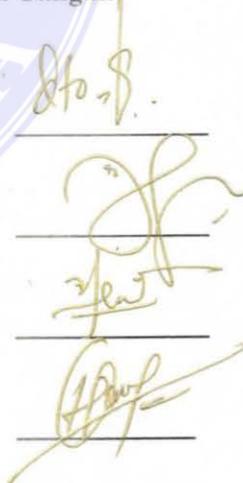


(Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

Dewan Penguji:

Tanda Tangan

- 1. Istiana, S.Psi, M.Pd, M.Psi**
- 2. Endang Haryati, S.Psi, M.Psi**
- 3. Andy Chandra, S.Psi, M.Psi**
- 4. Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si**



HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi ini saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana yang merupakan karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penelitian skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 30 September 2021

Peneliti



Patrick Bernhard Sitompul

(16.860.0482)

HALAMANPERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Patrick Bernhard Sitompul

NPM : 16.860.0482

Program Studi : S1 Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah yang berjudul: *Fear Of Success* Pada Wanita Karir (Sebuah Kajian Studi Kasus). Dengan **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif** ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi milik saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 30 September 2021

Yang menyatakan



(Patrick Bernhard Sitompul)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Tuhan YME yang telah memberikan saya kesehatan, serta kemudahan, sehingga skripsi yang sederhana ini bisa saya selesaikan dengan baik. Semoga keberhasilan sederhana ini bisa menjadi satu langkah awal untuk masa depan saya dalam meraih cita-cita saya. Saya persembahkan karya sederhana ini untuk orang-orang yang saya sayangi dan saya cintai.

Ayah dan Ibu Tercinta serta kakak dan abang

Segala perjuangan saya hingga sampai titik ini saya persembahkan untuk kedua orangtua saya. Suatu anugerah terindah bisa memiliki orang tua seperti kalian yang selalu siap membantu dalam setiap situasi. Tak lupa buat saudara-saudara kandung saya yang senantiasa memberi semangat dan bantuan untuk mempermudah urusan-urusan saya. Saya akan tumbuh dan menjadi yang terbaik sebisa saya. Terimakasih selalu ada untuk saya. Dan pencapaian ini sepenuhnya saya persembahkan untuk kalian bapak mamak kakak abang.

Orang yang bertanya "kapan wisuda?"

Untuk orang-orang yang bertanya "kapan wisuda?" dan "kapan selesai kuliah?", pertanyaan kalian adalah salah satu motivasi buat saya untuk bisa mempercepat dan menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih buat pertanyaan dan perhatian kalian untuk memberi saya semangat menyelesaikan skripsi ini.

Teman satu almamater

Merampungkan skripsi jelas bukanlah momen yang mudah yang harus saya jalani sebagai mahasiswa, apalagi dengan keterbatasan yang saya miliki membuat segala sesuatu menjadi rumit. Namun tidak ada yang mustahil jika kita berusaha dan konsisten dalam mengerjakan sesuatu. Untuk teman-teman seperjuangan tetaplah semangat dalam menyelesaikan apa yang kita mulai, dan untuk teman-teman yang sedang ingin memulai skripsi tetaplah fokus untuk menyelesaikan apa yang menjadi tanggung jawab kalian. Jangan takut dan jangan putus asa, kita semua merasakan hal yang sama, sedih, duka, senyum dan tawa semuanya kita rasakan dalam sebuah pengerjaan skripsi. Skripsi ini adalah salah satu bukti bahwa semua lelah yang kita rasakan itu adalah memang bagian yang ada di dalam pengerjaan sebuah skripsi, jangan menyerah pada keadaan dan jangan manja dengan rasa malas. Jika kita berani memulai untuk kuliah maka kita harus berani menyelesaikannya.

MOTTO

“Pekerjaanmu adalah impian bagi mereka yang tidak bekerja,

Rumahmu adalah impian bagi mereka yang tidak memiliki tempat tinggal.

Kesehatanmu adalah impian bagi mereka yang sedang sakit.

Bahkan senyummu adalah impian bagi mereka yang sedang bersedih,

Tetaplah bersyukur dengan apa yang kita miliki saat ini”



**HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DENGAN
PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PEMILIH
KOPI DI PT. OPAL COFFEE INDONESIA MEDAN**

Oleh:

PATRIK BENHARD SITOMPUL

16.860.0482

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan pemilih kopi di PT. Opal Coffee Indonesia Medan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pemilih kopi sebanyak 35 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling* yakni pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan dua skala Likert, yaitu skala disiplin kerja dan skala produktivitas kerja. Uji analisis data menggunakan teknik korelasi (r_{xy}) diperoleh hasil sebesar 0,516 dengan signifikan $p = 0,001 < 0,05$. Artinya hipotesis yang diajukan diterima yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja. Secara umum penelitian ini membuktikan bahwa terdapat disiplin kerja yang tinggi dimana mean hipotetiknya 82,5, lebih kecil dari nilai mean empirik yang didapat adalah 106,89, dan selisihnya melebihi satu SD (13,756). Selain itu karyawan pemilih kopi PT. Opal Coffee Indonesia Medan juga memiliki keproduktivitas kerja yang juga tergolong cukup produktif, dimana target rata-rata 47227, lebih kecil dari target perusahaan 52650. Adapun koefisien determinasi dari korelasi tersebut sebesar $r^2 = 0,266$ artinya disiplin kerja memberikan sumbangan efektif terhadap produktivitas kerja sebesar 26,6%.

Kata Kunci: Karyawan, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja

**THE RELATIONSHIP BETWEEN THE WORK DISCIPLINE WITH
WORK PRODUCTIVITY IN COFFEE SELECTORS AT PT. OPAL
COFFEE INDONESIA MEDAN**

By:

PATRIK BENHARD SITOMPUL

16.860.0482

ABSTRACT

This study aims to see the relationship between work discipline and work productivity of employees who choose coffee at PT. Opal Coffee Indonesia Medan. The sample in this study were 35 employees who chose coffee, with the sampling technique using total sampling, namely sampling where the number of samples was the same as the population. Data were collected using two Likert scales, namely the scale of work discipline and the scale of work productivity. Test data analysis using the correlation technique (rxy) obtained results of 0.516 with a significant $p = 0.001 < 0.05$. This means that the proposed hypothesis is accepted, namely that there is a positive and significant relationship between work discipline and work productivity. In general, this study proves that there is a high work discipline where the hypothetical mean is 82.5, which is smaller than the empirical mean value obtained is 106.89, and the difference exceeds one SD (13,756). In addition, employees who choose coffee PT. Opal Coffee Indonesia Medan also has high work productivity, where the average target is 47277,14, smaller than the company average target 52650. The coefficient of determination of the correlation is $r^2 = 0.266$, meaning that work discipline contributes effective against work productivity of 26.6%.

Keywords : *Employees, Work Discipline and Work Productivity*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena dengan rahmat-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi karya ilmiah tentang “Hubungan antara Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pemilih Kopi Di PT. Opal Coffee Indonesia Medan” sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Program Strata 1 Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Dalam menyusun skripsi ini tidak sedikit hambatan dan kesulitan yang penulis alami, namun berkat dukungan, dorongan, bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, sehingga membuat penulis mampu menyelesaikannya tepat waktu. Oleh karena itu dalam kesempatan yang berbahagia ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Drs. Erwin Siregar, MBA selaku Pemimpin Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramadan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor dari Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr. Risyda Fadilah, S.Psi, M.Psi selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
4. Bapak Andy Chandra, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing I, yang selalu meluangkan waktunya untuk membimbing saya, selalu sabar dalam

membimbing, mengingatkan, memberi masukan serta semangat kepada saya, yang selalu meringankan dan melancarkan segala urusan saya selama proses pembuatan skripsi.

5. Bapak Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing ke II yang selalu memberikan waktu untuk membimbing saya, memberikan banyak masukan serta ilmu yang Beliau miliki, serta selalu memberi semangat kepada saya untuk menyelesaikan skripsi.
6. Ibu Istiana, S.Psi, M.Pd, M.Psi sebagai Sekretaris sidang yang telah meluangkan waktu untuk hadir di sidang skripsi ini, serta masukan dan nasihat-nasihat dari Beliau untuk saya.
7. Segenap Dosen Jurusan Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmunya kepada saya.
8. Kepada pimpinan Opal Coffee yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian dan terlebih kak Sinur sebagai HRD perusahaan yang membimbing dan membantu saya untuk bisa melaksanakan penelitian, serta para karyawan-karyawan yang saya jadikan sampel penelitian karena sudah sangat kooperatif dan mau membagi waktu kerjanya untuk mengisi skala yang saya bagikan.
9. Teristimewah kepada kedua orang tua saya, Bapak Happy Sitompul selaku Ayah saya atas segala doa, semangat serta dukungan dan semangat untuk saya dan membantu saya dalam memenuhi segala biaya perkuliahan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini hingga lulus. Kepada ibu Delvina Lumbantoruan

selaku Ibu saya, yang selalu mendoakan saya, memberi semangat, nasihat dan dukungan kepada saya selama menyelesaikan skripsi hingga lulus. Terimakasih kepada kedua orangtua saya, berkat mereka saya bisa menjadi pribadi yang sekuat sekarang ini dalam berjuang.

10. Kepada saudara-saudara saya Helena dan Vivi sebagai kakak saya dan Amon sebagai abang saya atas segala doa, dukungan, dan motivasi serta semangat yang diberikan kepada saya, dan membantu saya juga untuk keperluan finansial saya selama kuliah sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Kepada keponakan-keponakan saya, Dinar, Adriela, Handerson yang tanpa sadar mereka memberi keceriaan saat pikiran saya jenuh, dan saya bisa menyelesaikan skripsi ini.
12. Teman-teman kelas C1 2016, terimakasih atas bantuan, doa dan motivasi selama ini, terimakasih untuk kebersamaan kita selama menempuh perkuliahan di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
13. Terimakasih buat teman sekelas saya Merlia Sinaga yang sudah mau meluangkan waktunya untuk membantu saya dalam memberikan masukan dan arahan, juga dalam beberapa kesempatan sudah mau meminjamkan laptop kepada saya untuk bisa menyelesaikan skripsi ini.
14. Kepada Kakak-kakak senior saya atas dukungan, doa, serta masukan-masukan yang begitu banyak kepada saya dalam proses penyusunan skripsi.
15. Seluruh karyawan Biro Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang

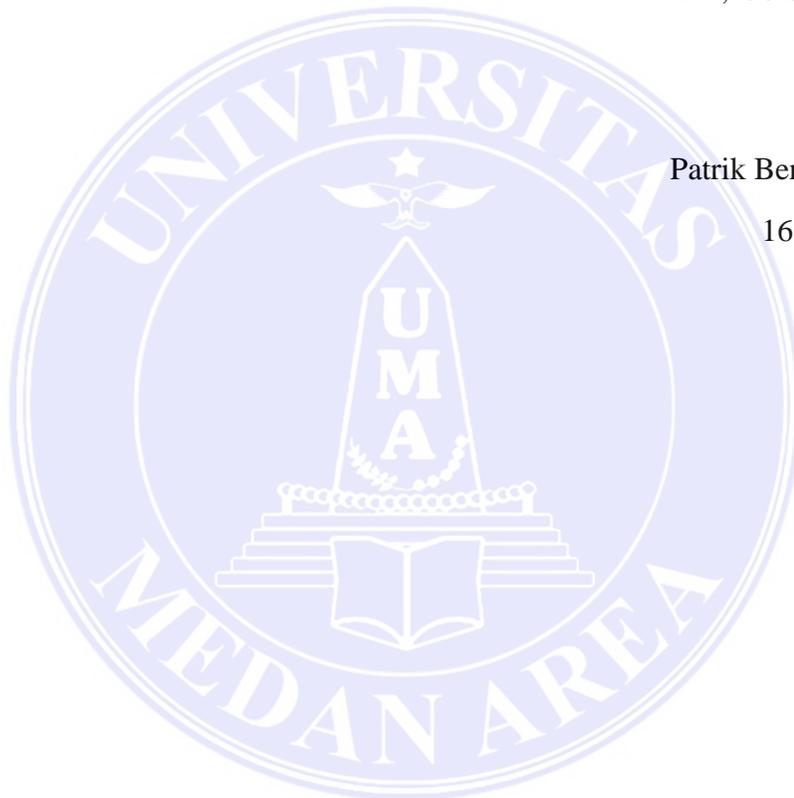
dengansabar membantu saya dalam menyusun segala berkas-berkas skripsi.

16. Semua pihak yang sudah membantu yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, semoga Tuhan YME membalas semua kebaikan kalian berikan.

Medan, 30 September 2021

Patrik Benhard Sitompul

16.860.0429

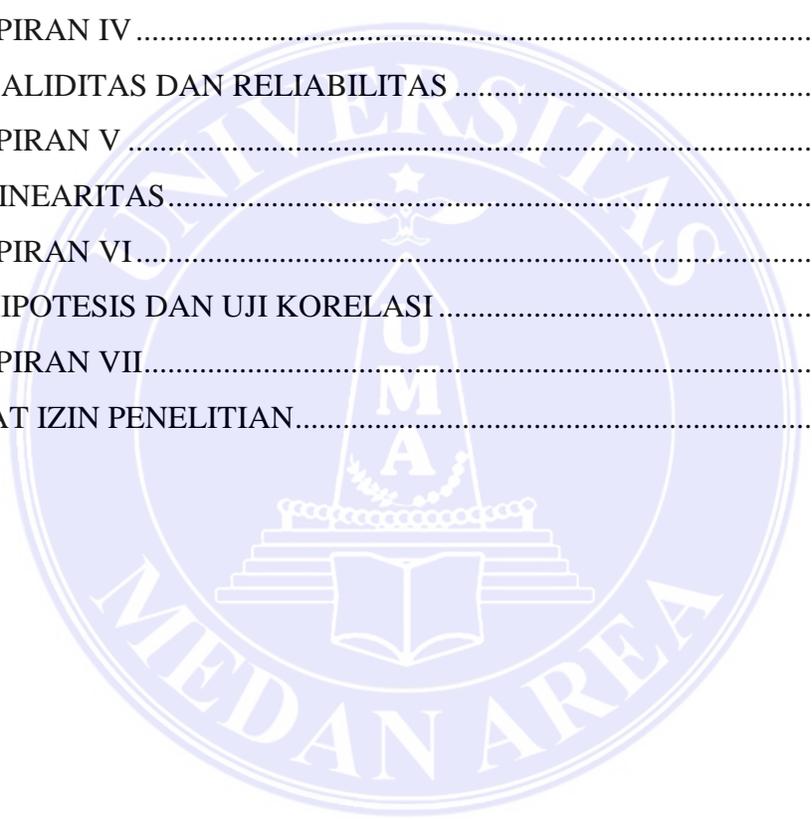


DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMANPERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK.....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
MOTTO	vii
ABSTRAK.....	viii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. LATAR BELAKANG MASALAH.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	10
BAB II.....	11
TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Karyawan	11
B. Produktivitas Kerja.....	13
C. Disiplin Kerja.....	29
D. Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan	36
E. Kerangka Konseptual	39
F. Hipotesis.....	40

BAB III	41
METODOLOGI PENELITIAN	41
A. Tipe Penelitian	41
B. Identifikasi Variabel Penelitian	41
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	42
D. Subjek Penelitian	42
1. Populasi	42
2. Sampel dan Teknik Sampling	43
E. Metode Pengumpulan Data	43
1. Penilaian Produktivitas	44
F. Validitas dan Realibilitas	45
1. Validitas Alat Ukur	45
2. Reliabilitas Alat Ukur	46
G. Metode Analisa Data	46
1. Uji Normalitas	47
2. Uji Linearitas	47
3. Uji Hipotesis	48
BAB IV	50
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
A. Orientasi Kancas Penelitian	50
B. Persiapan Penelitian	51
C. Pelaksanaan Penelitian	53
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian	54
E. Pembahasan	62
BAB V	66
SIMPULAN DAN SARAN	66
1. SIMPULAN	66
2. SARAN	67
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN	72

LAMPIRAN I.....	73
DATA PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. OPAL COFFEE INDONESIA MEDAN DAN INTERPRETASI.....	73
LAMPIRAN II	81
SKALA PENELITIAN	81
LAMPIRAN III.....	85
DATA MENTAH VARIABEL DISIPLIN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA.....	85
LAMPIRAN IV	88
UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS	88
LAMPIRAN V	94
UJI LINEARITAS.....	94
LAMPIRAN VI.....	100
UJI HIPOTESIS DAN UJI KORELASI.....	100
LAMPIRAN VII.....	103
SURAT IZIN PENELITIAN.....	103



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Distribusi Sebaran Aitem Skala Disiplin Kerja Sebelum Penelitian.....	56
Tabel 4.2 Distribusi Sebaran Aitem Skala Disiplin Kerja Setelah Penelitian	59
Tabel 4.3 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	60
Tabel 4.4 Rangkuman Hasil Uji Linieritas Hubungan.....	61
Tabel 4.5 Rangkuman Hasil Analisis Product Moment.....	62
Tabel 4.6 Interpretasi Tiap Karyawan Terhadap Produktivitas.....	65
Tabel 4.7 Hasil Perhitungan Rata-Rata Hipotetik dan Empirik.....	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1: Kurva Distribusi Normal Skala Disiplin Kerja 64



DAFTAR LAMPIRAN

Informed Consent.....	64
Pertanyaan Wawancara	68
Verbatim Responden 1	72
Verbatim Responden 2.....	82
Verbatim Informan 1 Responden 1	94
Verbatim Informan 2 Responden 1	97
Verbatim Informan 1 Responden 2.....	100
Pedoman Observasi.....	103
Lembar Observasi Responden 1.....	106
Lembar Observasi Responden 2.....	108
Surat Izin pengambilan data.....	111
Surat Selesai Pengambilan data	113

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Di Sumatera Utara (Sumut), tanaman kopi mempunyai arti penting dalam aspek kehidupan sosial ekonomi masyarakat. Selain penghasil devisa, kopi juga menjadi "ladang" tenaga kerja dan sumber pendapatan utama petani. Ini pun kian terasa lekat terlihat di daerah-daerah yang dilabeli sentra kopi. Sejarah kopi di Sumut sudah berumur sangat panjang. Jika melongok ke awal tahun 1990-an, kopi yang dihasilkan perkebunan yang dikelola Hindia Belanda hampir seluruhnya diekspor. Sementara yang berkualitas rendah diberikan pada buruh dan masyarakat sehingga memunculkan budaya (kebiasaan) minum kopi berkualitas rendah.

Seiring dengan peningkatan taraf hidup, pergeseran gaya hidup masyarakat perkotaan telah mendorong terjadinya perubahan dalam pola konsumsi kopi khususnya para kaum muda. Meskipun kaum muda lebih menyukai kopi instan sedangkan masyarakat pedesaan tetap setia pada kopi tubruk, tapi pergeseran pola konsumsi inilah yang "didapuk" menjadi salah satu pendorong kepopuleran kopi dan di banyak negara, sudah seperti candu.

Sebuah fakta yang tak terbantahkan tentunya. Karena jika merujuk ke Kota Medan sebagai ibukota Provinsi Sumatera Utara misalnya, kedai-kedai kopi sangat mudah dijumpai. Menariknya, kedai kopi ini terlihat sangat beragam mulai dari lokasi

dan bangunan, harga hingga jenis kopi yang ditawarkan. Berjalannya waktu, kedai-kedai kopi baru pun muncul tapi tetap saja bisa "unjuk gigi" dan menancapkan pesonanya pada para penikmat kopi. Pola konsumsi semacam inilah yang membuat produksi kopi dunia tak lagi mampu memenuhi permintaan. Kekurangan pasokan terjadi karena tingkat konsumsinya yang terlampau tinggi.

Seperti salah satu perusahaan kopi di Medan yaitu PT. Opal Coffee, pada awalnya PT. Opal Coffee Indonesia melalui PT. Sari Tunggal Mandiri ini merupakan produsen serta pengolahan aneka kopi yang berasal dari Sumatera Utara di Tahun 2000. Kemudian perusahaan tersebut mulai merintis kafe yang diberi nama Opal Coffee. Lokasi kafe Opal Coffee pertama terdapat di Medan. Setelah berkembang cukup sukses, dibuka juga beberapa kafe di luar daerah.

Suatu Organisasi untuk dapat berkembang dalam proses operasinya, bagi para pemimpin harus dapat mencari solusi dalam menghadapi berbagai hambatan dan masalah yang akan uncul. Ada banyak faktor yang membuat sebuah organisasi dapat berkembang yaitu alam, modal, tenaga kerja dan keahlian. Keempat faktor tersebut saling terkait dan tidak berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung demi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

Berlandaskan dari keempat faktor tersebut, faktor tenaga kerja atau manusialah yang terpenting karena manusia merupakan penggerak dari segala aktivitas yang ada pada organisasi. Titik berat pengolahan sebuah organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu pegawai ataupun karyawan. Hal ini disebabkan

bahwa sumber daya manusia yang melaksanakan, merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompeten maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Samsudin (2006).

Dessler (2014) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia bisa diukur dari produktivitas kerja karyawan atau kinerja karyawan (*performance*). Apabila produktivitas kerja karyawan optimal maka semakin mudah mencapai tujuan organisasi atau institusi. Produktivitas kerja merupakan kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang telah tersedia dengan menghasilkan keluaran (*output*) yang optimal. Siagian (2013).

Produktivitas bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja yang sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kerja juga penting diperhatikan. Produktivitas individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh individu adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau kinerjanya. Produktivitas adalah meningkatnya output (hasil) yang sejalan dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Hasibuan dalam Edyun (2012).

Menurut Sedarmayanti (dalam Yulanda, 2013), ciri-ciri individu yang produktif adalah: Tindakannya konstruktif, percaya diri dan mempunyai rasa

tanggung jawab, memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya, mempunyai pandangan ke depan, mampu menyelesaikan persoalan, dapat menyesuaikan diri dalam lingkungan yang baru, mempunyai pandangan positif dengan lingkungan dan mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya. Jika karyawan memiliki ciri-ciri tersebut, maka karyawan tersebut adalah termasuk karyawan yang produktif.

Kompetensi atau keahlian yang dimiliki sumber daya manusia di dalam organisasi akan sangat menentukan keberhasilan organisasi untuk mencapai suatu tingkat produktivitas. Kontribusi yang diberikan oleh sumber daya manusia di dalam usaha mencapai produktivitas sangat besar sehingga organisasi perlu secara terus menerus meningkatkan produktivitas kerja karyawan atau pegawai yang dimiliki secara optimal. Menurut Sedarmayanti dalam Siagian (2003) mengatakan bahwa produktivitas adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang memiliki semangat untuk melakukan peningkatan atau perbaikan. Produktivitas kerja adalah salah satu ukuran organisasi dalam mencapai tujuannya. Tenaga kerja adalah faktor penting dalam mengukur produktivitas.

Purnama (2008) menyatakan bahwa pada dasarnya upaya-upaya peningkatan produktivitas kerja harus dimulai dari sumber daya manusianya (karyawan) yang ada dalam perusahaan tersebut. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia sangat berpengaruh dalam pencapaian keberhasilan. Untuk mencapai hasil yang baik dan bermanfaat diperlukan keterampilan, keuletan, dan keahlian. Mendapatkan manusia yang terampil, ulet, dan ahli diperlukan disiplin dalam melakukan aktivitasnya. Patmarina, Nuria, & Fransiska (2012).

Kedisiplinan merupakan faktor yang sangat mempengaruhi tercapainya produktivitas kerja yang maksimal. Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan atau instansi dalam mencapai tujuannya. Kedisiplinan adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena semakin baik disiplin pegawai suatu perusahaan tersebut semakin tinggi juga prestasi kerja yang dicapainya dan akan menciptakan produktivitas kerja. Tanpa disiplin yang tinggi maka perusahaan tersebut akan sulit untuk mendapatkan hasil yang diinginkan.

Terry dalam Masyjui (2005) ada beberapa ciri-ciri disiplin kerja yaitu: *a.* Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah terjadi norma, etika, kaidah yang sudah berlaku. *b.* Adanya perilaku yang terkendali. *c.* Adanya ketaatan.

Hasibuan (2006) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan definisi dari ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, dalam memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri baik melaksanakan pekerjaan secara perorangan maupun kelompok. Selain itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik juga.

Menurut Hani Handoko (2001) kedisiplinan adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Disiplin kerja disini adalah mengenai

disiplin waktu bekerja, dan disiplin dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan instansi tersebut. Dengan adanya kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan yang diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi, maka suatu produktivitas kerja juga akan tercapai. Adapun disiplin pada hakekatnya mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Dewi dan Aeni (2012) yang mengatakan bahwa untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan suatu sikap kedisiplinan kerja karyawan agar produktivitas kerja dari masing-masing karyawan tersebut dapat ditingkatkan, yang mana pada gilirannya produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan akan meningkat pula.

Berdasarkan fenomena dilapangan, peneliti melihat bahwa kedisiplinan karyawan pemilih kopi sangatlah rendah, hal ini terlihat dari tidak masuknya beberapa karyawan saat hari kerja, terlihat juga karyawan yang ikut aksi demo dijalanan dan melakukan mogok kerja. Meskipun tanpa atau dengan alasan, tetapi hal tersebut sangatlah berpengaruh terhadap terwujudnya visi dari sebuah perusahaan. Hal tersebut juga dapat dilihat dari data produktivitas karyawan 2 tahun terakhir pada lampiran yang membuat rendahnya produktivitas seorang karyawan.

Beberapa bulan terakhir memanglah hal sulit bagi beberapa perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia termasuk PT. Opal Coffee. Keadaan pandemi covid-19 memaksa perusahaan merumahkan lebih dari setengah karyawannya, termasuk bagian pemilih kopi. Hal itu ditambah lagi dengan demo yang terjadi baru-

baru kemarin, semakin membuat kedisiplinan seorang karyawan rendah. Hal-hal itu membuat tanggung jawab seorang karyawan tidaklah lagi berjalan dengan baik. Perilaku tidak disiplin itu sangatlah mempengaruhi produktivitas dari karyawan tersebut.

Hal itulah yang membuat peneliti ingin melihat hal apa yang terjadi pada 35 orang karyawan bagian pemilih kopi yang ada di perusahaan Opal Coffee. Kebiasaan-kebiasaan baru yang muncul setelah adanya pandemi covid-19 dan di tambah aksi demo membuat karyawan ini tidak menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik. Perilaku itu sangatlah berpengaruh pada tingkat produktivitas mereka dan tentunya pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan data produktivitas kerja karyawan pemilih kopi PT.Opal Coffee Indonesia Medan tahun 2019 dan 2020 diketahui bahwa seluruh karyawan tidak mencapai target dalam setiap tahunnya. Adapun target perusahaan pada tahun 2019 adalah 64.800kg/orang. Angka pencapaian masing-masing karyawan berada pada 58.150kg sampai dengan 62.950kg. Angka pencapaian masing-masing karyawan pada tahun 2020 berada pada 32.550kg sampai dengan 35.250kg, dan target perusahaan 40.500/kg. Dari data tersebut dapat dikatakan bahwa disiplin kerja karyawan pada tahun tersebut rendah sehingga produktivitas kerja karyawan juga rendah.

Hal ini didukung juga oleh hasil wawancara yang dilakukan kepada beberapa karyawan bagian pemilih kopi. Berikut kutipan wawancara yang dilakukan peneliti dengan subjek A yaitu salah seorang karyawan di PT. OPAL COFFEE:

“Kerja 8 jam pun sehari, kalau ga dimanfaatkan sebaik mungkin waktunya gak akan cukup, gak akan bisa capai target. Kami kan kerja ini ada target. Misalnya 250kg kopi perhari harus dihasilkan dari 35 karyawan dalam waktu 8 jam kerja. Kalau kerjanya bebas aja gak ada peraturan, gak ada ketentuan jam istirahat, jam kerja, ya karyawan jadinya ga disiplin kerjanya. Hasilnya ya ga capai target lah kami yang kerja ini. Itu juga sih salah satu pentingnya ada manajemen perusahaan jadi kita otomatis disiplin kerja.” (Komunikasi personal: Senin 19 Oktober 2020)

Selanjutnya berikut kutipan wawancara yang dilakukan dengan subjek B sebagai salah seorang karyawan di PT. OPAL COFFEE:

“Disiplin itu harus sih ya dek, semenjak pandemi covid kek gini, ada pengurangan karyawan tentunya ya. Jadi karyawan yang ada sekarang harus bisa kerja sama, ulet kerja biar bisa capai target. Kalau ga capai target kan marahlah pimpinan. Apalagi cari kerja kan ga mudah. Ga di phk aja udah syukur dek. Jadi gimana hasil kerja yang dimau perusahaan itu yang mereka tuntut dari kita. Disiplin itu wajib masuk kerja tepat waktu. Pas kerja juga serius sambil dinikmati biar ga jenuh, tapi kalau yang terjadi disini saat ini mala sebaliknya. Sekarang banyak teman-teman yang kurang disiplin, jadi mau gak mau produktivitasnya juga rendah.” (Komunikasi Personal, Senin 19 Oktober 2020).

Selanjutnya berikut kutipan wawancara yang dilakukan peneliti dengan subjek C sebagai salah seorang karyawan di PT. OPAL COFFEE:

“Memang semenjak corona ini semua jadi sedikit berubah sih. Disiplin tadi juga sedikit berkurang, contohnya kayak kehadiran dan jam kerja itu. Apalagi kemarin demo masalah UU itu, makin gak disiplin semua. Gak kerja sampe berhari hari kemarin, malas malasan, kacau lah. Dan gara-gara itu ya jelas produktivitas karyawannya gak ada. Sebenarnya bole aja demo, tapi kalau sudah sampe gak menghargai jam kerja atau jadi gak kerja karnanya sampe pekerjaan

tadi juga terlantar dan gak sesuai target, jadinya kacau. Padahal kami digaji ya karna hasil kerja kami. Jadi kalau gak disiplin dan gak produktif, gajipun gak ada. Cuma dalam hal itu kembali lagi ke orangnya masing-masing lah dek, karena beberapa orang kemarin sebenarnya terpaksa ikut-ikutan karena paksaan lingkungan. Dan sebelum ada covid pun memang sudah sulit untuk benar-benar disiplin, jadi bisa dibayangkanlah gimana saat ini.” (Komunikasi Personal, Senin 19 Oktober 2020).

Hal di atas menunjukkan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja memiliki hubungan dengan disiplin kerja karyawan. Berdasarkan uraian dan data-data di atas maka peneliti tertarik untuk mengkaji hubungan antara kesejahteraan karyawan dengan disiplin kerja pada karyawan PT. Opal Coffee Medan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “hubungan antara Disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan pemilih kopi di PT. OPAL COFFEE Medan”.

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti membatasi masalah yang akan diteliti agar peneliti menjadi lebih fokus dan dapat menjawab permasalahan penelitian dengan lebih efektif dan efisien. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini menjelaskan tentang disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan pada PT. OPAL COFFEE Medan.

D. Rumusan Masalah

Dari latar belakang penelitian diatas, peneliti dapat merumuskan masalah yaitu “Apakah ada hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan pemilih kopi pada PT. OPAL COFFE MEDAN?”

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. OPAL COFFEE Medan.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Dapat memberikan sumbangan kepada ilmu pengetahuan, terutama ilmu psikologi industri dan organisasi tentang disiplin kerja dan produktivitas kerja. Penelitian ini juga diharapkan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan mengenai apa yang harus dilakukan perusahaan terkhusus dalam meningkatkan perilaku produktivitas kerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Untuk mewujudkan visi dan misi, suatu perusahaan membutuhkan beberapa faktor produksi yaitu salah satunya tenaga kerja. Tenaga kerja atau karyawan sebagai penentu dari semua aktivitas tersebut. Pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu perusahaan untuk mempertahankan pertumbuhan di masa yang akan datang.

Menurut Hasibuan (2005) karyawan adalah orang penjual jasa (fikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Menurut undang-undang tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mempekerjakannya dimana hasil kerjanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencahariannya.

Menurut Bambang Suharno (2006) karyawan adalah asset, dimana asset terpenting dalam perusahaan ada 3, yaitu : SDM, SDM, dan SDM. Maksudnya adalah betapa pentingnya SDM atau karyawan dalam usaha.

Menurut KBBI karyawan merupakan orang yang bekerja pada suatu lembaga seperti kantor, perusahaan dan sebagainya, dengan mendapat gaji atau upah. Tokoh lain Subri (dalam Manulang, 2002) karyawan adalah penduduk usia kerja (15-64) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa

jika ada permintaan terhadap tenaga kerja dan berpartisipasi dalam aktivitas tersebut. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah orang yang melaksanakan suatu pekerjaan di dalam sebuah perusahaan dalam menghasilkan suatu barang atau jasa.

Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah asset terpenting dalam sebuah perusahaan. Mereka adalah orang-orang professional yang bekerja tanpa mengenal lelah untuk memajukan perusahaan tempat dimana mereka bekerja.

2. Ciri-ciri karyawan

Menurut Suharno (2008) ciri-ciri karyawan adalah:

a. Berkata jujur

Dalam melakukan apapun, lakukan segalanya di atas label kejujuran. Jika anda membuat kesalahan, jangan ragu untuk mengakui kemudian memperbaikinya.

b. Tepat waktu

Ketepatan waktu menjadi bentuk konsistensi kepada atasan anda bersungguh-sungguh menjalani pekerjaan tersebut.

c. Menjaga kerapian ruang kerja

Dengan menjaga kerapian meja kerja, anda membuktikan diri seorang pekerja yang patut diperhitungkan.

d. Mengikuti kebijakan kantor

Jika anda berpikir bahwa ada aturan yang tidak adil terhadap anda, maka gunakan saluran yang tepat untuk mengubahnya. Sementara itu, ikutilah semua aturan yang diberlakukan di tempat kerja anda.

e. Bekerja keras

Dengan bekerja tekun dan giat, tempat kerja akan menghargai jerih payah anda.

f. Bersikap sopan

Bersikap sopan ketika berada ditempat kerja, merupakan keunggulan dari kriteria karyawan yang baik.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang baik memiliki ciri-ciri antara lain, berkata jujur, tepat waktu, kerapian, mengikuti kebijakan kantor, bekerja keras, dan bersikap sopan.

B. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Terdapat beberapa defenisi produktivitas kerja, antara lain :

Menurut Hasibuan dalam Edyun (2012) produktivitas adalah meningkatnya output (hasil) yang sejalan dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu,bahan,tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Produktivitas kerja Siagian dalam Agustin (2014) adalah kemampuan menghasilkan barang/jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja/karyawan. Secara umum, produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan meningkatkan hasil kerja karyawan yang ditinjau dari sumber daya yang dimiliki oleh setiap masing-masing individu.

Menurut Jackson, dalam Agustin (2014) Produktivitas (productivity) diartikan sebagai meningkatnya hasil kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan para karyawan (input) dan menghasilkan sebuah barang atau jasa (output). Wexley dan Yukl dalam Edyun (2012) menyatakan produktivitas kerja karyawan dari suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting. Karena maju mundurnya organisasi sangatlah tergantung pada naik turunnya produktivitas kerja karyawan. Seorang karyawan yang melakukan sesuatu jenis pekerjaan tertentu dapat dipastikan akan memperoleh hasil. Hasil adalah output akan produksi dari suatu aktivitas kerja. Produksi atau produktivitas adalah dua hal yang mempunyai hubungan yang erat dan merupakan masalah yang pokok dalam perusahaan. Produksi adalah merupakan suatu usaha untuk menghasilkan barang atau jasa, sedangkan produktivitas berkaitan erat sebagai cara pencapaian tingkat produksi tersebut.

Menurut Maurits (2010) produktivitas yaitu mengandung pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini. Filosofi dan spirit tentang produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia karena makna produktivitas adalah keinginan (the will) dan upaya (effort) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang.

Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Menurut Internasional Labour Organisation dalam Solihah (2012) adalah tingkat efisiensi pemanfaatan setiap elemen yang digunakan untuk produksi pada waktu tertentu. Cascio dalam Almigo (2004) performance appraisal atau penilaian kerja

yang merupakan suatu penggambaran sistematis tentang individu atau kelompok yang berkaitan dengan kelebihan dan kekurangan dalam suatu pekerjaan sebagai bentuk evaluasi bagi individu yang berkaitan dengan pelaksanaan organisasinya

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah meningkatnya hasil kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan para karyawan (input) dan menghasilkan sebuah barang atau jasa (output).

2. Faktor-Faktor Produktivitas Kerja

Menurut Manullang, dalam Edyun (2012) memberi penjelasan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah:

- a. Keahlian, merupakan faktor penting dan harus dimiliki oleh pengawas pelaksana maupun pemimpin.
- b. Pengalaman, faktor pengalaman sangat erat hubungannya dengan intelegensi, yaitu kesanggupan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu dengan hasil yang tidak saja ditentukan oleh pengalaman tertentu tapi juga harus didukung oleh intelegensi.
- c. Umur, umumnya karyawan yang sudah berumur lanjut mempunyai tenaga fisik relative terbatas daripada karyawan yang masih muda, untuk itu lebih banyak mengunakan karyawan yang lebih muda karena fisiknya lebih kuat.
- d. Keadaan fisik, keadaan fisik erat hubungannya dengan tugas yang dihadapi. Misalnya pekerjaan yang membutuhkan tenaga fisik.
- e. Pendidikan, pendidikan sering dihubungkan dengan latihanlatihan yang umumnya menunjukkan kesanggupan kerja.

- f. Bakat dan temperamen, mempunyai peranan penting dalam menunjang kesuksesan kerja. Bakat dan temperamen berhubungan dengan sifat-sifat khusus dari kepribadian seseorang dan dianggap bukan dipengaruhi oleh alam sekitar.

Secara garis besar faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah Maurits (2010) :

- a. Faktor dari dalam diri pekerja misalnya, keadaan psikis, fisik (kelelahan pekerja) , usia, bakat, karakter, pengalaman, keahlian, pendidikan, kepuasan kerja, motivasi kerja, semangat kerja, dan persepsi pekerja terhadap gaji.
- b. Faktor dari luar diri pekerja misalnya penerangan, kebisingan, musik ditempat kerja, waktu istirahat, jam kerja, system penggajian, dan tanggung jawab keluarga.

Pada bagian lain Robbins dalam Maurits (2010) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dalam tiga bidang pada model perilaku organisasi yaitu secara individual, kelompok dan organisasi. Secara individual produktivitas kerja dipengaruhi oleh ciri biografis, kepribadian, persepsi, dan motivasi. Secara kelompok produktivitas kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan, struktur kelompok, kekuatan, politik, komunikasi, konflik. Secara organisasi produktivitas kerja dipengaruhi oleh sumber daya manusia, peraturan-peraturan, stress kerja, kebudayaan, dan struktur kerja.

Menurut Simanjuntak dalam Agustin (2014) ada tiga faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah :

- a. Kualitas dan kemampuan fisik karyawan Kualitas dan kemampuan fisik karyawan dipengaruhi juga oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, kelelahan fisik dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan.
- b. Sarana pendukung. Sarana pendukung untuk meningkatkan produktivitas karyawan digolongkan menjadi 3 (tiga) bagian yaitu :
 1. Menyangkut lingkungan kerja termasuk sarana dan peralatan yang digunakan, teknologi dan cara produksi, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana lingkungan kerja itu sendiri.
 2. Menyangkut kesehatan karyawan yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial serta jaminan keselamatan kerja.
 3. Sarana, apa yang terjadi didalam perusahaan dipengaruhi juga oleh apa yang terjadi diluarnya, seperti sumber-sumber faktor produksi yang akan digunakan prospek pemasaran, perpajakan, perijinan dll. Selain itu hubungan antara pimpinan dan karyawan juga mempengaruhi kegiatan-kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan pimpinan terhadap bawahan, sejauh mana hak-hak karyawan mendapat perhatian sejauh mana karyawan diikutsertakan dalam menentukan kebijaksanaan.
- c. Motivasi dan orientasi kemasa depan yang lebih baik. Bekerja dengan produktif oleh dorongan atau motivasi untuk mencapai masa depan yang lebih baik.

Menurut pendapat diatas faktor sebuah produktivitas adalah hanya terletak pada internal dan eksternal bagian diri seorang karyawan atau pegawai. Kemampuan dalam diri atau skil seorang pegawai/karyawan sangatlah menjadi kunci dari produktivitas

kerjanya, sama halnya dengan bagian lingkungan tempat dia bekerja sangat berpengaruh pada produktivitasnya.

3. Aspek-aspek Produktivitas Kerja

Menurut Siagian (2014), aspek-aspek produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- a. Perbaikan terus-menerus. Salah satu implikasinya adalah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus. Hal tersebut dikarenakan suatu pekerjaan seluruh dihadapkan pada tuntutan yang terus-menerus berubah seiring dengan perkembangan zaman.
- b. Tugas pekerjaan yang menantang. Dalam jenis pekerjaan apapun akan selalu terdapat pekerjaan yang menganut prinsip minimalis, yang berarti sudah puas jika melaksanakan tugasnya dengan hasil yang sekedar memenuhi standar minimal. Akan tetapi tidak sedikit orang justru menginginkan tugas yang penuh tantangan.
- c. Kondisi fisik tempat bekerja. Telah umum dikatakan baik oleh pakar maupun praktisi manajemen bahwa kondisi fisik tempat bekerja yang menyenangkan diperlukan dan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Selain itu menurut Kusuma dan Nugraha (2012), aspek-aspek produktivitas kerja yaitu:

a. Motivasi kerja.

Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka produktivitas akan mengalami kenaikan. Hal ini disebabkan karena adanya dorongan untuk menghasilkan yang lebih banyak dan lebih baik.

b. Efisiensi dan efektivitas kerja.

Efisiensi dan efektivitas kerja adalah modal menunjang produktivitas. Sebab dengan adanya efisiensi dan efektivitas dalam bekerja akan menimbulkan produktivitas yang tinggi.

c. Kemampuan kerja.

Kemampuan kerja seseorang karyawan sangat menentukan hasil produksi. Apalagi kemampuan karyawan tinggi maka akan menghasilkan produk yang tinggi, sebaliknya kemampuan karyawan rendah maka akan menghasilkan produk yang rendah.

d. Pengalaman dan pengetahuan.

Pengalaman dan pengetahuan seseorang karyawan sangat berpengaruh terhadap produksi yang dihasilkan akan tetapi akan lebih tinggi apabila seseorang karyawan mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang tinggi.

Beberapa aspek dari produktivitas kerja Dharma (2004) antara lain:

a. Efektivitas

Konsep efektivitas dilihat dari sejauh mana tingkatan tertentu yang sudah diperoleh dianggap sebagai pencapaian sasaran yang baik atau tidak. Jika tujuan atau kebijakan suatu perusahaan tersebut dirumuskan, diukur, dan dipenuhi.

b. Efisiensi

Efisiensi kerja merupakan salah satu pendorong utama dalam kelancaran manajemen dan ini tidak pernah terlepas dari kultur suatu organisasi maupun budaya di dalam masyarakat tertentu. Suatu cara bekerja efisien yang dipraktekkan pada suatu satuan usaha tertentu akan mengakibatkan tercapainya hasil yang dikehendaki, bahkan dalam derajat yang tinggi mengenai mutu dan hasilnya. Jadi hasil yang maksimal dalam setiap pekerjaan tergantung pada cara bekerja yang efisien.

c. Semangat kerja

Semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka pegawai itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila pegawai tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah.

d. Disiplin kerja

Disiplin adalah sikap kewajiban dari seseorang/kelompok orang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan keputusan yang telah ditetapkan dan disiplin juga dapat dikembangkan melalui suatu latihan antara lain dengan bekerja, menghargai waktu dan biaya. Selain mematuhi peraturan-peraturan yang ada, disiplin juga dapat diwujudkan dengan menghargai waktu yaitu dengan mendisiplinkan diri untuk selalu tepat waktu, tenaga yaitu adanya usaha yang optimal dalam melaksanakan tugas, serta biaya seefisien mungkin sesuai dengan kuantitas pekerjaan yang ada.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas seorang karyawan juga sangat dipengaruhi oleh kemampuan, pengalaman, cara kerja dan hal apa yang memotivasi dirinya dengan baik untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dan menjadikannya karyawan yang produktif.

4. Ciri-Ciri Individu yang Produktif

Menurut Timple (dalam Azizah, 2009), adalah:

- a. Cerdas dan dapat belajar dengan relatif cepat.

Penyesuaian diri terhadap situasi dan hal baru adalah ciri dari karyawan yang produktif.

- b. Kompeten secara professional.

Memiliki kemampuan dan skil yang baik dalam melakukan pekerjaan haruslah dimiliki oleh karyawan yang baik.

- c. Kreatif dan inovatif.

Memiliki kemampuan dalam segala hal sangatlah mendukung karyawan yang produktif.

- d. Memahami pekerjaan.

Karyawan yang produktif adalah karyawan yang mampu memahami pekerjaan yang dilakukan dengan baik tanpa harus bingung dalam melakukannya.

- e. Belajar dengan cerdas, menggunakan logika.

Kemampuan dalam berfikir sehat dan menggunakan loika adalah ciri dari individu yang prduktiv.

- f. Memiliki catatan prestasi yang berhasil.

Keberhasilan dalam melakukan pekerjaan dengan baik akan menjadi catatan tersendiri bagi individu karyawan dan hal itu akan selalu melekat padanya dalam penilaian dimanapun saat bekerja.

- g. Selalu meningkatkan diri.

Karyawan yang selalu meningkatkan dirinya atau skilnya dalam bekerja adalah ciri dari karyawan yang produktif.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (dalam Yulanda, 2013), ciri-ciri individu yang produktif adalah:

- a. Tindakannya konstruktif

Memiliki tindakan yang dapat membangun ke arah lebih baik adalah ciri dari karyawan produktif

- b. Percaya diri dan mempunyai rasa tanggung jawab

Karyawan yang produktif adalah karyawan yang memiliki rasa percaya diri dan tanggung jawab yang tinggi pada pekerjaan dan perusahaannya.

- c. Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya

Kecintaan pada pekerjaan yang dimiliki adalah bentuk dari kepedulian karyawan pada perusahaannya dan hal itu menunjukkan karyawan tersebut produktif.

- d. Mempunyai pandangan ke depan

Karyawan yang produktif adalah karyawan yang memiliki pandangan yang jauh kedepan terhadap dirinya dan perusahaan.

- e. Mampu menyelesaikan persoalan

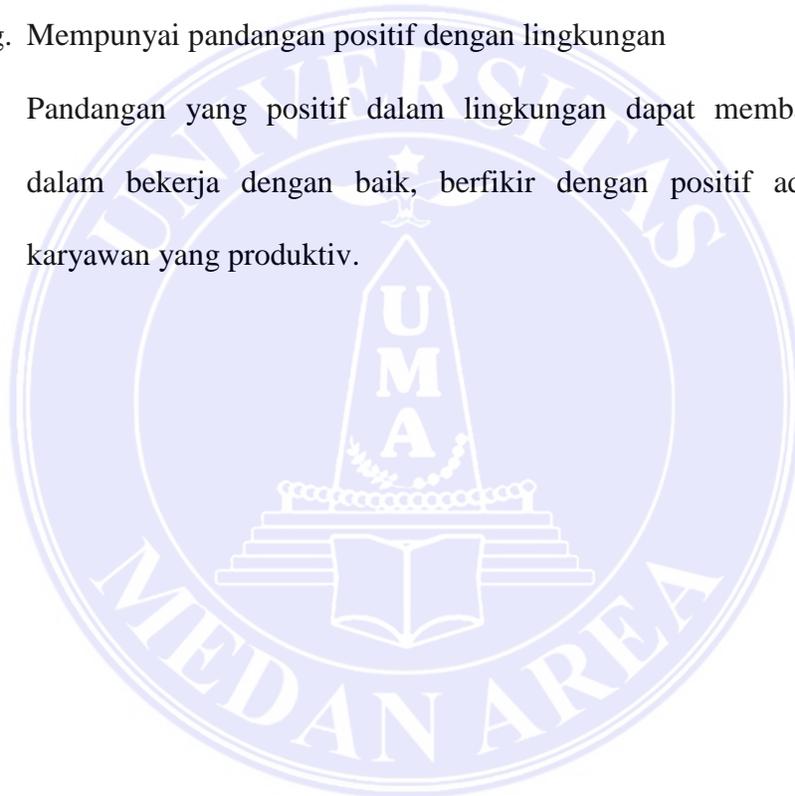
Ciri dari karyawan produktif adalah mampu menyelesaikan persoalan yang dimiliki secara baik.

f. Dapat menyesuaikan diri dalam lingkungan yang baru

Sifat dewasa dalam setiap lingkungan dapat membuat karyawan lebih baik dalam menyesuaikan diri, dan hal tersebut adalah ciri dari individu yang produktif.

g. Mempunyai pandangan positif dengan lingkungan

Pandangan yang positif dalam lingkungan dapat membantu karyawan dalam bekerja dengan baik, berfikir dengan positif adalah ciri dari karyawan yang produktif.



h. Serta mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya

Memiliki kemampuan dalam mewujudkan potensinya adalah ciri dari individu yang produktif. Kekuatan dalam berusaha mewujudkan potensinya sangatlah baik dilakukan untuk hasil pekerjaan yang lebih baik.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa individu yang produktif adalah individu yang percaya diri, memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya, tindakannya konstruktif, percaya diri dan rasa tanggung jawab, mempunyai pandangan ke depan, mampu menyelesaikan persoalan, dapat menyesuaikan diri di lingkungan baru serta kreatif dan inovatif.

5. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

a. Pengetahuan (knowledge)

Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan yang tinggi, seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.

b. Ketrampilan (skills)

Ketrampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekerjaan. Ketrampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Ketrampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan ketrampilan yang dimiliki seorang pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

c. Kemampuan (abilities)

Abilities atau kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Konsep ini jauh lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan ketrampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan ketrampilan yang tinggi, diharapkan memiliki ability yang tinggi pula.

d. Sikap (attitude)

Attitude merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan. Artinya apabila kebiasaan-kebiasaan pegawai adalah baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja yang baik pula. Dapat dicontohkan seorang pegawai mempunyai kebiasaan tepat waktu, disiplin, simple, maka perilaku kerja juga baik, apabila diberi tanggung jawab akan menepati aturan dan kesepakatan.

e. Perilaku (behaviors)

Demikian dengan perilaku manusia juga akan ditentukan oleh kebiasaan kebiasaan yang telah tertanam dalam diri pegawai sehingga dapat mendukung kerja yang efektif atau sebaliknya. Dengan kondisi pegawai tersebut, maka produktivitas dapat dipastikan akan dapat terwujud.

Sedangkan menurut Siagian (2014), produktivitas kerja di perusahaan dapat tercapai apabila terpenuhi tiga faktor berikut, yaitu:

1. Produktivitas dikaitkan dengan waktu. Dalam hal ini berhubungan dengan penetapan jadwal pekerjaan menurut persentase waktu yang digunakan, misalnya kapan seseorang harus memulai dan berhenti bekerja. Kapan harus memulai kembali bekerja dan kapan pula akan berakhir dan sebagainya. Dengan adanya penjadwalan waktu yang baik, kemungkinan terjadinya pemborosan baik SDM maupun SDA dapat dihindari.
2. Produktivitas dikaitkan dengan sumber daya insani. Untuk melihat keterkaitan produktivitas dengan sumber daya insani, manager/pimpinan perusahaan tersebut bisa melihat dan segi teknis semata. Dengan kata lain meningkatkan produktivitas kerja juga menyangkut kondisi, iklim, dan suasana kerja yang baik.
3. Produktivitas dikaitkan dengan sarana dan prasarana kerja. Untuk dapat tercapainya produktivitas kerja tidak terlepas dari faktor sarana serta prasarana yang ada dalam perusahaan tersebut. Untuk dapat dimanfaatkan secara optimal sehingga tidak terjadi pemborosan dalam bentuk apapun.

Selain itu dimungkinkan bahwa sarana dan prasarana yang tersedia mempunyai nilai dan masa pakai yang setinggi mungkin.

Produktivitas erat terkait dengan hasil kerja karyawan. Hasil kerja karyawan tersebut merupakan produktifitas kerja sebagai target yang didapat melalui kualitas kerjanya dengan melaksanakan tugas yang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kemudian dalam hal ini dikemukakan dengan beberapa faktor sebagaimana yang dinyatakan (Agus Dharma, 2013) sebagai indikator dari produktifitas kerja, meliputi:

a. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan menyangkut mutu yang dihasilkan Seorang pegawai dituntut untuk mengutamakan kualitas dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. kualitas bagi hampir semua orang tampaknya berarti kualitas tinggi. Kualitas semakin tinggi berarti semakin baik. Seorang karyawan sebagai sumber daya yang menjalankan dan melaksanakan manajemen di suatu organisasi harus memiliki kehidupan kerja yang berkualitas.

b. Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas pekerjaan menyangkut pencapaian target, hasil kerja yang sesuai dengan rencana organisasi. Rasio kuantitas pegawai harus seimbang dengan kuantitas pekerjaan sehingga dengan perimbangan tersebut dapat menjadi tenaga kerja yang produktif untuk meningkatkan produktivitas kerja di dalam organisasi tersebut.

c. Ketetapan Waktu

Penilaian waktu dari setiap orang berbeda-beda. Misalnya budaya barat

menganggap waktu sebagai suatu sumber daya yang langka, “waktu adalah uang” dan harus digunakan secara efisien. Beberapa budaya lain mengambil suatu pendekatan yang lain lagi terhadap waktu. Mereka memfokuskan pada masa lalu misalnya mengikuti tradisi mereka dan berusaha melestarikan praktek-praktek historisnya. Pengetahuan akan orientasi waktu yang berlainan dari budaya-budaya tersebut dapat memberikan wawasan ke dalam pentingnya tenggang waktu, apakah perencanaan jangka panjang dan dipraktekkan secara meluas, pentingnya pengawasan kerja dan apakah yang menyebabkan keterlambatan-keterlambatan.

d. Semangat Kerja

Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka pegawai itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila pegawai tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah.

e. Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang baik dapat diukur dalam wujud tindakan setiap individu, misalnya datang dan pulang kantor tepat waktu; menghasilkan pekerjaan yang memuaskan; melaksanakan tugas dengan penuh semangat; dan mematuhi semua peraturan yang ada.

C. Disiplin Kerja

1. Definisi Disiplin Kerja

Disiplin kerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan perusahaan. Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, “Disiplin adalah tata tertib (di sekolah, kemiliteran, dsb); ketaatan dan kepatuhan kepada peraturan tata tertib; bidang studi yang memiliki objek sistem dan metode tertentu” (2008). Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006), “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut Hani Handoko (2001) disiplin adalah “kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional”.

Disiplin kerja menurut Muchdarsyah Sinungan (2005) adalah sebagai sikap mental tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Menurut Sutrisno (2009), disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau

disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Pembahasan disiplin dalam manajemen sumberdaya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna luput dari kekhilafan dan kesalahan. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, kedisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam kedisiplinan karyawan diperlukan peraturan dan hukuman karena peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik bagi perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan menjadi meningkat.

Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman tercapai. Peraturan tanpa diimbangi dengan pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggarannya bukan menjadi alat

pendidik bagi karyawan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

2. Aspek Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2005) disiplin kerja memiliki beberapa indikator:

- a. Kehadiran.
Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- b. Ketaatan kepada peraturan kerja.
Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketaatan kepada standar kerja.
Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan yang yang diamanahkan kepadanya.
- 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.
Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan atau

terlibat dalam tindakan tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu tindakan indiscipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Menurut Amriany, dkk (dalam Anggraeni, 2008) menyebutkan bahwa aspek-aspek disiplin kerja yaitu:

- a. Kehadiran.
Seorang karyawan dijadwalkan untuk bekerja harus hadir tepat pada waktunya tanpa alasan apapun.
- b. Waktu kerja.
Waktu kerja merupakan jangka waktu saat pekerja yang bersangkutan harus hadir untuk memulai pekerjaan, waktu istirahat, dan akhir pekerjaan. Mencetak jam kerja pada kartu hadir merupakan sumber data untuk mengetahui tingkat disiplin waktu karyawan.
- c. Kepatuhan terhadap perintah.
Kepatuhan yaitu jika karyawan melakukan apa yang dikatakan oleh atasan.
- d. Kepatuhan terhadap aturan.
Serangkaian aturan yang dimiliki perusahaan merupakan tuntutan bagi karyawan agar patuh, sehingga dapat membentuk perilaku yang memenuhi standar perusahaan.
- e. Pemakaian seragam.
Sikap karyawan terutama lingkungan organisasi menerima seragam kerja setiap dua tahun sekali.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang disiplin adalah karyawan yang mampu mengikuti semua aturan yang berlaku di perusahaan

dan perintah yang diberikan kepadanya dan menghasilkan produk yang baik dari hasil kerjanya tanpa harus melanggar peraturan dan ketetapan yang ada di perusahaannya.

3. Faktor Disiplin Kerja

Menurut Kartono (2002) bahwa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan, adalah:

- a. Nilai sosial, karena pada setiap negara memiliki variasi yang berbeda dalam sebutan disiplin.
- b. Faktor pribadi, merupakan bagaimana individu tersebut menyikapi pekerjaannya.
- c. Kondisi ekonomi perusahaan juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kedisiplinan.
- d. Pegawai yang tidak merasa aman. Pekerjaan, pekerjaan yang menantang, terlalu sulit ataupun terlalu mudah dapat menyebabkan kebosanan yang mengarah pada kedisiplin para karyawan.

Hasibuan (2009) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Tujuan dan kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agarkaryawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pemimpin tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

c. Kompensasi.

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

d. Sanksi hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

e. Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa faktor disiplin sangat dipengaruhi oleh sikap dan perilaku seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Jenis kepemimpinan di suatu perusahaan juga sangat mempengaruhi tinggi dan rendahnya kedisiplinan seorang karyawan dan pengawasan serta hukuman sangat mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang karyawan.

4. Ciri-ciri Disiplin kerja

Dilihat dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang/ sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik perbuatan pada suatu organisasi/ perusahaan untuk tujuan tertentu.

Disiplin mengacu pada pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut :

1. Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika dan kaidah yang berlaku.
2. Adanya perilaku yang terkendali.
3. Adanya ketaatan.

Menurut Sinungan (2007), untuk dapat mengetahui seseorang disiplin dalam bekerja atau tidak, dapat dilihat dari :

1. Kepatuhan karyawan terhadap tata tertib yang berlaku termasuk tepat waktu dan tanggung jawan pada pekerjaan.
2. Bekerja sesuai prosedur yang ada.
3. Memelihara perlengkapan kerja dengan baik.

Terry dalam Masyjui (2005) ada beberapa ciri-ciri disiplin kerja yaitu:

1. Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah terjadi norma , etika, kaidah yang sudah berlaku.
2. Adanya perilaku yang terkendali.
3. Adanya ketaatan

D. Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan

Disiplin kerja para karyawan memang sangat penting. Disiplin kerja ialah hal yang seharusnya tertanam dalam diri tiap-tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan tersebut terhadap tugas dan kewajibannya. Dengan disiplin yang baik maka pencapaian tujuan organisasi akan segera tercapai, tetapi jika disiplin kerja yang merosot akan menjadi penghalang dan akan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Peraturan disiplin dibuat untuk mengatur tata hubungan kerja yang tidak hanya berlaku dalam perusahaan besar ataupun kecil, tetapi juga berlaku pada organisasi yang mempekerjakan banyak sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam pekerjaan.

Menurut pernyataan Sinungan (2003), “disiplin mendorong produktivitas atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas”. Menurut Dewan Produktivitas Nasional (1983) bahwa produktivitas secara terpadu melibatkan semua usaha manusia dengan produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Untuk mencapai hasil yang baik dan bermanfaat diperlukan keterampilan, keuletan, dan keahlian. Mendapatkan manusia yang terampil, ulet, dan ahli diperlukan disiplin dalam melakukan aktivitasnya (Patmarina, Nuria, & Fansiska 2012).

Pembuatan peraturan disiplin kerja tersebut dimaksudkan agar para karyawan mampu melakukan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya sesuai

dengan apa yang diharapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, peraturan disiplin kerja. Disiplin kerja para karyawan memang sangat penting. Disiplin kerja ialah hal yang seharusnya tertanam dalam diri tiap-tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan tersebut terhadap tugas dan kewajibannya. Dengan disiplin yang baik maka pencapaian tujuan organisasi akan segera tercapai, tetapi jika disiplin kerja yang merosot akan menjadi penghalang dan akan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien (Dunggio, 2013). Seorang karyawan yang memiliki disiplin yang baik, maka akan memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Melalui disiplin kerja pula, seorang pimpinan harus dapat memberikan penjelasan mengenai peraturan-peraturan perusahaan agar karyawan taat dan patuh terhadap peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Karyawan yang selalu taat dan patuh pada tata tertib maka akan tercipta disiplin kerja yang keras yang dapat meningkatkan produktivitas kerja pada seorang karyawan.

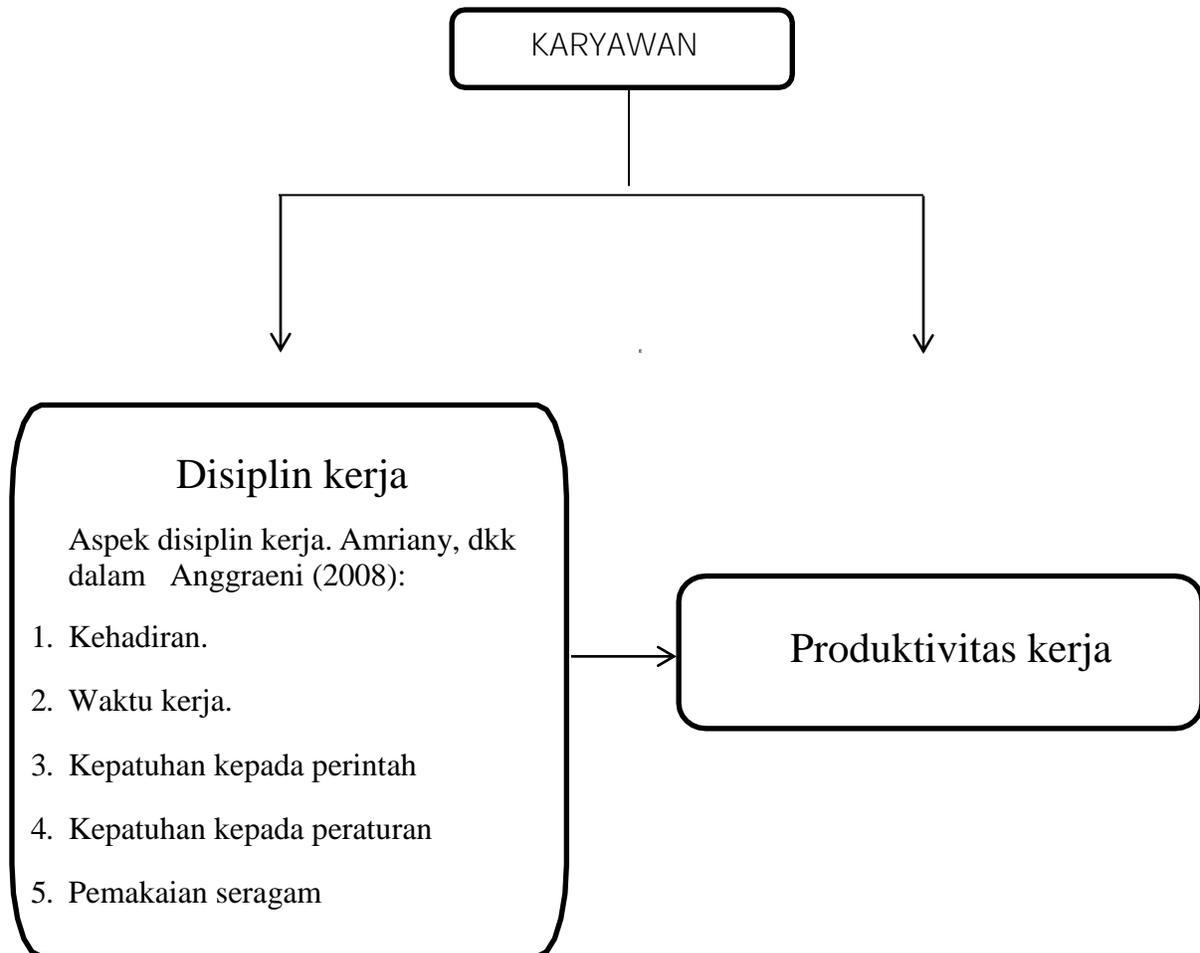
Menurut pernyataan Sinungan (2003), “disiplin mendorong produktivitas atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas“. Anoraga (2004) juga mengatakan agar produktivitas kerja pegawai dapat terlaksana sesuai dengan harapan organisasi, maka tiada lain kuncinya adalah disiplin. Disiplin harus ditegakkan baik kepada individu maupun kelompok dan kepada seluruh mereka yang terlibat di dalam organisasi.

Hal ini sependapat dengan Dewi dan Aeni (2012) yang mengatakan bahwa

untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan suatu sikap kedisiplinan kerja karyawan agar produktivitas kerja dari masing-masing karyawan tersebut dapat ditingkatkan, yang mana pada gilirannya produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan akan meningkat pula.

Peraturan disiplin dibuat untuk mengatur tata hubungan kerja yang tidak hanya berlaku dalam perusahaan besar ataupun kecil, tetapi juga berlaku pada organisasi yang mempekerjakan banyak sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam pekerjaan. Pembuatan peraturan disiplin kerja tersebut dimaksudkan agar para karyawan mampu melakukan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, peraturan disiplin kerja pada perusahaan-perusahaan swasta tidak banyak perbedaannya dengan organisasi publik.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti dapat merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut : “terdapat hubungan positif yang signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan”. Semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi tingkat produktivitas kerja. Sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja, maka semakin rendah produktivitas kerja.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Sugiyono (2012), mengatakan metode penelitian sangat menentukan suatu penelitian karena menyangkut cara yang benar dalam pengumpulan data, analisa data dan pengambilan keputusan hasil penelitian. Penelitian ini menggunakan tipe kuantitatif. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka. Menurut Sugiyono (2012), ciri-ciri penelitian kuantitatif adalah adanya jarak antara peneliti dan yang diteliti atau antara yang mengamati, sehingga pengaruh peneliti pada objek yang diteliti dapat dihindarkan. Penelitian ini dimulai dengan kerangka teoritis (teori konsep dan harus dioperasionalkan), dan adanya upaya untuk menentukan variabel beserta alat ukurnya, serta merumuskan hipotesis dan secara logis menjelaskan hasil penelitian.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Identifikasi variabel yang terdapat dalam sebuah penelitian berfungsi untuk menentukan alat pengumpulan data dan teknik analisis data yang digunakan. Variabel masalah yang harus dipecahkan harus diidentifikasi, dipilih dan dirumuskan dengan tepat untuk menguji hipotesis penelitian. Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu:

Variabel Tergantung : Produktivitas kerja

Variabel Bebas : Disiplin Kerja

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Azwar (2015), mengatakan suatu definisi operasional merupakan spesifikasi kegiatan peneliti dalam mengukur suatu variabel. Suatu definisi operasional merupakan semacam buku pegangan yang berisi petunjuk bagi peneliti. Definisi ini memberikan batasan atau arti suatu variabel tersebut. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Produktivitas kerja adalah produktivitas adalah meningkatnya hasil kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan para karyawan (input) dan menghasilkan sebuah barang atau jasa (output). Adapun aspek dari produktivitas kerja adalah efektivitas kerja, efisiensi kerja, semangat kerjadan disiplin kerja
2. Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan. Adapun aspek disiplin kerja yaitu aspek pemahaman terhadap peraturan, aspek kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan, aspek ketepatan waktu dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan, dan aspek keteraturan proses dalam menjalankan tugas.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiono (2012), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan

benda-benda alam yang lain. Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pemilih kopi PT. OPAL COFFEE Medan dengan jumlah 35 orang.

2. Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Sugiono (2012), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul betul representatif (mewakili). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik total sampling. Total sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penelitian ini akan dilakukan pada karyawan pemilih kopi PT. OPAL COFFEE dengan jumlah 35 orang.

E. Metode Pengumpulan Data

Karena pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur yang dalam penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian penelitian. Jadi instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiono,2008).

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengungkap fakta mengenai variabel yang diteliti. Tujuan untuk mengetahuinya harus dicapai dengan menggunakan metode atau cara-cara yang efisien dan akurat.

Untuk menggali data kuantitatif, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data skunder yaitu data yang diperoleh peneliti secara langsung oleh pihak perusahaan yang dikembangkan dan ditetapkan oleh perusahaan.

Untuk mengungkap fakta dari variable-variabel dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan data hasil produksi karyawan dari perusahaan dan penilaian disiplin kerja yang datanya didapat langsung dari penilaian dari pihak perusahaan. Kedua alat ukur tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Penilaian Produktivitas

Untuk mengungkap data variabel ini menggunakan data perusahaan mengenai hasil produksi yang diperoleh dari karyawan pemilih kopi di PT. Opal Coffee.

2. Penilaian Disiplin Kerja

Disiplin kerja karyawan diukur dengan menggunakan skala yang dibuat berdasarkan dimensi disiplin kerja karyawan oleh Amriany, dkk (dalam Anggraeni, 2008) yaitu: *Kehadiran, Waktu kerja, Kepatuhan terhadap perintah, Kepatuhan terhadap aturan, dan Pemakaian seragam*. Kebutuhan yang terlihat seperti di atas akan diuraikan ke dalam sejumlah pernyataan favourable dan unfavourable, dimana subjek diberikan empat alternatif pilihan yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk aitem yang favourable, pilihan SS akan mendapatkan skor empat, pilihan S akan mendapatkan skor tiga, pilihan TS akan mendapatkan skor dua, dan pilihan STS akan mendapatkan skor satu. Sedangkan untuk aitem yang unfavourable pilihan SS akan mendapatkan skor

satu, pilihan S mendapatkan skor dua, pilihan TS akan mendapatkan skor tiga, dan pilihan STS akan mendapatkan skor empat. Skala tersebut terdiri 36 item.

F. Validitas dan Realibilitas

Sampai pada pengolahan data, data yang akan diolah berasal dari data yang diperoleh dari perusahaan. Untuk itu perlu dilakukan analisis butir, validitas dan realibilitas.

1. Validitas Alat Ukur

Menurut Azwar (2015), validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi alat ukurnya. Valid tidaknya suatu alat ukur tergantung pada mampu tidaknya alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki dengan tepat.

Uji validitas yang digunakan pada penelitian ini adalah validitas isi, yaitu berkaitan dengan apakah aitem mewakili pengukuran dalam area isi sasaran yang diukur. Untuk mengetahui validitas employee engagement dan produktivitas kerja menggunakan SPSS 21.0 for windows. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini adalah dengan analisis Product Moment dari Karl Pearson sebagai berikut:

$$= \frac{\sum XY}{\sqrt{\sum X^2 \sum Y^2}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi skor item (X) dan skor total item (Y)

$\sum XY$ = Jumlah dari hasil perkalian antara variabel X dengan variabel Y

$\sum X$ = Jumlah skor seluruh subjek setiap item
 $\sum Y$ = Jumlah skor seluruh item
 $\sum x^2$ = Jumlah kuadrat skor X
 $\sum y^2$ = Jumlah kuadrat skor Y
 N = Jumlah subjek

2. Reliabilitas Alat Ukur

Menurut Azwar (2015), uji reliabilitas dimaksudkan untuk melihat sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap sekelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah.

Untuk menguji reliabilitas alat ukur adalah dengan bantuan komputer dari program SPSS 21.0 for windows yang nantinya akan menghasilkan reabilitas dari skala employee engagement dan produktivitas kerja. Uji reliabilitas alat ukur ini menggunakan pendekatan konsistensi internal yaitu formula Alpha (Azwar, 2015).

Rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{\sum S_i^2}{k \sum S_t^2}$$

Keterangan :

r_{11} = Nilai reliabilitas
 $\sum S_i$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item
 S_t = Varians total
 k = Jumlah item

G. Metode Analisa Data

Analisis data digunakan untuk melihat hubungan antara kesejahteraan karyawan dan produktivitas kerja. Sebelum diajukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis terhadap variabel-variabel penelitian yang meliputi:

1. Uji Normalitas

Adapun maksud dari uji normalitas ini adalah untuk mengetahui apakah distribusi dari penelitian masing-masing variabel yaitu variabel bebas dan variabel tergantung telah menyebar secara normal. Uji normalitas dianalisis dengan menggunakan SPSS 21.0 for windows dan menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test. Rumus sebagai berikut:

Keterangan:

O_i = Frekuensi hasil pengamatan pada klasifikasi ke-I

E_i = Frekuensi yang diharapkan pada klasifikasi ke-i

2. Uji Linearitas

Adapun maksud dari uji linearitas ini adalah untuk mengetahui apakah antar variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai hubungan linear atau tidak. Uji linearitas menggunakan SPSS 21.0 for windows. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi product moment dari Karl Person. Alasan menggunakan teknik ini karena penelitian ini memiliki

tujuan ingin melihat hubungan antara satu variabel bebas dengan variabel terikat.

Analisis data akan menggunakan alat bantu SPSS 21.0 for windows.

Menurut Arikunto (dalam Tarigan, 2009), formula dari teknik product moment yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Keterangan:

R_{xy}	=Koefisien korelasi antara variable bebas X dengan variabel tergantung Y
$\sum XY$	= Jumlah hasil perkalian antara variabel X dan Y
$\sum X$	= Jumlah skor variabel bebas X
$\sum Y$	= Jumlah skor variabel tergantung Y
$\sum X^2$	= Jumlah kuadrat skor X
$\sum Y^2$	= Jumlah kuadrat skor Y
N	= Jumlah subjek

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari observasi (tidak terkontrol). Dalam statistic sebuah hasil bisa dikatakan signifikansi secara statistic jika kejadian tersebut hampir tidak mungkin disebabkan oleh faktor yang kebetulan, sesuai dengan batas probabilitas yang sudah ditentukan sebelumnya. Uji hipotesis menggunakan program SPSS 21.0 for windows dengan menggunakan formula dari product moment. Adapun rumus sebagai berikut:

$$\frac{\sum XY}{\sqrt{\sum X^2 \sum Y^2}}$$

Dimana:

= koefisien korelasi antara variabel x dengan y

$$x = (- x)$$

$$y = (- y)$$

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

1. SIMPULAN

Kesimpulan yang dapat dipaparkan oleh peneliti dari hasil penelitian ini adalah :

1. Terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan pemilih kopi PT. Opal Coffee Indonesia Medan. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $R_{xy} = 0,516$; $p = 0.001 < 0.050$. Ini berarti bahwa semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi produktivitas kerja dan sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah tingkat produktivitas kerja. Dengan demikian maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, dinyatakan diterima.

2. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0,266$. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berkontribusi atau memberikan sumbangsi terhadap produktivitas kerja sebesar 26,66%. Hal ini berarti masih terdapat 74,34% dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi produktivitas seperti faktor dari dalam diri dan dari luar diri karyawan.

3. Secara umum penelitian ini membuktikan bahwa terdapat disiplin kerja yang tinggi dimana mean hipotetiknya 82,5, lebih kecil dari nilai mean empirik yang didapat adalah 106.89, dan selisihnya melebihi satu SD (13.756). Selain itu karyawan pemilih kopi PT. Opal Coffee Indonesia Medan juga memiliki keproduktivitas kerja yang juga tergolong cukup produktif, dimana rata-rata angka

produktif dari 2 tahun data bedarada pada angka 47227.14 yang berada pada nilai cukup produktif dari target 52650.

2. SARAN

Sejalan dengan hasil penelitian serta kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain :

1. Saran Kepada Subjek Penelitian

Bagi karyawan pemilih kopi PT. Opal Coffee Indonesia Medan hendaknya menyadari segala tugas dan tanggung jawabnya sehingga akan tumbuh kesadaran dari dalam dirinya untuk berusaha melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sebagai suatu tanggung jawab yang harus segera diselesaikan dengan sungguh-sungguh agar tidak ada kesalahan sedikitpun dalam penyelesaian tugas tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian, pertahankan produktivitas yang tinggi untuk dapat memajukan visi misi perusahaan. Disiplin dalam bekerja sangatlah mempengaruhi produktivitas karyawan untuk dapat mencapai hasil yang maksimal sesuai peraturan kebijakan dari perusahaan.

2. Saran Kepada Pihak Perusahaan

Bagi pihak PT. Opal Coffee Indonesia Medan diharapkan meningkatkan berbagai pemenuhan kebutuhan para karyawan terutama terkait dengan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap dan prilaku serta

memberikan pujian atau penghargaan atas keberhasilan kerja para karyawan tersebut. PT. Opal Coffee Indonesia Medan juga dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan terutama aspek ketepatan waktu kerja yang masih kurang ditaati yaitu dengan memberikan sanksi-sanksi yang berlaku.

3. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Menyadari bahwa penelitian ini belum sempurna, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian tentang hal ini untuk dapat mencari variabel-variabel dari adanya faktor - faktor lain yang diduga juga memiliki hubungan dan berkontribusi terhadap produktivitas kerja seperti faktor dari dalam diri pekerja dan faktor dari luar diri pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dharma. (2014). *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Agustina, P. R. (2014). Hubungan Antara Produktivitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada Karyawan PT. Bank Mandiri Tarakan. *Ejournal Psikologi*, 2(1) 24-40.
- Almigo, N. (2004). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Psikologi*, 1 No 1, 50-60.
- Anggraeni. (2008). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Human Karya Wilayah Semarang. Semarang: UNNES.
- Anoraga. (2004). *Psikologi Kepemimpinan*. Semarang: Rineka Cipta. CV Mandar Maju. Bandung.
- Azwar. (2006). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Dessler, G. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 1). Jakarta Barat: PT. Indeks.
- Dewi, P. I. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Rutan Kelas 1 Di Bandar Lampung. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 2(2), 85-95.
- Dharma, A. (2004). *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Dunggio. (2013). Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (PERSERO) Cabang Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1 (4), 1-11.
- Edyun. (2012). Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Produktivitas Karyawan CV. Mediatama Surakarta.
- Hadi. (2004). *Metodologi Research 2*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Hasibuan, M. S. (2006). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono. (2002). *Psikologi Sosial untuk Manajemen Perusahaan & Industri*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Maurits, L. S. (2010). *Selintas Tentang Kelelahan Kerja*. Yogyakarta: Amara Books.
- Muchdarsyah, S. (2005). *Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nugraha, K. d. (2012). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Coca-Cola Bottling Central Java.
- Patmarina, H. E. (20012). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV. Laut Selatan Jaya Di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis, Vol 3, No 1*.
- Purnama, R. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung. *Jurnal Strategic, Vol 7*.
- Rivai. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Samsudin, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2003). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Ilham Jaya.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. (2014). *Manajemen SumberDaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinungan. (2003). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara.
- Sinungan, M. (2007). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Solihah, D. (2012). Hubungan Kelelahan Kerja Dengan Kinerja Perawat di Bangsal Rawat Inap RS. Islam Fatimah Kabupaten Cilacap. 162-232.
- Subri, M. (2002). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajawali Persada.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Suharno, B. (2006). *Langkah Jitu Memulai Bisnis Dari Nol*. Jakarta: Penebar Swadaya.
- Sujarweni. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sulistiyani dan Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

LAMPIRAN

LAMPIRAN I
DATA PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. OPAL COFFEE INDONESIA
MEDAN DAN INTERPRETASI

Data Produktivitas kerja karyawan tahun 2019

No	Nama	Bulan												Total	Target
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agust	Sep	Okt	Nov	Des		
1	Ani	5400	5000	5000	5350	5500	5200	5350	5400	5100	5250	5150	5250	62950	64800
2	Anggi	5400	5300	5100	5100	5250	5200	5500	5300	5000	4950	4900	5100	62100	64800
3	Bella	5250	5200	5150	5200	5300	4950	5000	5050	5100	5100	5150	4900	61350	64800
4	Bunga	5000	5050	5200	5100	5000	5050	5100	5200	5250	5100	5000	5050	61100	64800
5	Berta	4900	4950	4850	4900	4950	5000	5050	4950	4900	4850	4600	4700	58600	64800
6	Citra	4750	4950	5000	5050	5050	4800	4900	5000	4950	5000	4950	4800	59200	64800
7	Cindy	4850	4900	5000	4950	5100	4750	4900	5050	4950	4950	4700	4850	58150	64800
8	Clara	5400	5100	5400	5250	5100	4850	5000	5000	5400	5300	5200	4900	61900	64800
9	Cahaya	5300	5050	5300	5200	4950	4950	5100	5200	4800	5250	5150	4600	60850	64800
10	Della	5350	5200	5400	5100	5000	5000	5050	5150	4750	5200	5100	4650	60950	64800
11	Duma	5200	5150	5350	5050	4950	4900	5000	4750	4900	5000	5050	4750	60050	64800
12	Dinda	4500	4900	5000	5100	4600	5000	4800	4600	5050	4650	5300	4850	58350	64800
13	Dasima	4900	5050	5100	5200	4900	5100	5000	4500	4950	4900	5000	5100	59700	64800

14	Dosri	4850	5100	4850	5250	5000	5050	5050	4750	5000	5200	5050	5250	60400	64800
15	Dea	5200	5300	4750	5100	4750	5000	5200	5300	5200	5150	5100	5200	61250	64800
16	Delvina	5400	4700	4950	4900	4600	5400	5000	5400	4500	5300	4500	5150	59800	64800
17	Ema	5000	5100	5050	5400	4900	4850	4950	5100	4600	4750	5050	4900	59650	64800
18	Eka	4500	5000	4650	4800	4850	4550	5100	5200	5150	5000	5050	5200	59050	64800
19	Ezra	4900	4750	4950	4650	4700	5000	5150	5300	5250	5200	5200	4700	59750	64800
20	Falentina	4700	4650	4500	4900	4950	5000	5050	4800	5400	5300	5250	5050	59550	64800
21	Gita	5000	5050	4900	4700	4750	5000	5100	4750	5300	5000	5200	5100	59850	64800
22	Hani	5050	5000	4850	5000	5000	5250	4950	4900	5000	5050	4950	5050	59650	64800
23	Herna	5100	5250	4950	5300	4800	4900	5200	5050	5100	5150	5000	5000	60000	64800
24	Isma	4900	5200	5000	5100	4500	4800	5250	5150	5100	5200	5050	5100	60350	64800
25	Idawati	4500	4800	5050	4900	4650	5000	5050	5000	5050	5300	5250	5100	59650	64800
26	Iren	4850	4800	5200	4850	4500	5300	5250	5250	5000	4900	4950	5100	59950	64800
27	Kristina	5000	5100	5350	4600	4650	4500	5200	4900	4950	4850	5000	5050	59150	64800
28	Lena	5400	5150	5100	5000	5200	5050	5100	5100	5100	5200	5400	5200	62000	64800
29	Maya	5000	4900	5200	5050	5100	5000	5050	5050	5000	4950	5000	4950	60250	64800

30	Natal	4800	4950	5250	5000	5250	5200	4950	5000	5200	5000	5050	5100	60750	64800
31	Nana	4500	5000	5100	4850	5350	4700	5050	5150	5150	5050	5100	5050	60050	64800
32	Putri	4650	5100	5250	4900	4700	4950	5200	5150	5000	4850	4900	5000	59650	64800
33	Sonia	4900	4950	5100	5100	4900	5100	5000	4900	4950	5100	4950	5150	60300	64800
34	Santi	5100	5000	5000	5250	5200	5100	4950	5000	5050	5000	5150	5000	60400	64800
35	Vani	4800	5050	4950	5000	4950	5100	5050	5150	5150	5300	5200	5100	60800	64800

Ket :

Rata-rata produktivitas karyawan : 60214,29kg

Target : 64800kg

Data Produktivitas kerja karyawan tahun 2020

No	Nama	Bulan												Total	Target
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agust	Sep	Okt	Nov	Des		
1	Ani	5000	4950	5000	2500	2450	2500	2200	2300	1600	1300	2000	2200	34000	40500
2	Anggi	5100	5000	5050	2250	2300	2500	2200	2200	1450	1500	1950	2000	33500	40500
3	Bella	5100	5200	5000	2900	2350	2200	2300	2000	1500	1700	1900	2100	34250	40500
4	Bunga	5000	5050	5400	2500	2500	2600	2300	2200	1700	1450	2100	2250	35050	40500
5	Berta	4900	4850	5000	2650	2500	2200	2250	2200	2300	1500	2000	2300	34650	40500
6	Citra	4950	5000	5000	2450	2600	2250	2300	2300	2200	1350	1850	2200	34450	40500
7	Cindy	5050	5000	5050	2500	2500	2200	2250	2250	2250	1550	1950	2100	34650	40500
8	Clara	4800	5000	5100	2450	2500	2250	2300	2300	2300	1300	2000	2200	34500	40500
9	Cahaya	5400	5250	5300	2550	2200	2300	2250	2200	2200	1400	2100	2100	35250	40500
10	Della	5300	5300	5000	2650	2200	2400	2300	2300	2050	1100	1800	2300	34700	40500
11	Duma	5250	5150	5200	2700	2200	2350	2200	2200	2200	1000	2000	2200	34650	40500
12	Dinda	4950	5000	5050	2450	2350	2200	2300	2250	2300	1200	2050	2300	34400	40500
13	Dasima	5000	5050	5000	2500	2400	2300	2300	2300	2250	900	1700	2150	33850	40500

14	Dosri	5200	5100	5050	2650	2300	2200	2250	2200	2250	1050	1850	2300	34400	40500
15	Dea	5100	5050	5000	2350	2200	2300	2300	2200	2300	1100	2200	2200	34300	40500
16	Delvina	4950	5100	4950	2400	2300	2250	2200	2250	2200	1200	1950	2200	34050	40500
17	Ema	4800	5000	5000	2650	2200	2250	2250	2250	2300	1250	1900	2200	34050	40500
18	Eka	5050	5000	4900	2600	2300	2200	2300	2200	2250	1100	2000	2300	34200	40500
19	Ezra	5100	5050	5200	2550	2350	2300	2200	2200	2300	1200	2100	2250	34800	40500
20	Falentina	5200	5300	5150	2550	2200	2250	2300	2200	2200	1300	1700	2300	34600	40500
21	Gita	5150	5100	5200	2500	2400	2200	2300	2200	2200	1250	1900	2200	34600	40500
22	Hani	5400	5250	5400	2450	2300	2200	2300	2200	2200	1250	2000	2300	35250	40500
23	Herna	5100	5050	5200	2700	2250	2250	2250	2200	2200	1100	2050	2350	34700	40500
24	Isma	4900	4950	4900	2600	2500	2300	2200	2200	2300	1100	2100	2200	34250	40500
25	Idawati	4950	5050	4800	2200	2200	2300	2200	2250	2250	1000	2050	2200	33450	40500
26	Iren	5100	5000	5500	2200	2200	2200	2250	2250	2250	1250	2000	2150	34350	40500
27	Kristina	4900	5250	5150	2200	2200	2300	2250	2250	2250	1100	1900	2200	34250	40500
28	Lena	4600	4550	5000	2200	2200	2200	2300	2200	2250	1250	1800	2000	32550	40500
29	Maya	5200	4950	5400	2200	2200	2300	2200	2300	2300	1200	2100	2300	34650	40500

30	Natal	5100	5000	5300	2200	2200	2250	2200	2300	2200	1000	1900	2100	34000	40500
31	Nana	4850	4550	5150	2200	2200	2250	2300	2200	2300	1000	1900	2200	33100	40500
32	Putri	5150	4850	5200	2200	2200	2250	2250	2300	2250	1150	2000	2200	34000	40500
33	Sonia	5000	4700	5350	2200	2200	2200	2300	2250	2250	1000	1900	2300	33650	40500
34	Santi	4600	4800	5150	2200	2200	2300	2200	2300	2300	950	1700	2250	32950	40500
35	Vani	5000	4900	5400	2200	2200	2300	2200	2250	2400	1100	2100	2300	34350	40500

Ket :

Rata-rata produktivitas karyawan : 34240kg

Target : 40500kg

Interpretasi Tiap Karyawan Terhadap Produktivitas PT. Opal Cofee

Interval Grade	Tingkat Produktivitas
> 50.000	Sangat Produktif
40.000 – 49.000	Cukup Produktif
30.000 – 39.000	Kurang Produktif
< 29.000	Tidak Produktif



LAMPIRAN II
SKALA PENELITIAN

Skala Disiplin Kerja

Nama (Inisial) :
Jenis Kelamin :
Usia :
Pekerjaan :

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

3. Bacalah pernyataan di bawah ini dengan baik dan teliti.
4. Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan keadaan saudara/i yang sesungguhnya.
5. Berilah tanda (X) pada salah satu alternatif jawaban:
SS : Sangat Setuju
S : Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju
6. Apabila saudara/i keliru dan sudah terlanjur memberi tanda silang (X), maka lingkari jawaban yang keliru tersebut, dan kemudian beri tanda silang (X) pada jawaban yang sesuai.
7. Saudara/i hanya diperbolehkan memilih satu alternatif jawaban pada setiap pernyataan.
8. Tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban yang saudara/i berikan adalah benar. Jadi saudara/i tidak perlu takut dalam memberi jawaban.

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Hadir tepat waktu setiap hari.				
2	Sering datang terlambat.				
3	Tetap datang bekerja walaupun sedang hujan.				
4	Sering terlambat dalam memulai pekerjaan.				
5	Selalu melakukan pekerjaan sesuai waktu kerja.				
6	Datang terlambat bila cuaca sedang hujan.				
7	Memulai pekerjaan sesuai jam kerja perusahaan.				
8	Mengulur-ngulur untuk memulai pekerjaan.				
9	Selalu melaksanakan perintah yang dikatakan atasan.				
10	Sering menambah jam istirahat diluar peraturan perusahaan.				
11	Jika pekerjaan menumpuk, saya akan menolak ajakan teman untuk makan diluar.				
12	Sering menolak perintah atasan.				
13	Bersedia melakukan perintah atasan.				
14	Meskipun jam istirahat sudah berlalu saya masih melanjutkan obrolan dengan teman kerja.				
15	Jika jam istirahat sudah berlalu maka saya akan kembali bekerja.				
16	Memilih-milih perintah atasan jika diluar tanggung jawab saya.				
17	Menjalankan segala peraturan kerja yang diberikan perusahaan.				
18	Hanya menyelesaikan pekerjaan tanpa peduli dengan kualitas pekerjaan saya.				
19	Bersedia menerima sanksi apabila saya melanggar aturan.				
20	Sering merokok di area <i>no smoking</i> .				

21	Akan meningkatkan kualitas dalam bekerja.				
22	Tidak bersedia menerima sanksi apabila kesalahannya kecil.				
23	Selalu mengikuti prosedur/cara kerja yang ditetapkan di perusahaan.				
24	Selalu bekerja sesuai keinginan saya tanpa peduli dengan tata kerja yang ditetapkan perusahaan.				
25	Selalu menyelesaikan pekerjaan dengan senang hati.				
26	Selalu gelisah dalam menyelesaikan pekerjaan saya.				
27	Selalu berusaha terlihat rapi setiap hari.				
28	Selalu menggunakan perlengkapan atribut seragam dengan lengkap.				
29	Tidak terlalu peduli dengan kelengkapan atribut seragam.				
30	Selalu ditegur atasan karena memakai seragam yang tidak rapi.				
31	Menggunakan pakaian sesuai hari yang ditentukan perusahaan.				
32	Menggunakan pakaian sesuai suasana hati saya.				
33	Merasa bangga ketika menghasilkan hasil yang baik saat bekerja.				
34	Merasa biasa saja saat hasil yang pekerjaan baik atau buruk.				
35	Akan melaksanakan perintah atasan kapan saja saat jam kerja.				
36	Hanya akan melaksanakan perintah atasan ketikan ingin saja.				

LAMPIRAN III
DATA MENTAH VARIABEL DISIPLIN KERJA DAN PRODUKTIVITAS
KERJA

4	3	3	3	3	2	3	3	4	1	4	3	3	3	3	2	3	2	3
3	2	3	2	3	2	2	3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3	2
3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3
4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4
4	2	2	2	2	2	2	3	1	1	4	2	4	3	4	3	2	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4
4	2	2	2	2	2	2	3	4	3	4	2	3	2	3	3	2	3	3
4	4	4	4	3	3	4	4	3	1	4	4	4	3	4	3	4	3	4
4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	4	3	4	4
3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3
2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3
3	2	2	2	2	3	2	4	3	1	3	2	4	3	4	4	2	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4
4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	3	4	3	3	1	3	4	3	4	3	4	4	4	3
3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3
4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	2
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	2	2	3	2	4	1	4	3	3	3	3	1	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2
4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	4	3	4	3	4	4	3	4
4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	4	4	3	4	3

4	2	2	2	2	3	2	3	3	4	4	2	3	3	3	4	2	4	3
4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4	3	3	4	3	2	3	2	3
4	1	1	2	1	2	2	3	4	1	4	2	3	4	3	3	1	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	2	4	3	3	1	4	4	3	3	3	3	4	3	3
3	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3
2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2

LAMPIRAN IV
UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Reliability

Scale: Disiplin Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.933	36

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.5143	.61220	35
VAR00002	2.8000	.79705	35
VAR00003	2.8286	.78537	35
VAR00004	2.8000	.71948	35
VAR00005	2.8000	.79705	35
VAR00006	2.6000	.69452	35
VAR00007	2.8000	.71948	35
VAR00008	3.0000	.59409	35
VAR00009	3.0000	.72761	35
VAR00010	2.2857	1.01667	35
VAR00011	3.5143	.61220	35
VAR00012	2.8000	.71948	35
VAR00013	3.2000	.63246	35
VAR00014	3.0857	.50709	35
VAR00015	3.2286	.64561	35
VAR00016	3.0286	.74698	35
VAR00017	2.8000	.79705	35
VAR00018	3.0571	.68354	35
VAR00019	3.2000	.63246	35
VAR00020	3.0000	.72761	35
VAR00021	3.0857	.50709	35

VAR00022	2.9714	.70651	35
VAR00023	2.8000	.75926	35
VAR00024	2.6000	.69452	35
VAR00025	2.4000	1.11672	35
VAR00026	3.0857	.50709	35
VAR00027	3.2000	.53137	35
VAR00028	3.2000	.47279	35
VAR00029	2.8000	.71948	35
VAR00030	3.0000	.59409	35
VAR00031	3.0000	.72761	35
VAR00032	2.8000	.75926	35
VAR00033	3.5143	.61220	35
VAR00034	2.8000	.71948	35
VAR00035	3.2000	.63246	35
VAR00036	3.0857	.50709	35

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	103.3714	180.476	.509	.931
VAR00002	104.0857	171.610	.813	.928
VAR00003	104.0571	172.526	.779	.928

VAR00004	104.0857	173.198	.819	.928
VAR00005	104.0857	173.551	.716	.929
VAR00006	104.2857	176.387	.670	.929
VAR00007	104.0857	173.198	.819	.928
VAR00008	103.8857	181.810	.441	.932
VAR00009	103.8857	182.222	.329	.933
VAR00010	104.6000	189.600	-.050	.939
VAR00011	103.3714	180.476	.509	.931
VAR00012	104.0857	173.198	.819	.928
VAR00013	103.6857	180.339	.499	.931
VAR00014	103.8000	183.106	.427	.932
VAR00015	103.6571	180.114	.502	.931
VAR00016	103.8571	181.950	.333	.933
VAR00017	104.0857	171.610	.813	.928
VAR00018	103.8286	182.029	.365	.933
VAR00019	103.6857	180.339	.499	.931
VAR00020	103.8857	182.222	.329	.933
VAR00021	103.8000	183.106	.427	.932
VAR00022	103.9143	182.198	.342	.933
VAR00023	104.0857	173.492	.758	.928
VAR00024	104.2857	176.387	.670	.929
VAR00025	104.4857	178.787	.308	.935
VAR00026	103.8000	183.106	.427	.932

VAR00027	103.6857	188.398	.037	.935
VAR00028	103.6857	187.869	.087	.934
VAR00029	104.0857	173.198	.819	.928
VAR00030	103.8857	181.810	.441	.932
VAR00031	103.8857	182.222	.329	.933
VAR00032	104.0857	173.492	.758	.928
VAR00033	103.3714	180.476	.509	.931
VAR00034	104.0857	173.198	.819	.928
VAR00035	103.6857	180.339	.499	.931
VAR00036	103.8000	183.106	.427	.932

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
106.8857	189.222	13.75579	36

LAMPIRAN V
UJI LINEARITAS

Means

Notes

Output Created		10-OCT-2021 20:09:39
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	35
Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax		MEANS TABLES=Y BY X /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS LINEARITY.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.01

[DataSet0]

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
PRODUKTIFITAS KERJA * DISIPLIN KERJA	35	100.0%	0	0.0%	35	100.0%

Report

PRODUKTIFITAS KERJA

DISIPLIN KERJA	Mean	N	Std. Deviation
76.00	46675.0000	1	.
86.00	46537.5000	2	229.80970
88.00	46775.0000	1	.
89.00	47575.0000	1	.
91.00	47825.0000	1	.
94.00	46825.0000	1	.
97.00	46850.0000	1	.
98.00	46400.0000	1	.

101.00	46562.5000	2	17.67767
102.00	47400.0000	1	.
103.00	47800.0000	1	.
104.00	47366.6667	3	76.37626
105.00	47712.5000	2	512.65242
107.00	46925.0000	1	.
109.00	47000.0000	2	530.33009
110.00	46625.0000	1	.
111.00	47025.0000	2	70.71068
114.00	47275.0000	1	.
115.00	47800.0000	1	.
117.00	46825.0000	1	.
118.00	47275.0000	1	.
122.00	47225.0000	1	.
124.00	47912.5000	2	194.45436
126.00	48200.0000	1	.
127.00	47450.0000	1	.
130.00	47150.0000	1	.
133.00	48475.0000	1	.
Total	47227.1429	35	541.83008

ANOVA Table

			Sum of Squares
		(Combined)	9330047.619
	Between Groups	Linearity	2662686.742
PRODUKTIFITAS KERJA * DISIPLIN KERJA		Deviation from Linearity	6667360.877
	Within Groups		651666.667
	Total		9981714.286

ANOVA Table

			df
		(Combined)	26
	Between Groups	Linearity	1
PRODUKTIFITAS KERJA * DISIPLIN KERJA		Deviation from Linearity	25
	Within Groups		8
	Total		34

ANOVA Table

			Mean Square
		(Combined)	358847.985
	Between Groups	Linearity	2662686.742
PRODUKTIFITAS KERJA * DISIPLIN KERJA		Deviation from Linearity	266694.435
	Within Groups		81458.333
	Total		

ANOVA Table

			F
			(Combined)
			4.405
			Between Groups
			Linearity
			32.688
PRODUKTIFITAS KERJA * DISIPLIN KERJA			Deviation from Linearity
			3.274
			Within Groups
			Total

ANOVA Table

			Sig.
			(Combined)
			.018
			Between Groups
			Linearity
			.000
PRODUKTIFITAS KERJA * DISIPLIN KERJA			Deviation from Linearity
			.053
			Within Groups
			Total

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
PRODUKTIFITAS KERJA * DISIPLIN KERJA	.516	.267	.967	.935

LAMPIRAN VI
UJI HIPOTESIS DAN UJI KORELASI

Correlations

Notes

Output Created		10-OCT-2021 20:12:13
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	35
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS
		/VARIABLES=X Y
		/PRINT=ONETAIL NOSIG
Resources		/MISSING=PAIRWISE.
	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.01

[DataSet0]

Correlations

		DISIPLIN KERJA	PRODUKTIFITA S KERJA
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	1	.516**
	Sig. (1-tailed)		.001
	N	35	35
PRODUKTIFITAS KERJA	Pearson Correlation	.516**	1
	Sig. (1-tailed)	.001	
	N	35	35

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

LAMPIRAN VII
SURAT IZIN PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
 Kampus II Jalan Selabudi Nomor 79 / Jalan Sei Setayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
 Website: www.unma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@unma.ac.id

Nomor : 25/FPSI/01.10/III/2021
 Lampiran : -
 Hal : Pengambilan Data

Medan, 10 Maret 2021

Yth. Pimpinan PT. Opal Coffee Medan

Di
 Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Patrik Benhard Sitompul
 NPM : 168600482
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Opal Coffee Medan, Jl. T. Amir Hamzah No. 56C, Helvetia Timur, Medan guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan Pemilih Kopi di PT. Opal Coffee Medan*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.



Wakil Dekan Bidang Akademik,

Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip



LAMPIRAN VIII
SURAT KETERANGAN BUKTI PENELITIAN



PT. OPAL COFFEE INDONESIA

Jl. T. Amir Hamzah Blok. C-56 GriyaRiatur Indah
Kel. Helvetia Timur, Kec. Medan Helvetia
Medan - 20124, Sumatera Utara - Indonesia
Telp. (061) 8470911 - 13, Fax. (061) 8470914

SURAT KETERANGAN

NO : 001/III-OCI/MDN/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : SINUR HUTAGALUNG, SPSi
Jabatan : HRD
Unit : PT. OPAL COFFEE INDONESIA

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang ber:

Nama : PATRIK BENIHARD SITOMPUL
NIM : 168600482
Program studi : Psikologi
Stambuk : 2016
Sekolah/UNIV : UNIVERSITAS MEDAN AREA

Bahwa yang bersangkutan benar-benar telah selesai melaksanakan Penelitian dari tanggal 12 Maret 2021 s/d 19 Maret 2021 diperusahaan kita, untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan Skripsi Penelitian dengan judul: "*Hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan pemilih kopi di PT. Opal Coffee Indonesia*".

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Medan, 22 Maret 2021

HRD

PT. OPAL COFFEE INDONESIA

Sinur Hutagalung, S.Psi