

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN TINGKAT  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. INDOFOOD  
CBP SUKSES MAKMUR TBK. MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Kepada Universitas Medan Area untuk Memenuhi Salah Satu  
Persyaratan dalam Menyelesaikan Program Strata Satu (S1) Psikologi (S.Psi)*

**Oleh :**

**ANGGUN MAHELDA ADETHIA**

**168600363**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**MEDAN**

**2021**

**JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN  
TINGKAT PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PT. INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR TBK.  
MEDAN**

**NAMA : ANGGUN MAHELDA ADETHIA**

**NPM : 16.860.0363**

**BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI**

**MENYETUJUI :**

**Komisi Pembimbing**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Eryanti Novita, S.Psi, M.Psi**

**Findy Suri, S.Psi, M.Psi**

**MENGETAHUI :**

**Ka Bagian**

**Dekan**

**Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi**

**Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog**

**Tanggal Sidang :**

**DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS  
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK  
MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT – SYARAT GUNA  
MEMPEROLEH DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI**

**Pada Tanggal**

**15 Januari 2021**

**MENGESAHKAN  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**DEKAN**

**Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog**

**DEWAN PENGUJI**

**TANDA TANGAN**

- 1. Hasanuddin, Ph.D**
- 2. Drs. Mulia Siregar, M.Psi**
- 3. Eryanti Novita, S.Psi. M.Psi**
- 4. Findy Suri, S.Psi. M.Psi**

## HALAMAN PERNYATAAN

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

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

Medan, 08 Januari 2021

Anggun Mahelda Adethia

## MOTTO

“Memulai dengan penuh Keyakinan,  
Menjalankan dengan penuh Keikhlasan,  
Menyelesaikan dengan penuh Kebahagiaaan.



## ABSTRAK

### HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN TINGKAT PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR TBK. MEDAN

ANGGUN MAHELDA ADETHIA  
168600363

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan tingkat produktivitas kerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Medan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Medan. Adapun jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 44 karyawan dari populasi sebanyak 222 karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan skala disiplin kerja yang disusun oleh peneliti dan untuk produktivitas kerja menggunakan metode dokumentasi dari penilaian evaluasi akhir tahunan yang mengacu pada KPI yang diperoleh dari perusahaan. Dari kedua metode diatas diperoleh nilai reliabilitas penelitian ini sebesar  $\alpha = 0,921$  untuk skala disiplin kerja dengan jumlah item yang valid sebanyak 39 item. Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien korelasi  $r_{xy}$  0,406 dengan signifikansi  $p = 0,006$  berarti  $p < 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti yaitu terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan tingkat produktivitas kerja pada karyawan dapat diterima. Nilai koefisien korelasi positif menunjukkan bahwa arah hubungan kedua variabel adalah positif, artinya semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah produktivitas kerja pada karyawan. Disiplin kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 16,5% pada produktivitas kerja dan 83,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci :** Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja, Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Medan

## ABSTRACT

### **THE CORRELATION BETWEEN WORK DISCIPLINE AND EMPLOYEE PRODUCTIVITY LEVELS OF PT. INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR TBK. MEDAN**

**ANGGUN MAHELDA ADETHIA**  
**168600363**

*This study aims to determine the correlation between work discipline and work productivity levels of employees of PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Medan. The sample in this study were employees of PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Medan. The number of samples in this study were 44 employees from a population of 222 employees. The data was collected by distributing the work discipline scale compiled by the researcher and for work productivity using the documentation method of the final annual evaluation which refers to the KPIs obtained from the company. From the two methods above, the reliability value of this study is  $\alpha = 0.921$  for the work discipline scale with 39 valid items. The results of this study indicate the rxy correlation coefficient of 0.406 with a significance of  $p = 0.006$  meaning  $p < 0.05$ . These results indicate that the hypothesis proposed by the researcher, namely that there is a positive relationship between work discipline and the level of work productivity of employees, is acceptable. The positive correlation coefficient value shows that the direction of the relationship between the two variables is positive, meaning that the lower the work discipline, the lower the work productivity of the employees. Work discipline provides an effective contribution of 16.5% to work productivity and 83.5% is influenced by other factors not examined in this study.*

**Keywords :** *Work Discipline, Work Productivity, Employees of PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Medan*

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur saya panjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan banyak nikmat dan karunia-Nya kepada kita semua sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini guna melengkapi tugas-tugas dan merupakan syarat untuk meraih gelar Sarjana/Strata-1 (S1) di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Adapun judul yang diajukan sehubungan dengan penyusunan skripsi ini adalah **“Hubungan Disiplin Kerja Dengan Tingkat Produktivitas Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Medan”**.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis telah banyak menerima bantuan dari berbagai pihak, baik berupa dorongan, semangat maupun pengertian yang diberikan kepada penulis selama ini. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr. Hj. Risyidah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog Selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Laili Alfita, S.psi, MM, M.Psi, Psikolog selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku Ketua Bidang Psikologi Industri & Organisasi.
6. Ibu Eryanti Novita, S.psi, M.Psi, Psikolog selaku Pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan arahan dan bimbingan dengan penuh kesabaran dalam penyusunan skripsi ini.

7. Ibu Findy Suri, S.Psi, M.Psi selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan arahan dan bimbingan dengan penuh kesabaran dalam penyusunan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah banyak membantu dan memberikan banyak ilmu yang bermanfaat dari awal perkuliahan hingga sekarang ini.
9. Seluruh Staf Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah membantu penulis.
10. Pemilik IR Supervisor dan seluruh karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Medan yang sudah memberikan izin dan bersedia untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.
11. Orang tua tercinta, Ayahanda Mujariono dan Ibunda Suwarni yang telah senantiasa mendoakan serta memberikan perhatian penuh, kasih sayang dan dukungan moril serta material kepada penulis dalam pendidikan dan penyelesaian skripsi ini.
12. Kedua kakak perempuan saya yaitu Anggi Retno Adethia, S.Pd dan Kismi Asih Adethia, S.Keb, M.Tr.Keb yang telah memberi dukungan moril dan semangat kepada penulis selama ini.
13. Kedua Abang Saya yaitu Bripta Kusdiawan dan Bripta Abdul Azis Lubis yang sudah banyak memberikan dukungan moril dan semangat kepada penulis selama ini.
14. Muhammad Abdy Prasetyo, S.STP yang sudah menjadi pendengar setia penulis dan selalu memberikan dukungan moril dan semangat kepada penulis selama ini.

15. Sahabat-sahabat saya dikampus Tiara Alberti, Syakilla Assyfa, Anggi Khairani dan Framana Tarigan terimakasih atas 4 tahun ini telah mengukir cerita, selalu ada disaat apapun, selalu mendengar keluh kesah penulis, memberikan dukungan dan masukan kepada penulis dan memberikan sandaran dalam setiap masalah.
16. Sahabat-sahabat saya sejak SMP Muhammad Fahreza, Nova Adelia, Fahmi Triawan Lubis, Siska Dewi Siregar, Sultan Habib Gifari, Hary Hidayah Purba, dan Herwina Sundari yang telah banyak memberikan dukungan dan semangat kepada penulis selama ini.
17. Teman-teman seperjuangan Fakultas Psikologi stambuk 2016 terkhusus kelas Psikologi Reg-B2 yang selalu memberikan informasi dan membantu penulis serta mendukung penulis selama proses penyelesaian skripsi ini.
18. Dan yang terakhir kepada seluruh pihak yang ikut membantu dan selalu mendukung selama penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari harapan kesempurnaan, karena masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan kemampuan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang sifatnya membangun selalu penulis nantikan dari pihak manapun. Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih dan semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Amin.

Medan, 12 September 2020  
peneliti

Anggun Mahelda Adethia  
168600363

## DAFTAR ISI

|                                                                         |               |
|-------------------------------------------------------------------------|---------------|
| <b>ABSTRAK .....</b>                                                    | <b>vi</b>     |
| <b>ABSTRACT .....</b>                                                   | <b>vii</b>    |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                                              | <b>viii</b>   |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                                                  | <b>xi</b>     |
| <b>DAFTAR TABEL.....</b>                                                | <b>xiii</b>   |
| <b>DAFTAR IAMPARAN.....</b>                                             | <b>vi</b>     |
| <br><b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>                                      | <br><b>1</b>  |
| A. Latar Belakang Masalah.....                                          | 1             |
| B. Identifikasi Masalah.....                                            | 6             |
| C. Batasan Masalah.....                                                 | 6             |
| D. Rumusan Masalah .....                                                | 7             |
| E. Tujuan Penelitian .....                                              | 7             |
| F. Manfaat Penelitian .....                                             | 7             |
| <br><b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>                                 | <br><b>9</b>  |
| A. Produktivitas Kerja.....                                             | 9             |
| 1. Pengertian Produktivitas Kerja .....                                 | 9             |
| 2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja .....            | 10            |
| 3. Aspek Produktivitas Kerja .....                                      | 14            |
| 4. Indikator Produktivitas Kerja .....                                  | 15            |
| 5. Pengukuran Produktivitas Kerja .....                                 | 16            |
| B. Kedisiplinan Kerja .....                                             | 17            |
| 1. Pengertian Kedisiplinana Kerja.....                                  | 17            |
| 2. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....                        | 18            |
| 3. Aspek-Aspek Disiplin Kerja .....                                     | 23            |
| 4. Pendekatan Disiplin Kerja.....                                       | 24            |
| 5. Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....                                      | 26            |
| 6. Prinsip Disiplin Kerja.....                                          | 27            |
| 7. Indikator Disiplin Kerja .....                                       | 29            |
| 8. Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja.....                   | 32            |
| C. Hubungan Antara Kedisiplinan Kerja Dengan Tingkat Produktivitas..... | 33            |
| D. Kerangka Konseptual .....                                            | 34            |
| E. Hipotesis.....                                                       | 35            |
| <br><b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>                          | <br><b>36</b> |
| A. Tipe Penelitian.....                                                 | 36            |
| B. Identifikasi Variabel Penelitian.....                                | 36            |
| C. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....                       | 36            |
| D. Subjek Penelitian.....                                               | 37            |
| 1. Populasi .....                                                       | 37            |
| 2. Sampel.....                                                          | 38            |
| E. Teknik Pengumpulan Data .....                                        | 38            |
| 1. Uji Validitas .....                                                  | 42            |
| 2. Uji Reabilitas.....                                                  | 43            |
| F. Analisa Data.....                                                    | 43            |

|                                                           |           |
|-----------------------------------------------------------|-----------|
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>        | <b>45</b> |
| A. Orientasi Kancanah Peneliti.....                       | 45        |
| B. Persiapan Penelitian .....                             | 47        |
| 1. Persiapan Administrasi.....                            | 47        |
| 2. Persiapan Alat Ukur Penelitian .....                   | 47        |
| 3. Uji Coba Alat Ukur .....                               | 49        |
| C. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....               | 50        |
| 1. Skala Disiplin Kerja .....                             | 50        |
| D. Pelaksanaan Penelitian .....                           | 51        |
| E. Analisis Data dan Hasil penelitian .....               | 52        |
| 1. Uji Asumsi .....                                       | 52        |
| 2. Hasil Analisa Korelasi Product Moment .....            | 54        |
| 3. Hasil Perhitungan Mean Hipotesis dan Mean Empirik..... | 55        |
| F. Pembahasan.....                                        | 57        |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>                   | <b>61</b> |
| A. Simpulan .....                                         | 61        |
| B. Saran.....                                             | 62        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                               | <b>64</b> |

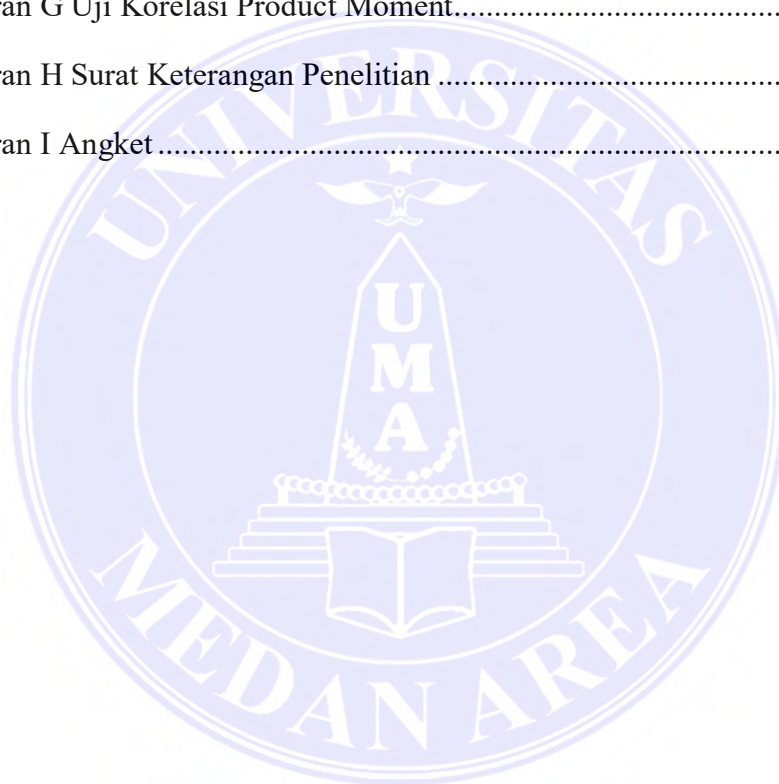
## DAFTAR TABEL

|                                                                    |    |
|--------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 3.1 Distribusi Skala Disiplin Kerja Sebelum Penelitian ..... | 48 |
| Tabel 3.2 Distribusi Skala Disiplin Kerja Setelah penelitian.....  | 51 |
| Tabel 3.3 Rangkuman Hasil Uji Normalitas Sebaran .....             | 53 |
| Tabel 3.4 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas Hubungan..... | 54 |
| Tabel 3.5 Rangkuman Hasil Analisis Product Moment.....             | 55 |
| Tabel 3.6 Hasil Perhitungan Mean Hipotik dan Mean Empirik.....     | 56 |



## DAFTAR LAMPIRAN

|                                                                  |  |
|------------------------------------------------------------------|--|
| Lampiran A Alat Ukur Penelitian .....                            |  |
| Lampiran B Sebaran Data Disiplin Kerja .....                     |  |
| Lampiran C Validitas dan Reliabilitas Skala Disiplin kerja ..... |  |
| Lampiran D Daftar List Kriteria Pekerja Tahun 2019 .....         |  |
| Lampiran E Uji Normalitas .....                                  |  |
| Lampiran F Uji Linieritas .....                                  |  |
| Lampiran G Uji Korelasi Product Moment .....                     |  |
| Lampiran H Surat Keterangan Penelitian .....                     |  |
| Lampiran I Angket .....                                          |  |



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan industri saat ini mulai berkembang dengan pesat, persaingan disegala aspek semakin ketat. Para pemimpin harus dapat mencari solusi dalam menghadapi berbagai hambatan dan masalah yang akan muncul agar suatu organisasi dapat berkembang dalam proses operasinya. Ada banyak faktor yang membuat suatu organisasi dapat berkembang yaitu : alam, modal, tenaga kerja dan keahlian. Keempat faktor tersebut saling terkait dan tidak berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung demi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Tetapi dari keempat faktor tersebut, faktor tenaga kerja atau manusialah yang terpenting karena manusia merupakan penggerak segala aktivitas yang ada pada organisasi. Titik berat pengelolaan sebuah organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu pegawai ataupun karyawan.

Sumber Daya Manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan yang tak lain berperan sangat penting dalam stabilitas kehidupan perusahaan itu sendiri. Hal ini disebabkan oleh Sumber Daya Manusia yang melaksanakan, yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompeten maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya (Samsudin, 2006). Oleh karena itu, banyak perusahaan yang mengatakan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan *asset* yang harus

diperhatikan, dipertahankan serta ditingkatkan kualitas kerjanya.

Perusahaan harus menjaga peranan tenaga kerja dan berusaha meningkatkan produktivitas tenaga kerja yang tentunya disesuaikan dengan kondisi perusahaan, sehingga produktivitas tenaga kerja tetap terjaga dan peluang untuk selalu meningkatkan produktivitas dapat tercapai dengan baik. Sumber Daya Manusia dikatakan produktif, apabila mempunyai produktivitas kerja yang tinggi serta dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara tepat waktu.

Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan (Fitrianto, 2012). Hasibuan (2005) mendefinisikan produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, di mana outputnya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik.

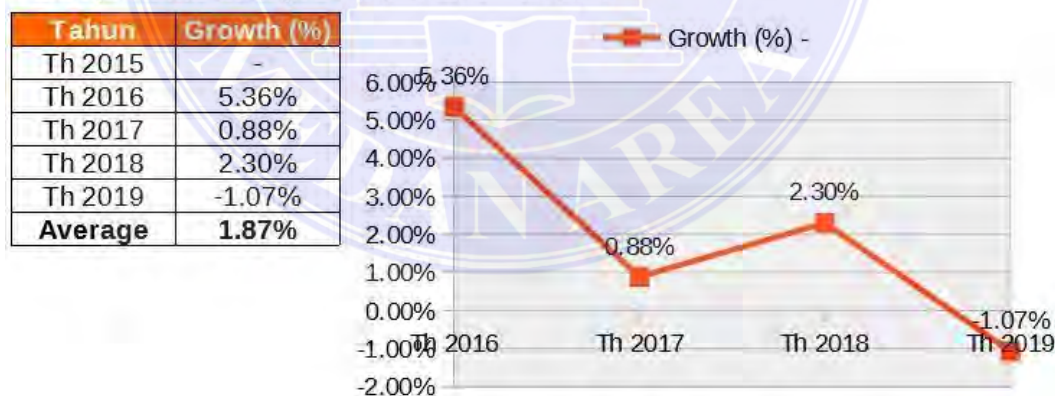
Tingkat produktivitas kerja yang bagus oleh karyawan akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produksi serta kegiatan operasional baik disaat sekarang ini maupun dimasa yang akan datang. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen, hubungan industrial, tingkat penghasilan, kesehatan, jaminan sosial dan lingkungan kerja. (Sedarmayanti, 2001). Apabila faktor-faktor tersebut diperhatikan maka karyawan akan lebih merasa sebagai satu bagian dari perusahaan, sehingga akan lebih semangat dan produktivitas karyawan akan lebih baik (Kanzunnudin, 2006).

Produktivitas bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja yang sebanyak-banyaknya melainkan kualitas kerja juga penting diperhatikan.

Produktivitas individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya atau produktivitas individu adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau kinerjanya.

Hal ini juga berlaku bagi karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Bagaimana karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan kualitas kerja yang optimal serta dapat mencapai produktivitas kerja yang setinggi-tingginya. Oleh karena itu maka setiap perusahaan perlu memperhatikan produktivitas kerja karyawannya. Namun berdasarkan pra survei yang dilakukan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Medan masih berada pada ketidakstabilan dan penurunan produktivitas. Hal ini dapat dilihat dari naik turunnya pencapaian produksi pada setiap tahunnya. Pencatatan ini dimulai pada 5 tahun terakhir. Untuk lebih jelasnya ketidakstabilan produktivitas bisa dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel pertumbuhan produksi 5 tahun terakhir**



Dari data tabel diatas dilihat bahwa produksi pada tahun 2016 mencapai 5,36%, selanjutnya tahun 2017 mengalami penurunan yaitu 0,88%. Ditahun 2018 mengalami kenaikan 2,30% dan pada tahun 2019 merosot turun yaitu - 1,07%. Dari data diatas dapat terlihat bahwa telah terjadi ketidakstabilan dan penurunan produksi pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Medan.

Ketidakstabilan tersebut memiliki dampak yang buruk untuk perusahaan yaitu perusahaan dianggap menghasilkan kualitas produk yang tidak kompetitif (baik dari segi harga, tampilan, dan isinya).

Berikut kutipan wawancara yang dilakukan pada tanggal 03 Desember 2019 dengan salah satu tenaga kerja di department produksi PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk yang bertugas sebagai pengawas.

Berikut hasil wawancara :

*“Produksi kalau tidak tercapai ya karena faktor mesin dan orangnya sih dek. Biasanya terdapat trouble pada mesin, dan faktor orangnya banyak yang lalai, terutama pada tenaga kerja baru. Mereka sering lupa sehingga membuat trouble pada mesin dan berakibat tidak tercapainya target produksi.”*

*“Nah biasanya juga banyak kejadian nih, di mesin itu kan terdapat waktu dek, waktu belum mau habis nih terus tentunya pasti kan ada lost control, lihat waktu sudah mau habis dicepatin ajalah. Pada hal di cepatin 5 menit saja sudah mengurangi hasil. Waktu itu penting disini, banyak tukang yang berpikiran halah 5 menit aja tanggung gak ada orang yang lihat kok, rupanya gara-gara 5 menit sudah hilang beberapa output, biasanya anak-anak baru atau kontrak yang tua-tua disini sudah memiliki kesadaran sendiri.”*

Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan dokumentasi yang diperoleh dari PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Medan. Permasalahan yang peneliti temukan yaitu terjadinya ketidakstabilan dan penurunan produktivitas pada 5 tahun terakhir yang disebabkan oleh faktor disiplin kerja. Perusahaan ini setiap tahunnya banyak merekrut tenaga kerja baru. Pada 5 tahun terakhir ini PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Medan sudah merekrut tenaga kerja sebanyak 222 orang dengan masa kerja 0-5 tahun. Mereka banyak melakukan kecurangan pada saat mesin beroperasi dan melakukan kelalaian sehingga membuat *trouble* pada mesin dan berakibat tidak tercapainya produktivitas.

Salah satu faktor yang mampu meningkatkan produktivitas secara drastis adalah disiplin karyawan (hanafi et al, 2010). Dan kedisiplinan juga merupakan

salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam Sumber Daya Manusia. Menurut Hasibuan (2013), kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Tercapainya tujuan perusahaan yang efektif dan efisien tidak terlepas dari disiplin kerja karyawan yang harus diperhatikan oleh perusahaan (Wartana, 2011).

Dengan adanya kedisiplinan maka diharapkan semua pekerjaan akan berjalan efektif. Tingginya tingkat kedisiplinan akan menciptakan semangat kerja yang tinggi. Kualitas dan kuantitas pekerjaan akan semakin baik dan akan selesai tepat pada waktunya. Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan memiliki disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna baik bagi perusahaan maupun karyawan. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi tingkat produktivitas kerja dan akan berpengaruh terhadap lebih cepat tercapainya tujuan perusahaan. Jika semakin rendah tingkat kedisiplinan karyawan maka akan semakin rendah produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Hal tersebut akan berpengaruh terhadap lambatnya pencapaian tujuan perusahaan yang akan merugikan perusahaan tersebut dan karyawan itu sendiri.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ananta & Adnyani (2016) pada karyawan Villa Mahapala dalam penelitian sebanyak 56 orang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ruauw, Lengkong & Mandey (2015) pada semua Pegawai Negeri Sipil di kantor Kelurahan Tingkulu Kec. Wanea Manado membuktikan bahwa disiplin kerja

pegawai berpengaruh dan punya korelasi yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Maka dalam hal ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Disiplin Kerja Dengan Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Medan”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, produktivitas kerja merupakan perbandingan antara output dengan input, di mana outputnya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. Produktivitas juga dapat digunakan sebagai tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan dalam menghasilkan barang atau jasa. Produktivitas kerja memiliki banyak faktor yang mempengaruhinya diantaranya adalah pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, budaya, etika kerja, manajemen, tingkat penghasilan, kesempatan berprestasi, beban pekerjaan, budaya organisasi dan teknologi.

Disiplin kerja sangat penting untuk dimiliki karyawan dan perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja karyawan agar produktivitas kerja terus tercapai. Maka dalam penelitian ini diidentifikasi permasalahan yang akan diteliti adalah hubungan disiplin kerja terhadap tingkat produktivitas kerja.

## **C. Batasan Masalah**

Ada banyak faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan, maka peneliti hanya membatasi meneliti tentang hubungan disiplin kerja dengan tingkat produktivitas kerja karyawan di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Medan.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas maka rumusan masalah yang dapat di ambil untuk penelitian ini adalah “Apakah Ada Hubungan Disiplin Kerja Dengan Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Medan?”

#### **E. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan disiplin kerja dengan tingkat produktivitas kerja karyawan di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Medan.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis, sebagai berikut :

##### **1. Manfaat teoritis**

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat teoritis yaitu dapat menyumbang wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi berkaitan dengan produktivitas kerja dan disiplin kerja. Serta untuk memberikan landasan bagi para peneliti lain dalam melakukan penelitian lain yang sejenis.

##### **2. Manfaat praktis**

###### **a. Manfaat bagi perusahaan**

Diharapkan hasil penelitian ini menjadi bahan evaluasi perusahaan terkait dengan tingkat disiplin kerja para karyawan.

b. Manfaat bagi Penulis

Memiliki manfaat bagi penulis yaitu penulis dapat mempraktekan pengetahuan yang diperoleh selama kuliah dan dapat menambah, memperluas wawasan dan pengetahuan penulis dalam penulisan karya ilmiah (skripsi) terkait masalah yang diteliti, serta merupakan tugas akhir bagi peneliti untuk mendapatkan gelar sarjana.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Produktivitas Kerja

##### 1. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2013) produktivitas adalah hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas merupakan ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.

Triton (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*).

Kemudian Hasibuan (2005) mendefinisikan produktivitas kerja adalah perbandingan antara *output* dan *input*, dimana *output*-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. Jika produktivitas naik hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Menurut Kusnendi (2003), konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas dalam hubungannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini, esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang

selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Sementara itu, menurut Kusnendi (2003), ditinjau dari dimensi keorganisasian konsep produktivitas secara keseluruhan merupakan dimensi lain dari upaya mencapai kualitas dan kuantitas suatu proses kegiatan berkenaan dengan bahasan ilmu ekonomi. Oleh karena itu, selalu berorientasi pada bagaimana berpikir dan bertindak untuk mendayagunakan sumber masukan agar mendapat keluaran yang optimum. Dengan demikian, konsep produktivitas dalam pandangan ini selalu ditempatkan pada kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*).

Dari berbagai pendapat tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

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

Menurut Anoraga (2005), ada 10 faktor yang sangat diinginkan karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja, yaitu : (1) pekerjaan yang menarik, (2) upah yang baik, (3) keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, (4) etos kerja,

(5) lingkungan atau sarana kerja yang baik, (6) promosi dan perkembangan diri sejalan dengan perkembangan perusahaan, (7) merasa terlibat dalam perkembangan-perkembangan organisasi, (8) pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan organisasi, (9) kesetiaan pimpinan pada diri karyawan, (10) serta disiplin kerja yang keras.

Menurut Sulistyani dan Rosidah (2003), ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas suatu insan, antara lain :

### 1. *Knowledge*

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

### 2. *Skill*

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

### 3. *Abilities*

*Abilities* (kemampuan) terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan. Pengetahuan dan keterampilan, termasuk faktor pementuk kemampuan. Dengan demikian, apabila seseorang mempunyai

pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki *ability* yang tinggi pula.

#### 4. *Attitude*

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

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2001) diantaranya adalah :

##### 1. Sikap mental, berupa :

- a. Motivasi kerja
- b. Disiplin kerja
- c. Etika kerja

##### 2. 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.

##### 3. 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.

##### 4. Manajemen

Pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan sistem yang

diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola atau memimpin serta mengendalikan staf atau bawahannya.

#### 5. Hubungan industrial

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

#### 6. Tingkat penghasilan

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

#### 7. Masa Kerja

Tenaga kerja yang mempunyai masa kerja yang cukup lama akan lebih terampil dan berpengalaman didalam pekerjaannya sehingga hasilnya akan lebih baik.

#### 8. 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.

#### 9. Jaminan sosial

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

#### 10. 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.

Dari berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan kondisi utama karyawan semakin penting dan menentukan tingkat produktivitas karyawan yaitu pendidikan dan pelatihan (pengetahuan), motivasi, disiplin, keterampilan, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, serta penguasaan peralatan. Dengan demikian diharapkan karyawan semakin semangat dalam bekerja, dan akhirnya dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi, dan produktivitas kerja.

### **3. Aspek Produktivitas Kerja**

Menurut Putti, dalam Suparno (2015) terdapat dua aspek dalam produktivitas kerja yaitu :

#### **1. Efisiensi**

Tingkat efisiensi dalam memproduksi barang atau jasa dicerminkan sebagai cara pemanfaatan yang baik terhadap sumber-sumber dalam proses memproduksi barang atau jasa. Melalui perbaikan cara kerja, pemborosan waktu, tenaga, dan berbagai input yang lainnya bisa maksimal (Sinungan, 2009).

#### **2. Efektivitas**

Konsep efektivitas dilihat dari sejauh mana tingkatan tertentu yang sudah diperoleh dianggap sebagai pencapaian sasaran yang baik atau tidak. Jika tujuan atau kebijakan suatu perusahaan tersebut dirumuskan, diukur, dan dipenuhi. Maka efektivitasnya dianggap cukup baik dan tingkat pencapaian tujuan dapat dinyatakan sebagai suatu pemenuhan tujuan yang lengkap

(Sinungan, 2009).

Dapat disimpulkan dalam produktivitas terdapat dua aspek penting yaitu efisiensi dan efektivitas yang membantu memahami tentang produktivitas terhadap kondisi-kondisi tertentu secara cepat.

#### **4. Indikator Produktivitas Kerja**

Menurut Simamora (2004), bila suatu organisasi mengabaikan pengembangan sumber daya manusia, akan berakibat pada turunnya semangat kerja dan produktivitas pegawai. Adapun indikator produktivitas kerja yang akan timbul tersebut adalah sebagai berikut :

##### **1. Tingkat absensi tinggi**

Tinggi rendahnya tingkat absensi dari pegawai yang ada akan langsung berpengaruh terhadap produktivitas, karena pegawai yang tidak masuk kerja tidak akan produktif. Dengan demikian, hasil produksinya rendah. Akibatnya, target produksi yang telah ditetapkan tidak tercapai.

##### **2. Tingkat perolehan hasil**

Telah dijelaskan sebelumnya bahwa produktivitas adalah kemampuan seseorang dalam menghasilkan barang atau jasa. Berdasarkan dari pendapat tersebut, dengan adanya produktivitas kerja pegawai yang rendah, otomatis hasil produksi barang atau jasa akan menurun, sehingga target produksi tidak tercapai.

##### **3. Kualitas yang dihasilkan**

Dalam kegiatan menghasilkan produk, perusahaan berusaha agar produk tersebut mempunyai kualitas yang baik. Sebab, apabila produk yang dihasilkan kurang baik, produktivitas karyawan pun akan menurun.

#### 4. Tingkat kesalahan

Salah satu penyebab dari turunnya produktivitas pegawai dalam menghasilkan produk adalah tingkat kesalahan. Sebab, apabila tingkat kesalahan tinggi, produktivitas akan rendah.

#### 5. Waktu yang dibutuhkan

Kegiatan proses produksi memerlukan waktu yang cukup. Sebab, apabila waktu yang diberikan untuk menghasilkan produk kurang, yang dihasilkan juga sedikit, sehingga target produksi tidak tercapai.

Dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator dalam produktivitas adalah tingkat absensi tinggi, tingkat perolehan hasil, kualitas yang dihasilkan, tingkat kesalahan dan waktu yang dibutuhkan.

### 5. Pengukuran Produktivitas Kerja

Menurut Henry Simamora (2004) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi :

#### 1. Kuantitas kerja

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

#### 2. Kualitas kerja

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

#### 3. Ketetapan waktu kerja

Merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang

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

Pengukuran produktivitas kerja ini mempunyai peran penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari para karyawan, sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan. Selain itu, pengukuran produktivitas juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi para manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa pengukuran produktivitas kerja adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu kerja.

## **B. Kedisiplinan Kerja**

### **1. Pengertian Kedisiplinan Kerja**

Menurut Hasibuan (2009) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Seseorang akan bersedia menaati semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Disiplin diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2009), disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok, atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma, dan kaidah yang berlaku. Disiplin kerja adalah sikap dan tingkah laku

yang menunjukkan ketaatan pegawai terhadap peraturan organisasi.

Veithzal Riva'I (2004) ia menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manager untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Dan menurut pendapat Sutrisno (2009) disiplin merupakan sikap hormat yang ada dalam diri karyawan, yang membuat ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela patuh terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Sedangkan menurut Malayu S.P. Hasibuan (2003) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Dari uraian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan. Dan merupakan alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya dengan disiplin yang tinggi, para karyawan akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

## **2. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno 2011), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

### **1. Besar kecilnya pemberian kompensasi**

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa

mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah 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 mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin keluar.

Namun demikian, pemberian kompensasi yang memadai belum tentu pula menjamin tegaknya disiplin. Karena pemberian kompensasi hanyalah merupakan salah satu cara meredam kegelisahan para karyawan, di samping banyak lagi hal-hal yang di luar kompensasi yang harus mendukung tegaknya disiplin kerja perusahaan. Realitanya dalam praktik lapangan, memang dengan pemberian kompensasi yang mencukupi, sedikit banyak akan membantu karyawan untuk bekerja tenang, karena dengan menerima kompensasi yang wajar kebutuhan primer mereka akan dapat terpenuhi.

## 2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08.00, maka si pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam

perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para karyawan. Para bawahan akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari. Apa pun yang dibuat pimpinannya. Oleh sebab itu, bila seseorang pemimpin menginginkan tegaknya disiplin dalam perusahaan, maka ia harus lebih dulu mempraktikkan, supaya dapat diikuti dengan baik oleh para karyawan lainnya.

3. 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.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian, maka semua karyawan akan benar-benar terhindar dari sikap sembrono, asal jadi seenaknya sendiri dalam perusahaan. Sebaliknya, bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan, walaupun sudah terang-terangan karyawan tersebut melanggar disiplin,

tetapi tidak ditegur/dihukum, maka akan berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan. Para karyawan akan berkata: “Untuk apa disiplin, sedangkan orang yang melanggar disiplin saja tidak pernah dikenakan sanksi.”

#### 5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apapun juga. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Mungkin untuk sebagian karyawan yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan seperti ini tidak perlu, tetapi bagi karyawan lainnya, tegaknya disiplin masih perlu agar dilaksanakan, agar mereka tidak berbuat semaunya dalam perusahaan.

#### 6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga

mempunyai jarak dekat dalam artian jarak batin. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a. Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Dengan uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, dan diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

### 3. Aspek-Aspek Disiplin Kerja

Menurut Harahap (2011), aspek-aspek disiplin kerja adalah :

#### 1. Aspek pemahaman terhadap peraturan

Sebelum mematuhi peraturan perlu diketahui apakah karyawan sudah memahami peraturan perusahaan dengan jelas. Seorang pegawai menunjukkan disiplin yang baik bila perilakunya menunjukkan usaha-usaha untuk memahami dengan jelas peraturan perusahaan, seperti karyawan yang dengan rajin mengikuti briefing, membaca pengumuman atau menanyakan ketidakjelasan suatu peraturan.

#### 2. Aspek kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan

Pegawai mempunyai disiplin tinggi jika tidak mempunyai catatan pelanggaran selama kerjanya, menaati suatu peraturan tanpa ada paksaan dan sukarela serta dapat menyesuaikan diri dengan aturan organisasi yang telah ditetapkan.

#### 3. Aspek ketepatan waktu dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan

Pegawai yang disiplin senantiasa menghargai waktu sehingga bekerja dengan tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

#### 4. Aspek keteraturan proses dalam menjalankan tugas

Ketentuan proses menimbulkan kualitas pekerjaan yang meliputi perencanaan, pengurutan metode, atau tata kerja yang tertib dan teratur.

Pegawai yang disiplin dalam melaksanakan pekerjaan mengetahui dengan baik urutan dan perencanaan pekerjaan agar dapat bekerja secara efektif dan produktif.

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

1. Produktivitas kerja

Produktivitas kerja yaitu menghasilkan lebih banyak dan berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama.

2. Pemakaian seragam

Sikap karyawan terutama lingkungan organisasi menerima seragam kerja setiap dua tahun sekali (Anggraeni, 2008)

Berdasarkan beberapa uraian tersebut, dapat disimpulkan aspek-aspek disiplin kerja antara lain pemahaman terhadap peraturan, kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan, ketepatan waktu dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan, keteraturan proses dalam menjalankan tugas, kehadiran, waktu kerja, pemakaian seragam dan produktivitas kerja.

4. Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005), ada tiga macam pendekatan dalam disiplin kerja yaitu dilaksanakan dalam suatu organisasi atau lembaga yaitu disiplin modern, tradisi, dan bertujuan.

1. Pendekatan Disiplin Modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini memiliki beberapa asumsi, yaitu:

- a. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- b. Melindungi tuduhan yang benar diteruskan pada proses hukum yang

berlaku.

- c. Keputusan-keputusan yang semesta terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mendapatkan fakta-faktanya.
- d. Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin

## 2. Pendekatan Disiplin Tradisi

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

- a. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- b. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
- c. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawainya.
- d. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
- e. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

## 3. Pendekatan Disiplin Bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa :

- a. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
- b. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- c. Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.

- d. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

Berdasarkan uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa pendekatan disiplin kerja terdiri atas 3 yaitu pendekatan disiplin modern, tradisi dan bertujuan.

## 5. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

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

### 1. Disiplin Preventif

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

Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

### 2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi

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

Berdasarkan uraian diatas dapat diambil kesimpulan disiplin kerja memiliki dua jenis yaitu disiplin preventif dan korektif.

## 6. Prinsip Disiplin Kerja

Menurut Heru Subekti (2008), ada beberapa prinsip-prinsip disiplin yang perlu dikembangkan, yaitu sebagai berikut :

### 1. Pemimpin mempunyai perilaku positif

Untuk dapat menjalankan disiplin yang baik dan benar, seorang pemimpin harus dapat menjadi role model/ panutan bagi bawahannya. Oleh karena itu, seorang pimpinan harus dapat mempertahankan perilaku yang positif sesuai dengan harapan staf.

### 2. Penelitian yang cermat

Dampak dari tindakan indiscipliner cukup serius dan pimpinan harus memahami akibatnya. Oleh karena itu, data dikumpulkan secara nyata, dapatkan informasi dari staf yang lain, tanyakan secara pribadi rangkaian pelanggaran yang telah dilakukan, analisis, dan bila perlu minta pendapat dari pimpinan.

### 3. Kesegaran

Pimpinan harus peka terhadap hal yang dilakukan bawahan sesegera mungkin dan harus diatasi dengan cara yang bijaksana. Sebab, bila

dibiarkan menjadi kronis, pelaksanaan disiplin yang akan ditegakkan dapat dianggap lemah, tidak jelas, dan akan mempengaruhi hubungan kerja dalam organisasi tersebut.

4. Lindungi kerahasiaan (*privacy*)

Tindakan indisipliner akan mempengaruhi ego staf. Oleh karena itu, lebih baik diskusikan permasalahan secara pribadi, pada ruangan tersendiri dengan suasana yang rileks dan tenang. Kerahasiaan harus tetap dijaga, karena mungkin dapat mempengaruhi masa depannya.

5. Fokus pada masalah

Pimpinan harus dapat melakukan penekanan pada kesalahan yang dilakukan bawahan, bukan pada pribadinya. Kemukakan bahwa kesalahan yang dilakukan tidak dapat dibenarkan.

6. Peraturan dijalankan secara konsisten

Peraturan dijalankan secara konsisten, tanpa pilih kasih. Setiap pegawai yang bersalah harus dibina, sehingga mereka tidak merasa dihukum dan dapat menerima sanksi yang dilakukan secara wajar.

7. Fleksibel

Tindakan indisipliner ditetapkan apabila seluruh informasi tentang pegawai telah dianalisis dan dipertimbangkan. Hal yang menjadi pertimbangan antara lain adalah tingkat kesalahan, prestasi pekerjaan yang lalu, tingkat kemampuan, dan pengaruhnya terhadap organisasi.

8. Mengandung nasihat

Jelaskan secara bijaksana bahwa pelanggaran yang dilakukan tidak dapat diterima. File pegawai yang berisi catatan khusus dapat digunakan sebagai

acuan, sehingga ia dapat memahami kesalahannya.

#### 9. Tindakan konstruktif

Pemimpin harus yakin bahwa bawahan telah memahami kesalahannya.

Jelaskan kembali pentingnya peraturan untuk staf maupun organisasi.

Upayakan agar staf dapat mengubah perilakunya, sehingga tindakan indiscipliner tidak terulang lagi.

#### 10. Follow up (evaluasi)

Pimpinan harus secara cermat mengawasi dan menetapkan apakah perilaku bawahan sudah berubah. Apabila perilaku bawahan tidak berubah, pimpinan harus melihat kembali penyebabnya dan mengevaluasi kembali batasan akhir tindakan indiscipliner tersebut.

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa prinsip-prinsip disiplin kerja yang perlu dikembangkan yaitu pemimpin mempunyai perilaku positif, penelitian yang cermat, kesegaran, lindungi kerahasiaan, fokus pada masalah, peraturan dijalankan secara konsisten, fleksibel, mengandung nasihat, dan tindakan konstruktif.

### 7. Indikator Disiplin Kerja

Menurut abdurrahmat fathoni (2006) indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan suatu organisasi, diantaranya sebagai berikut:

#### 1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan staf dalam memahami peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi sangat berpengaruh dalam tingkat kedisiplinan karyawan.

## 2. Keteladanan kepemimpinan

Seorang pemimpin harus dapat memberikan contoh kepada staf menjadi role model atau panutan bagi bawahannya.

## 3. Keadilan

Aturan-aturan yang dibuat harus diberikan untuk semua staf tanpa memandang kedudukan. Bila ada yang melanggar maka harus dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

## 4. Pengawasan melekat

Pengawasan melekat tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.

## 5. Sanksi hukuman

Sanksi indisipliner dilakukan untuk mengarahkan dan memperbaiki perilaku pegawai, bukan untuk menyakiti. Tindakan indisipliner hanya dilakukan pada pegawai yang tidak dapat mendisiplinkan diri, menentang/tidak dapat mematuhi peraturan/prosedur organisasi.

## 6. Ketegasan

Ketegasan seorang pimpinan dalam memberikan sanksi terhadap staf yang melakukan pelanggaran difokuskan untuk mengoreksi penampilan kerja agar peraturan kerja dapat diberlakukan secara konsisten.

## 7. Hubungan kemanusiaan

Disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Singodimedjo (2011) adalah sebagai berikut :

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan serta tanggung jawab

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan.

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Tindakan pendisiplinan kepada pegawai haruslah sama pemberlakuannya.

Disini tindakan disiplin berlaku bagi semua, tidak memilih, memilah dan memihak kepada siapapun. Dari beberapa uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator disiplin kerja adalah tujuan dan kemampuan, keteladanan kepemimpinan, keadilan, pengawan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

## 8. Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Pelaksanaan sanksi terhadap pelanggaran disiplin dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten, dan impersonal. (Mangkunegara, 2015) .

### 1. Pemberian peringatan

Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya. Disamping itu pula surat peringatan tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian kondite pegawai.

### 2. Pemberian sanksi harus segera

Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya, agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku diperusahaan. Kelalaian pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada. Disamping itu, memberi peluang pelanggar untuk mengabaikan disiplin perusahaan.

### 3. Pemberian sanksi harus konsisten

Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku diperusahaan. Ketidakconsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan pegawai merasakan adanya diskriminasi pegawai, ringannya sanksi, dan pengabaian disiplin.

### 4. Pemberian sanksi harus impersonal

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membedakan

pegawai, tua-muda, pria-wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar pegawai menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua pegawai dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku diperusahaan.

Dari uraian diatas diambil kesimpulan bahwa pelaksanaan sanksi pelanggaran disiplin kerja harus memberikan peringatan, memberikan sanksi harus segera, konsisten, dan impersonal.

### **C. Hubungan Antara Disiplin Kerja dengan Tingkat produktivitas**

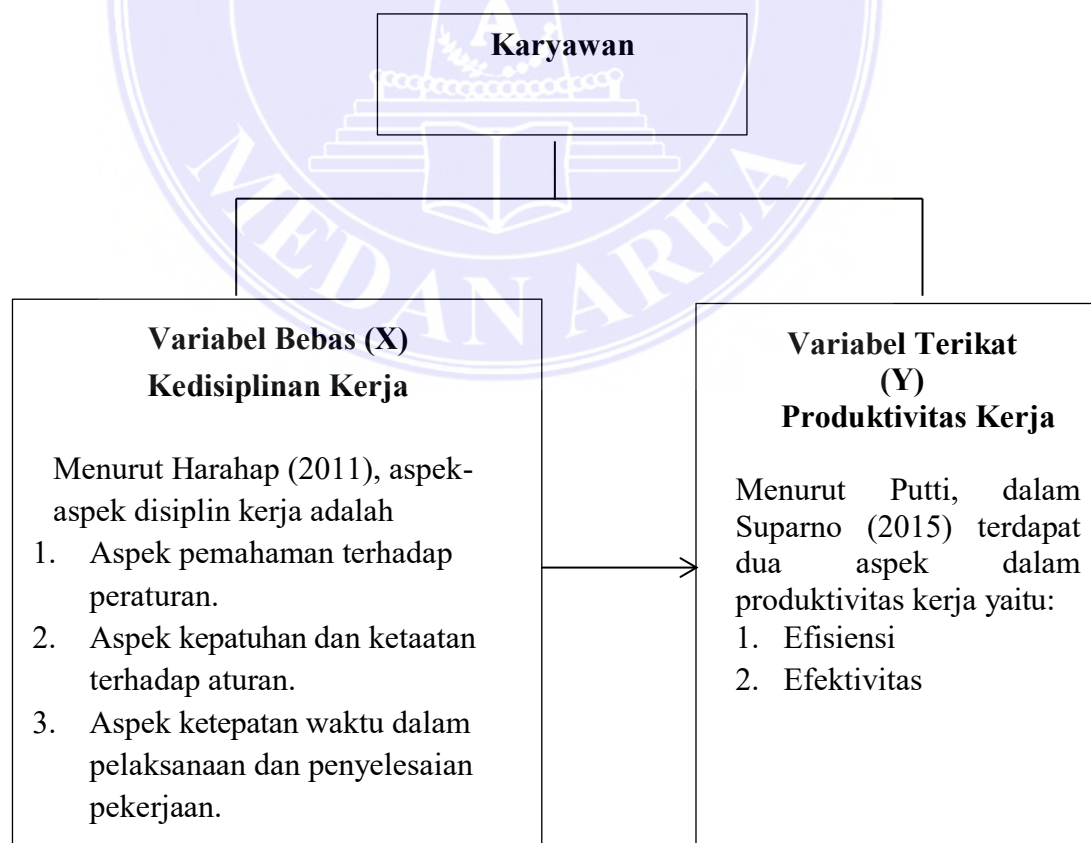
Telah diuraikan secara terperinci diatas beberapa pengertian tentang produktivitas kerja dan disiplin kerja. Dapat diketahui bahwa bila suatu perusahaan tenaga kerjanya kurang disiplin dalam melaksanakan tugasnya, maka produktivitas perusahaan akan rendah. Demikian pula sebaliknya, apabila suatu perusahaan disiplin kerjanya cukup tinggi, maka produktivitasnya akan tinggi pula. Jadi produktivitas dan disiplin kerja bukanlah unsur yang dapat berdiri sendiri, akan tetapi keduanya saling berhubungan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Irwanto dan Wulandari (2018) pada pegawai Kantor Pelayanan perbendaharaan Negara langsa yang berjumlah 20 orang membuktikan bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai pada kantor pelayanan perbendaharaan negara, disiplin memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Dan penelitian yang dilakukan oleh Aspiyah & Martono (2016) pada seluruh karyawan yang ada di CV. Lut Putra Solder dengan jumlah karyawan sebanyak 104 orang dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan CV LPS.

Penelitian yang dilakukan oleh Diana, Dartu & Kustilah (2014) pada seluruh karyawan KP-RI Mekkar Kecamatan Kutoarjo Kabupaten Purworejo yang berjumlah 9 orang dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Riyana Tri Astuti Istiqomah (2016) pada seluruh karyawan Saleman PT. Sinar Niaga Sejahtera Regional Jateng 2 Jogjakarta yang berjumlah 42 orang, dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja.

Apabila diantara karyawan sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja menurun. Padahal untuk mendapatkan produktivitas kerja sangat diperlukan kedisiplinan dari para karyawan.

#### D. Kerangka Konseptual



### E. Hipotesis

Ada Hubungan Positif Disiplin Kerja Dengan Tingkat Produktivitas Kerja pada karyawan. Dengan asumsi semakin rendah disiplin kerja pada karyawan maka semakin rendah juga produktivitas pada karyawan, begitu juga sebaliknya semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi tingkat produktivitas kerjanya.



## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif korelasional untuk mengetahui sejauh mana ada tidaknya suatu hubungan variabel yang satu dengan variabel yang lain, berdasarkan koefisien korelasi. Rancangan penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kedisiplinan kerja dengan tingkat produktivitas.

#### B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai. Atau dapat juga diartikan sebagai suatu konstruk yang bervariasi atau yang dapat memiliki bermacam nilai tertentu (Latipun, 2011). Sedangkan menurut Cozby (2009), variabel adalah setiap kejadian, situasi, perilaku atau karakteristik individual yang beragam. Dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu :

- a. Variabel Bebas (X) : Disiplin Kerja
- b. Variabel Terikat (Y) : Produktivitas

#### C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Cozby (2009) variabel secara operasional harus didefinisikan sehingga bisa dipelajari secara empiris. Menurut Saifudin Azwar definisi operasional merupakan suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Azwar, 2005). Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah :

- a. Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku diperusahaan. Disiplin kerja diukur menggunakan skala disiplin kerja yang disusun berdasarkan aspek-aspek menurut Harahap (2011) yaitu aspek pemahaman terhadap peraturan, aspek kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan, aspek ketepatan waktu, dan aspek keteraturan proses dalam menjalankan tugas.
- b. Produktivitas kerja adalah seberapa besar kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Produktivitas kerja diukur menggunakan metode dokumentasi dari penilaian evaluasi akhir tahun yang mengacu pada KPI (*key Performance Indicator*) dengan beberapa indikator yang dinilai yaitu target kerja, sikap kerja, dan data absensi.

#### **D. Subjek Penelitian**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah sekumpulan objek yang akan dijadikan sebagai bahan penelitian dengan ciri mempunyai karakteristik yang sama (dalam Supangat, 2010). Menurut Sugiono (dalam Pratiwi, 2013) 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.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Medan yang berada pada Department Produksi yang mempunyai masa kerja 0-5 tahun dengan jumlah karyawan 222 orang, berjenis kelamin laki-laki dan perempuan yang berstatus karyawan di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Medan.

## 2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi. Karena sampel merupakan bagian dari populasi, tentulah harus memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh populasinya. Sampel menurut Arikunto adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.

Menyadari luasnya keseluruhan populasi dan keterbatasan yang dimiliki peneliti maka subjek penelitian yang dipilih adalah sebagian dari keseluruhan populasi atau jumlah karyawan yang jumlahnya kurang dari populasi. Sampel sedikitnya harus memiliki satu sifat yang sama dengan populasinya (Hadi, 2004).

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik *random sampling*, yaitu sampel diambil secara acak dari jumlah populasi yang ada. Sesuai dengan pendapat Arikunto (2002), yang menyatakan apabila subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semua, tetapi jika subjeknya besar atau lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih.

Berdasarkan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari Arikunto yakni 20% dari populasi yang ada, karena jumlah populasi melebihi 100 yaitu 222 orang. Berarti  $22 \times \frac{20}{100} = 44$ . Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 44 responden.

### E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data digunakan untuk mengumpulkan data sesuai tata cara penelitian sehingga diperoleh data yang dibutuhkan. Menurut Sugiyono (2012), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mengumpulkan data. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

Data primer yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh langsung dari responden. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah :

a. Skala Disiplin Kerja

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan skala. Skala adalah pertanyaan atau pernyataan yang tidak secara langsung mengungkapkan atribut yang akan diukur melainkan mengungkapkan indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan (Azwar, 1999). Informasi yang diinginkan berdasarkan pikiran, perasaan, sikap atau perilaku manusia yang dapat dipancing melalui skala (Nasution, 1981).

Skala tersebut diukur berdasarkan aspek-aspek disiplin kerja menurut Harahap (2011) yaitu aspek pemahaman terhadap peraturan, aspek kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan, aspek ketepatan waktu dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dan aspek keteraturan dalam menjalankan tugas.

Skala dalam penelitian ini merupakan Skala tertutup dari jawaban yang sudah diberikan, responden tinggal menjawab pada jawaban yang telah disediakan, dan setiap butir pernyataan skala ini disediakan 5 alternatif jawaban. Dalam alternatif jawaban setiap butir pernyataan skala diberikan bobot skor dengan menggunakan skala likert.

Skala likert berisikan beberapa pernyataan atau item untuk mengukur atribut psikologi tertentu, kemudian subjek atau responden diminta untuk menyatakan kesetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap masing-masing pernyataan (Supratiknya, 2014).

Dalam pembuatan skala likert, peneliti memberikan empat pilihan alternatif jawaban, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan

sangat tidak setuju (STS). Setiap alternatif jawaban diberikan skor dari 1 sampai 4 sesuai dengan masing-masing pernyataan yang disediakan. Peneliti tidak menyediakan alternatif jawaban dengan kategori netral dikarenakan berdasarkan Teori Maslow untuk menghindari kecenderungan subjek memilih pada satu jawaban alternatif N (netral) yang berarti tidak dapat menentukan pilihan jawaban.

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Pernyataan yang disediakan dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua kategori yaitu pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Pernyataan *favorable* adalah pernyataan yang jika diiyakan menunjukkan sikap yang positif terhadap objek yang berkaitan. Sedangkan, pernyataan *unfavorable* merupakan pernyataan yang jika diiyakan menunjukkan sikap yang negative terhadap objek yang berkaitan (Aderson & Supratiknya, 2014). Pemberian skor pada masing-masing pernyataan dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut :

#### Pemberian Nilai Skor

| Skor Item          | SS | S | TS | STS |
|--------------------|----|---|----|-----|
| <i>Favorable</i>   | 4  | 3 | 2  | 1   |
| <i>Unfavorable</i> | 1  | 2 | 3  | 4   |

#### b. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan tanya jawab baik secara langsung ataupun tidak langsung. Wawancara digunakan oleh peneliti sebagai alat untuk memberikan penjelasan kepada responden pada saat menyebar angket dan pengisian angket oleh responden. Peneliti tidak menggunakan kisi-kisi wawancara karean

wawancara yang dilakukan tidak bersifat mutlak. Jadi metode ini merupakan perlengkapan dari kegiatan penelitian pada saat pengumpulan data dari responden.

c. Observasi

Observasi yang dilakukan peneliti adalah observasi non-partisipan, peneliti mengumpulkan data yang dibutuhkannya tanpa menjadi bagian dari situasi yang terjadi. Peneliti memang hadir secara fisik di tempat kejadian, namun hanya mengamati serta melakukan pencatatan secara sistematis terhadap informasi yang diperoleh.

d. Dokumentasi

Data sekunder yang diperlukan diperoleh dari bagian personalia PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Medan. Penulis menyalin dan mengumpulkan data guna memperoleh gambaran umum PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Medan. Data tersebut meliputi sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi perusahaan, dan informasi lain yang berkaitan dengan penelitian seperti jumlah tenaga kerja dan produktivitas kerja karyawan (rata-rata unit yang dihasilkan).

Sebelum dilakukan penelitian maka terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reabilitas masing-masing alat ukur dari setiap variabel.

Dalam mengukur produktivitas karyawan, menggunakan metode dokumentasi dari penilaian evaluasi akhir tahun produktivitas karyawan berdasarkan yang dilakukan di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Medan. Adapun yang digunakan oleh PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Medan adalah aspek penilaian akhir tahunan yang mengacu pada KPI (*Key Performance Indicator*) dari masing-masing *job descriptions* masing-masing pekerja. Beberapa indikator yang dinilai perusahaan adalah target kerja (sesuai dengan jabatan masing-

masing), sikap kerja (hubungan dalam bekerja, sesama rekan kerja, dan dengan atasan), serta *absence record* (data absensi).

Data dokumentasi itu sendiri menggunakan sistem penilaian dalam bentuk angka skala dengan rentang nilai 1 sampai 5, dimana 1 (sangat jauh) dan 5 (sangat melampaui).

### Rentang penilaian produktivitas PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Medan

| Interval Nilai | Keterangan       |
|----------------|------------------|
| 1              | Sangat Rendah    |
| 2              | Rendah           |
| 3              | Netral           |
| 4              | Melampaui        |
| 5              | Sangat Melampaui |
|                |                  |

#### 1. Uji Validitas

Dalam suatu penelitian, salah satu yang harus dipersiapkan oleh peneliti adalah instrument atau alat yang dalam mengambil data lapangan. Pemilihan instrumen yang sudah terstandar atau baku karena instrument yang baku tidak perlu dilakukan uji instrument.

Validitas merupakan ketepatan atau kecermatan pengukuran, valid artinya alat tersebut mengukur apa yang ingin diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada suatu kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang diukur sesuai tujuan peneliti.

Uji validitas dapat menggunakan rumus *Pearson Product Moment*, setelah itu di uji dengan menggunakan uji t dan baru dilihat penafsiran dari indeks

korelasinya.

Jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel berarti valid, demikian sebaliknya jika nilai  $t$  hitung  $<$  tabel tidak valid. Apabila instrumen valid maka indeks korelasinya ( $r$ ) adalah sebagai berikut :

0,800 – 1,000 : sangat tinggi

0,600 – 0,799 : tinggi

0,400 – 0,599 : cukup tinggi

0,200 – 0,399 : rendah

0,000 – 0,199 : sangat rendah (tidak valid)

## 2. Uji Reabilitas

Setelah mengukur validitas maka perlu mengukur reabilitas, data reabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan.

### F. Analisis Data

Analisis data adalah pengolahan data yang diperoleh dengan menggunakan rumus atau aturan-aturan yang ada sesuai dengan pendekatan penelitian (Arikunto 2002).

Setelah data terkumpul dari penyebaran kuesioner dan data dari perusahaan, langkah selanjutnya adalah mengelola data. Pada tahap ini data diolah dan di analisis untuk menghasilkan kesimpulan yang benar.

Tujuan analisis dalam penelitian ini adalah menyempitkan dan membatasi penemuan-penemuan hingga menjadi suatu data yang teratur dan tersusun dan lebih berarti. Metode analisis data yang dapat digunakan untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi Product Moment yaitu

suatu analisis untuk menguji hipotesis hubungan antara satu variabel bebas (Disiplin Kerja) dengan satu variabel terikat (Produktivitas Kerja) yang bersifat interval atau rasio. Dan Teknik analisis data yang juga digunakan dalam penelitian ini adalah teknik deskriptif persentase dan analisa regresi dengan derajat kepercayaan 95% ( $p>0,05$ ).

Teknik deskriptif persentase digunakan untuk mengetahui gambaran/keadaan kedisiplinan kerja terhadap tingkat produktivitas karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, adapun langkah-langkah yang ditempuh sebagai berikut :

1. Membuat tabel diskriptif persentase distribusi jawaban kuesioner responden.
2. Menentukan skor jawaban responden, dengan ketentuan sebagai berikut :
  - a. Pilihan a skor 1 = Sangat kurang
  - b. Pilihan b skor 2 = Kurang
  - c. Pilihan c skor 3 = Cukup
  - d. Pilihan d skor 4 = Baik
  - e. Pilihan e skor 5 = Sangat baik
3. Menjumlahkan seluruh skor responden untuk setiap soal dari responden.
4. Menghitung persentase skor dengan rumus :
5. Persentase skor (%) =  $\frac{n \times 100\%}{N}$

Keterangan :

$n$  = Jumlah skor jawaban responden

$N$  = Jumlah skor jawaban ideal

6. Mengumpulkan hasil perhitungan

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

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

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dengan ( $r_{xy} = 0,406$ );  $p = 0,006$  yang berarti  $p < 0,05$  artinya semakin rendah Disiplin Kerja maka semakin rendah Produktivitas Kerja pada karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan diterima.
2. Sumbangan yang diberikan oleh Disiplin Kerja sebesar 16,5% dan sisanya 83,5% faktor-faktor yang tidak diteliti.
3. Secara umum hasil penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja tergolong rendah dan produktivitas kerja tergolong rendah. Hal ini didukung nilai rata-rata empirik di atas rata-rata hipotetik dalam kurva normal, dengan nilai rata-rata empirik disiplin kerja = 78,98 sedangkan nilai rata-rata hipotetiknya = 97,5. Adapun nilai SD nya = 9,964.

## B. Saran

### 1. Bagi Subjek Penelitian

Bagi karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Medan diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja, mengingat disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang selanjutnya akan berpengaruh pula terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dalam hal ketepatan waktu dan kelalaian disaat mesin beroperasi juga masih tergolong rendah diantara indikator yang lainnya. Diharapkan karyawan lebih teliti dalam mengoperasikan mesin sehingga tidak terjadi kerusakan pada mesin.

### 2. Bagi Perusahaan

Perlu memperhatikan kembali tingkat disiplin kerja karyawan khususnya karyawan yang memiliki masa kerja 0-5 tahun sehubungan dengan rendahnya tingkat disiplin karyawan. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan cara memberikan sanksi hukuman bagi karyawan yang melanggar disiplin kerja dan memberikan *reward* bagi karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi agar lebih semangat dalam menerapkan disiplin kerja.

### 3. Bagi Peneliti Lain

Menyadari bahwa penelitian ini memiliki berbagai kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mempertimbangkan faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja. Kemudian untuk peneliti selanjutnya agar mencari lebih banyak teori dari berbagai referensi yang

tersedia di buku, jurnal nasional maupun internasional yang relevan dengan penelitian agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih maksimal.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Faudin Zainal. (2013). *Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung*. Skripsi. Universitas Winaya Mukti.
- Ananta, Ketut Febri., & Adnyani, G.A.D. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Villa Mahapala Sanur-Denpasar*. Universitas Udayana. Bali.
- Anggraeni, Dewi. 2008. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Human Karya Wilayah Semarang*. Semarang: UNNES
- Anoraga, Pandji. 2005. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineke Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*. Praktek. Jakarta : Rineka Cipta
- Asbakhul'ulum, M. (2010). *Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Blitar*, Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. ozby.C. Paul. 2009. *Methods In Behavioral Research*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja*. Jurnal. Universitas Negeri Semarang
- Cozby.C. Paul. 2009. *Methods In Behavioral Research*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dewi, P.I., & Aeni, N. (2012). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Rutan Klas 1 Di Bandar Lampung*. Jurnal Organisasi dan Manajemen, 2(2), 85-95
- Dunggio, Mardjan. (2013). *Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (PERSEO) Cabang Sulawesi Utara*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 1, 523-533.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Fitriyanto, N. (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada industri Kerajinan Topeng di Dusun Bobung Putat Patuk Kabupaten Gunungkidul*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hanafi, Mohd Hanizum, Abd. Ghani Khalid, Arman Abdul Razak & Shardy Abdullah. 2010. *Main Factors Influencing Labour Productivity Of The Installation Of On-Site Prefabricated Components*. International Journal Of Academic Research. 2(6):139-146

- Hartatik, Indah Puji. (2018). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Penerbit Laksana, Jakarta.
- Harahap, A.K. (2011). *Penerapan Tambahan Penghasilan pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja dan Disiplin Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara*. Tesis. Medan : Fakultas Ilmu Sosial dan Politik USU.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2005. *Manajemen Dasar, Pengertian, Masalah*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, M. Melayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Cetakan ke-12. Jakarta : Bumi Aksara.
- Helmi, Alvin Fadilla. (1996). *Disiplin Kerja*. Buletin Psikologi, Tahun IV, Nomor 2, Edisi Khusus Ulang Tahun XXXII.
- Herusubekti.blogspot.com, diunduh Selasa, 25 Maret 2008
- Irwanto, & Wulandari, R. (2018). *Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Langsa*. Jurnal Bisnis Administrasi. Politeknik LP3I Medan.
- Istiqomah, R, T, A. (2016). *Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Regional Jateng 2 Jogjakarta*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Kanzunnudin, Mohammad, 2006. *Kepuasan Kerja Pengaruhnya Pada Produktivitas Kerja Karyawan Sebuah Perusahaan*. Jurnal Ekonomi 1(1):67-79
- Kusnendi. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PPUT.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Paramban, Sumiati. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pusdiklat Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan)*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Riva'i, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan; dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Samsudin, Salidin (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2009). *Tata Kerja dan produktivitas kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju.

- Sedarmayanti, M.Pd. 2001. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, CV. Mandar Maju. Bandung.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sumarsono, Sonny. 2013. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Singodimedjo, Markum. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : SMMA
- Sinungan, M. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suparno, Eko Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sutrisno, Edy. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Triton P.B., *Manajemen Sumber Daya Manusia : Perspektif Partnership dan Kolektivitas*, Yogyakarta: Tugu Publisher, 2007)
- Trianto, A., & Toto, S. (2010). Effect Of Compensation, Descipline, And Work Motivation On Employee Productivity Of PT. Kukdong International. *Journal Facully Of Economics Gunadarma*.
- Tyas,R.D, Bambang Swasto. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Malang. Universitas Brawijaya.
- Wartana, Hedy I Made. 2011. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Como Shambala Estate At Begawan Giri Ubud Bali*. Jurnal Perhotelan Dan Pariwisata 1(1):4-19

## LAMPIRAN A

### ALAT UKUR PENELITIAN

#### Identitas Responden

1. Nama :
2. Alamat :
3. Jenis Kelamin : a. Pria      b. Wanita
4. Pendidikan Terakhir :
  - a. SLTP
  - b. SLTA
  - c. S1
5. Masa Kerja :
  - a. 1 s/d 5 tahun
  - b. 6 s/d 10 tahun

#### Tata Cara Pengisian Skala :

1. Bapak/Ibu/Saudara sebagai karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Medan diminta untuk memberikan tanggapan/jawaban atas pertanyaan tersebut.
2. Didalam skala ini ada beberapa pertanyaan yang harus anda jawab. Berilah (✓) pada jawaban yang anda anggap paling tepat dan paling sesuai dengan diri anda.
3. Adapun jawaban tersebut terdiri dari :
 

|     |                       |
|-----|-----------------------|
| SS  | : Sangat Setuju       |
| S   | : Setuju              |
| TS  | : Tidak Setuju        |
| STS | : Sangat Tidak Setuju |
4. Dalam setiap pertanyaan tidak ada jawaban yang benar maupun salah, jadi sebisa mungkin anda pilih adalah jawaban yang paling tepat dan yang paling sesuai dengan saudara.
5. Jawaban yang anda berikan terjamin kerahasiaannya. Jawaban merupakan informasi yang sangat berarti, oleh karena itu kelengkapan pengisian skala dan kejujuran dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan sangat peneliti harapkan.
6. Terimakasih banyak atas kesediaan meluangkan waktu dan berkenan memberikan jawaban pada skala yang telah disediakan.

**SELAMAT MENGERJAKAN**

**SKALA DISIPLIN KERJA**

| No | Pertanyaan                                                                                      | SS | S | TS | STS |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|----|-----|
| 1  | Saya mengikuti kegiatan briefing setiap hari di kantor.                                         |    |   |    |     |
| 2  | Bagi saya tidak penting membaca pengumuman terbaru di kantor.                                   |    |   |    |     |
| 3  | Jika ada peraturan di kantor yang terkesan tidak transparan, saya akan menanyakan kejelasannya. |    |   |    |     |
| 4  | Saya tidak peduli bila perusahaan mengalami perubahan rencana dalam pekerjaan.                  |    |   |    |     |
| 5  | Saya selalu membaca pengumuman terbaru di kantor setiap hari.                                   |    |   |    |     |
| 6  | Saya mendiamkan saja jika ada peraturan yang terkesan tidak transparan.                         |    |   |    |     |
| 7  | Mematuhi setiap peraturan yang ada di kantor merupakan kewajiban saya sebagai karyawan.         |    |   |    |     |
| 8  | Saya tidak pernah mengenakan tanda pengenal di kantor.                                          |    |   |    |     |
| 9  | Saya mampu menyesuaikan rencana kerja bila terjadi perubahan kebijakan                          |    |   |    |     |
| 10 | Saya tidak suka mengikuti kegiatan briefing di kantor.                                          |    |   |    |     |
| 11 | Prosedur kerja yang ada menentukan saya untuk bekerja yang tekun.                               |    |   |    |     |
| 12 | Apa yang saya kerjakan sering kali tidak sesuai dengan tata tertib yang berlaku.                |    |   |    |     |
| 13 | Saya datang ke kantor tepat pada waktunya.                                                      |    |   |    |     |
| 14 | Saya tidak wajib mematuhi setiap peraturan yang ada di kantor.                                  |    |   |    |     |
| 15 | Saya memberi tahu lebih dahulu (surat izin) jika tidak masuk kerja.                             |    |   |    |     |
| 16 | Saya merasa tertekan karena harus bekerja sesuai dengan prosedur.                               |    |   |    |     |
| 17 | Saya menggunakan pakaian sesuai dengan peraturan perusahaan.                                    |    |   |    |     |
| 18 | Saya tidak suka memakai pakaian sesuai dengan peraturan perusahaan.                             |    |   |    |     |
| 19 | Dalam bekerja saya berusaha mengikuti tata tertib yang telah ditentukan oleh perusahaan.        |    |   |    |     |
| 20 | Pekerjaan akan menyenangkan dan lebih singkat jika kita datang terlambat ke kantor.             |    |   |    |     |
| 21 | Saya senang menyelesaikan pekerjaan di kantor tepat pada waktunya.                              |    |   |    |     |
| 22 | Apabila ada pekerjaan yang salah saya tidak                                                     |    |   |    |     |

|    |                                                                                                                     |  |  |  |  |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
|    | langsung mengevaluasi hasil pekerjaan.                                                                              |  |  |  |  |
| 23 | Sebagai seorang karyawan, saya selalu istirahat sesuai jadwal yang sudah ditentukan.                                |  |  |  |  |
| 24 | Saya sulit menyelesaikan pekerjaan di kantor tepat pada waktunya.                                                   |  |  |  |  |
| 25 | Saya selalu teliti setiap pekerjaan yang saya kerjakan.                                                             |  |  |  |  |
| 26 | Pada saat jam kerja, mencuri waktu istirahat tidak ada salahnya.                                                    |  |  |  |  |
| 27 | Pada saat akan memulai sebuah pekerjaan terlebih dahulu saya akan merumuskan prosesnya agar sesuai dengan prosedur. |  |  |  |  |
| 28 | Saya tidak mampu menghasilkan kualitas pekerjaan yang memuaskan bagi perusahaan.                                    |  |  |  |  |
| 29 | Saya tidak pernah membuang-buang waktu dalam mengerjakan tugas.                                                     |  |  |  |  |
| 30 | Saya tidak berhati-hati bekerja jika menggunakan peralatan kantor karena peralatan itu bukan milik saya pribadi.    |  |  |  |  |
| 31 | Saya selalu bertanggung jawab dalam bekerja.                                                                        |  |  |  |  |
| 32 | Saya malas mengerjakan tugas sehingga sering tidak terselesaikan                                                    |  |  |  |  |
| 33 | Saya tidak marah apabila saya memiliki kesalahan dalam bekerja.                                                     |  |  |  |  |
| 34 | Saya langsung mengerjakan sebuah pekerjaan tanpa harus mengikuti intruksi dan prosedur yang ada.                    |  |  |  |  |
| 35 | Saya selalu mementingkan kualitas hasil pekerjaan saya agar bisa memuaskan.                                         |  |  |  |  |
| 36 | Kerusakan peralatan kantor tidak pernah saya laporkan.                                                              |  |  |  |  |
| 37 | Bagi saya ada atau tidaknya pantauan dari atasan, saya tetap semangat dalam bekerja.                                |  |  |  |  |
| 38 | Saya takut apabila saya memiliki kesalahan dalam bekerja                                                            |  |  |  |  |
| 39 | Saya selalu berhati-hati bekerja jika menggunakan peralatan kantor.                                                 |  |  |  |  |
| 40 | Saya tidak peduli dengan tanggung jawab saat saya bekerja.                                                          |  |  |  |  |
| 41 | Saya selalu mengenakan tanda pengenal di kantor.                                                                    |  |  |  |  |
| 42 | Terkadang saya malas bekerja tanpa adanya pantauan dari atasan.                                                     |  |  |  |  |
| 43 | Kerusakan peralatan kantor selalu saya laporkan                                                                     |  |  |  |  |
| 44 | Saya tidak pernah memberi tahu lebih dulu jika saya tidak masuk kerja.                                              |  |  |  |  |

## LAMPIRAN B

### SEBARAN DATA DISIPLIN KERJA

#### DATA SKOR ANGKET

| OP | 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 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| A  | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| B  | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  |
| A  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| B  | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 4  | 2  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  |
| A  | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 4  | 2  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  |
| B  | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| A  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 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  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  |    |
| B  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  |
| A  | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| B  | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| A  | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| B  | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| A  | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 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  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |    |
| B  | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 2  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  |
| A  | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 4  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |    |
| B  | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| A  | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| B  | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| A  | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 4  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |    |
| B  | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |    |
| A  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  |    |
| B  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| A  | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| B  | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |    |
| A  | 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  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  |    |
| B  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| A  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |    |
| B  | 2 | 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  | 3  | 3  | 3  | 1  | 4  | 3  | 4  | 3  | 2  | 2  |    |
| A  | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 1  | 4  | 3  | 4  | 3  | 2  | 3  |
| B  | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 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  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  |
| A  | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 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  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| B  | 2 | 3 | 3 | 3 | 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  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| A  | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 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  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| B  | 2 | 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  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |

## LAMPIRAN C

## VALIDITAS DAN RELIABILITAS SKALA DISIPLIN KERJA

## Scale: VARIABEL DISIPLIN

Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 44 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 44 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .921             | 44         |

Item-Total Statistics

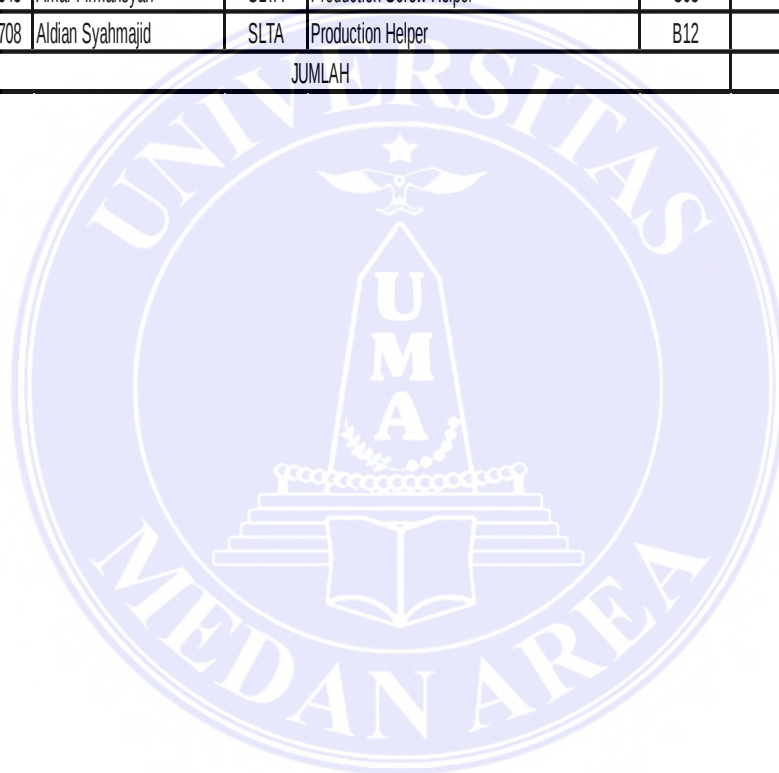
|          | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| VAR00001 | 127.07                     | 90.018                         | .451                             | .919                             |
| VAR00002 | 127.20                     | 90.632                         | .345                             | .920                             |
| VAR00003 | 126.95                     | 88.370                         | .565                             | .918                             |
| VAR00004 | 127.07                     | 90.158                         | .519                             | .919                             |
| VAR00005 | 127.11                     | 90.801                         | .568                             | .919                             |
| VAR00006 | 127.07                     | 90.018                         | .451                             | .919                             |
| VAR00007 | 126.77                     | 87.110                         | .565                             | .918                             |
| VAR00008 | 127.09                     | 89.805                         | .355                             | .920                             |
| VAR00009 | 127.20                     | 90.446                         | .368                             | .920                             |
| VAR00010 | 127.14                     | 90.539                         | .429                             | .919                             |
| VAR00011 | 126.93                     | 88.344                         | .544                             | .918                             |
| VAR00012 | 126.93                     | 88.437                         | .534                             | .918                             |

|          |        |        |       |      |
|----------|--------|--------|-------|------|
| VAR00013 | 126.98 | 89.465 | .462  | .919 |
| VAR00014 | 126.89 | 85.777 | .715  | .916 |
| VAR00015 | 126.77 | 86.459 | .679  | .916 |
| VAR00016 | 127.09 | 90.271 | .457  | .919 |
| VAR00017 | 126.84 | 86.323 | .744  | .916 |
| VAR00018 | 126.84 | 85.811 | .733  | .916 |
| VAR00019 | 127.11 | 90.708 | .441  | .919 |
| VAR00020 | 127.36 | 91.121 | .226  | .921 |
| VAR00021 | 127.20 | 90.446 | .368  | .920 |
| VAR00022 | 127.23 | 88.412 | .533  | .918 |
| VAR00023 | 127.07 | 90.577 | .327  | .920 |
| VAR00024 | 127.20 | 90.446 | .368  | .920 |
| VAR00025 | 127.05 | 86.696 | .540  | .918 |
| VAR00026 | 127.20 | 90.446 | .368  | .920 |
| VAR00027 | 127.20 | 90.632 | .345  | .920 |
| VAR00028 | 127.16 | 91.625 | .250  | .921 |
| VAR00029 | 127.11 | 90.708 | .441  | .919 |
| VAR00030 | 127.14 | 90.027 | .505  | .919 |
| VAR00031 | 126.89 | 87.591 | .585  | .917 |
| VAR00032 | 127.11 | 90.243 | .370  | .920 |
| VAR00033 | 127.36 | 91.121 | .226  | .921 |
| VAR00034 | 127.27 | 89.319 | .454  | .919 |
| VAR00035 | 127.16 | 90.137 | .392  | .920 |
| VAR00036 | 127.20 | 89.143 | .470  | .919 |
| VAR00037 | 126.89 | 88.429 | .394  | .920 |
| VAR00038 | 127.75 | 94.052 | -.068 | .925 |
| VAR00039 | 127.02 | 91.232 | .290  | .920 |
| VAR00040 | 127.07 | 90.112 | .381  | .920 |
| VAR00041 | 127.07 | 90.577 | .327  | .920 |
| VAR00042 | 127.02 | 88.720 | .625  | .917 |
| VAR00043 | 127.11 | 91.266 | .352  | .920 |
| VAR00044 | 127.02 | 89.092 | .575  | .918 |

## LAMPIRAN D

| DAFTAR LIST KRITERIA KPI PEKERJA TAHUN 2019 |          |                        |      |                                       |      |              |    |    |       |
|---------------------------------------------|----------|------------------------|------|---------------------------------------|------|--------------|----|----|-------|
| PT. INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR TBK. MEDAN   |          |                        |      |                                       |      |              |    |    |       |
| No                                          | NIK      | Nama                   | Pdk  | Jabatan                               | Regu | Kriteria KPI | LK | PR | TOTAL |
| 1                                           | 50039293 | Cahya Juni Purnawan    | SLTA | Production Mixer Operator             | B11  | 3            | 1  |    | 1     |
| 2                                           | 50039295 | Gunawan                | SLTA | Production Fryer Operator             | A04  | 3            | 1  |    | 1     |
| 3                                           | 50039996 | Adi Irawan             | SLTA | Production Helper Packer              | B08  | 2            | 1  |    | 1     |
| 4                                           | 50040006 | Yogi Pratama           | SLTA | Production Wrapper Operator           | B12  | 3            | 1  |    | 1     |
| 5                                           | 50041793 | Nindi Afrita Lubis     | SLTA | Production Wrapper Helper             | B11  | 2            |    | 1  | 1     |
| 6                                           | 50041799 | Ika Damayanti          | SLTA | Production Checker                    | B11  | 3            |    | 1  | 1     |
| 7                                           | 50041815 | Eka Suhadi             | SLTA | Production Wrapper Operator           | C01  | 3            | 1  |    | 1     |
| 8                                           | 50041820 | Muhammad Kurniawan     | SLTA | Production Helper Packer              | A06  | 3            | 1  |    | 1     |
| 9                                           | 50043792 | Yugi Ananda            | SLTA | Production Mixer Operator             | A04  | 2            | 1  |    | 1     |
| 10                                          | 50044642 | Riki Ramadani          | SLTA | Production Sortir                     | C01  | 3            | 1  |    | 1     |
| 11                                          | 50044657 | Joko Suprianto         | SLTA | Production Mixer Operator             | C01  | 4            | 1  |    | 1     |
| 12                                          | 50045533 | Suhandri Yatno         | SLTA | Production Wrapper Assistant Operator | A05  | 3            | 1  |    | 1     |
| 13                                          | 50046259 | Riki Mizwar            | SLTA | Production Wrapper Assistant Operator | C01  | 3            | 1  |    | 1     |
| 14                                          | 50046448 | Agus Salim             | SLTA | Production Wrapper Assistant Operator | C02  | 2            | 1  |    | 1     |
| 15                                          | 50047452 | Trisna Sanubari        | SLTA | Helper Packer                         | C03  | 2            | 1  |    | 1     |
| 16                                          | 50047517 | Dian Setiawan          | SLTA | Helper Serah Terima FG                | B12  | 2            | 1  |    | 1     |
| 17                                          | 50047846 | Nasrul                 | SLTA | Helper Packer                         | A04  | 2            | 1  |    | 1     |
| 18                                          | 50048479 | T Edo Setiawan         | SLTA | Production Wrapper Assistant Operator | A04  | 3            | 1  |    | 1     |
| 19                                          | 50049063 | Lendi Pramana Putra    | SLTA | Production Wrapper Assistant Operator | C03  | 3            | 1  |    | 1     |
| 20                                          | 50051357 | Mhd. Riski             | SLTA | Production Checker                    | B12  | 3            | 1  |    | 1     |
| 21                                          | 50085752 | Khaidir                | SLTA | Production Screw Helper               | A06  | 2            | 1  |    | 1     |
| 22                                          | 50085880 | Dedek Setiawan         | SLTA | Production Screw Helper               | A04  | 3            | 1  |    | 1     |
| 23                                          | 50086302 | Suseno                 | SLTA | Production Wrapper Assistant Operator | B11  | 3            | 1  |    | 1     |
| 24                                          | 50086304 | Kurnia Sandi           | SLTA | Production Wrapper Helper             | B12  | 2            | 1  |    | 1     |
| 25                                          | 50086764 | Eko Ruswandi           | SLTA | Production Fryer Operator             | C03  | 2            | 1  |    | 1     |
| 26                                          | 50103086 | Hasymi Yazid           | SLTA | Production Wrapper Helper             | B12  | 2            | 1  |    | 1     |
| 27                                          | 50103099 | Safrizal Tedi Kurniadi | SLTA | Production Wrapper Helper             | B12  | 3            | 1  |    | 1     |
| 28                                          | 50103100 | Bayu Aji               | SLTA | Helper Packer                         | B08  | 3            | 1  |    | 1     |
| 29                                          | 50103105 | Anugrah Ramadhanu      | SLTA | Helper Cartonng                       | B12  | 2            | 1  |    | 1     |
| 30                                          | 50103111 | Ahmad Yunus            | SLTA | Production Screw Helper               | C02  | 2            | 1  |    | 1     |

|        |          |                         |      |                           |     |     |   |  |    |
|--------|----------|-------------------------|------|---------------------------|-----|-----|---|--|----|
| 31     | 50103631 | Wildansyah              | SLTA | Production Helper Packer  | A04 | 2   | 1 |  | 1  |
| 32     | 50103891 | Calvin Julianto Manuela | SLTA | Production Screw Helper   | A05 | 2   | 1 |  | 1  |
| 33     | 50105138 | Bagus Sumantri          | SLTA | Production Wrapper Helper | B12 | 2   | 1 |  | 1  |
| 34     | 50105158 | M Imron Thowil          | SLTA | Production Wrapper Helper | B12 | 3   | 1 |  | 1  |
| 35     | 50106260 | Rahmad Dwi Syahputra    | S1   | Production Screw Helper   | C01 | 2   | 1 |  | 1  |
| 36     | 50106262 | Robby Taruna            | SLTA | Production Mixer Operator | A05 | 2   | 1 |  | 1  |
| 37     | 50106264 | Ahmad Sahfi             | SLTA | Production Wrapper Helper | B12 | 3   | 1 |  | 1  |
| 38     | 50106998 | M. Nurdiansyah          | SLTA | Production Wrapper Helper | B12 | 3   | 1 |  | 1  |
| 39     | 50107320 | Ary Azhari              | SLTA | Production Screw Helper   | B08 | 2   | 1 |  | 1  |
| 40     | 50107689 | Ridwan Syahputra        | SLTA | Production Helper Packer  | B11 | 2   | 1 |  | 1  |
| 41     | 50111682 | Dhiemas Prastya         | SLTA | Production Wrapper Helper | B12 | 3   | 1 |  | 1  |
| 42     | 50112628 | Sofyan Manurung         | SLTA | Production Screw Helper   | B11 | 2   | 1 |  | 1  |
| 43     | 50112645 | Amar Firmansyah         | SLTA | Production Screw Helper   | C03 | 2   | 1 |  | 1  |
| 44     | 50117708 | Aldian Syahmajid        | SLTA | Production Helper         | B12 | -   | 1 |  | 1  |
| JUMLAH |          |                         |      |                           |     | 108 |   |  | 44 |



## LAMPIRAN E

### UJI NORMALITAS

#### HASIL NORMALITAS

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |           |
|------------------------------------|----------------|-----------|
|                                    | DISIPLIN       | PRODUKTIF |
| N                                  | 44             | 44        |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | 78.98     |
|                                    | Std. Deviation | 9.964     |
|                                    | Absolute       | .075      |
| Most Extreme Differences           | Positive       | .069      |
|                                    | Negative       | -.075     |
| Kolmogorov-Smirnov Z               | .495           | 1.099     |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             | .967           | .178      |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## LAMPIRAN F

### UJI LINIERITAS

#### HASIL LINEARITAS

**ANOVA Table**

|                         |                |                          | Sum of Squares  | df       | Mean Square     | F             | Sig.        |
|-------------------------|----------------|--------------------------|-----------------|----------|-----------------|---------------|-------------|
| PRODUKTIF *<br>DISIPLIN | (Combined)     |                          | 25455.477       | 34       | 748.691         | 1.784         | .181        |
|                         | Between Groups | <b>Linearity</b>         | <b>4819.794</b> | <b>1</b> | <b>4819.794</b> | <b>11.483</b> | <b>.006</b> |
|                         |                | Deviation from Linearity | 20635.683       | 33       | 625.324         | 1.490         | .271        |
|                         | Within Groups  |                          | 3777.500        | 9        | 419.722         |               |             |
|                         | Total          |                          | 29232.977       | 43       |                 |               |             |

**Measures of Association**

|                      | R    | R Squared | Eta  | Eta Squared |
|----------------------|------|-----------|------|-------------|
| PRODUKTIF * DISIPLIN | .406 | .165      | .933 | .871        |

## LAMPIRAN G

### UJI KORELASI *PRODUCT MOMENT*

#### HASIL KORELASI

#### Correlations

| Correlations |                     | DISIPLIN | PRODUKTIF |
|--------------|---------------------|----------|-----------|
| DISIPLIN     | Pearson Correlation | 1        | .406**    |
|              | Sig. (2-tailed)     |          | .006      |
|              | N                   | 44       | 44        |
| PRODUKTIF    | Pearson Correlation | .406**   | 1         |
|              | Sig. (2-tailed)     | .006     |           |
|              | N                   | 44       | 44        |

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

## LAMPIRAN H

### SURAT KETERANGAN PENELITIAN



# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Korian Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223  
 Kampus II : Jalan Selabudi 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 : 149/FPSI/01.10.VIII/2020  
 Lampiran : -  
 Hal : Pengambilan Data

Medan, 25 Agustus 2020

Yth. Kepala Personalia PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk  
 Medan  
 Di  
 Tempat

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

|               |                          |
|---------------|--------------------------|
| Nama          | : Anggun Mahelda Adethia |
| NPM           | : 168600363              |
| Program Studi | : Ilmu Psikologi         |
| Fakultas      | : Psikologi              |

Untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Medan, Jl. Medan-Lubik Pakam Km. 18.5, Tanjung Morawa, Kab. Deli Serdang guna penyusunan skripsi yang berjudul *"Hubungan Disiplin Kerja Dengan Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Medan"*.

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

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

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

Wakil Dekan Bidang Akademik,



**Taufik Alifita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog**

Tembusan

- Mahasiswa Yhs
- Arsip



**Indofood CBP**

a subsidiary of  
**Indofood**

No : SKE 507/NDL/Mdn/HR/IX/2020

Tanjung Morawa, 09 September 2020

**SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Novriyanda

Jabatan : IR Supervisor

Menyatakan bahwa yang beridentitas di bawah ini:

Nama : Anggun Mahelda Adethia

NPM : 165600363

Program Studi: Ilmu Psikologi Universitas Medan Area

Telah selesai melaksanakan kegiatan Penelitian/Riset di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Medan dari tanggal 17 Agustus 2020 s/d 29 Agustus 2020 sesuai dengan surat permohonan dari Universitas Medan Area.

Selama melaksanakan kegiatan Penelitian/Riset di perusahaan kami peserta sangat antusias dan bersikap baik.

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

Hormat Kami,



Novriyanda

IR Supervisor

Mengetahui,



Suharto

Branch HR Manager

**PT INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR Tbk**

Jl. Raya Medan - Tg. Morawa Km. 18,5  
Tanjung Morawa, Deli Serdang  
Kode Pos 20362  
Medan, Sumatera Utara, Indonesia

T. : (061) 794 1515 (Hunting)  
F. : (061) 794 0957  
www.indofood.co.id

Disusun dengan CorelDraw

## LAMPIRAN I

## ANGKET

## Identitas Responden

1. Nama : EKA SUMADI
2. Alamat : DAW 8B DUSUN 8 GOR. NUSASATI/0014
3. Jenis Kelamin : ☒ Pria b. Wanita
4. Pendidikan Terakhir :
  - a. SLTP
  - ☒ SLTA
  - c. SI
5. Masa Kerja :
  - ☒ 1 s/d 5 tahun
  - b. 6 s/d 10 tahun

## Tata Cara Pengisian Angket :

1. Bapak/Ibu/Saudara sebagai karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Medan diminta untuk memberikan tanggapan/jawaban atas pertanyaan tersebut.
2. Didalam angket ini ada beberapa pertanyaan yang harus anda jawab. Berilah (✓) pada jawaban yang anda anggap paling tepat dan paling sesuai dengan diri anda.
3. Adapun jawaban tersebut terdiri dari :
  - SS : Sangat Setuju
  - S : Setuju
  - TS : Tidak Setuju
  - STS : Sangat Tidak Setuju
4. Dalam setiap pertanyaan tidak ada jawaban yang benar maupun salah, jadi sebisa mungkin anda pilih adalah jawaban yang paling tepat dan yang paling sesuai dengan saudara.
5. Jawaban yang anda berikan terjamin kerahasiaannya. Jawaban merupakan informasi yang sangat berarti, oleh karena itu kelengkapan pengisian angket dan kejujuran dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan sangat peneliti harapkan.
6. Terimakasih banyak atas kesediaan meluangkan waktu dan berkenan memberikan jawaban pada angket yang telah disediakan.

SELAMAT MENERJAKAN

### KUESIONER DISIPLIN KERJA

| No | Pertanyaan                                                                                      | SS | S | TS | STS |   |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|----|-----|---|
| 1  | Saya mengikuti kegiatan briefing setiap hari di kantor.                                         |    |   | ✓  |     | 2 |
| 2  | Bagi saya tidak penting membaca pengumuman terbaru di kantor.                                   |    |   | ✓  |     | 3 |
| 3  | Jika ada peraturan di kantor yang terkesan tidak transparan, saya akan menanyakan kejelasannya. |    | ✓ |    |     | 3 |
| 4  | Saya tidak peduli bila perusahaan mengalami perubahan rencana dalam pekerjaan.                  |    |   |    | ✓   | 4 |
| 5  | Saya selalu membaca pengumuman terbaru di kantor setiap hari.                                   |    | ✓ |    |     | 3 |
| 6  | Saya mendiamkan saja jika ada peraturan yang terkesan tidak transparan.                         |    |   | ✓  |     | 3 |
| 7  | Mematuhi setiap peraturan yang ada di kantor merupakan kewajiban saya sebagai karyawan.         |    | ✓ |    |     | 3 |
| 8  | Saya tidak pernah mengenakan tanda pengenal di kantor.                                          |    |   | ✓  |     | 3 |
| 9  | Saya mampu menyesuaikan rencana kerja bila terjadi perubahan kebijakan                          |    |   | ✓  |     | 3 |
| 10 | Saya tidak suka mengikuti kegiatan briefing di kantor.                                          |    | ✓ |    |     | 2 |
| 11 | Prosedur kerja yang ada menentukan saya untuk bekerja yang tekun.                               |    | ✓ |    |     | 3 |
| 12 | Apa yang saya kerjakan sering kali tidak sesuai dengan tata tertib yang berlaku.                |    |   | ✓  |     | 3 |
| 13 | Saya datang ke kantor tepat pada waktunya.                                                      |    | ✓ |    |     | 2 |
| 14 | Saya tidak wajib mematuhi setiap peraturan yang ada di kantor.                                  |    |   | ✓  |     | 3 |
| 15 | Saya memberi tahu lebih dahulu (surat izin) jika tidak masuk kerja.                             |    | ✓ |    |     | 3 |
| 16 | Saya merasa tertekan karena harus bekerja sesuai dengan prosedur.                               |    |   | ✓  |     | 3 |
| 17 | Saya menggunakan pakaian sesuai dengan peraturan perusahaan.                                    |    | ✓ |    |     | 3 |
| 18 | Saya tidak suka memakai pakaian sesuai dengan peraturan perusahaan.                             |    |   | ✓  |     | 3 |

Isilah dengan Corectokan!

|    |                                                                                                                     |   |   |  |   |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|--|---|
| 19 | Dalam bekerja saya berusaha mengikuti tata tertib yang telah ditentukan oleh perusahaan.                            | ✓ |   |  | 3 |
| 20 | Pekerjaan akan menyenangkan dan lebih singkat jika kita datang terlambat ke kantor.                                 |   | ✓ |  | 3 |
| 21 | Saya senang menyelesaikan pekerjaan di kantor tepat pada waktunya.                                                  | ✓ |   |  | 3 |
| 22 | Apabila ada pekerjaan yang salah saya tidak langsung mengevaluasi hasil pekerjaan.                                  |   | ✓ |  | 3 |
| 23 | Sebagai seorang karyawan, saya selalu istirahat sesuai jadwal yang sudah ditentukan.                                | ✓ |   |  | 3 |
| 24 | Saya sulit menyelesaikan pekerjaan di kantor tepat pada waktunya.                                                   |   | ✓ |  | 3 |
| 25 | Saya selalu teliti setiap pekerjaan yang saya kerjakan.                                                             | ✓ |   |  | 3 |
| 26 | Pada saat jam kerja, mencuri waktu istirahat tidak ada salahnya.                                                    |   | ✓ |  | 3 |
| 27 | Pada saat akan memulai sebuah pekerjaan terlebih dahulu saya akan merumuskan prosesnya agar sesuai dengan prosedur. | ✓ |   |  | 3 |
| 28 | Saya tidak mampu menghasilkan kualitas pekerjaan yang memuaskan bagi perusahaan.                                    |   | ✓ |  | 3 |
| 29 | Saya tidak pernah membuang-buang waktu dalam mengerjakan tugas.                                                     | ✓ |   |  | 3 |
| 30 | Saya tidak berhati-hati bekerja jika menggunakan peralatan kantor karena peralatan itu bukan milik saya pribadi.    |   | ✓ |  | 3 |
| 31 | Saya selalu bertanggung jawab dalam bekerja.                                                                        | ✓ |   |  | 3 |
| 32 | Saya malas mengerjakan tugas sehingga sering tidak terselesaikan                                                    |   | ✓ |  | 3 |
| 33 | Saya tidak marah apabila saya memiliki kesalahan dalam bekerja.                                                     |   | ✓ |  | 2 |
| 34 | Saya langsung mengerjakan sebuah pekerjaan tanpa harus mengikuti intruksi dan prosedur yang ada.                    |   | ✓ |  | 3 |
| 35 | Saya selalu mementingkan kualitas hasil pekerjaan saya agar bisa memuaskan.                                         | ✓ |   |  | 3 |
| 36 | Kerusakan peralatan kantor tidak pernah saya laporkan.                                                              |   | ✓ |  | 3 |
| 37 | Bagi saya ada atau tidaknya pantauan dari atasan, saya tetap semangat dalam bekerja.                                | ✓ |   |  | 4 |

|    |                                                                        |  |   |   |  |   |
|----|------------------------------------------------------------------------|--|---|---|--|---|
| 38 | Saya takut apabila saya memiliki kesalahan dalam bekerja               |  | ✓ |   |  | 2 |
| 39 | Saya selalu berhati-hati bekerja jika menggunakan peralatan kantor.    |  | ✓ |   |  | 3 |
| 40 | Saya tidak peduli dengan tanggung jawab saat saya bekerja.             |  |   | ✓ |  | 3 |
| 41 | Saya selalu mengenakan tanda pengenal di kantor.                       |  | ✓ |   |  | 3 |
| 42 | Terkadang saya malas bekerja tanpa adanya pantauan dari atasan.        |  |   | ✓ |  | 3 |
| 43 | Kerusakan peralatan kantor selalu saya laporkan                        |  | ✓ |   |  | 3 |
| 44 | Saya tidak pernah memberi tahu lebih dulu jika saya tidak masuk kerja. |  |   | ✓ |  | 3 |

