

**HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DENGAN
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT.BERNOFARM MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Universitas Medan Area

Diajukan oleh

FLORA SITANGGANG

208600063



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

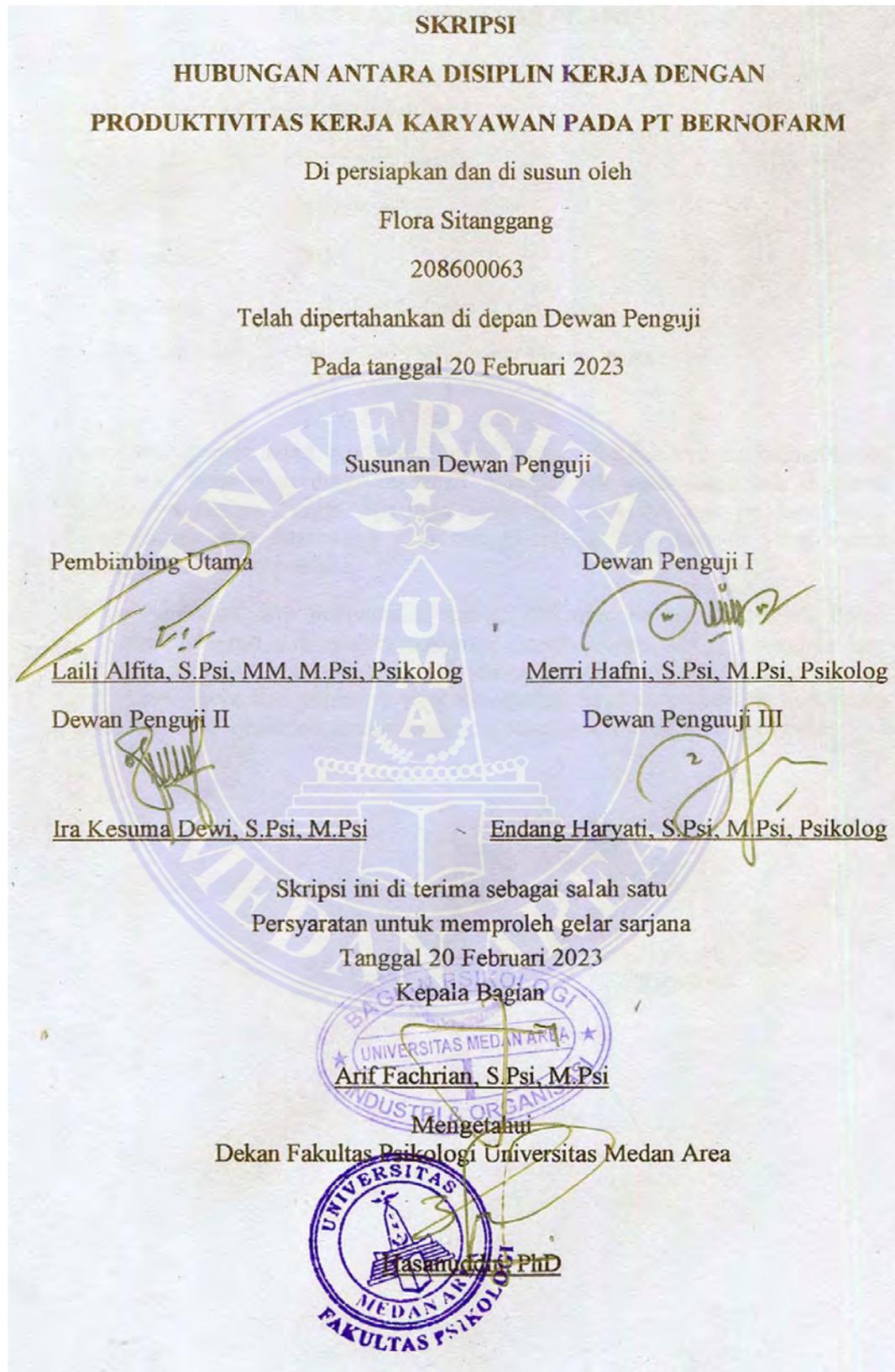
UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 25/5/23

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

Access From (repository.uma.ac.id)25/5/23



PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Flora Sitanggang
NIM : 208600063
Tahun Terdaftar : 2023
Program Studi : Psikologi Industri & Organisasi
Fakultas/Sekolah : Psikologi/ Universitas Medan Area

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah Skripsi ini bebas unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah Skripsi ini di kemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik atau sanksi hukum yang berlaku.

Medan, 20 Februari 2023



Flora Sitanggang
Flora Sitanggang
20860006

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

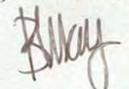
Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Flora Sitanggang
NPM : 208600063
Program Studi : S1 Psikologi (Industri & Organisasi)
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalti Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul “Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja pada PT. Bernofarm Medan” beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 20 Februari 2023



Flora Sitanggang

MOTTO

“Apa yang kamu mulai, harus diselesaikan sebagai bentuk tanggungjawab terhadap diri sendiri” (*Flora Sitanggang*)

“Hiduplah seakan kamu mati besok. Belajarlah seakan-akan kamu akan hidup selamanya.” (*Mahatma Gandhi*)

“Jangan pernah merasa sia-sia dengan apa yang sudah dijalani, karena semua perjalanan mempunyai nilai.”

“Bersukacitalah dalam pengharapan, sabarlah dalam kesesakan, dan bertekunlah dalam doa.” (*Roma 12:12*)

“Dia memberi kekuatan kepada yang lelah dan menambah semangat kepada yang tiada berdaya.” (*Yesaya 40:29*)

PERSEMBAHAN

Yang Utama Dari Segalanya

Sembah sujud serta syukur kepada Tuhan Yesus Kristus atas kasih dan berkat kemurahanNya saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Saya persembahkan skripsi ini kepada yang terkasih:

1. Skripsi ini saya persembahkan untuk bapak & mamak yang selalu mendukung saya dan selalu memberi kasih cintanya dengan tulus kepada saya. Terimakasih untuk bekal yang bapak & mamak berikan kepada saya, sehingga saya sanggup melewati semua sampai saat ini.
2. Skripsi ini juga saya persembahkan untuk Alm. Oppung saya, dia adalah laki-laki yang selalu memberikan cinta terbaiknya kepada saya. Maaf belum mampu membahagiakanmu, tenang dan jadi pendoa untuk saya.
3. Skripsi ini juga saya persembahkan untuk abang, kakak-kakak, adek dan juga ponakan saya. Terima kasih untuk dukungan dan doa untuk penulis menyelesaikan skripsi ini.
4. Skripsi ini saya persembahkan juga untuk dosen pembimbing saya, yang selalu sabar membimbing saya, yang selalu memberikan saya motivasi. Terimakasih banyak ibu baik, tanpamu mungkin saya sudah menyerah.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan kasih-Nya penulis diberi kesehatan, kekuatan, kemampuan dan semangat sehingga dapat menyelesaikan karya tulis yang berjudul “Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bernofarm Medan”, yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) Psikologi di Universitas Medan Area.

Peneliti sepenuhnya menyadari karya tulis ini masih jauh dari sempurna, baik dari materi pembahasan maupun tata bahasanya, karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan peneliti untuk itu segala kerendahan hati peneliti bersedia menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan peneliti.

Terimakasih yang tak terbatas penulis ucapkan kepada cinta pertama saya M. Sitanggang bapak yang selalu memberi pengertian, semangat dan doa. Saya berharap besar untuk kesembuhan bapak, aku merindukan sosok cinta yang penuh kasih dan semangat. Penulis juga mengucapkan banyak terima kasih untuk malaikatku R. Situmorang untuk menjadikan aku sekuat ini dalam menjalani apapun, untuk doa yang selalu mama lantunkan disetiap bangun tidurmu, satu kata takkan bisa menggambarkan ketulusun cinta kasih orang tua kepada penulis. Penulis dengan tulus hati mempersembahkan karya ini untuk orangtua yang saya sayangi, terima kasih untuk cita dan kasih kalian.

Kemudian untuk segala pihak yang membantu, membimbing, mendukung dan menyayangi peneliti dalam pengerjaan skripsi ini antara lain:

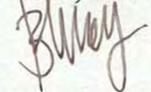
1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Hasanuddin, Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
3. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog selaku pembimbing yang telah banyak membantu, mengarahakan serta memberika banyak saran dan motivasi yang sangat bermanfaat dengan penuh kesabaran bagi penulis dalam menyelesaikan karya tulis ini. Semoga ibu selalu diberikan kesehatan dan kesabaran dalam membimbing mahasiswa-mahasiswi lainnya.
4. Ibu Merri Hafni, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku ketua sidang meja hijau, terimakasih atas saran dan pengertian yang ibu berikan kepada peneliti.
5. Ibu Ira Kesuma Dewi, S.Psi, M.Psi selaku sekertaris sidang meja hijau terimakasih atas saran, masukan dan pengertian yang ibu berikan kepada peneliti.
6. Ibu Endang Haryati, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku penguji sidang meja hijau terimakasih untu pengertian, saran, dan masukan yang diberikan kepada peneliti.
7. Segenap Dosen Fakultas Psikologi yang telah memberikan ilmu sehingga peneliti dapat menyelesaikan karya tulis ini dan para staff Fakultas

Psikologi Universitas Medan Area yang telah banyak membantu peneliti dalam mengurus keperluan penyelesaian karya tulis.

8. Manager dan Staff HRD PT. Bernofarm Medan yang telah mengizinkan peneliti melaksanakan penelitian dan telah membantu dalam menyelesaikan karya tulis ini.
9. Untuk saudara penulis abang, kakak, dan adek terimakasih untuk dukungannya.
10. Teruntuk sahabatku Santi F Malau, S.Psi terimakasih atas dukungan dan selalu ada disetiap ceritaku. Sahabat yang selalu mengerti dan selalu support apapun kondisi penulis.
11. Teruntuk best patner Putri Novinda dan Budi Utomo terimakasih penulis ucapkan untuk support dan cinta kasih kalian.
12. Evi Vera Bonita Sihaloho, Fera Emelia Girsang, Marni Sentiana Bangun, Sonia Intan Bago, Romayanti Marbun terimakasih penulis lantukan untuk support dan tetap bangga kepada penulis.

Akhir kata peneliti mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak penulis sebutkan namanya satu persatu. Semoga Tuhan Yang Maha Esa selalu memberikan berkat dan karunianya kepada kita dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, 20 Februari 2023

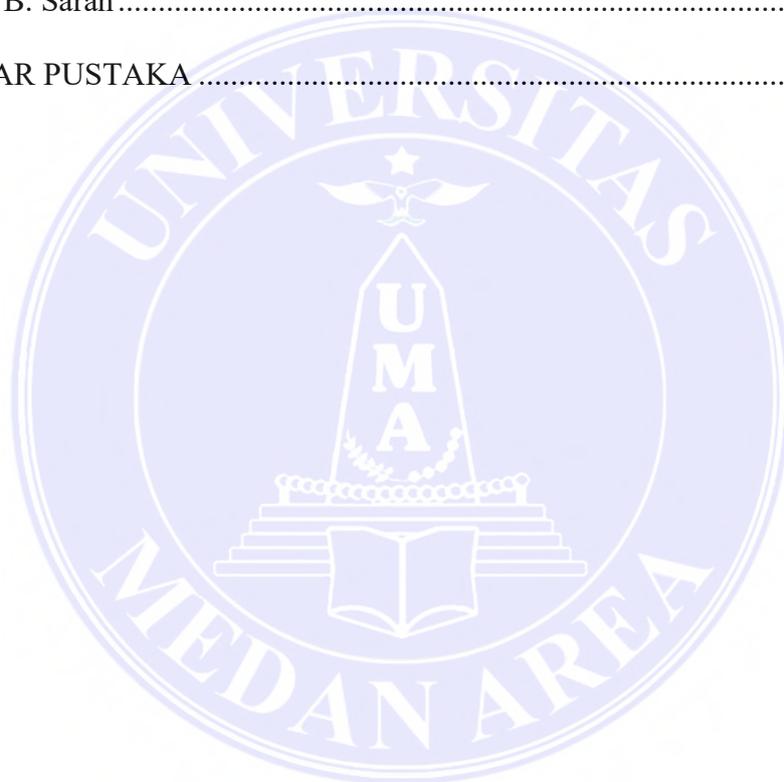


Flora Sitanggang

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN.....	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iii
HALAMAN PRAKATA/MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ASBTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	6
F. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. Produktivitas Kerja.....	8
1. Pengertian Produktivitas Kerja.....	8
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	11
3. Aspek-aspek Produktivitas Kerja	17
4. Pengukuran Produktivitas Kerja	19
5. Ciri-ciri Produktivitas Kerja	21
B. Displin Kerja	22
1. Pengertian Displin Kerja.....	22
2. Macam-macam Disiplin Kerja.....	23
3. Aspek-aspek Disiplin Kerja.....	31
C. Marketing	33
D. Hubungan Antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja.....	34
E. Kerangka Konseptual.....	36
BAB III METODE PENELITIAN.....	38
A. Tipe Penelitian.....	38
B. Identifikasi Variabel Penelitian	38
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	39
D. Subjek Penelitian.....	40
E. Teknik Pengumpulan Data	41

F. Teknik Pengorganisasian dan Analisis Data.....	42
G. Metode Analisis Data	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	45
A. Orientasi Kanchah	45
B. Persiapan Penelitian.....	48
C. Pelaksanaan Penelitian	53
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian	58
E. Pembahasan	64
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	68
A. Simpulan	68
B. Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	70

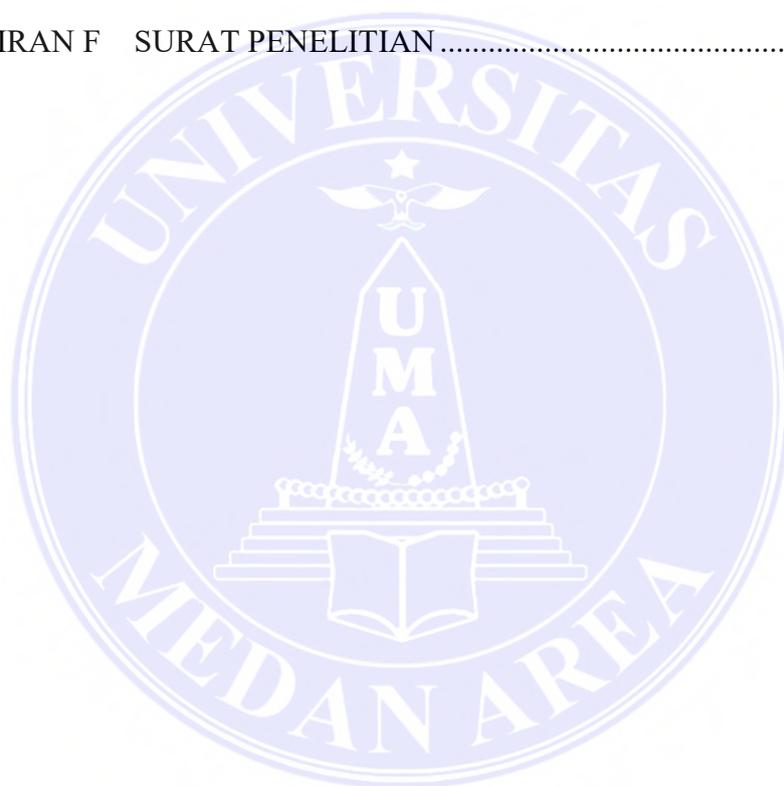


DAFTAR TABEL

Tabel 1. Blueprint Skala Disiplin Kerja	51
Tabel 2. Blueprint Skala Produktivitas Kerja	52
Tabel 3. Distribusi Butir Skala Disiplin Kerja Try Out Terpakai	55
Tabel 4. Distribusi Butir Skala Produktivitas Kerja Try Out Terpakai	57
Tabel 5. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	59
Tabel 6. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas Hubungan	60
Tabel 7. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi <i>Product Moment</i>	61
Tabel 8. Statistik Induk.....	61
Tabel 9. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata- rata Empirik	63

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A	ALAT UKUR PENELITIAN	72
LAMPIRAN B	DATA PENELITIAN	79
LAMPIRAN C	VALIDITAS DAN RELIABILITAS	85
LAMPIRAN D	UJI NORMALITAS DAN LINEARITAS	92
LAMPIRAN E	UJI HIPOTESIS.....	95
LAMPIRAN F	SURAT PENELITIAN.....	97



HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT BERNOFARM MEDAN

Oleh:

Flora Sitanggang

208600063

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT Bernofarm Medan Divisi Marketing. Hipotesis yang diajukan adalah hubungan positif antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja. Subjek penelitian ini berjumlah 50 karyawan PT. Bernofarm Pharmaceutical Company Medan Divisi Marketing dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *total sampling*. Metode yang digunakan didalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Pengambilan data menggunakan skala Produktivitas dan skala Disiplin Kerja dengan model skala Likert. Analisis data reliabilitas disiplin kerja rumus *Alpha Cronbach* 0,811 dan analisis data reliabilitas produktivitas kerja dengan rumus *Alpha Cronbach* 0,806. Analisis data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah teknik *product moment*. Berdasarkan analisis data, hasil penelitian ini menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Bernofarm Pharmaceutical Company. Hal ini dibuktikan dengan korelasi $r_{xy}=0,668$ dengan $p=0,000<0,05$. Sedangkan koefisien determinan (r^2) sebesar 0,446. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima. Selanjutnya diketahui kontribusi disiplin kerja dengan produktivitas kerja adalah sebesar 44,6% sedangkan 55,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Diketahui disiplin kerja tergolong rendah dimana mean empirik 50,18 < mean hipotetik 55 dan selisihnya melebihi dari $SD= 3,396$. Dan produktivitas kerja tergolong rendah dimana mean empirik 68,20 < mean hipotetik 72,5 dan selisihnya lebih dari $SD= 2,157$. Oleh karena itu, hipotesis dinyatakan diterima.

Kata Kunci: *Produktivitas Kerja, Disiplin Kerja, Karyawan Pemasaran*

CORRELATION BETWEEN WORK DISCIPLINE AND EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT PT BERNOFARM MEDAN

By:

Flora Sitanggang

208600063

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the relationship between work discipline and work productivity in employees of PT Bernofarm Pharmaceutical Company Medan Marketing Division. The hypothesis proposed is a positive relationship between work discipline and work productivity. The subjects of this study amounted to 50 employees of PT. Bernofarm Pharmaceutical Company Medan Marketing Division using total sampling technique. The method used in this study is a quantitative method. Retrieval of data using the Productivity scale and Work Discipline scale with a Likert scale model. Analysis of work discipline reliability data with the Cronbach Alpha formula of 0.811 and analysis of work productivity reliability data with the Cronbach Alpha formula of 0.806. The data analysis used in this study is a product moment technique. Based on data analysis, the results of this study show a significant positive relationship between work discipline and work productivity in PT employees. Bernofarm Pharmaceutical Company Medan Marketing Division. This is evidenced by the correlation of $r_{xy}=0.668$ with $p=0.000<0.05$. While the determinant coefficient (r^2) is 0.446. Thus the proposed hypothesis is accepted. Furthermore, it is known that the contribution of work discipline with work productivity is 44.6% while 55.4% is influenced by other factors. It is known that work discipline is relatively low where the empirical mean is 50.18 <hypothetical mean 55 and the difference exceeds that of $SD= 3,396$. And work productivity is relatively low where the empirical mean is 68.20 < the hypothetical mean is 72.5 and the difference is more than $SD= 2.157$. Therefore, the hypothesis is declared accepted.

Keywords: *Work Discipline, Work Productivity, Marketing*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bisnis generasi digital saat ini memiliki visi dan misi yang tinggi. Salah satu faktor terbesar dalam mencapai visi suatu bisnis atau organisasi adalah karyawan. Karyawan yang dimaksudkan untuk mencapai visi perusahaan atau organisasi adalah karyawan yang berkualitas yang dapat menyediakan sumber daya lainnya.

Semua perusahaan terus berupaya untuk menarik karyawan yang berkinerja terbaik dalam bentuk produktivitas kerja yang maksimal untuk mencapai visi perusahaan mereka. Produktivitas kerja karyawan diartikan sebagai upaya karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya secara profesional melalui berbagai kegiatan yang berkesinambungan (Farida,2009).

Sumbodo (dalam Jannatin dan Hadi, 2012) bagi perusahaan, produktivitas kerja karyawan sangat penting karena digunakan sebagai ukuran keberhasilan operasi bisnis. Michael Porter menjelaskan bahwa produktivitas digunakan sebagai alat untuk menentukan daya saing pada tingkat individu, perusahaan, industri dan nasional.

Berdasarkan data dari ILO (International Labour Organization) tahun 2009 (dalam Jannatin dan Hadi, 2012), Produktivitas kerja Indonesia dalam dunia usaha menempati urutan ke-83 dari 124 negara, yang berarti produktivitas kerja Indonesia tergolong rendah.

Jannatin dan Hadi (2012), Ia mengatakan kualitas sumber daya manusia di Indonesia kalah dengan Malaysia. Hal ini tercermin dari tingkat produktivitas dunia usaha Indonesia yang menempati urutan ke-58, jauh di belakang negara-negara tetangga Asia Tenggara seperti Thailand di 27 dan Malaysia di 18.

Setiap perusahaan memiliki Indikator produktivitas berbeda-beda tergantung konsep yang digunakan. Sama seperti PT. Bernofarm Pharmaceutical Company Medan untuk divisi marketing, produktivitas karyawan diukur dengan angka penjualan atau target bulanan yang ditetapkan perusahaan. Produktivitas kerja rendah jika karyawan tidak mencapai target penjualan produktif yang telah ditetapkan, dan sebaliknya produktivitas kerja tinggi jika karyawan mencapai target penjualan produktif yang telah ditetapkan.

Berikut kutipan wawancara peneliti dengan pihak SDM divisi marketing pada tanggal 7 Februari 2022:

“Tim marketing disini sering kelapangan terlambat dari jam kunjungan outlet(rumah sakit, apotek), jam efektif kunjungan outlet biasanya dijam 10.00-12.00wib. sehingga dengan terlambatnya jam kunjungan marketing kelapangan membuat waktu bekerja yang kurang produktif, dan tim marketing jarang melakukan stok opname obat di gudang distributor. Akibat jarangnyanya melakukan cek stok, maka jika ada permintaan barang urgent dari outlet sering tidak dapat dilayani karena kondisi stok kosong. Waktu pengiriman stok dari pabrik produksi cukup memakan waktu kurang lebih

dua minggu. Jadi hal ini cukup mempengaruhi tim marketing kesulitan dalam mencapai target penjualan.”

Wawancara juga dilakukan peneliti pada tanggal 7 Februari 2022 kepada salah satu staff marketing PT. Bernofarm Pharmaceutical Company Medan:

”Saya sudah 3 bulan berturut-turut tidak mencapai target, didalam tiga bulan tersebut saya mendapatkan orderan dari outlet tetapi posisi stok obat di gudang distributor selalu kosong. Saya selalu follow up ke supervisor supaya stoknya lebih banyak lagi. Dengan posisi stok yang selalu minim saya menjadi menarik diri untuk kunjungan, karena saya tidak bisa memenuhi kebutuhan outlet tersebut.” (J, wawancara 20 Januari 2022).

Berdasarkan wawancara di atas mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerjanya adalah kurangnya koordinasi pada waktu pengiriman barang, tidak dapat mengatur time management dengan baik, dan disiplin waktu dimana keterlambatan saat berangkat kerja kelapangan. Dari fenomenal awal tersebut, maka salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan marketing PT. Bernofarm Pharmaceutical Company Medan adalah disiplin kerja.

Anoraga (2009), Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah pekerjaan yang menarik, gaji yang baik, keselamatan dan kesehatan kerja, pengakuan akan arti dan tujuan kerja, suasana dan budaya kerja yang baik. Dorongan karyawan dan pengembangan diri sesuai dengan perkembangan perusahaan, partisipasi dalam kegiatan organisasi, pemahaman dan empati terhadap masalah pribadi, loyalitas pimpinan kepada karyawan, kedisiplinan kerja yang cermat.

Kegagalan untuk mempertahankan disiplin dapat mengakibatkan pencapaian tujuan yang ditetapkan tidak efektif dan efisien (Dunggio, 2013). Seorang

karyawan yang disiplin akan bertanggung jawab besar atas pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan. Selain itu, berdasarkan disiplin kerja, pimpinan harus dapat menjelaskan atau memahami peraturan perusahaan agar karyawan patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan. Karyawan yang selalu mengikuti tata tertib dengan patuh dan taat dapat menciptakan disiplin kerja yang baik dan peningkatan produktivitas kerja bagi karyawan tersebut.

Tingkat kedisiplinan dapat diukur sesuai dengan peraturan dari perusahaan dan kesadaran diri. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai instrumen kontrol untuk mendorong anggota organisasi memilih di antara persyaratan dari berbagai peraturan tersebut (Siagian, 2002).

Siswanto (2006), mengemukakan Disiplin kerja sebagai sikap hormat, patuh dan taat aturan tertulis dan tidak tertulis yang berlaku, kemampuan untuk menegakkannya dan kemampuan untuk tidak menghindari sanksi jika terjadi pelanggaran tugas dan wewenang yang diberikan.

Sinungan (2003), “Disiplin mendorong produktivitas atau disiplin kunci untuk mencapai produktivitas”. Anoraga (2004) Ini juga menyatakan bahwa kunci lain untuk memastikan produktivitas kerja karyawan berjalan seperti yang diharapkan organisasi adalah disiplin kerja. Disiplin harus ditegakkan tidak hanya oleh setiap orang yang terlibat dalam organisasi, tetapi juga oleh individu dan kelompok.

Semua hal di atas, disiplin kerja sangat penting baik bagi karyawan maupun perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Untuk mempelajari

hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja, peneliti tertarik dengan kajian-kajian berikut ini. Hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Bernofarm Pharmaceutical Medan Divisi Marketing.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang hal yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian pada PT. Bernofarm Pharmaceutical Company Medan Divisi Marketing mengenai hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja. Produktivitas kerja karyawan yang rendah akan menjadi sebuah masalah nantinya jika tidak segera diatasi, terutama berdampak pada penurunan laba bersih perusahaan.

Tingkat disiplin kerja karyawan rendah ditandai dengan seringnya karyawan terlambat kerja kelapangan dan kondisi stok obat distributor yang tidak memadai. Perilaku kerja yang seperti ini akan mempengaruhi hasil kerja mereka dan pada akhirnya tujuan mereka dalam pencapaian produktivitas kerja tidak tercapai dengan baik.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti mengidentifikasi bahwa adanya permasalahan pada PT. Bernofarm Pharmaceutical Company divisi marketing mengenai disiplin kerja dan produktivitas kerja.

C. Batasan Masalah

Untuk lebih mengarahkan penelitian agar sesuai dengan tujuan dan terfokus pada sasaran, maka perlu dilakukan pembatasan ruang lingkup permasalahan. Penelitian yang dilakukan mengenai Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja. Subjek penelitian adalah karyawan Marketing PT. Bernofarm Pharmaceutical Company Medan yang terletak di Kompleks Bumi Seroja Permai No.C47 Medan Sunggal.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah adalah “Apakah ada Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas kerja Karyawan pada PT. Bernofarm Pharmaceutical Company Medan Divisi Marketing ?”

E. Tujuan Penelitian

Walaupun penelitian ini tentu memiliki banyak tujuan, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bernofarm Pharmaceutical Company Medan Divisi Marketing.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi divisi Marketing PT. Bernofarm Pharmaceutical Company Medan dalam

bagaimana menerapkan sikap disiplin kerja agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan divisi Marketing pada PT. Bernofarm Pharmaceutical Company Medan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, yaitu untuk menambah wawasan dan pengalaman dalam menerapkan disiplin kerja dan produktivitas kerja terhadap pekerjaan di dalam organisasi atau perusahaan.
- b. Bagi Karyawan, diharapkan penelitian ini digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan disiplin kerja guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam mencapai target penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Bagi organisasi, yaitu sebagai pedoman untuk meningkatkan disiplin kerja agar tercipta produktivitas kerja yang baik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Tohardi dalam Sutrisno (2017), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik dari hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Produktivitas kerja berarti kemampuan menghasilkan sesuatu, dan ada yang memandang produktivitas kerja sebagai ukuran besarnya biaya sumberdaya, juga menyamakan produktivitas dengan prestasi kerja (Putri, dalam Waluyo 2009). Dalam bekerja, individu harus memiliki produktivitas dalam bekerja, karena pertumbuhan dan perkembangan perusahaan terletak pada tingkat produktivitas kerja itu sendiri.

Triton P.B (2007) mendefinisikan bahwa produktivitas kerja sebagai perbandingan hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi(output) dengan sumber daya yang digunakan (input). Dengan begitu produktivitas kerja merupakan ukuran hubungan antara input (tenaga kerja, modal, sumber daya alam, energi, dan lain-lain) dengan kualitas dan kuantitas output (barang dan jasa). Hal serupa dijelaskan Greeberg yang dikutip oleh Robert L. Mathis (2001:12) mendefinisikan

produktivitas kerja sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut.

Menurut Tjutju Yuniarsih (2009) menyatakan bahwa produktivitas kerja ditentukan oleh dukungan semua sumberdaya organisasi, yang dapat diukur dari segi efektivitas dan efesiensi. Dalam hal ini, efektivitas dan efesiensi yang difokuskan pada beberapa aspek yaitu hasil akhir (produk nyata) yang dicapai dilihat dari kualitas maupun kuantitasnya, penggunaan sumber daya secara optimal, serta kerjasama dengan permintaan pasar atau pengguna.

Pendapat di atas sejalan dengan pandangan Biecher (Wibowo, 2008) produktivitas kerja adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas kerja dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran dengan masukan. Menaikan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu. Dalam hal ini, produktivitas kerja dapat dinilai penggunaan sumbe daya, waktu yang ditempuh dalam mengerjakan pekerjaannya, teknik yang ia gunakan dan tentunya dengan hasil yang diperoleh dari proses kegiatan tersebut.

Sasaran utama manajemen sumber daya manusia adalah menciptakan sistem memberdayakan personil yang dapat menampilkan kinerja produktif. Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai hasil (output), terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Oleh karena itu tingkat

produktivitas kerja setiap karyawan bisa berbeda, bisa tinggi dan bisa juga rendah tergantung pada tingkat kegigihan menjalankan tugasnya.

Selain menjaga kualitas yang tinggi, akan tetapi waktu juga merupakan satu hal yang harus diperhatikan untuk satu perbandingan seperti pendapat Robin (dalam Waluyo,2009) mengatakan suatu organisasi dikatakan produktif jika organisasi itu mencapai tujuan-tujuannya, dan mencapainya dengan melakukan upaya transformasi input menjadi output dengan biaya paling rendah. Produktivitas mengimplikasikan adanya pengertian efektivitas dan efesiensi.

Sama halnya seperti yang dikatan oleh dewan nasional mendefenisikan produktivitas adalah suatu sikap mental yang selalu berusaha dan memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Menurut Sinungan (dalam Kris, 2010), produktivitas kerja adalah suatu sikap mental seseorang yang selalu berpandangan optimis sehingga dapat mempengaruhi peningkatan hasil kerja yang lebih baik lagi.

Ravianto (dalam Anoraga 2009) produktivitas kerja didasarkan pada pendekatan multi disiplin yang secara efektif merumuskan tujuan, rencana pengembangan, dan pelaksanaan cara-cara produktif dengan menggunakan sumber-sumber daya secara efisien namun tetap menjaga kualitas.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan perbanding antara output dengan input yang meliputi beberapa hal yang meliputinya seperti waktu, kualitas dan kuantitas.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dalam analisis manajemen sumber daya manusia produktivitas kerja merupakan variabel tergantung atau dipengaruhi banyak ditentukan oleh banyak faktor (Sedarmayanti, 2001). Bahwa produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

a. Sikap kerja

Sikap kerja merupakan kesediaan untuk bekerja bergiliran, dapat menerima tambahan tugas, bekerja dalam satu tim. Kata sikap berasal dari kata latin *Aptus*, yang berarti kecocokan atau kesesuaian. Sikap sebagai salah satu variabel dari faktor psikologis yang mempengaruhi perilaku konsumen, memiliki keterkaitan yang kuat. Perilaku dapat memperkuat atau memperlemah sikap, sedangkan sikap sendiri dapat digunakan sebagai alat untuk memprediksi kecenderungan konsumen dalam memutuskan pilihan produk/jasa (Sunarto, 2003).

b. Tingkat keterampilan

Tingkat keterampilan ditentukan oleh pendidikan formal dan informal, adanya pelatihan dalam manajemen dan supervise dan keterampilan dalam teknik industri. Karyawan yang memiliki pendidikan dan mempunyai pelatihan tentu akan berpotensi untuk meningkatkan produktivitas kerja. Pada hal tertentu apabila karyawan semakin terampil maka akan lebih mampu menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Karyawan akan menjadi lebih terampil apabila memiliki kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*).

c. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi

Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja melalui lingkaran pengawasan mutu dan penilaian mengenai kerja unggul.

d. Efisiensi tenaga kerja

Efisiensi tenaga kerja yaitu perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas. Tetapi hasil suatu kerja ditentukan oleh karyawannya sebagai pelaksana kerja dan lingkungan dimana karyawan itu bekerja dan tenaga kerja sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan yaitu tercapainya produktivitas kerja.

e. Kewiraswastaan

Kewiraswastaan tercermin dalam pengambilan resiko, kreatifitas dalam berusaha dan berada di jalur yang benar dalam berusaha. Pada dasarnya karyawan yang kreatif dalam dunia kerja tentu akan mendorong peningkatan proses produksi sehingga tercapainya produktivitas kerja yang diinginkan oleh perusahaan. perkembangan dunia usaha merupakan perwujudan dan dari segi penguasaan aset ekonomi terlihat adanya sejumlah kecil usaha besar menguasai sebagian besar aset ekonomi nasional.

Sedangkan menurut Anoraga (2000) yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

a. Motivasi

Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari karyawan. Dengan mengetahui motivasi itu, maka pimpinan dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik.

b. Pendidikan

Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik, hal demikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru di dalam kerja.

c. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja memiliki hubungan yang sangat erat dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan kerja menghargai waktu dan biaya serta tanggung jawab terhadap pekerjaan yang memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

d. Keterampilan

Keterampilan banyak pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, keterampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, pelatihan dan lainnya.

e. Sikap etika kerja

Sikap seseorang atau kelompok dalam membangun hubungan yang serasi, selaras dan seimbang di dalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan yang selaras, serasi dan seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas kerja.

f. Gizi dan kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang didapat, hal ini akan mempengaruhi kesehatan karyawan dengan semua itu akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

g. Tingkat penghasilan

Penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja karyawan karena semakin tinggi prestasi kerja karyawan maka semakin besar upah yang diterimanya.

h. Lingkungan kerja dan iklim kerja

Lingkungan kerja dari karyawan termasuk hubungan kerja antara karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan kerja, komunikasi, penerangan dan sebagainya. Hal ini sangat penting untuk menciptakan perhatian dari perusahaan karena sering karyawan enggan kerja disebabkan tidak adanya kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang tidak nyaman, hal ini mengganggu kerja karyawan.

i. Teknologi

Dengan adanya kemajuan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin canggih dan otomatis, akan dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

j. Sarana produksi

Faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

k. Jaminan sosial

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan menunjang kesehatan serta keselamatan. Dengan harapan agar karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk kerja.

l. Manajemen

Dengan adanya manajemen yang baik maka karyawan akan bernegosiasi dengan baik, dengan demikian produktivitas kerja karyawan akan tercapai.

m. Kesempatan berprestasi

Setiap orang dapat mengembangkan prestasi yang ada di dalam dirinya, dengan memberikan kesempatan berprestasi maka karyawan akan meningkatkan produktivitas kerjanya.

Menurut Sjahmien Moellfi (2003) menyatakan ada tiga faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu sebagai berikut:

a. Beban kerja

Berhubungan langsung beban fisik, mental maupun sosial yang mempengaruhi tenaga kerja sehingga upaya penempatan pekerja yang sesuai dengan kemampuannya perlu diperhatikan.

b. Kapasitas kerja

Kapasitas kerja merupakan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya pada waktu tertentu, kapasitas kerja sangat bergantung pada jenis kelamin, pendidikan, keterampilan, usia, dan status gizi.

c. Beban tambahan akibat lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang buruk akan memberikan dampak berupa penurunan produktivitas kerja, antara lain: faktor fisik (seperti panas, iklim kerja, kebisingan dan pencahayaan), faktor psikologis (seperti hubungan kerja antar karyawan, karyawan dengan atasan, suasana kerja yang kurang baik serta pekerjaan yang monoton).

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor produktivitas kerja adalah: sikap kerja, manajemen, tenaga kerja, motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etos kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan kerja dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen, dan kesempatan berprestasi. Dengan harapan agar karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat dalam bekerja. Dan akhirnya dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi dan

produktivitas kerja. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja, pembahasan ini hanya meliputi disiplin kerja.

3. Aspek-aspek Produktivitas Kerja

Dijelaskan Simamora (2004) untuk mengidentifikasi produktivitas kerja dapat dilihat dari aspek-aspek sebagai berikut:

a. Kuantitas kerja

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

b. Kualitas kerja

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

c. Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koodinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

Sedangkan, menurut Jackson dalam Agustina (2014) mengatakan bahwa ada empat aspek yang menentukan besar kecilnya produktivitas kerja seseorang, antara lain:

a. Keterampilan

Dimana setiap pekerja ingin dengan segera menyelesaikan pekerjaannya dan memiliki motivasi untuk berkembang.

b. Kemampuan

Berusaha meningkatkan kemampuan dan kualitas dalam bekerja.

c. Sikap

Memiliki sikap yang siap dan sigap serta loyalitas dalam bekerja

d. Perilaku

Dimana setiap pekerja selalu ingin meningkatkan hasil produksi dan setiap pekerja selalu bekerjasama dalam berbagai hal.

Aspek-aspek yang dibutuhkan di atas harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, sebab aspek-aspek tersebut sangat menentukan tinggi atau rendahnya produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek yang digunakan untuk menentukan produktivitas kerja adalah keterampilan, kemampuan, sikap, dan perilaku.

4. Pengukuran Produktivitas Kerja

Menurut Simamora (2004) metode pengukuran yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.

- a. Kuantitas kerja adalah merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standart yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan diawal waktu sampai menjadi output.

Metode dalam pengukuran produktivitas kerja menurut Sinungan (dalam Hasibuan, 2013) secara umum berarti perbandingan, yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda, yaitu:

- a. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan bahwa apakah pelaksanaan ini memuaskan, namun hanya menetralkan apakah mutu berkurang atau meningkat atau tingkatannya.
- b. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan yang lainnya. Pengukuran ini menunjukkan pencapaian secara relatif.
- c. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik, sebab memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa pengukuran produktivitas ini mempunyai peranan penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari karyawan sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan. Selain itu pengukuran produktivitas kerja akan dapat digunakan sebagai pedoman bagi para manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

5. Ciri-ciri Produktivitas Kerja

Menurut Sedarmayanti (dalam Azizah, 2009) ciri-ciri individu yang produktivitas kerja:

1. Tindakannya konstruktif
2. Percaya diri dan mempunyai rasa tanggung jawab
3. Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya.
4. Mempunyai pandangan kedepan
5. Mampu menyelesaikan permasalahan
6. Mampu menyesuaikan diri dalam lingkungan yang baru
7. Mempunyai pandangan positif dengan lingkungan
8. Mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

Sedangkan ciri-ciri karyawan menurut Timple (dalam Azizah, 2009) adalah:

1. Cerdas dan dapat belajar dengan relatif cepat
2. Kompeten secara profesional, secara memperdalam pengetahuan dalam bidangnya
3. Kreatif dan inovatif, memperlihatkan kecerdikan dan keanekaragaman.
4. Memahami pekerjaan
5. Belajar dengan cerdas, menggunakan logika, mengorganisasikan pekerjaan dengan efisien, tidak mudah menyerah dalam pekerjaan.
6. Selalu mencari perbaikan-perbaikan, tetapi tahu kapan berhenti.
7. Dianggap bernilai oleh atasan

8. Memiliki catatan prestasi yang baik.
9. Selalu mengembangkan diri.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa individu yang produktivitas adalah individu yang percaya diri, mempunyai rasa tanggung jawab, memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya, selalu meningkatkan diri, memahami pekerjaannya, mampu berkompetensi secara profesional, mempunyai kontribusi positif dengan lingkungan, mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan yang baru, kreatif dan inovatif.

B. Displin Kerja

1. Pengertian Displin Kerja

Rivai (2011) disiplin kerja adalah suatu alat untuk komunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2006) berpendapat bahwa kedisiplinan kerja sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi dikatakan disiplin apabila karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggungjawabnya dengan baik. Kedisiplinan kerja harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan kerja adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Siagian (2008) juga berpendapat bahwa disiplin kerja karyawan 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 karyawan yang lainnya serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Menurut Singodimedjo (dalam sutrisno, 2015), mengatakan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin kerja yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian disiplin kerja sangatlah baik bagi individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang dapat mengendalikan, agar pelaksanaan dapat berjalan sesuai dengan rencana dan memastikan tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai. Apabila terjadi penyimpangan atau kesalahan dalam pelaksanaan tugas dapat segera diadakan perbaikan, sehingga tujuan yang ditetapkan dapat dicapai sesuai dengan rencana yang ditetapkan.

2. Macam-macam Disiplin Kerja

Ada dua bentuk disiplin kerja menurut Mangkunegara (2015), yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan perusahaan. tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan untuk disiplin. Dengan cara preventif, karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. pemimpin berusaha mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula karyawan harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan yang ada dalam organisasi.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan, pada disiplin korektif karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

3. Pendekatan Disiplin Kerja

Ada tiga pendekatan disiplin kerja, yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan (Mangkunegara, 2015).

a. Pendekatan disiplin modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

1. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik
2. Melindungi tuduhan yang benar diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
3. Keputusan-keputusan yang semanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mendapatkan fakta-faktanya.
4. Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasusu disiplin.

b. Pendekatan disiplin dengan tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

1. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
2. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggar, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
3. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada karyawannya.
4. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.

5. Pemberian hukuman terhadap karyawan yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

c. Pendekatan disiplin bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa:

1. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua karyawan.
2. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
3. Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
4. Disiplin karyawan bertujuan agar karyawan bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

4. Indikator-indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi, diantaranya (Hasibuan, 2017):

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan yang rendah.

b. Teladan pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawasanya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dan perbuatan. Dengan adanya teladan pemimpin yang baik, disiplin kerja karyawan juga ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (tidak disiplin), para karyawan juga akan kurang disiplin.

c. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin membaik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarganya.

d. Keadilan

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

terhadap semua karyawan. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi kedisiplinan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, minat kerja, dan prestasi karyawannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan menyelesaikan pekerjaannya.

Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan disiplin kerja setiap karyawannya, sehingga kondisi setiap karyawan dinilai objektif. Waskat bukan hanya mengawasi moral kerja dan disiplin kerja karyawan saja, tetapi juga harus berusaha mencari sistem kerja yang lebih efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Dengan sistem yang baik akan tercipta internal kontrol yang mengurangi kesalahan-kesalahan yang mendukung disiplin kerja serta moral kerja karyawan.

f. Sanksi hukuman

Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya disiplin kerja karyawan. Sanksi hukuman harus diterapkan

berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan di informasikan secara jelas kepada karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. pimpinan harus bijaksana dan tegas, bertindak dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya.

h. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *directgroup relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Selanjutnya menurut Rivai (2011), menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

b. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

c. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawannya dengan tugas yang diarahkan kepadanya.

d. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan memiliki 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 kepada pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, diantaranya adalah tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan,

pengawasan yang melekat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan, kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis.

3. Aspek-aspek Disiplin Kerja

Menurut Soejono (2016), aspek-aspek disiplin kerja karyawan dapat dikatakan baik, apabila memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. Para karyawan datang tepat waktu
Dengan datang untuk bekerja tepat waktu dan teratur maka disiplin kerja karyawan dapat dikatakan baik.
- b. Berpakaian rapi
Berpakaian rapi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi.
- c. Mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan secara baik
Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik karena apabila dalam menggunakan perlengkapan kantor tidak secara hati-hati, maka akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian.
- d. Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan
- e. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan
Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang

baik, juga menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap organisasi atau perusahaan.

f. Memiliki tanggung jawab yang tinggi

Tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin kerja karyawan yang tinggi.

Sedangkan menurut Rivai (2004), aspek-aspek disiplin kerja terdiri dari:

a. Konsekuensi

Bertanggung jawab atas segala kewajiban yang sudah diputuskan oleh perusahaan.

b. Konsisten

Memegang sepenuh hati dan berjanji melaksanakan tugas yang harus diemban secara taat yang telah ditetapkan oleh sekelompok orang atau badan yang terkait satu wadah kerjasama untuk pencapaian tujuan tertentu.

c. Taat Asas

Sebuah sikap loyal dan tunduk terhadap aturan-aturan yang ditetapkan perusahaan.

d. Tanggung jawab

Sikap dan tindakan seseorang didalam menerima sesuatu sebagai amanah.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek disiplin kerja adalah karyawan yang datang tepat waktu, berpakaian rapi, mampu memanfaatkan perlengkapan dengan baik, menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan, konsekuensi, konsisten, taat asas, dan bertanggung jawab.

C. Marketing

Laksana (2019) pemasaran/marketing adalah bertemunya penjual dan pembeli untuk melakukan kegiatan transaksi produk barang atau jasa. Sehingga pasar/market bukan lagi merujuk kepada suatu tempat tapi lebih kepada aktifitas atau kegiatan pertemuan penjual dan pembeli dalam menawarkan suatu produk kepada konsumen.

Tjiptono dan Diana (2020), pemasaran/marketing adalah proses menciptakan, mendistribusikan, mempromosikan, dan menetapkan harga barang, jasa dan gagasan untuk memfasilitasi relasi pertukaran yang memuaskan dengan para pelanggan dan untuk membangun dan mempertahankan relasi yang positif dengan para pemangku kepentingan dalam lingkungan yang dinamis

Limakrisna (2017), pemasaran/marketing adalah salah satu kegiatan dalam perekonomian yang membantu dalam menciptakan nilai ekonomi. Nilai ekonomi itu sendiri menentukan harga barang dan jasa. Faktor penting dalam menciptakan nilai tersebut adalah produksi, pemasaran, dan konsumsi. Pemasaran menjadi penghubung antara kegiatan produksi dan konsumsi.

Manap (2016), pemasaran/marketing adalah suatu proses perencanaan dan pelaksanaan konsepsi, penetapan harga, penentuan proses produk, promosi dan tempat distribusi, sekaligus merupakan proses sosial dan manajerial untuk mencapai tujuan.

Sunyoto (2019), pemasaran/marketing adalah kegiatan manusia yang bertujuan untuk memuaskan kebutuhan dan keinginan langganan melalui proses pertukaran dan pihak-pihak yang berkepentingan dengan perusahaan.

Definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pemasaran/marketing adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh perorangan atau sekelompok orang untuk memenuhi kebutuhan konsumen dan memberikan keuntungan.

D. Hubungan Antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah suatu tingkah laku. Ini berarti kalau kita berbicara tentang produktivitas tidak lain dari pada berbicara tentang tingkah laku manusia atau individu, yaitu tingkah laku produktivitasnya. Menurut Lewin (dalam Anoraga, 2020) tingkah laku itu merupakan fungsi dari kepribadian dan lingkungan individu yang bersangkutan. Hal ini berarti bahwa produktivitas seseorangpun merupakan fungsi dari kepribadian dan lingkungannya.

Kepribadian individu untuk menghasilkan barang dan jasa di bidang organisasi dibutuhkan kedisiplinan untuk mencapai suatu kesepakatan atau tujuan dengan menggunakan sumber-sumber yang ada secara efisien dan tetap terjaga kualitasnya sesuai dengan pendapat Doktri pada piagam Oslo (dalam Anoraga, 2000) produktivitas yaitu:

- a. Produktivitas yaitu menyediakan barang dan jasa untuk kebutuhan banyak organisasi dengan menggunakan sedikit sumber-sumber daya.
- b. Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.

Menurut Sinungan dalam Busro (2018), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan.

Menurut Sinambela (2018) menyimpulkan bahwa, disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Siagian (2022), disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena dengan

adanya disiplin kerja karyawan akan mampu mencapai produktivitas kerja yang maksimal. Tingkat disiplin dapat diukur melalui ketaatan pada peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan dan dari kesadaran pribadi. Sehingga dapat diartikan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memilah tuntutan berbagai ketentuan tersebut.

Berdasarkan penjelasan di atas peneliti mengetahui bahwa secara teori disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan mempunyai hubungan erat. Jika disiplin kerja karyawan baik maka akan membuat produktivitas kerja karyawan meningkatkan.

E. Kerangka Konseptual



Berdasarkan uraian teoritis yang telah dikemukakan di atas, hipotesis yang diajukan peneliti adalah ada hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja, dengan asumsi semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi produktivitas kerjanya. Sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah produktivitas kerjanya.



BAB III

METODE PENELITIAN

Unsur yang paling penting dalam suatu penelitian adalah metode penelitian karena melalui proses tersebut dapat ditemukan apakah hasil dari suatu penelitian dapat dipertanggungjawabkan (Hadi, 2004). Adapun pembahasan dalam metode penelitian ini meliputi tipe penelitian, identifikasi variable penelitian, definisi operasional, subjek penelitian, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

A. Tipe Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif korelasi. Pendekatan kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model sistematis, teori-teori atau hipotesis yang berhubungan dengan fenomena.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Identifikasi variabel yang terdapat dalam sebuah penelitian berfungsi untuk menentukan alat pengumpulan data dan teknik analisis data yang digunakan. Variabel penelitian yang diperhitungkan dalam analisis data yang digunakan untuk pengujian hipotesa adalah:

1. Variabel terikat (y) : Produktivitas Kerja
2. Variabel bebas (x) : Disiplin Kerja

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional merupakan batasan atau spesifikasi dari variabel-variabel penelitian secara kongkret berhubungan dengan realitas yang akan diukur dan merupakan manifestasi dari hal-hal yang akan diamati dalam penelitian (Azwar, 2002). Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah suatu pendekatan intendisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Produktivitas kerja diungkap dengan metode skala menggunakan aspek-aspek produktivitas kerja yang dikemukakan oleh Simamora (2004), yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang dapat mengendalikan, agar pelaksanaan dapat berjalan sesuai dengan rencana dan memastikan tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai. Apabila terjadi penyimpangan atau kesalahan dalam pelaksanaan tugas dapat segera diadakan perbaikan, sehingga tujuan yang ditetapkan dapat dicapai sesuai dengan rencana yang ditetapkan.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2008) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Hadi (2000) populasi diartikan sebagai sejumlah individu yang setidaknya mempunyai satu ciri-ciri atau sifat yang sama. Sementara Arikunto (2006) menyatakan populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Jika seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi atau studi populasi atau sensus.

Populasi dalam penelitian ini ialah karyawan yang bekerja di PT. Bernofarm Medan Divisi Marketing yang berjumlah 50 orang.

2. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Total Sampling* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik total sampling, dimana Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa total sampling adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh.

Alasan penelitian ini menggunakan teknik total sampling karena jumlah populasi kecil, maka sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi untuk digunakan sebagai responden sebanyak 50 orang.

3. Sampel

Menurut Hadi (2000) sampel merupakan bagian atau representasi dari populasi yang akan diteliti. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total *sampling*. Adapun subjek pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Bernofarm Medan berjumlah 50 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah menggunakan kuisisioner model skala Likert. Model Skala Likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu (Sofyan, 2013). Skala Likert memiliki dua bentuk pernyataan, yaitu: pernyataan positif atau favourable diberi skor 4 (sangat setuju), 3 (setuju), 2 (tidak setuju), dan 1 (sangat tidak setuju). Sedangkan bentuk pernyataan negatif unfavourable diberi skor 1 (sangat setuju), 2 (setuju), 3 (tidak setuju) dan 4 (sangat tidak setuju).

Adapun skala yang diukur adalah skala disiplin kerja, disiplin kerja yang dikemukakan oleh Soejono (dalam Supriatna,2016) yang disusun berdasarkan enam aspek yaitu: Ketepatan Waktu, berpakaian rapi, mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan kerja dengan baik, menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan, dan memiliki tanggung jawab yang tinggi. Skala produktivitas kerja yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang diungkap oleh Simamora(2004) meliputi: kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

F. Teknik Pengorganisasian dan Analisis Data

Untuk menguji data yang telah diperoleh maka teknik analisis yang digunakan secara statistik adalah dengan menggunakan teknik korelasi. Alasan peneliti menggunakan analisis korelasi dalam menganalisis data karena dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X) yang ingin dilihat hubungannya dengan satu variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja (Y).

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan (mampu mengukur apa yang hendak diukur) dan kecermatan suatu instrumen pengukur melakukan fungsi ukurnya. Suatu alat ukur dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi alat ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dikenakannya alat ukur tersebut (Azwar, 2007).

Alat ukur dikatakan valid apabila instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2008). Rumus yang digunakan dalam mencari validitas tersebut adalah menggunakan korelasi *Product Moment* dari Karl Person sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien korelasi x dan y
- X = Skor butir
- Y = Skor total yang diperoleh
- N = Jumlah subjek penelitian
- $\sum X$ = Jumlah skor butir

$$\begin{aligned}\sum Y &= \text{Jumlah Skor total} \\ \sum X^2 &= \text{Jumlah kuadrat skor item} \\ \sum Y^2 &= \text{Jumlah kuadrat skor total}\end{aligned}$$

2. Reliabilitas

Konsep reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan keterpercayaan, keterhandalan, keajegan, kesatbilan, konsistensi, dan sebagainya.

Hasil pengukuran dan terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama aspek dalam diri subjek yang diukur belum berubah (Azwar, 2007). Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis validitas dari Hyot dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{tt} = 1 - \frac{MK_i}{MK_s}$$

Keterangan:

r_{tt} = Indeks reliabilitas alat ukur

1 = Bilangan konstanta

MK_i = Mean kuadrat antar butir

MK_s = Mean kuadrat antara subjek

G. Metode Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan suatu kegiatan setelah data dari seluruh sumber data terkumpul. Penelitian ini menggunakan analisis data statistik deskriptif dalam menganalisis data. Pemilihan model statistik yang akan digunakan disesuaikan dengan susunan penelitian yang berdasarkan hipotesis yang diajukan, tujuan penelitian dan jenis variabel penelitian.

Dalam penelitian ini metode analisis yang digunakan adalah *Product Moment* karena akan meneliti hubungan antara dua variabel. Variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X) dengan Produktivitas Kerja (Y) sebagai variabel terikat. Rumus yang digunakan dalam pengujian analisis data menggunakan korelasi *product moment* dari Karl Pearson (Hadi, 2000) yaitu:

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

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi variabel X (skor subjek tiap item) dengan variabel Y (total skor subjek dari keseluruhan item)

N = Jumlah subjek

$\sum X$ = Jumlah skor keseluruhan subjek setiap item

$\sum Y$ = Jumlah skor keseluruhan item pada subjek

$\sum XY$ = Jumlah perkalian skor butir dan skor total

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor Y

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment*, diketahui bahwa ada hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan PT. Bernofarm Medan Divisi Marketing. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar $r_{xy} = 0,668$; $p = 0,000 < 0,010$. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.
2. Penelitian ini memberikan hasil yang signifikan dalam taraf signifikansi 1% atau $p < 0,010$ dengan koefisien determinan 0,446. Artinya, sumbangan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 44,6%. Dengan demikian, 55,4% adalah sumbangan faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja seperti faktor internal maupun faktor eksternal.
3. Secara umum, hasil penelitian terhadap karyawan PT. Bernofarm Medan Divisi Marketing memiliki disiplin kerja yang rendah karena nilai rata-rata empiric (50,18) lebih kecil dari nilai rata-rata hipotetik (55,00). Kemudian untuk produktivitas kerja dinyatakan dalam taraf yang rendah juga, dimana nilai rata-rata empiric (68,20) lebih kecil dari nilai rata-rata hipotetik (72,5).

B. Saran

Dari hasil penelitian yang diperoleh dan pembahasan, serta kesimpulan, makalah-hal yang disarankan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Subjek Peneliti

Melihat hasil penelitian menunjukkan tingkat produktivitas kerja marketing rendah maka diharapkan kepada subjek penelitian untuk dapat meningkatkan disiplin kerja agar produktivitas kerjanya meningkat. Supaya tujuan organisasi tercapai dan target penjualan yang ditentukan oleh perusahaan dapat berjalan dengan baik.

2. Pihak Perusahaan/Pimpinan

Disarankan kepada pihak manajerial agar selalu memperhatikan kayawannya yang memiliki produktivitas kerja yang rendah. Agar diberikan perhatian dan pelatihan untuk melihat faktor apa yang mempengaruhi produktivitas diluar dari disiplin kerja kayawannya, sehingga kondisi ini akan memacu peningkatan produktivitas kerja para karyawan.

3. Peneliti Selanjutnya

Disarankan kepada peneliti selanjutnya yang ingin melanjut penelitian ini mengkaji faktor-faktor lain yang berhubungan dengan produktivitas kerja, antara lain: motivasi, pendidikan, keterampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan kerja dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen, kesempatan berprestasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. 2009. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azizah, R. 2009. *Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Produktivitas Kerja Karyawan di Kelompok Bimbingan Ibadah Hj A-Ansor Medan*. Fakultas Psikologi Medan Area: Medan
- Azwar, S. 2002. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Dewi, P,I. & Aeni, N. 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Rutan Kelas 1 Di Bandar Lampung*. Jurnal Organisasi dan Manajemen.
- Djanjendra. 2012. *Karyawan Adalah Modal Perusahaan*. <http://djajendra-motivator.com>.diakses24/10/2012
- Dunggio, M. 2013. *Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (PERSERO) Cabang Sulawesi Utara*. Jurnal EMBA,1,523-533
- Farida, I. 2009. *Budaya Organisasi Dan Produktivitas Kerja*. Jurnal Tapis, 5(10). 103-120
- Hadi, S. 2000. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Haandoko, TH. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, H, Malayu, SP. 2003. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jannatin, M. & Hadi, C. 2012. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life)*. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi.
- Kris, Y. A. 2010. *Hubungan Persepsi Terhadap Iklim Organisasi Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Produksi PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk. Kisaran*
- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Siagian, S. P. 2002. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singodimedjo. 2002. *Pengertian Disiplin Kerja*. <http://id.shvoong.com/business-management>. diakses 10/11/2012
- Sinungan, M. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswanto. Bejo. 2016. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Soejono. 2000. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sumarsono, S. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suharsono, B. 2008. *Pengertian dan Definisi Karyawan*. http://carapedia.com/pengertian_definisi_karyawan. diakses 14/10/2012
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Tjutju, Y. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana . Jakarta.
- Tohardi, A. 2017. *Pemahaman Praktis Sumber Daya Manusia, Universitas Tanjung Pura*. Mandar Maju, Bandung.
- Triton, PB. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan Kolektivitas*. Yogyakarta: Tugu
- Waluyo, M. 2009. *Psikologi Teknik Industri*. Yogyakarta: Graha Ilmu.



DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data-data berikut ini sesuai dengan keadaan diri anda:

Nama :

Usia :

Masa Kerja :

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

SKALA DISIPLIN KERJA

Berikut ini saya sajikan beberapa pernyataan ke dalam daftar pernyataan. Bapak-bapak dan saudara-saudara sekalian diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala tersebut dengan cara memilih:

SS = Bila merasa “Sangat Setuju” dengan pernyataan yang diajukan

S = Bila merasa “Setuju” dengan pernyataan yang diajukan

TS = Bila merasa “Tidak Setuju” dengan pernyataan yang diajukan

STS = Bila merasa “Sangat Tidak Setuju” dengan pernyataan yang diajukan

Bapak-bapak dan saudara-saudara sekalian hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban pada setiap pernyataan dengan cara memberikan tanda silang (X) pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing.

Contoh:

Saya senang jika hadir tepat waktu

SS S TS STS

Tanda silang (X) menunjukkan seseorang itu SANGAT SESUAI terhadap pernyataan yang diajukan.

SELAMAT BEKERJA

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Kehadiran merupakan prioritas utama saya dalam bekerja.				
2	Saya ke bengkel jika kendaraan kantor sedang bermasalah				
3	Sebelum kunjungan kerja ke pengadaan obat, saya akan melakukan konfirmasi sebelumnya untuk menanyakan waktu luang pengadaan				
4	Saya akan langsung melakukan kunjungan kerja ke direktur rumah sakit tanpa harus kordinasi dengan bagian pemesanan dan gudang outlet.				
5	Saya akan hadir minimal 10 menit sebelum meeting bulanan dikantor dimulai				
6	Saya akan mengunjungi bagian gudang outlet, sebelum saya bertemu dengan bagian pengadaan obat..				
7	Setelah selesai mempersiapkan price list, stok gudang dan brosur, saya akan mengembalikan peralatan ketempat semula				
8	Saya akan jarang berkunjung dengan outlet yang sering komplain.				
9	Setelah saya mendapatkan orderan dari outlet, saya akan terus berkordinasi sampai barang diterima outlet				
10	Saya akan menyelesaikan komplainan apapun dari outlet.				
11	Jika ada obat tidak sesuai dengan pesanan, akan menyelesaikan prosedur retur barang dari outlet ke gudang				
12	Saya mengganti pakaian jika benar-benar kotor.				
13	Saya akan melakukan perawatan rutin kendaraan yang diberikan kantor.				
14	Saya tidak pernah memikirkan kehadiran, yang terpenting hasil kerja saya menjadi prioritas.				
15	Saya akan masuk keruangan meeting jika manager saya sudah datang				

16	Saya melakukan kunjungan kerja ke pengadaan obat, disaat waktu saya luang.				
17	Saya akan melakukan pengecekan barang yang di order sudah tiba di outlet setiap akhir minggu				
18	Saya sering meninggalkan komputer kantor dalam keadaan menyala disaat saya sudah kelapangan				
19	Saya akan berkoordinasi dengan atasan saya jika mau mengambil keputusan dengan outlet.				
20	Saya akan berpakaian senyaman saya tanpa peduli lingkungan tempat saya bekerja.				
21	saya harus mencapai target yang telah ditentukan untuk mendapatkan bonus.				
22	Saya akan melakukan kordinasi kepada HO sebelum support outlet.				
23	Saya memakai seragam kerja dan menggantinya setiap hari.				
24	Jika ada obat retur, saya akan mengalihkan semua prosedur retur ke orang gudang.				
25	Saya merasa cukup dengan gaji pokok yang telah ditentukan peusahaan.				
26	Saya hanya akan berkordinasi dengan atasan setelah saya melakukan deal harga dengan outlet yang akan bekerja sama.				
27	Saya akan memisahkan pakaian bekerja dengan pakaian lainnya				
28	Saya akan kordinasi ke HO setelah saya mengirim laporan klaim support outlet.				

DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data-data berikut ini sesuai dengan keadaan diri anda:

Nama :

Usia :

Masa Kerja :

PETUNJUK PENGISIAN

SKALA PRODUKTIVITAS KERJA

Berikut ini saya sajikan beberapa pernyataan ke dalam daftar pernyataan. Bapak-bapak dan saudara-saudara sekalian diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala tersebut dengan cara memilih:

SS = Bila merasa “Sangat Setuju” dengan pernyataan yang diajukan

S = Bila merasa “Setuju” dengan pernyataan yang diajukan

TS = Bila merasa “Tidak Setuju” dengan pernyataan yang diajukan

STS = Bila merasa “Sangat Tidak Setuju” dengan pernyataan yang diajukan

Bapak-bapak dan saudara-saudara sekalian hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban pada setiap pernyataan dengan cara memberikan tanda silang (X) pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing.

Contoh:

Saya senang jika hadir tepat waktu

SS S TS STS

Tanda silang (X) menunjukkan seseorang itu SANGAT SESUAI terhadap pernyataan yang diajukan.

SELAMAT BEKERJA

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya selalu memenuhi standar produktif yang telah ditetapkan oleh perusahaan				
2	Saya berusaha meningkatkan cara kerja saya untuk meningkatkan hasil kerja saya				
3	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.				
4	Saya senang jika ada pekerjaan tambahan yang diselesaikan dengan waktu tambahan (lembur).				
5	Saya menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditetapkan oleh perusahaan.				
6	Saya tidak bisa menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang dibatasi.				
7	Saya memeriksa kembali hasil pekerjaan saya.				
8	Saya berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan				
9	Saya menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan.				
10	Saya membuat strategi yang tepat dalam menyelesaikan pekerjaan.				
11	Setiap harinya saya akan mengganti pakaian kerja.				
12	Saya merasa risih dengan keadaan meja kerja yang berantakan.				
13	Setiap hari saya datang lebih awal ketempat kerja.				
14	Saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan.				
15	Saya akan mengerjakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, meskipun ada atau tidaknya bos mengawasi pekerjaan saya.				
16	Saya tidak pernah mengeluh terhadap beban				

	pekerjaan yang menjadi kewajiban saya.				
17	Dalam setahun saya capai target paling banyak tiga kali				
18	Saya merasa hasil kerja saya sudah cukup bagus sehingga tidak perlu ditingkatkan lagi.				
19	Jika ingin hasil yang sempurna saya harus mengerjakannya dengan waktu yang lama.				
20	Saya tidak bisa menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang dibatasi.				
21	Terkadang saya meminta toleransi penambahan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan saya.				
22	Saya suka bermain dan berbincang dengan teman-teman di jam pekerjaan.				
23	Saya akan langsung mengumpulkan hasil pekerjaan saya.				
24	Saya melakukan kesalahan yang sama secara berulang-ulang.				
25	Saya akan menanyakan kembali sistem-sistem pengerjaan tugas karna saya sering lupa.				
26	Saya tidak suka membuat planing kerja dalam pekerjaan.				
27	Jika tidak kotor saya akan menggantungkan pakaian kerja untuk dipakai keesokan harinya.				
28	Meja kerja selalu dipenuhi berkas-berkas yang berantakan dan saya akan tetap bekerja dengan keadaan itu.				
29	Saya sering terlambat masuk kerja.				
30	Saya akan memilih bersantai jika pengumpulan laporan masih memiliki tenggang waktu yang lama.				
31	Saya akan mengerjakan pekerjaan dengan baik jika diawasi bos saja.				
32	Saya sering mengeluh dengan pekerjaan yang dibebankan kepada saya				



DATA PENELITIAN DISIPLIN KERJA

No.	Nama	Soal 1	Soal 2	Soal 3	Soal 4	Soal 5	Soal 6	Soal 7	Soal 8	Soal 9	Soal 10	Soal 11	Soal 12	Soal 13	Soal 14	Soal 15	Soal 16	Soal 17	Soal 18	Soal 19	Soal 20	Soal 21	Soal 22	Soal 23	Soal 24	Soal 25	Soal 26	Soal 27	Soal 28	
1	Karyawan 1	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	
2	Karyawan 2	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	1	4	3	3	3	3	
3	Karyawan 3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	1	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	
4	Karyawan 4	3	4	2	3	3	3	3	4	4	2	2	2	1	3	4	3	3	3	3	2	4	2	4	3	3	1	2	3	
5	Karyawan 5	2	2	2	2	2	2	1	3	3	1	3	3	1	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	2	4
6	Karyawan 6	4	4	4	3	4	1	4	3	3	1	4	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	2	4	2	4	
7	Karyawan 7	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	1	4	2	3	
8	Karyawan 8	4	4	2	3	3	1	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	1	3	4	3	
9	Karyawan 9	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	3	4	4	
10	Karyawan 10	2	2	4	2	4	2	2	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	
11	Karyawan 11	1	2	4	3	3	3	3	3	3	1	3	1	4	1	4	2	4	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	4	3
12	Karyawan 12	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	4	2	4	4	
13	Karyawan 13	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	2	3	
14	Karyawan 14	4	4	3	2	4	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	3	2	2	4	3	
15	Karyawan 15	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	2	2	4	4	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	
16	Karyawan 16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	2	
17	Karyawan 17	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	
18	Karyawan 18	4	4	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	3	
19	Karyawan 19	4	1	4	4	4	2	4	2	4	2	3	3	4	1	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4	2	
20	Karyawan 20	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	1	4	3	3	3	4	3	4	4	2	4	4	3	3	3	2	
21	Karyawan 21	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	4	3	
22	Karyawan 22	4	3	4	3	4	1	4	1	3	3	3	3	2	1	3	3	4	1	3	3	4	1	3	4	4	3	3	4	
23	Karyawan 23	4	4	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	1	2	4	3	
24	Karyawan 24	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
25	Karyawan 25	4	1	4	2	3	1	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3

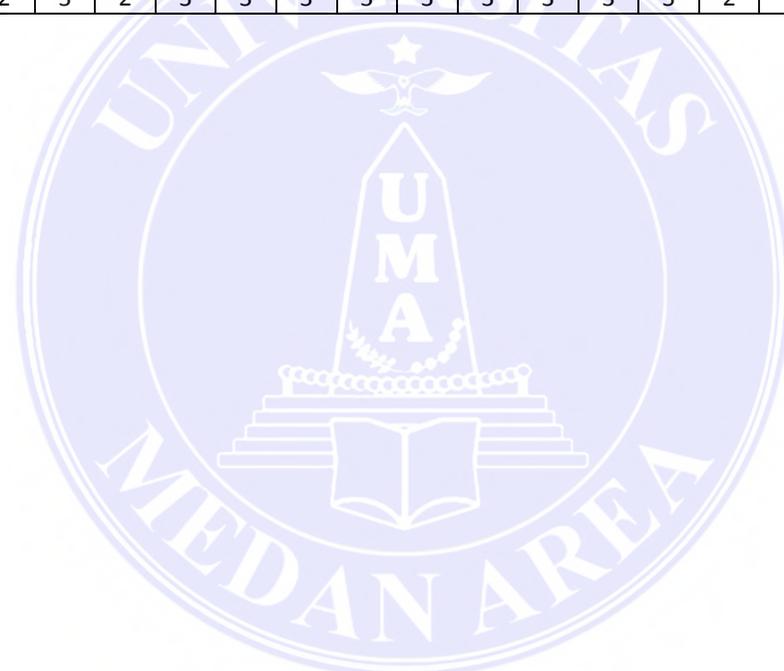
No.	Nama	Soal 1	Soal 2	Soal 3	Soal 4	Soal 5	Soal 6	Soal 7	Soal 8	Soal 9	Soal 10	Soal 11	Soal 12	Soal 13	Soal 14	Soal 15	Soal 16	Soal 17	Soal 18	Soal 19	Soal 20	Soal 21	Soal 22	Soal 23	Soal 24	Soal 25	Soal 26	Soal 27	Soal 28	
26	Karyawan 26	4	4	1	4	3	4	3	1	4	4	4	4	3	2	3	4	3	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4
27	Karyawan 27	4	4	1	3	3	4	3	4	3	4	3	4	1	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	2	1	4
28	Karyawan 28	3	1	2	2	4	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	
29	Karyawan 29	4	4	2	4	3	3	2	3	3	3	3	4	2	1	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	4	3
30	Karyawan 30	4	3	1	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	3
31	Karyawan 31	4	3	1	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3
32	Karyawan 32	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3
33	Karyawan 33	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	1	4	3	4	4	2
34	Karyawan 34	4	3	3	3	4	3	3	4	4	1	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	2	2
35	Karyawan 35	3	4	2	3	3	3	3	4	4	2	2	2	1	3	4	3	3	3	3	3	2	4	2	4	3	2	3	3	2
36	Karyawan 36	2	2	2	2	2	2	1	3	3	1	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3
37	Karyawan 37	4	4	4	3	4	1	4	3	3	1	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3
38	Karyawan 38	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	2	2	3
39	Karyawan 39	4	4	2	3	3	1	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	2	2	3
40	Karyawan 40	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4
41	Karyawan 41	4	3	1	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4
42	Karyawan 42	4	4	2	4	3	3	2	3	3	3	3	4	2	1	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4	3	4
43	Karyawan 43	2	2	4	2	4	2	2	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	1	3	4
44	Karyawan 44	1	2	4	3	3	3	3	3	3	1	3	1	4	1	4	2	4	3	3	3	3	2	3	2	2	1	1	3	3
45	Karyawan 45	3	1	2	2	4	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3
46	Karyawan 46	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	2	2	4	2	
47	Karyawan 47	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2
48	Karyawan 48	4	4	3	2	4	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3
49	Karyawan 49	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	2	2	4	4	3	2	3	2	3	2	3	4	4	3	4	3	
50	Karyawan 50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3

DATA PENELITIAN PRODUKTIVITAS KERJA

No	Nama	Soal 1	Soal 2	Soal 3	Soal 4	Soal 5	Soal 6	Soal 7	Soal 8	Soal 9	Soal 10	Soal 11	Soal 12	Soal 13	Soal 14	Soal 15	Soal 16	Soal 17	Soal 18	Soal 19	Soal 20	Soal 21	Soal 22	Soal 23	Soal 24	Soal 25	Soal 26	Soal 27	Soal 28	Soal 29	Soal 30	Soal 31	Soal 32	
1	Karyawan 1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	Karyawan 2	4	3	4	2	3	3	4	1	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4
3	Karyawan 3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	
4	Karyawan 4	4	2	4	3	3	2	3	1	3	4	3	2	3	2	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	2
5	Karyawan 5	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3
6	Karyawan 6	4	2	3	2	3	2	4	1	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4
7	Karyawan 7	4	2	4	1	4	1	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2
8	Karyawan 8	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	Karyawan 9	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
10	Karyawan 10	3	4	4	4	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	Karyawan 11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	Karyawan 12	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	Karyawan 13	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	Karyawan 14	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3
15	Karyawan 15	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	Karyawan 16	4	2	4	2	4	2	4	2	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	
17	Karyawan 17	3	2	4	3	3	1	3	2	3	2	4	2	4	3	4	4	3	2	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	4	
18	Karyawan 18	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	Karyawan 19	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	4	2	3	3	3	4	3	2	3	1	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3
20	Karyawan 20	4	1	4	1	3	2	3	2	3	2	4	4	3	3	3	4	4	2	3	1	4	1	4	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4
21	Karyawan 21	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3
22	Karyawan 22	3	3	3	3	2	2	3	2	4	1	3	2	2	4	3	4	3	3	2	2	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	2

No	Nama	Soal 1	Soal 2	Soal 3	Soal 4	Soal 5	Soal 6	Soal 7	Soal 8	Soal 9	Soal 10	Soal 11	Soal 12	Soal 13	Soal 14	Soal 15	Soal 16	Soal 17	Soal 18	Soal 19	Soal 20	Soal 21	Soal 22	Soal 23	Soal 24	Soal 25	Soal 26	Soal 27	Soal 28	Soal 29	Soal 30	Soal 31	Soal 32
23	Karyawan 23	3	3	3	3	2	3	3	3	4	1	3	2	2	4	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3
24	Karyawan 24	4	4	4	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	4	4	4	4	2	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
25	Karyawan 25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	Karyawan 26	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
27	Karyawan 27	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3
28	Karyawan 28	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3
29	Karyawan 29	4	3	3	2	3	3	3	1	3	1	3	2	3	2	4	1	3	2	2	2	3	1	4	4	4	3	4	3	1	2	3	2
30	Karyawan 30	4	1	4	2	4	2	3	1	4	1	4	3	3	3	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	1	4	4
31	Karyawan 31	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	4	1	4	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2
32	Karyawan 32	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	Karyawan 33	4	3	4	2	3	3	4	1	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4
34	Karyawan 34	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	4	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3
35	Karyawan 35	4	2	4	3	3	2	3	1	3	4	3	2	3	2	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	2
36	Karyawan 36	4	1	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3
37	Karyawan 37	4	2	3	2	3	2	4	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4
38	Karyawan 38	4	2	4	1	4	1	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2
39	Karyawan 39	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40	Karyawan 40	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
41	Karyawan 41	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	4	1	4	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2
42	Karyawan 42	3	4	4	4	33	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	Karyawan 43	4	1	4	2	4	2	3	1	4	1	4	3	3	3	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	1	4	4
44	Karyawan 44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
45	Karyawan 45	4	3	3	2	3	3	3	1	3	1	3	2	3	2	4	1	3	2	2	2	3	1	4	4	4	3	4	3	1	2	3	2
46	Karyawan 46	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

No	Nama	Soal 1	Soal 2	Soal 3	Soal 4	Soal 5	Soal 6	Soal 7	Soal 8	Soal 9	Soal 10	Soal 11	Soal 12	Soal 13	Soal 14	Soal 15	Soal 16	Soal 17	Soal 18	Soal 19	Soal 20	Soal 21	Soal 22	Soal 23	Soal 24	Soal 25	Soal 26	Soal 27	Soal 28	Soal 29	Soal 30	Soal 31	Soal 32
47	Karyawan 47	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3
48	Karyawan 48	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
49	Karyawan 49	3	2	3	3	3	3	33	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	
50	Karyawan 50	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3



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



Reliability

Scale: disiplin kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.811	24

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
d1	3.42	.835	50
d2	3.10	.931	50
d3	2.54	.908	50
d4	2.96	.638	50
d5	3.86	4.243	50
d6	2.68	.891	50
d7	3.52	4.315	50
d8	3.16	.710	50
d9	3.30	.614	50
d10	2.62	.945	50
d11	3.16	.584	50
d12	3.04	.727	50
d13	2.78	.954	50

d14	2.30	.953	50
d15	3.18	.388	50
d16	3.26	.600	50
d17	3.16	.510	50
d18	3.04	.699	50
d19	3.10	.416	50
d20	3.16	.792	50
d21	3.16	.710	50
d22	2.86	.783	50
d23	3.20	.756	50
d24	3.40	.571	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
d1	70.54	74.539	.364	.872
d2	70.86	72.858	.425	.858
d3	71.42	85.800	.365	.862
d4	71.00	76.122	.356	.882
d5	70.10	60.255	.034	.812
d6	71.28	74.614	.330	.874
d7	70.44	61.394	.307	.832
d8	70.80	77.959	.361	.898
d9	70.66	75.943	.389	.880
d10	71.34	76.066	.314	.888
d11	70.80	76.980	.309	.888
d12	70.92	76.238	.393	.884
d13	71.18	77.620	.317	.801
d14	71.66	78.596	.358	.809
d15	70.78	79.604	.306	.807
d16	70.70	76.010	.394	.880
d17	70.80	79.755	.052	.810

d18	70.92	77.789	.379	.897
d19	70.86	77.878	.331	.893
d20	70.80	76.000	.380	.883
d21	70.80	75.265	.383	.875
d22	71.10	79.357	.337	.811
d23	70.76	75.696	.321	.880
d24	70.56	77.149	.300	.889

Mean hipotetik $24 - 2 = (22 \times 4) + (22 \times 1) / 2 = 55$



Scale: produktivitas kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.806	32

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
p1	3.32	.621	50
p2	2.32	.741	50
p3	3.26	.723	50
p4	2.52	.707	50
p5	3.54	4.287	50
p6	2.28	.573	50
p7	3.74	4.251	50
p8	2.20	.728	50
p9	3.06	.512	50
p10	2.40	.857	50
p11	3.16	.618	50
p12	2.88	.659	50
p13	2.96	.493	50
p14	3.14	.572	50

p15	3.26	.527	50
p16	3.16	.681	50
p17	3.30	.544	50
p18	2.82	.560	50
p19	2.74	.633	50
p20	2.38	.697	50
p21	2.82	.661	50
p22	2.84	.866	50
p23	3.34	.557	50
p24	3.32	.587	50
p25	3.16	.468	50
p26	3.06	.424	50
p27	3.14	.606	50
p28	3.02	.473	50
p29	2.96	.638	50
p30	2.64	.749	50
p31	3.06	.512	50
p32	3.02	.622	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	91.50	116.582	.315	.808
p2	92.50	111.643	.318	.891
p3	91.56	111.517	.336	.890
p4	92.30	111.765	.328	.891
p5	91.28	77.226	.486	.832
p6	92.54	116.580	.321	.808
p7	91.08	89.749	.316	.885
p8	92.62	116.689	-.003	.810
p9	91.76	119.288	-.213	.817
p10	92.42	108.616	.438	.880

p11	91.66	111.249	.425	.888
p12	91.94	110.711	.435	.886
p13	91.86	112.041	.468	.890
p14	91.68	112.100	.392	.891
p15	91.56	113.558	.497	.896
p16	91.66	114.800	.331	.802
p17	91.52	113.398	.300	.896
p18	92.00	113.633	.370	.897
p19	92.08	118.728	.342	.816
p20	92.44	115.068	.308	.804
p21	92.00	118.735	-.139	.816
p22	91.98	113.938	.334	.802
p23	91.48	112.949	.330	.894
p24	91.50	112.459	.351	.892
p25	91.66	112.719	.426	.892
p26	91.76	112.431	.507	.891
p27	91.68	110.834	.467	.886
p28	91.80	111.061	.590	.886
p29	91.86	110.082	.499	.883
p30	92.18	109.987	.421	.885
p31	91.76	112.594	.398	.892
p32	91.80	110.735	.462	.886

Mean hipotetik $32 - 3 = (29 \times 4) + (29 \times 1) / 2 = 72,5$



UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		disiplin	produktifitas
N		50	50
Normal Parameters ^a	Mean	50.18	68.20
	Std. Deviation	2.396	2.157
Most Extreme Differences	Absolute	.210	.198
	Positive	.150	.137
	Negative	-.210	-.198
Kolmogorov-Smirnov Z		1.485	1.400
Asymp. Sig. (2-tailed)		.124	.140
a. Test distribution is Normal.			

UJI LINEARITAS

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
produktifitas * disiplin	50	100.0%	0	.0%	50	100.0%

Report

produktifitas

disiplin	Mean	N	Std. Deviation
55	67.00	1	
56	71.00	1	
60	67.00	1	
61	65.00	10	.000
63	67.56	18	.511
65	70.00	10	.000
66	71.00	9	.000
Total	68.20	50	2.157

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
produktifitas * disiplin	Between Groups	223.556	6	37.259	360.483	.000
	Linearity	101.744	1	101.744	984.370	.000
	Deviation from Linearity	121.812	5	24.362	235.706	.324
	Within Groups	4.444	43	.103		
	Total	228.000	49			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
produktifitas * disiplin	.668	.446	.990	.981



UJI HIPOTESIS

Correlations

		disiplin	produktifitas
disiplin	Pearson Correlation	1	.668**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
produktifitas	Pearson Correlation	.668**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

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





UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

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

Nomor : 144/FPSI/01.10/1/2022
 Lampiran :
 Hal : Riset dan Pengambilan Data

28 Januari 2022

Yth. Bapak/Ibu Kabag SDM
 PT. Bernofarm

di
 Tempat

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

Nama : **Flora Sitanggang**
 NPM : **208600063**
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **PT. Bernofarm, Kompleks Bumi Seroja Permai No. C47 Medan Sunggal** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas pada Karyawan PT. Bernofarm Divisi Marketing"**.

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 pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

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

An. Dekan,
 Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan
 Pengabdian kepada Masyarakat


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

Tembusan
 - Mahasiswa Ybs
 - Arsip



PHARMACEUTICAL COMPANY

Alamat Kantor : JL. Sei Sirah No. 22/5 Medan- Telp: 0811 1276 740- email: medan@bernofarm.com**SURAT KETERANGAN**

No: 234/SK-MKT/PMB-MKT II/XII/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini, Manager Unit PT. Bernofarm Medan menerangkan bahwa:

Nama : Flora Sitanggang
Jenis Kelamin : Perempuan
Sekolah : Universitas Medan Area
NIM : 208600063

Benar telah selesai melakukan riset penelitian Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Bernofarm Medan Divisi Marketing.

Demikian surat keterangan ini diperbuat, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 01 Maret 2022

PT. Bernofarm Medan

Divisi Marketing


Efran Manurung, SE

Manajer

HEAD OFFICE : Jl. Darmokali No. 76, Surabaya – Indonesia; e-mail : berno-sby@bernofarm.com

MOF : Jl. Suryopranoto, Komplek Harmoni Plaza Blok j3-j4, Jakarta Pusat; email: marketing@bernofarm.com

WEBSITE : <http://www.bernofarm.com>

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 25/5/23

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

Access From (repository.uma.ac.id)25/5/23