

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS
KERJAKARYAWAN PADA AFDELING 1 PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA IV ADOLINA**

Ngalemisa Br Saragih

15.860.0024

Jurusan Psikologi Industri dan Organisasi

Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan, dimana yang menjadi subjek penelitian adalah karyawan pemanen Afdeling 1 PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina yang berjumlah 30 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *total sampling* (sampel keseluruhan). Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Artinya semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan Afdeling 1 PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan, sebaliknya semakin rendah disiplin kerja yang dimiliki karyawan Afdeling 1 PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina maka semakin rendah produktivitas kerja karyawan. Dalam upaya membuktikan hipotesis tersebut, digunakan metode analisis data korelasi Product Moment, dimana berdasarkan pengolahan data, diperoleh hasil-hasil sebagai berikut : 1). Terdapat hubungan positif yang signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Artinya semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah produktivitas kerja karyawan. Hasil ini dilihat dari analisis korelasi Product Moment $r_{xy} = 0,354$. Berdasarkan hasil analisis ini, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima. 2). Dari analisis data diketahui mean empirik disiplin kerja adalah 60,30 dan dinyatakan sedang dan produktivitas kerja karyawan adalah 29,05 dan dinyatakan rendah. 3). Disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebesar 12,5%. Dari hasil ini diketahui bahwa masih terdapat 87,5% yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci : Disiplin kerja, Produktivitas kerja

**THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK DISCIPLINE WITH
EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT AFDELING 1 PT.
PERKEBUNAN NUSANTARA IV ADOLINA**

Ngalemisa Br Saragih

15.860.0024

Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between work discipline with employee work productivity, which is the subject of research is harvesting employees Afdeling 1 PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina, amounting to 30 people. Sampling is done by total sampling technique. The hypothesis proposed in this study is that there is a positive relationship between work discipline and employee work productivity. This means that the higher work discipline owned by Afdeling 1 employees of PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina, the higher employee productivity, conversely the lower the work discipline they have, the Afdeling 1 employees of PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina, the lower work productivity of employees. In an effort to prove this hypothesis, a product moment correlation data analysis method is used, based on data processing, the following results are obtained : 1). There is a significant positive relationship between work discipline with employee work productivity. It means that the higher the work discipline, the higher the work productivity of employees and vice versa the lower the work discipline, the lower the work productivity of employees. The result is seen from the analysis of product moment correlation $r_{xy} = 0,354$. Based on the results of this analysis, it can be stated that the proposed hypothesis is declared accepted. 2). From the analysis of the data it is known that the empirical mean of work discipline is 60,30 and is stated as moderate and employee work productivity is 29,05 and is stated to be low. 3). Work discipline affects work productivity by 12,5%. From these results it is known that there are still 87,5% which can affect employee work productivity.

Keywords: Work discipline, work productivity

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA
KARYAWAN AFDELING 1 PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV ADOLINA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh

Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

OLEH :

NGALEMISA BR SARAGIH

15.860.0024



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2019

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

Document Accepted 11/7/19

Access From (repository.uma.ac.id)

Judul Skripsi : Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja
Karyawan Pada Afdeling 1 PT. Perkebunan Nusantara IV
Adolina

Nama : NGALEMISA BR SARAGIH

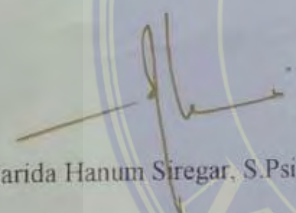
NPM : 15.860.0024

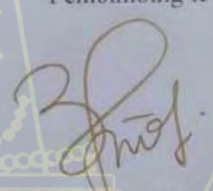
Bagian : Psikologi Industri dan Organisasi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II


Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi


Findy Sari N. S.Psi, M.Si

Ka. Bagian

Dekan



Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi



Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd

Tanggal Lulus : 26 September 2019

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

Document Accepted 11/7/19

Access From (repository.uma.ac.id)

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

Pada Tanggal

26 September 2019

Mengesahkan Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

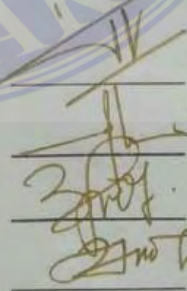
Dekan

Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd

Dewan Penguji :

Tanda Tangan

1. Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd
2. Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi
3. Findy Suri N. S.Psi, M.Si
4. Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, MSi



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

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

Nama : Ngalemisa Br Saragih
NPM : 158600024
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Afdeling 1 PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina.**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format kan, mengelola dalam bentuk pengkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di :
Medan

Pada tanggal:
26 September 2019
Yang Menyatakan

(NGALEMISA BR SARAGIH)

HALAMAN PERNYATAAN

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

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

Medan, 2019

Peneliti



NGALEMISA BR SARAGIH

(15.860.0024)

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahirabbilalamin, Puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-NYA, serta shalawat dan salam peneliti ucapkan kepada junjungan kita semua Nabi Besar Muhammad SAW karena diberikan kesehatan dan keselamatan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Afdeling 1 PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina”**.

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi persyaratan guna menyelesaikan pendidikan Strata 1 dibidang ilmu Psikologi di Universitas Medan Area, Medan.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik berupa dorongan, semangat maupun pengertian yang di berikan kepada peneliti selama ini. Pada kesempatan ini, dengan setulus hati peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada pihak-pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu-persatu, yang telah banyak menolong memberi dukungan, sejak awal penulisan hingga selesainya penulisan skripsi ini. Untuk itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng,M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.

2. Bapak Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
3. Ibu Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi selaku pembimbing I dan ketua Bidang Psikologi Industri & Organisasi yang telah meluangkan waktu, perhatian untuk membina, memotivasi, membimbing dan menasehati saya dalam studi dan penulisan skripsi ini.
4. Ibu Findy Suri N. S.Psi. M.si selaku pembimbing II yang telah membantu memberikan masukan dan motivasi sehingga tulisan ini dapat terbentuk sesuai dengan harapan penulis
5. Seluruh dosen yang dengan tulus dan ikhlas memberikan ilmunya kepada saya serta seluruh pegawai Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah membantu dalam pengurusan administrasi.
6. Teristimewa saya ucapkan terima kasih yang tak terhingga buat ayahanda dan ibunda tercinta Basri Saragih dan Dahlia Br Damanik yang dengan penuh kasih sayang membesarkan, mendo'akan dan berkorban demi masa depan Uwa. Terima kasih Uwa ucapkan atas untaian do'a yang tak pernah putus, cinta dan kasih sayang serta pengorbanan yang tak kenal lelah, tulus dan ikhlas karena Allah SWT. Hanya Allah SWT yang dapat membalasnya. Semoga Uwa dapat menjadi anak yang berbakti dan dapat dibanggakan oleh orang tua. Amin ya rabbal alamin
7. Buat abangku Abdi Syahputra Purba yang tercinta terima kasih atas segala bantuan dan dukungannya yang telah memotivasi dan menemani saya sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.

8. Untuk kedua adik saya Adrian dan Alfiandy yang telah memotivasi saya dan selalu memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Untuk sahabat-sahabat seperjuangan saya Isan Mimi, Teko, Depot, Firandut, Fanny, Lijah, Nisa Cekgu, Mira, Nisa Hrp dan Sella. Terimakasih atas kebersamaan selama ini, yang telah memberikan dorongan dan motivasinya selama di kampus.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah diberikan, dan selalu dalam lindungan dan kasih sayang Allah SWT. Amin ya Rabbal 'alamin.

Dengan penulisan skripsi ini, peneliti menyadari masih banyak terdapat kekurangan. Oleh sebab itu dengan sangat senang hati peneliti mengharapkan kritikan dan saran positif yang dapat membangun. Akhirnya peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Medan, Desember 2019

Peneliti

Ngalemisa Br Saragih

DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.
RIWAYAT HIDUP	Error! Bookmark not defined.
MOTTO	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR.....	1
ABSTRAK.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI.....	4
DAFTAR TABEL	7
DAFTAR LAMPIRAN	8
BAB I.....	Error! Bookmark not defined.
PENDAHULUAN	Error! Bookmark not defined.
A. Latar Belakang Masalah	Error! Bookmark not defined.
B. Identifikasi Masalah	Error! Bookmark not defined.
C. Batasan Masalah	Error! Bookmark not defined.
D. Rumusan Masalah	Error! Bookmark not defined.
E. Tujuan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
F. Manfaat Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
BAB II.....	Error! Bookmark not defined.
TINJAUAN PUSTAKA.....	Error! Bookmark not defined.
A. Karyawan	Error! Bookmark not defined.
1. Pengertian Karyawan	Error! Bookmark not defined.
B. Produktivitas	Error! Bookmark not defined.
1. Pengertian Produktivitas.....	Error! Bookmark not defined.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas.....	Error! Bookmark not defined.
3. Aspek-aspek Produktivitas	Error! Bookmark not defined.
4. Indikator Produktivitas Kerja	Error! Bookmark not defined.
5. Manfaat pengukuran Produktivitas	Error! Bookmark not defined.
C. Disiplin Kerja	Error! Bookmark not defined.
1. Pengertian Disiplin Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	Error! Bookmark not defined.
3. Aspek-Aspek Disiplin Kerja	Error! Bookmark not defined.

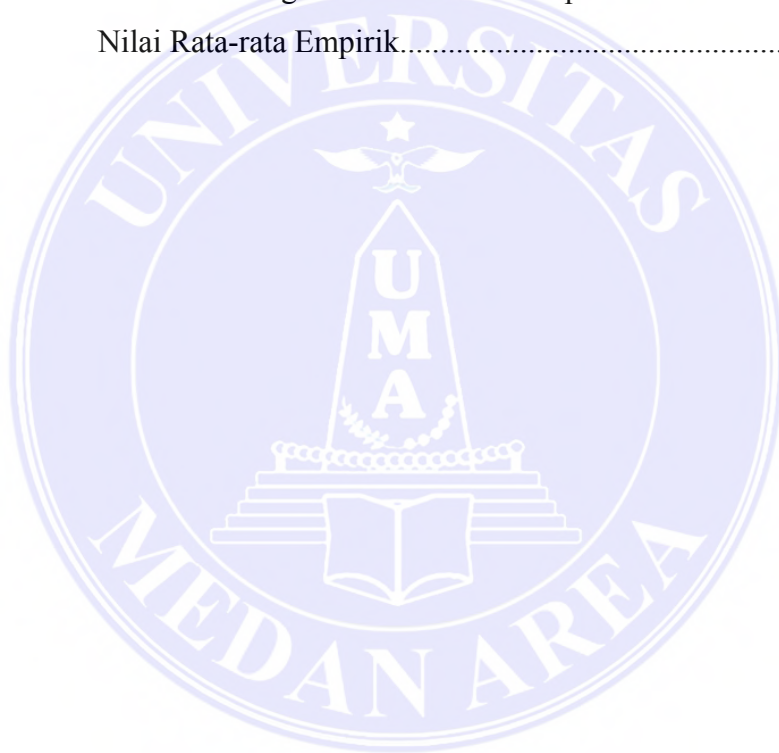
4. Indikator-indikator disiplin Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
5. Pelaksanaan Disiplin Kerja	Error! Bookmark not defined.
6. Tujuan dan Manfaat Disiplin dalam Organisasi	Error! Bookmark not defined.
D. Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas kerja ...	Error! Bookmark not defined.
E. Kerangka Konseptual	Error! Bookmark not defined.
F. Hipotesis.....	Error! Bookmark not defined.
BAB III.....	Error! Bookmark not defined.
METODOLOGI PENELITIAN.....	Error! Bookmark not defined.
A. Tipe Penelitian	Error! Bookmark not defined.
B. Identifikasi Variabel Penelitian	Error! Bookmark not defined.
C. Definisioperasional variable penelitian	Error! Bookmark not defined.
D. Subjek Penelitian	Error! Bookmark not defined.
E. Teknik Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
F. Analisisdata	Error! Bookmark not defined.
1. UjiInstrumenPenelitian	Error! Bookmark not defined.
2. Metode Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
BAB IV.....	Error! Bookmark not defined.
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	Error! Bookmark not defined.
A. Orientasi Kancan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
B. Persiapan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
1. Persiapan Administrasi	Error! Bookmark not defined.
2. Persiapan Alat Ukur	Error! Bookmark not defined.
3. Uji Coba Alat Ukur Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
C. Pelaksanaan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.
1. Uji Asumsi.....	Error! Bookmark not defined.
2. Hasil Perhitungan Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	Error! Bookmark not defined.
E. Pembahasan.....	Error! Bookmark not defined.
BAB V.....	Error! Bookmark not defined.
KESIMPULAN DAN SARAN.....	Error! Bookmark not defined.
A. Kesimpulan.....	Error! Bookmark not defined.

B. Saran**Error! Bookmark not defined.**
DAFTAR PUSTAKA**Error! Bookmark not defined.**



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Distribusi Penyebaran Butir-butir Skala Disiplin Kerja Sebelum Uji Coba Penelitian.....	43
Tabel 4.2	Distribusi Penyebaran Aitem-aitem Pernyataan Skala Disiplin Kerja Setelah Uji Coba Penelitian.....	46
Tabel 4.3	Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	48
Tabel 4.4	Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas.....	49
Tabel 4.5	Rangkuman Perhitungan r Product Moment.....	50
Tabel 4.6	Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik.....	52



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A	SKALA DISIPLIN KERJA
LAMPIRAN B	DATA PENELITIAN
LAMPIRAN C	UJI VALIDITAS
LAMPIRAN D	UJI ASUMSI (UJI ASUMSI NORMALITAS DAN UJI ASUMSI LINEARITAS)
LAMPIRAN E	UJI HIPOTESIS
LAMPIRAN F	SURAT IZIN PENELITIAN
LAMPIRAN G	DOKUMENTASI DATA PRODUKTIVITAS



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu perusahaan, salah satu faktor yang harus diperhatikan adalah sumber daya manusia, yaitu orang atau individu yang memberikan tenaga, bakat, dan kreatifitas serta usaha demi kemajuan organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk senantiasa memperhatikan aspek tersebut dan bukan hanya aspek teknologi dan ekonomi dalam setiap usaha.

Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting yang dapat mengendalikan perusahaan untuk mencapai tujuan. Diperlukan adanya seorang karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik yang mampu berkontribusi penuh terhadap perusahaan sehingga dapat menciptakan produktivitas yang tinggi. Apabila di dalam perusahaan tersebut terdapat sumber daya manusia yang handal maka kinerja karyawannya akan tinggi dan hasil outputnya juga maksimal. Manusia sebagai salah satu aspek utamayang ada di dalam perusahaan tentu saja dituntut untuk berkembang dan berubah (Samsudin, 2005).

Menurut Sadili(2006) mengatakan bahwa sumber daya manusia dapat diartikan sebagai buruh, karyawan, pekerja, atau pegawai yang memiliki keahlian dibidangnya masing-masing. Sumber daya manusia yaitu orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategidan tujuan organisasi. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau

kompeten maka mustahil bagi organisasi untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Sedarmayanti (2013) produktivitas adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan. Suatu organisasi dikatakan produktif jika organisasi itu mencapai tujuan-tujuan, dan mencapainya dengan melakukan upaya transformasi input menjadi output dengan biaya paling rendah. Menurut Kussrianto (1990), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu.

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

PT. Perkebunan Nusantara IV Persero khususnya yang bekerja di Adolina Afdeling 1 Serdang Bedagai yang bergerak pada bidang usaha agroindustri yang mengelolasegmen usaha komoditi Kelapa Sawit. Ada beberapa indikasi yang mencerminkan masih rendahnya produktivitas kerja para karyawan Afdeling 1 PT. Perkebunan Nusantara IV, yaitu tidak tercapainya target yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Menurut Mandor di Afdeling 1 Adolina masih belum bisa mencapai target akibat kurang produktivinya karyawan dalam menjalankan tugasnya disebabkan oleh beberapa hal seperti : terlambat masuk kerja dan tidak

mematuhi peraturan kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Jika karyawan sering terlambat masuk kerja maka waktu untuk mencapai target akan berkurang sehingga akan berdampak ke proses pengambilan buah sawit. Lalu, banyak karyawan pemanen sering mengabaikan berondolan sawit dikebun padahal berondolan itu juga sangat penting untuk meningkatkan hasil produksi, dan karyawan juga sering mengambil buah mentah supaya target mereka tercapai padahal buah mentah itu tidak akan bisa digunakan karena belum bisa untuk diolah.

Di Afdeling 1 Adolina sudah ditetapkan jenis-jenis buah yang bisa dipanen dan yang tidak bisa untuk dipanen kriterianya yaitu : praksi 00 adalah buah yang tidak ada berondolan dan warnanya kehitam-hitaman, praksi 0 adalah buah yang berwarna merah tapi belum berondolan, praksi 1 adalah buah 5 berondolan yang dianjurkan untuk dipanen, dan praksi 4 yaitu buah yang sudah busuk. Buah yang tidak boleh dipanen yaitu praksi 00 dan 0 atau yang sering disebut sebagai buah mentah. Namun masih banyak karyawan yang melanggar peraturan itu, karyawan sering mengambil buah 00 dan 0 yang sudah jelas dilarang untuk dipanen padahal pengambilan buah mentah ini sangat merusak pohon sawit sehingga berdampak ke pertumbuhan pohon dan buah. Hal ini dilakukan karyawan supaya target yang diberikan cepat tercapai tanpa memperdulikan kualitas buah.

Seorang karyawan yang mempunyai disiplin tinggi tidak akan terlambat masuk kerja dan melakukan hal-hal yang dapat merugikan perusahaan. Demikian juga karyawan yang mempunyai kedisiplinan selalu mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan.

Pada akhirnya karyawan yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi maka produktivitas kerjanya akan baik pula karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Berikut kutipan wawancara peneliti dengan pihak Mandor Afdeling 1 pada tanggal 25 s/d 26 januari 2019 ; *“Karyawan pemanen disini masih sering datang terlambat kadang di telpon dulu baru ia datang sehingga waktu bekerja itu udah berkurang, berondolan-berondolan sawit pun sering mereka tinggalkan begitu saja di kebun, jadi sangat berpengaruh ke hasil produksi.”*

Berdasarkan hasil wawancara diatas, didapatkan hasil bahwa yang menyebabkan rendahnya produktivitas kerja karyawan Adolina Afdeling 1 adalah karyawan memiliki disiplin kerja yang rendah, seperti terlambat masuk kerja, dan sering mengabaikan pekerjaan yaitu meninggalkan berondolan-berondolan sawit di kebun. Seorang karyawan yang mempunyai disiplin tinggi tidak akan terlambat untuk bekerja dan akan selalu mengerjakan pekerjaan yang seharusnya ia lakukan.

Menurut Singodimejo (2002), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Terry dalam Tohardi (2002), disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus di usahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya di hubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan

(hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin.

Sikap disiplin sangat diperlukan demi tercapainya tujuan organisasi, dengan sikap disiplin tersebut diharapkan bahwa setiap karyawan dapat melaksanakan kewajiban-kewajibannya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Perilaku disiplin kerja karyawan sesuatu yang tidak muncul dengan sendirinya, tetapi perlu dibentuk. Disiplin kerja merupakan kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap karyawan. Disiplin kerja merupakan aspek sosial yang perlu dipahami oleh setiap karyawan secara mendalam dan tumbuh dari dalam diri pribadi sebagai sesuatu yang harus dilakukan untuk melaksanakan sesuatu aturan yang berlaku. Untuk itu dalam menegakkan disiplin kerja diharapkan dapat selalu menciptakan dan memelihara kedisiplinan yang baik dari para anggota, sehingga produktivitas kerja yang diinginkan terwujud.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti terdorong untuk mengkaji dan melakukan penelitian dengan judul : “Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pemanen Afdeling 1 PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang hal yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini di Afdeling 1 PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina adalah mengenai hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja. Terlihat tingkat kedisiplinan karyawan yang menjadi faktor menurunnya produktivitas kerja karyawan. Disiplin kerja karyawan yang rendah akan menjadi sebuah masalah

nantinya jika tidak segera diatasi, terutama berdampak pada penurunan produktivitas kerja karyawan yang berakibat menurunnya lama bersih perusahaan.

Tingkat kedisiplinan kerja karyawan rendah ditandai dengan seringnya karyawan terlambat masuk kerja dan karyawan sering mengabaikan berondolan-berondolan buah sawit. Perilaku kerja yang seperti ini sangat mempengaruhi hasil kerja mereka dan pada akhirnya tujuan mereka yaitu pencapaian produktivitas kerja tidak tercapai secara baik.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti mengidentifikasi bahwa adanya permasalahan pada Afdeling 1 PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina 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 Karyawan. Maka peneliti hanya membahas permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan. Subyek pada penelitian ini adalah karyawan Afdeling 1PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah adalah : Apakah ada hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada Afdeling 1 PT. Perkebunan Nusantara IV di Adolina.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah di atas tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini untuk mengetahui hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada Afdeling 1 Adolina PT. Perkebunan Nusantara IV.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Afdeling 1 Adolina PT. Perkebunan Nusantara IV dalam bagaimana menerapkan sikap disiplin kerja agar bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan Afdeling 1 Adolina PT. Perkebunan Nusantara IV Serdang Bedagai.

2. Manfaat Teoritis

a. Penelitian ini diharapkan akan memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas bagi perusahaan akan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV di Serdang Bedagai.

b. Sebagai bahan penelitian lebih lanjut dan sebagai bahan referensi bagi penulis lain yang mengambil masalah yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terlaksana. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan/tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja.

Menurut Titisari (2014) kata karyawan dari bahasa Sansekerta, yakni karya, yang berarti kerja. Karyawan adalah kata benda, berupa orang-orang atau sekelompok orang yang mempunyai status tertentu karena pekerjaannya. Karyawan pada hakikatnya merupakan unsur manusia bagi suatu organisasi atau lembaga, yang sekaligus juga menjadi sumber daya bagi lembaga itu.

Pendapat serupa juga di kemukakan oleh Budi (2017), bahwa sebenarnya karyawan adalah aset, dan bukan mesin. Setiap karyawan, posisi apapun, sejatinya adalah *leader*. Semua karyawan itu adalah *leader*, karena mereka memiliki bagian sendiri yang harus mereka kelola sebaik-baiknya.

Menurut Hasibuan (2003), karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih

dahulu. Menurut Subri (2003), mengemukakan karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Dari pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah sumber daya manusia atau aset perusahaan yang menyebabkan kelangsungan hidup suatu organisasi atau lembaga.

B. Produktivitas

1. Pengertian Produktivitas

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Produktivitas mengandung dua konsep utama, yaitu efisiensi dan efektivitas. Efisiensi mengukur tingkat sumber daya, baik manusia, keuangan, maupun alam yang dibutuhkan untuk memenuhi tingkat pelayanan yang di kehendaki, efektivitas mengukur hasil mutu pelayanan yang dicapai (Washin, George J, 1997).

Menurut Harsiwi (2004) produktivitas kerja karyawan merupakan suatu hasil kerja dari seorang karyawan. Menurut Sedarmayanti (2006) produktivitas adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan yang selalu mempunyai pandangan “mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini “. Suatu organisasi dikatakan produktif jika organisasi itu mencapai tujuan-tujuan, dan mencapainya dengan melakukan upaya transformasi input menjadi output dengan biaya paling rendah.

Menurut Kussrianto (1990), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Menurut Sinungan (2005), produktivitas kerja adalah jumlah output yang dihasilkan seseorang secara utuh dalam satuan waktu kerja yang dilakukan meliputi kegiatan yang efektif dalam mencapai hasil atau prestasi kerja yang bersumber dari input dan menggunakan bahan secara efisien.

Nawawi (1990), menyatakan bahwa pengertian produktivitas adalah perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber kerja yang digunakan (*input*). Sedangkan menurut Rivanto (1987), produktivitas kerja adalah sebuah konsep yang menggambarkan kaitan antara hasil atau keluaran yang dicapai dengan sumber atau masukan yang dipakai untuk menghasilkan keluaran itu.

Menurut Suprihanto (1988), menartikan bahwa produktivitas adalah kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau diartikan juga perbandingan antara pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*).

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah hasil kerja dari seseorang secara utuh dalam satuan waktu kerja yang dilakukan secara efektif dan mempunyai sikap mental yang semangat untuk melakukan tingkat perbaikan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas

Berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang dikemukakan oleh (Sedarmayati, 2013) diantaranya adalah:

a. Sikap mental, berupa :

1. Motivasi kerja
2. Disiplin kerja
3. Etika kerja

b. Pendidikan dan pelatihan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal maupun non formal.

c. Keterampilan

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*) yang cukup.

d. Manajemen

Pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola atau memimpin serta mengendalikan staf atau bawahannya.

e. Hubungan industrial

Dengan menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis antara pimpinan dan bawahan dalam organisasi akan menciptakan ketenagan kerja sehingga dapat memberikan motivasi secara produktif, serta dapat menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.

f. Tingkat penghasilan

Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

g. Gizi dan Kesehatan

Apabila pegawai dapat dipenuhi gizi dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat kerja yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

h. Jaminan sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja.

i. Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas.

j. Sarana produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

k. Kesempatan berprestasi

Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu pendidikan, motivasi, disiplin kerja, keterampilan, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan kerja dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi.

3. Aspek-aspek Produktivitas

Aspek produktivitas kerja menurut Sedarmayanti (2013) diantaranya adalah:

- a. Tindakan konstruktif
- b. Percaya pada diri sendiri
- c. Bertanggung jawab
- d. Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan
- e. Mempunyai pandangan ke depan
- f. Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah
- g. Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya (kreatif, imaginative dan inovatif)
- h. Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya

Aspek produktivitas kerja menurut Simamora (2004) untuk mengidentifikasi produktivitas kerja dapat dilihat dari :

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

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

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

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek produktivitas terdiri dari tindakan konstruktif, percaya pada diri sendiri, bertanggung jawab, memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan, mempunyai pandangan ke depan, kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu.

4. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Ranftl(2011), karakteristik kunci profil karyawan yang produktif.

Karakteristik yang dimaksud adalah sebagai berikut:

a. Lebih dari sekedar memenuhi kualifikasi pekerjaan.

b. Bermotivasi tinggi.

- c. Mempunyai orientasi pekerjaan.
- d. Dewasa.
- e. Dapat bergaul dengan efektif.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang produktif memiliki karakteristik yaitu lebih dari sekedar memenuhi kualifikasi pekerjaan, bermotivasi tinggi, mempunyai orientasi pekerjaan, dewasa, dapat bergaul dengan efektif.

5. Manfaat pengukuran Produktivitas

Menurut Gasperz(2000), mengemukakan manfaat dari pengukuran produktivitas sebagai berikut:

- a. Perusahaan dapat menilai efisiensi konversi sumber dayanya, agar dapat meningkatkan produksi melaksanakan efisiensi penggunaan sumber daya itu.
- b. Perencanaan sumber-sumber daya akan menjadi lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktivitas.
- c. Tujuan ekonomis dan nonekonomis dari perusahaan dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas tertentu yang dipandang dari sudut produktivitas.
- d. Perencanaan target produktivitas di masa mendatang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang.
- e. Strategi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dapat ditetapkan berdasarkan tingkat kesenjangan produktivitas (productivity gap) yang ada diantara tingkat produktivitas yang diukur (produktivitas actual).

- f. Pengukuran produktivitas perusahaan akan menjadi informasi yang bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas diantara organisasi perusahaan dalam industri sejenis.
- g. Pengukuran produktivitas menciptakan tindakan-tindakan kompetitif berupa upaya-upaya peningkatan produktivitas terus-menerus (continuous productivity improvement).
- h. Pengukuran produktivitas akan memberikan informasi yang bermanfaat untuk menentukan dan mengevaluasi kecenderungan perkembangan produktivitas perusahaan dari waktu ke waktu.
- i. Pengukuran produktivitas akan memberikan informasi yang bermanfaat dalam mengevaluasi perkembangan dan efektivitas dari perbaikan terus-menerus yang dilakukan dalam perusahaan itu.
- j. Pengukuran produktivitas akan memberikan motivasi kepada orang-orang untuk secara terus-menerus melakukan perbaikan dan juga meningkatkan kepuasan kerja.

C. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan dua kata yang memiliki pengertian sendiri-sendiri. Untuk itu, apabila ingin mengupasnya secara mendalam perlu mencermati pemahaman dua kata tersebut. Pengertian disiplin menurut para ahli sebagai berikut.

Menurut Handoko(2001), disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Menurut Ranupandjojo(2002), disiplin adalah setiap seseorang

dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”.

Menurut Soediono (1995), mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dalam arti sempit, biasanya dihubungkan dengan hukuman. Padahal sebenarnya menghukum seorang karyawan hanya merupakan sebagian persoalan disiplin. Hal demikian jarang terjadi dan hanya dilakukan bilamana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan.

Menurut Siagian (2005), disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan.

Menurut Singodimedjo (2002), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Sementara itu, kata kedua adalah “kerja”, sebagai kata dasar pada kata “pekerjaan”. Pengertian dari kerja sebagai berikut.

Menurut Taliziduhu (1999), kerja adalah suatu aktifitas yang dilakukan seseorang untuk memperoleh nilai positif dari aktifitas tersebut. Kerja diartikan

sebagai proses penciptaan atau pembentukan nilai baru pada suatu unit sumber daya, perubahan atau perubahan nilai pada suatu unit alat pemenuh kebutuhan yang ada. Menurut Sinungan(2005), kerja di samping untuk memenuhi kebutuhan hidup, juga mempunyai nilai terhadap lingkungan kerja/perusahaan dan masyarakat luas.

Berdasarkan uraian di atas, dapat di simpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi, norma-norma sosial yang berlaku dan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dan tidak melanggar aturan yang sudah di tetapkan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo(2002)faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah :

a) Besar kecilnya pemberian kompensasi

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

b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dari perusahaan

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

c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

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

d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal serupa.

e) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

f) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan lainnya. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri.

g) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dari perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada karyawan, kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

3. Aspek-Aspek Disiplin Kerja

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

a. Pemahaman terhadap peraturan dan standar organisasi.

Tanpa memahami peraturan terlebih dahulu mustahil seorang pegawai dapat mematuhi atau melanggar peraturan tersebut. Hal ini berarti, sebelum mematuhi suatu peraturan organisasi perlu diketahui apakah pegawai sudah mengetahui atau memahami standar dan peraturan organisasi tersebut dengan jelas. Seorang pegawai dikatakan menunjukkan disiplin yang baik bila menunjukkan usaha-usaha untuk memahami secara jelas peraturan dan standar

organisasi. Berarti pegawai secara proaktif berusaha mendapatkan informasi tentang peraturan di tempat kerja secara jelas, sehingga pegawai akan rajin mengikuti briefing, membaca pengumuman, atau menanyakan ketidakjelasan suatu peraturan. Sebaliknya, pegawai akan memiliki disiplin kerja yang buruk bila tidak menunjukkan pemahaman sama sekali terhadap peraturan-peraturan organisasi.

b. Terdapatnya kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan dan standar organisasi.

Salah satu aspek utama dalam penilaian kedisiplinan seorang pegawai adalah jumlah peringatan dan sanksi terhadap pelanggaran yang dibuat. Pegawai mempunyai disiplin tinggi jika tidak mempunyai catatan pelanggaran selama masa kerja, mentaati peraturan tanpa ada paksaan dan secara sukarela serta dapat menyesuaikan diri dengan aturan organisasi yang telah ditetapkan

c. Ketepatan waktu dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan.

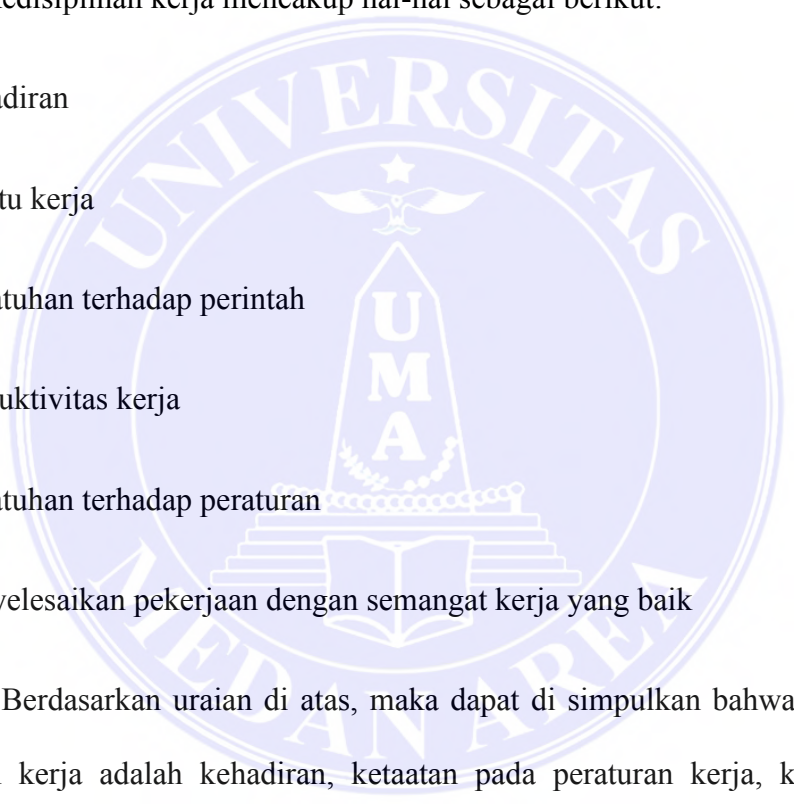
Pegawai yang berdisiplin senantiasa menghargai waktu sehingga membuat bekerja tepat waktu, tahu kapan memulai dan mengakhiri suatu pekerjaan, tahu membedakan kapan waktu istirahat dan kapan waktu bekerja serius, menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan

d. Aspek keteraturan proses dalam menjalankan tugas.

Keteraturan proses menimbulkan kualitas-kualitas pekerjaan yang meliputi perencanaan, pengurutan metode atau tata kerja yang tertib dan teratur. Pegawai yang berdisiplin dalam melaksanakan pekerjaan mengetahui dengan baik urutan perencanaan pekerjaan secara rapi agar dapat bekerja efektif dan produktif.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek disiplin kerja adalah pemahaman terhadap peraturan dan standar organisasi, terdapatnya kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan dan standar organisasi, ketepatan waktu dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan, dan aspek keteraturan proses dalam menjalankan tugas.

Lateiner dan Levinne (dalam Amriany, 2004) diketahui bahwa aspek-aspek kedisiplinan kerja mencakup hal-hal sebagai berikut:

- 
- a. Kehadiran
 - b. Waktu kerja
 - c. Kepatuhan terhadap perintah
 - d. Produktivitas kerja
 - e. Kepatuhan terhadap peraturan
 - f. Menyelesaikan pekerjaan dengan semangat kerja yang baik

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek disiplin kerja adalah kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, bekerja etis, waktu kerja.

4. Indikator-indikator disiplin Kerja

Menurut Hasibuan(2003), pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang karyawan.

- a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan di capai harus jelas dan di tetapkan secara ideal, serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pemimpin harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

c. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa, semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil, kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan agar 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, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

f. Sanksi hukuman

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

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani menindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian, pimpinan akan memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

h. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *Direct Single Relationship*, *Direct Group Relationship*, dan *Cross Relationship* hendaknya berjalan harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana kemanusiaan yang serasi serta memikat, baik secara vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. 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.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat di simpulkan indikator-indikator disiplin kerja adalah tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan.

5. Pelaksanaan Disiplin Kerja

Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama. Dengan kata lain, mereka harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasi, yang ditujukan pada tujuan yang hendak dicapai. Dalam pelaksanaan disiplin kerja, peraturan dan ketetapan perusahaan hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh karyawan. Selain itu, hendaknya peraturan tersebut dikomunikasikan sehingga para karyawan tahu apa yang menjadi larangan dan apa yang tidak (Ranupandoyo & Husnan, 2000).

6. Tujuan dan Manfaat Disiplin dalam Organisasi

Tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku karyawan konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi (Simamora, 2004). Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Ketika suatu aturan dilanggar, efektivitas organisasi berkurang sampai dengan tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran.

Menurut Handoko (2001), berpendapat bahwa pendisiplinan untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan di masa lalu. Sementara itu, sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif yang bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan karyawan yang berbuat salah.

Menurut Bejo(2005), menguraikan bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti :

a. Tujuan umum disiplin kerja. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun hari esok.

b. Tujuan khusus disiplin kerja. Tujuan khusus antara lain :

1. untuk para karyawan menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.

2. dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

3. dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.

4. dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.

5. tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

D. Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas kerja

Disiplin kerja para karyawan sangat penting. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal itu akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya. Seperti juga suatu tingkah laku yang bisa di bentuk melalui kebiasaan. Apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang baik maka produktivitas kerja akan meningkat. Namun, apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang buruk maka produktivitas kerja karyawan juga akan menurun.

Adapun penelitian terdahulu yang melatar belakangi penelitian ini adalah sebagai berikut :

Penelitian Betrik Amelia Cahyaningrum (2018) dari Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta yang berjudul “Hubungan antara Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja pada Karyawan CV. Candi Agung Plywood Temanggung” dengan hasil tidak adahubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Kemudian penelitian Mahardika& Prasetyo (2014) dari Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro, Semarang, yang berjudul “Hubungan Antara Kedisiplinan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Pegawai Kantor Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana (Bppkb) Kabupaten Pati” dengan hasil hubungan yang positif. Dan penelitian dari Riyana Astuti (2016) dari Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta, Jawa Tengah yang berjudul “Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pt.Sinar Niaga Sejahtera RegionalJateng 2” dengan hasil hubungan yang positif.

karyawan akan meningkat. Sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja karyawan, maka produktivitas kerja karyawan akan menurun.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Sugiyono (2009), mengatakan bahwa metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian kuantitatif asosiatif kausal adalah penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih dari beberapa populasi atau sampel dengan teknik pengambilan sampel secara random dan menggunakan instrument penelitian dalam pengumpulan data untuk menguji hipotesis/dugaan yang telah ditetapkan dengan beberapa pertanyaan/angket.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini ada dua, yaitu :

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

C. Definisioperasional variable penelitian

Definisi operasional variabel bertujuan untuk mengarahkan variabel yang digunakan dalam penelitian agar sesuai metode pengukuran yang telah dipersiapkan. Adapun definisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi, norma-norma sosial yang berlaku dan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan.

2. Produktivitas

Produktivitas adalah hasil kerja dari seseorang secara utuh dalam satuan waktu kerja yang dilakukan secara efektif dan mempunyai sikap mental yang semangat untuk melakukan tingkat perbaikan. Pengambilan data menggunakan dokumentasi yang diperoleh dari perusahaan PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina Afdeling I.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2009) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas :obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian Pemanen di Afdeling 1 Adolina PT. Perkebunan Nusantara IV Serdang Bedagai yang berjumlah 30 orang karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari

semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu.

Menurut Sugiyono (2009) “Sampel merupakan bagian dari populasi yang dapat diwakili dari seluruh populasi tersebut. Sugiyono mengemukakan tentang penarikan sampel penelitian, apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua. Berdasarkan pendapat diatas, maka penelitian ini merupakan penelitian populasi yang berjumlah 30 orang karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini ada dua jenis yaitu data intern yang berasal dari perusahaan dan metode skala. Metode skala adalah suatu penelitian yang menggunakan pernyataan-pernyataan yang sudah disiapkan dan disusun sedemikian rupa sehingga calon responden hanya tinggal mengisi atau menandai dengan mudah dan tepat (Hadi,2000). Menurut Hadi (2000), angket adalah hasil yang diperoleh berdasarkan pada laporan tentang diri sendiri (*self raport*) atau setidaknya pada pengetahuan atau keyakinan pribadi tentang diri.

Skala yang digunakan untuk mengungkapkan data-data dalam penelitian adalah hanya Skala Disiplin Kerja yang dikembangkan peneliti berdasarkan aspek-aspek disiplin kerja (Yudiani,2005), yaitu : pemahaman terhadap peraturan dan standar organisasi, terdapatnya kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan dan standar organisasi, ketepatan waktu dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan, dan aspek keteraturan proses dalam menjalankan tugas. Skala angket dalam dalam penelitian ini menggunakan metode skala likert, yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden, dimana responden memilih salah

satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Dengan 4 pilihan jawaban, yakni Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pernyataan skala ini disusun dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Kriteria penilaian jawaban *favourable*, nilai 4 untuk pilihan jawaban Sangat Setuju (SS), nilai 3 untuk pilihan jawaban Setuju (S), nilai 2 untuk pilihan jawaban Tidak Setuju (TS), dan nilai 1 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS). Sedangkan untuk pernyataan *unfavourable*, nilai 1 untuk pilihan jawaban Sangat Setuju (SS), nilai 2 untuk pilihan jawaban Setuju (S), nilai 3 untuk pilihan jawaban Tidak Setuju (TS), dan nilai 4 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), sedangkan data Produktivitas Kerja Karyawan diperoleh dari data dokumentasi perusahaan.

F. 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 tergantung yaitu Produktivitas (Y).

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2009) Pengujian validitas pada penelitian evaluatif ini menggunakan logical validity (validitas logis). Validitas logis untuk sebuah instrumen menunjuk pada kondisi sebuah instrumen yang memenuhi syarat valid berdasarkan hasil penalaran dan

rasional. Instrumen yang diuji validitasnya adalah instrumen komponen konteks, masukan, proses dan hasil. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan teknik uji validitas korelasi product moment yang dikemukakan oleh Pearson. Rumus tersebut adalah:

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

Keterangan:

r_{xy}	= Koefisien korelasi
X	= Skor butir
Y	= Skor total yang diperoleh
N	= Jumlah responden
$\sum X^2$	= Jumlah kuadrat nilai
$X \sum Y^2$	= Jumlah kuadrat nilai Y (Arikunto, 2010)

b. Uji reliabilitas

Reliabilitas alat ukur adalah mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabilitas dapat juga dikatakan kepercayaan, keterandalan, keajegan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya.

Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama dalam diri subjek yang diukur memang belum berubah

(Azwar,2007). Untuk mengetahui reliabilitas alat ukur maka digunakan rumus koefisien alpha sebagai berikut :

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

Keterangan :

- R_{tt} = indeks reliabilitas alat ukur
 1 = konstanta bilangan
 Mk_i = mean kuadrat antar butir
 Mk_s = mean kuadrat antar subjek

2. Metode Analisis Data

Data yang sudah terkumpul akan dianalisis secara statistik dengan menggunakan teknik korelasi *product moment*. Alasan peneliti menggunakan analisis korelasi *product moment* dalam menganalisis data karena dalam penelitian terdapat satu variabel bebas yang ingin dilihat hubungannya dengan satu variabel terikat.

Rumusnya adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

- r_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel X (skor subjek tiap item) dengan variabel Y (total skor subjek dari keseluruhan item)
 $\sum XY$: Jumlah hasil perkalian antara variabel X dan Y

ΣX : Jumlah skor keseluruhan subjek setiap item

ΣY : Jumlah skor keseluruhan item pada subjek

ΣX^2 : Jumlah kwadrat skor X

ΣY^2 : Jumlah kwadrat skor Y

N : Jumlah Subjek

Sebelum dilakukan analisis data dengan teknik analisis *Product Moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data-data penelitian yang meliputi yaitu :

- a. Uji Normalitas Sebaran, yaitu mengetahui apakah data penelitian (disiplin kerja dan produktivitas kerja) telah menyebar secara normal.
- b. Uji Linieritas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran yang berhubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan kesimpulan dari penelitian ini dan pada bagian berikutnya akan dikemukakan saran-saran yang mungkin dapat digunakan bagi para pihak terkait.

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dari pembahasan maka hal-hal yang dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil korelasi *Product Moment* diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan produktivitas.
2. Selanjutnya dengan melihat nilai rata-rata diketahui bahwa Pemanen Afdeling 1 PT.Perkebunan Nusantara IV Adolina memiliki produktivitas dengan nilai rata-rata 29.000 kg sedangkan disiplin kerja dengan nilai rata-rata 60,30.
3. Kemudian berdasarkan perbandingan kedua nilai rata-rata (Mean Hipotetik dan Empirik), maka dapat dinyatakan bahwa produktivitas pada kategori rendah, sebab mean empirik 29.000 kg dan disiplin kerja pada kategori

sedang, sebab hipotetiknya 55 lebih kecil dari pada empirik 60,30 dimana selisihnya kurang dari nilai SD 10,23.

4. Koefisien determinasi disiplin kerja dengan produktivitas ditunjukkan dengan $r^2=0,125$ mengandung arti bahwa disiplin memiliki sumbangan sebesar 12,5% terhadap produktivitas, sedangkan 87,5% sisanya dari faktor lain yang tidak diungkapkan dalam penelitian.

B. Saran

Berdasarkan dari kesimpulan di atas, maka berikut dapat diberikan beberapa saran diantaranya yaitu :

1. Saran Kepada Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan tingkat disiplin kerja karyawan lebih dominan pada kategori sedang diharapkan karyawan untuk lebih meningkatkan disiplin kerja, memperhatikan, dan mematuhi peraturan atau prosedur kerja yang berlaku di perusahaan. Produktivitas dan disiplin kerja adalah dua hal yang sangat penting untuk dimiliki karyawan, maka disarankan kepada karyawan untuk lebih bertanggung jawab dalam pekerjaan dan memandang kesuksesan perusahaan sebagai tanggung jawab bersama guna untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

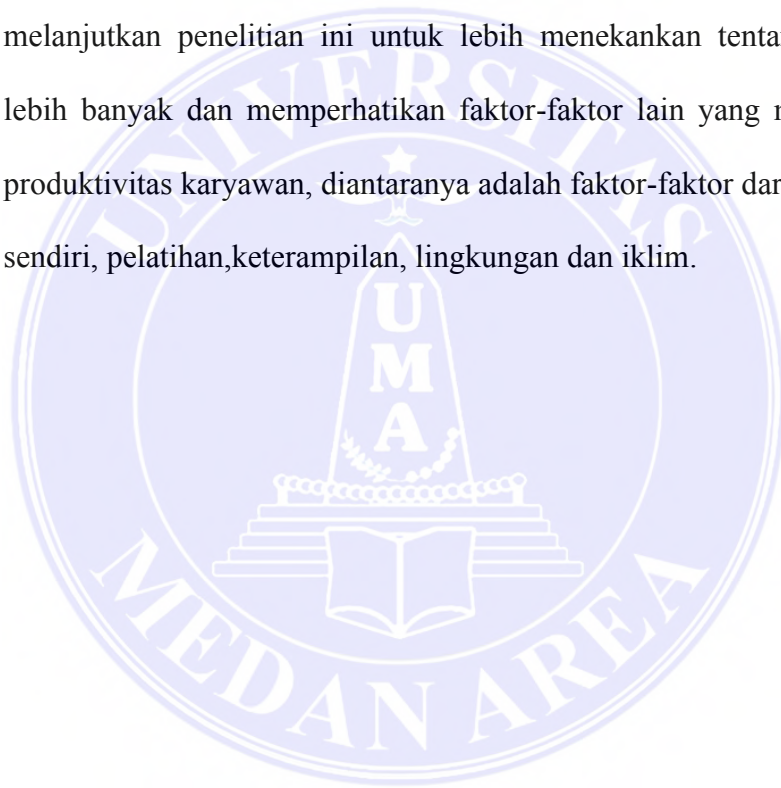
2. Saran Kepada Perusahaan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian ini maka, oleh karena itu perusahaan perlu meninjau kembali dan diharapkan pihak perusahaan mampu memperbaiki penetapan target kerja karena data yang diperoleh dari lapangan tidak ada karyawan yang mampu mencapai produktivitas

kategori tinggi. Ketika terget kerja terlalu tinggi ada kemungkinan karyawan akan merasa terbebani karena target tersebut terlalu menuntut dan diluar kemampuan karyawan.

3. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki kekurangan dan adanya keterbatasan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian ini untuk lebih menekankan tentang teori yang lebih banyak dan memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan, diantaranya adalah faktor-faktor dari karyawan itu sendiri, pelatihan, keterampilan, lingkungan dan iklim.



DAFTAR PUSTAKA

- Amriany. (2004). *Iklim Organisasi Yang Kondusif Meningkatkan Kedisiplinan Kerja*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Astuti, R. T. (2016). Hubungan Antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Karyawan. *Psikologi* , 1-18.
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian*. Jakarta. Rineka Cipta
- Azwar,s. (2007). *Metode Penelitian*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar
- Bejo, S. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Betrik, A. (2018). Hubungan Antara Disiplin Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan CV. Candi Agung Plywood Temanggung. *Jurnal Psikologi* , 1-111.
- Gasperz, V. (2000). *Manajemen Produktivitas Total*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hadi, S. (2000). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Andi Yogyakarta
- Handoko, H. T. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harsiwi, A. (2004). Konflik Kerja Keluarga Dan Kepuasan Kerja Akademisi Wanita, *Jurnal EKOBIS*. 217-229
- Mahardika, N., & Prasetyo, B. (2014). Hubungan Antara Kedisiplinan Kerja dengan Produktivitas Kerja, *Jurnal Psikologi*. 1-10
- Nawawi. H. (1990). *Administrasi Personel Untuk Produktivitas Kerja*. Jakarta. Haji Masagung

- Kussrianto. B. (1990). *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta. Gramedia
- Nugroho, M. A. (2014). Hubungan Antara Kedisiplinan Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Pegawai Kantor Badan Pemerdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana (BPPKB) Kabupaten Pati. *Psikologi* , 1-10.
- Ranftl. (2011). *Tujuh Kunci untuk Produktivitas Tinggi*. Jakarta: Gramedia.
- Ranupandjojo, H. H. (2002). *Manajemen Persoalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivanto. (1987). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Riyana, T.A. (2016). Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan, *Jurnal psikologi*. 2-18
- Sadili. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Samsudin. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayati. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Setyoko , B. (2017). Pengaruh Profitabilitas, Kebijakan Hutang Kepemilikan Majanerial, Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan. *Universitas Muhammadiyah Surakarta*
- Siagian. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Siagian, S. F. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN
- Singodimedjo. (2002). *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan, M. (2005). *Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.

Soediono. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Subri, M. (2003). *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Sujarweni, v. (2014). *Metode Penelitian : Lengkap, Praktis Dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta. Pustaka Baru Press

Sugiyono. (2009). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Suprihanto J. (1998). *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta : BPF E.

Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jember : Mitra Wacana Media.

Taliziduhu, N. (1999). *Pengantar Teori Pengembangan sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Tohardi, A. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.

Washin, George J. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

Wignjosubroto, S. (2006). *Pengantar Teknik dan Manajemen Industri*. Surabaya: Guna Widya.

Yudiani. (2005). Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dan Masa Kerja Dengan Penjualan Adaptif. *Psikologika* , No.19: 58-72 th X.

Astuti, R. T. (2016). Hubungan Antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Karyawan. *Psikologi* , 1-18.



LAMPIRAN



LAMPIRAN A

SKALA DISIPLIN KERJA

DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data-data berikut ini sesuai dengan keadaan diri Bapak/Ibu di perusahaan :

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin : P/L

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Berikut ini saya sajikan beberapa pernyataan ke dalam alat ukur (skala). Bapak/ibu 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/Ibu hanya memilih salah satu pilihan jawaban pada setiap pernyataan dengan cara memberikan tanda ceklis (✓) pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing.

Contoh :

Saya selalu datang ke kantor tepat waktu.

SS	S	TS	STS
	✓		

✓

Tanda ceklis (✓) menunjukkan seseorang itu merasa SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.

SELAMAT BEKERJA

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya mudah memahami peraturan perusahaan				
2	Saya patuh mengikuti peraturan yang berlaku diperusahaan				
3	Saya datang sebelum jam kerja dimulai				
4	Pada saat memulai pekerjaan, terlebih dahulu saya mendengarkan intruksi dari mandor agar sesuai dengan prosedur				
5	Saya mengikuti semua peraturan yang di tetapkan oleh perusahaan				
6	Saat bekerja, saya menggunakan pakaian kerja yang diberikan oleh perusahaan.				
7	Saya istirahat sesuai jadwal yang sudah di tentukan				
8	Sebelum bekerja saya selalu mempersiapkan peralatan kerja				
9	Saya mengikuti breafing setiap pagi				
10	Saya bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang saya lakukan				
11	Saya menyelesaikan target ancak dengan tepat waktu				
12	Saya senang membaca pengumuman peraturan terbaru di kantor				
13	Saya bersedia dikenakan sanksi apabila tidak menaati peraturan perusahaan.				
14	Saya siap memperbaiki jika ada peralatan kerja yang rusak				
15	Saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan				
16	Setelah selesai bekerja saya tidak lupa membereskan peralatan kerja				
17	Semua peraturan perusahaan sulit saya pahami				

18	Saya pernah melanggar aturan yang ditetapkan oleh perusahaan				
19	Hadir tepat waktu bukanlah prioritas saya sebagai karyawan				
20	Saya langsung mengerjakan sebuah pekerjaan tanpa harus mengikuti intruksi dari mandor				
21	Saya terkadang mangkir ketika ada kegiatan breafing				
22	Saya merasa tidak nyaman menggunakan pakaian kerja yang diberikan oleh perusahaan				
23	Hasil pekerjaan saya selalu dikritik oleh mandor				
24	Pada saat bekerja, mencuri waktu untuk istirahat tidak ada salahnya				
25	Saya memakai peralatan tanpa harus memeriksa dan mempersiapkan terlebih dahulu				
26	Saya melakukan pekerjaan tanpa harus mengikuti standar perusahaan				
27	Saya mengabaikan pengumuman peraturan terbaru dikantor				
28	Saya pernah mengabaikan sanksi yang diberikan oleh perusahaan				
29	Saya mengabaikan jika ada peralatan yang rusak				
30	Saya sulit menyelesaikan target ancak sesuai dengan waktu yang ditentukan				
31	Saya tidak pernah merapikan kembali peralatan kerja apabila telah selesai menggunakannya				
32	Saya sering menunda-nunda pekerjaan				



LAMPIRAN B
DATA PENELITIAN

No	No. Butir Aitem Skala Disiplin Kerja																																total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32		
1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	87
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	4	3	3	4	2	3	4	4	100	
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	106	
4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	108	
5	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	108	
6	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	4	2	3	2	2	1	1	2	3	3	2	2	3	2	4	3	79	
7	4	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	4	2	3	2	2	1	1	2	3	3	2	2	3	2	4	3	81	
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	3	4	102	
9	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	106	
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	95	
11	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	2	4	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	91	
12	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	106	
13	4	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	4	2	3	2	2	1	1	2	3	3	2	2	3	2	4	3	81	
14	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	94	
15	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	108	
16	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	95	
17	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	106
18	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	1	3	3	3	3	4	4	3	3	3	107	
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	83
20	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	107	
21	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93	

22	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	1	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	96
23	4	3	3	3	3	2	3	2	2	4	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	3	4	81
24	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	80
25	3	4	3	3	3	2	2	2	2	4	2	2	2	3	3	3	4	2	3	2	2	1	1	2	2	3	3	2	3	2	3	4	82
26	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	4	2	3	2	2	1	1	2	3	3	2	2	3	2	4	3	80
27	4	3	3	3	3	2	3	2	2	4	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	3	4	82
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	92
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	88



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

Document Accepted 11/7/19

Access From (repository.uma.ac.id)



LAMPIRAN C

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Skala Disiplin Kerja Uji I

Scale: Disiplin Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,915	,888	32

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	2,935	2,233	3,333	1,100	1,493	,061	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	90,60	115,490	-,388	.	,922
VAR00002	90,87	113,085	-,265	.	,918
VAR00003	90,70	108,079	,386	.	,914
VAR00004	90,83	107,040	,542	.	,913
VAR00005	90,97	103,482	,701	.	,910
VAR00006	91,03	100,930	,779	.	,908
VAR00007	90,93	103,789	,574	.	,911
VAR00008	90,77	105,289	,500	.	,913
VAR00009	91,20	104,648	,746	.	,910
VAR00010	90,63	109,964	-,157	.	,916
VAR00011	91,07	101,030	,814	.	,908
VAR00012	91,17	112,626	-,102	.	,920
VAR00013	91,00	101,241	,719	.	,909
VAR00014	91,00	111,586	,013	.	,917
VAR00015	90,97	111,551	,035	.	,916
VAR00016	90,67	100,368	,785	.	,908
VAR00017	90,73	111,030	,012	.	,920
VAR00018	91,13	99,292	,837	.	,907
VAR00019	91,03	104,654	,367	.	,915
VAR00020	91,17	98,971	,844	.	,907
VAR00021	91,13	99,913	,856	.	,907
VAR00022	91,33	87,747	,935	.	,903
VAR00023	91,70	100,424	,510	.	,913
VAR00024	91,40	103,421	,779	.	,909
VAR00025	91,13	106,051	,473	.	,913
VAR00026	90,93	108,961	,269	.	,915
VAR00027	91,13	100,740	,730	.	,909
VAR00028	91,07	95,857	,898	.	,905
VAR00029	90,73	103,168	,601	.	,911
VAR00030	91,33	104,782	,656	.	,911
VAR00031	90,80	115,614	-,540	.	,921
VAR00032	90,77	113,426	-,229	.	,919

Skala Disiplin Kerja Uji II

Scale: Disiplin Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,948	,953	22

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	2,871	2,233	3,267	1,033	1,463	,064	22

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00003	57,07	101,237	,395	.	,948
VAR00004	57,20	100,234	,551	.	,947
VAR00005	57,33	96,575	,728	.	,945
VAR00006	57,40	93,972	,813	.	,943
VAR00007	57,30	96,631	,616	.	,946
VAR00008	57,13	98,464	,513	.	,947
VAR00009	57,57	97,495	,804	.	,944
VAR00011	57,43	93,978	,858	.	,943
VAR00013	57,37	94,033	,770	.	,944
VAR00016	57,03	93,551	,808	.	,943
VAR00018	57,50	93,017	,821	.	,943
VAR00019	57,40	98,938	,309	.	,951
VAR00020	57,50	93,224	,871	.	,942
VAR00021	57,50	93,224	,871	.	,942
VAR00022	57,70	81,666	,934	.	,942
VAR00023	58,07	93,789	,515	.	,949
VAR00024	57,77	96,806	,779	.	,944
VAR00025	57,50	99,845	,426	.	,948
VAR00027	57,50	94,328	,721	.	,944
VAR00028	57,43	89,633	,888	.	,941
VAR00029	57,10	97,128	,555	.	,947
VAR00030	57,70	97,597	,710	.	,945



Uji Normalitas

NPar Tests

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Disiplin_Kerja	30	60,30	10,239	45	74
Produktivitas_kerja	30	29,05	7,549	16	48

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Disiplin_Kerja	Produktivitas_kerja
N		30	30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	60,30	29,05
	Std. Deviation	10,239	7,549
Most Extreme Differences	Absolute	,152	,090
	Positive	,152	,090
	Negative	-,152	-,056
Kolmogorov-Smirnov Z		,833	,495
Asymp. Sig. (2-tailed)		,492	,967

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Linearitas

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Produktivitas_kerja *	30	100,0%	0	,0%	30	100,0%
Disiplin_Kerja						

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Produktivitas_kerja *	,354	,125	,804	,646
Disiplin_Kerja				

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas_kerja * Disiplin_Kerja	Between Groups	(Combined)	3,844E10	14	2,746E9	1,955	,105
		Linearity	7,466E9	1	7,466E9	5,318	,036
		Deviation from Linearity	3,097E10	13	2,383E9	1,697	,163
	Within Groups		2,106E10	15	1,404E9		
	Total		5,950E10	29			

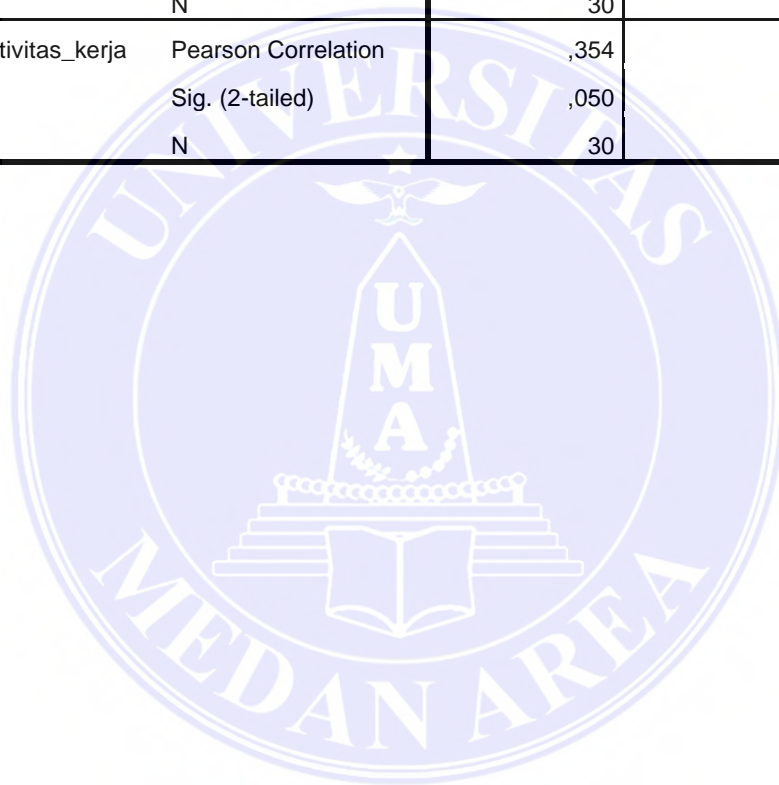


LAMPIRAN E
UJI HIPOTESIS

Uji Korelasi Pearson Product Moment

Correlations

		Correlations	
		Disiplin_Kerja	Produktivitas_k erja
Disiplin_Kerja	Pearson Correlation	1	,354
	Sig. (2-tailed)		,050
	N	30	30
Produktivitas_kerja	Pearson Correlation	,354	1
	Sig. (2-tailed)	,050	
	N	30	30





LAMPIRAN F
SURAT IZIN PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan 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 : 1594/FPSI/01.10/VII/2019
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data

Medan, 4 Juli 2019

Yth, Kepala Bagian Umum PT. Perkebunan Nusantara IV Medan
Di
Tempat

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

Nama : Ngalemisa Br. Saragih
NPM : 15 860 0024
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di Afdeling 1 PT. Perkebunan Nusantara IV Medan Jl. Letjend. Suprpto No. 2 Medan guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan Afdeling 1 PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Adolina*".

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 Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

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


Wakil Dekan Bidang Akademik,
Hainal Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip





PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV
MEDAN - SUMATERA UTARA - INDONESIA

- KANTOR PUSAT: JL. LETJEND SUPRAPTO NO 2 MEDAN
- KANTOR PERWAKILAN JAKARTA

TELP.: (061) 4154666 – FAX.: (061) 4573117
TELP.: (021) 7231662 – FAX.: (021) 7231663

Nomor : 04.11/X/04796/VII/2019
Lamp : -
Hal : IZIN RISET SARJANA

Medan, 11 Juli 2019

Kepada Yth :
WAKIL DEKAN BIDANG AKADEMIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
Jl. Kolam Nomor. 1 Medan Estate
Di – MEDAN

Membalas surat saudara/i nomor 165/FPSI/01.10/VII/2019 tanggal : 17 Juli 2019, Mahasiswa/Siswa/i PSIKOLOGI
Jurusan PSIKOLOGI atas nama :

No	Nama	NPM	Program Studi/Judul
1	NGALEMISA BR SARAGIH	158600024	HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN AFDELING 1 PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV ADOLINA

Diizinkan untuk melakukan RISET di PT Perkebunan Nusantara IV sebagai berikut :

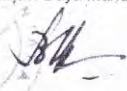
Tempat : KEBUN ADOLINA
Bagian / Bidang : TANAMAN
Terhitung mulai tgl. : 15 Juli 2019 s/d 19 Juli 2019

Sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan disampaikan sebagai berikut :

1. Semua biaya ditanggung oleh siswa/mahasiswa/i yang bersangkutan.
2. Yang bersangkutan harus berperilaku sopan serta mematuhi peraturan/ketentuan yang berlaku di tempat pelaksanaan terutama mengenai kerahasiaan data.
3. Selambat-lambatnya 1 (satu) bulan setelah pelaksanaan diwajibkan mengirimkan 1 bundel laporan kepada Direksi PTPN IV cq Bagian SDM.
4. Laporan tersebut semata-mata dipergunakan untuk kepentingan ilmiah pada Sekolah/Universitas yang bersangkutan.
5. Apabila selama waktu pelaksanaan terjadi kecelakaan baik di dalam/di luar PTPN IV maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab yang bersangkutan.
6. Yang bersangkutan agar melapor ke GM/Manajer/Kepala Bagian yang dituju pada waktu pelaksanaan.
7. Terkait dengan pakaian yang digunakan selama pelaksanaan :
 - a. SMK/SMA/Sederajat agar memakai pakaian seragam sekolah dan sepatu.
 - b. Mahasiswa/i/ sederajat agar memakai kemeja putih, bawahan hitam serta memakai jaket almamater dan sepatu. Kecuali pada hari tertentu menggunakan pakaian sesuai ketentuan yang berlaku di perusahaan.
8. Surat keterangan selesai pelaksanaan praktek kerja lapangan/riset dikeluarkan oleh Bagian/Distrik/Kebun/Pabrik dimana tempat pelaksanaan aktivitas tersebut.
9. Bagi yang melanggar aturan tersebut, maka Perusahaan akan memberikan sanksi berupa dikeluarkan dari program praktek kerja lapangan/riset.

GIM/Manajer/Kepala Bagian yang menerima tembusan surat ini agar dapat membantu segala sesuatunya yang berkaitan dengan keperluan tersebut diatas, serta menjaga kerahasiaan data perusahaan. Demikian disampaikan.

PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV
Bagian Sumber Daya Manusia


Budi Susanto, SE
Kepala Bagian

Tembusan :
- KEBUN ADOLINA TANAMAN
- Mahasiswa/Siswa Ybs
(Email : saragihicha63@gmail.com) / (No.HP : 12345678910)





LAMPIRAN G
DOKUMENTASI DATA PRODUKTIVITAS

DOKUMENTASI DATA PRODUKTIVITAS AFDELING 1 PT. NUSANTARA IV ADOLINA

BULAN JANUARI S/D JUNI 2018

No	Nama	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Rata-rata
1	Tauhit	19.823	26.412	32.057	33.635	33.361	36.110	30.233
2	Kasirin	25.712	28.130	55.678	50.251	68.371	57.622	47.627
3	Prayetno	16.406	28.680	33.514	38.790	38.879	37.486	32.293
4	Sugianto	17.271	30.566	40.135	46.098	56.731	53.308	40.685
5	Suwandi	20.593	28.874	40.218	42.376	55.781	57.254	40.849
6	Agus Sutomo	23.237	25.102	32.450	36.705	41.107	62.913	36.919
7	Sufaruddin	21.760	25.762	27.540	33.241	44.593	47.878	33.462
8	Junaidi	20.328	24.514	31.142	34.572	38.792	47.658	32.834
9	Sahrul	19.380	23.162	27.055	31.523	28.371	66.277	32.628
10	Saryono	30.167	20.929	31.320	37.179	34.806	38.929	32.222
11	Sofyan Lubis	23.369	21.433	17.967	24.462	32.512	30.539	25.047
12	Sudarman	20.922	17.526	23.390	27.544	31.048	22.301	23.789
13	Mulyono	21.241	21.324	36.255	39.330	42.304	52.592	35.508
14	Hadi sahputra	27.405	30.777	41.426	43.216	46.421	46.616	39.310
15	Suryadi	24.887	26.011	29.009	27.594	28.147	38.612	29.043
16	Muhadis	19.742	22.095	32.210	31.862	37.172	38.119	30.200
17	Zainuddin	20.872	22.614	24.554	25.409	29.779	33.888	26.186
18	Harid Suyanto	19.348	25.759	29.579	31.748	31.504	37.314	29.209

19	Mhd. Taufik Akbar	17.297	17.763	4.328	11.315	19.038	26.176	15.986
20	Subandi	21.141	29.910	33.828	28.520	29.901	25.997	28.216
21	Mhd. Tohar	21.569	22.399	32.485	37.962	34.812	38.606	31.306
22	Mhd. Jafri	13.925	23.408	25.377	33.188	34.912	39.809	28.437
23	Suliman	18.988	20.314	26.617	23.421	29.792	20.789	23.320
24	Harianto Tap	9.068	15.673	27.758	20.987	31.315	22.416	21.203
25	Nano Sahputra	10.045	15.876	24.625	20.981	22.445	19.427	18.900
26	Mdh. Sukri	9.896	11.876	21.927	20.856	21.295	21.210	17.843
27	Abdul	10.278	18.892	39.862	25.678	27.049	17.987	23.291
28	Zulham Dani	9.876	20.134	24.258	26.731	27.656	20.761	21.569
29	Syairrudin Lubis	11.200	16.765	22.761	34.621	36.891	17.345	23.264
30	Deni Ari Munandar	10.678	15.890	23.458	21.342	25.624	23.675	20.111
	Jumlah	556.424	678.570	892.783	941.137	1.060.409	1.099.614	871.490

Keterangan :

Target perbulan : 61.000 kg

Kategori :

47.000 – 62.000 kg : Tinggi

31.000 – 46.000 kg : Sedang

15.000 – 30.000 kg : Rendah

