

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA AJB BUMIPUTERA
1912 KANTOR CABANG BATU**

SKRIPSI



O l e h:

**RISTA KUMALA HAKIM
NIM :10510041**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2017**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA AJB BUMIPUTERA
1912 KANTOR CABANG BATU**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



O l e h:

RISTA KUMALA HAKIM
NIM :10510041

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2017**

LEMBAR PERSETUJUAN

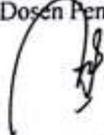
**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA AJB BUMIPUTERA
1912 KANTOR CABANG BATU**

SKRIPSI

Oleh:

RISTA KUMALA HAKIM
NIM: 10510041

Telah Disetujui, 15 Juni 2017
Dosen Pembimbing,



Zaim Mukaffi, SE., M.Si
NIP. 19791124 200901 1 007

Mengetahui:
Ketua Jurusan,




Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei
NIP. 19750707 200501 1 005

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA AJB BUMIPUTERA
1912 KANTOR CABANG BATU**

SKRIPSI

Oleh:

**RISTA KUMALA HAKIM
NIM : 10510041**

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Tanggal 11 Juli 2017

Susunan Dewan Penguji

Tanda Tangan

- | | | |
|--|---|--|
| 1. Ketua Penguji
<u>Ahmad Muis, S.Ag., M.S.I.</u>
NIP. 19711110 20160801 1 043 | : | () |
| 2. Sekretaris/Pembimbing
<u>Zaim Mukaffi, SE., M.Si</u>
NIP. 19791124 200901 1 007 | : | () |
| 3. Penguji Utama
<u>Dr.H. Achmad Sani S, SE.,M.Si</u>
NIP. 19720212 200312 1 003 | : | () |

Disahkan Oleh :
Ketua Jurusan,


Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei
NIP. 19750707 200501 1 005

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rista Kumala Hakim
NIM : 10510041
Fakultas/Jurusan : Ekonomi / Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA AKB BUMIPUTERA 1912 KANTOR CABANG BATU

adalah hasil karya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Selanjutnya apabila dikemudian hari ada "klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 11 Juli 2017

Hormat saya,



Rista Kumala Hakim

NIM : 10510041

LEMBAR PERSEMBAHAN

This Masterpiece is dedicated to:

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Praise be to Allah SWT most gracious, most merciful

Shalawat and blessing to our Prophet Muhammad SAW

Untuk Ayah (KHAMIM), Ibu (PURNITI), Adik-adikku (Zulfa Durrotun N dan Zahira Aidatun N) serta seluruh keluarga yang selalu memberikan doa serta cinta kasih tiada henti

Untuk Bapak Zaim Mukaffi, SE., M.Si
yang selalu memberikan bimbingan, pengalaman dan inspirasi

Untuk Keluarga Besar AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu, serta semuanya yang selalu menjadi penyemangat dalam kebersamaan.

MOTTO

Kesuksesan hanya dapat diraih dengan segala UPAYA dan USAHA yang disertai dengan DOA, karena sesungguhnya Allah tidak akan merubah nasib seorang manusia kecuali mereka mau merubahnya sendiri

(QS. Ar-Ra'd (13) ayat 11)



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kepada Allah S.W.T yang telah melimpahkan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya hingga penulis bisa melaksanakan penelitian dan bisa merampungkan skripsi tepat waktu serta tanpa rintangan yang berarti.

Skripsi ini disusun berdasarkan apa yang sudah penulis kerjakan pada waktu dilapangan yaitu di AJB Bumiputera cabang Batu yang beralamat di Jl. Panglima Sudirman No 19 Batu mulai dari tanggal 4 September 2016.

Penelitian ini merupakan salah satu syarat yang harus ditempuh dalam memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE), tidak hanya untuk menuntaskan program studi yang penulis tempuh akan tetapi penelitian ini nyatanya banyak memberikan manfaat pada penulis baik dari segi akademik maupun untuk pengalaman yang tidak bisa penulis dapatkan waktu ada dibangku kuliah.

Alhamdulillah, dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan dari beragam pihak, oleh karena itu penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih pada:

Mama dan Papa tercinta yang senantiasa mendukung secara moril danmateril. Semoga selalu dalam lindungan Allah S.W.T

1. Prof. Dr. H. Mudjia Rahardjo, M.Si., sebagai Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Salim Al Idrus, M.M., M.Ag sebagai Dekan Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei selaku ketua jurusan manajemen yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan penyusunan skripsi ini sehingga dapat diselesaikan tepat pada waktunya.
4. Zaim Mukaffi, SE., M.Si sebagai pembimbing yang sudah banyak memberikan arahan serta masukan pada penulis saat melaksanakan penelitian hingga penyusunan skripsi ini selesai.

5. Yudi Savidan, SH selaku pimpinan di AJB Bumi Putera Cabang Batu yang telah menerima kami dengan baik selama penelitian berlangsung.
6. Prambudy Hari W, S.Sos selaku pembimbing penulis di AJB Bumi Putera Cabang Batu dan para staff yang lain.
7. Lusianto selaku staff di AJB Bumi Putera Cabang Batu yang selalu membantu penulis saat praktek kerja lapangan.
8. Ferdi Herdinata dan Achris Zulfatul W yang telah memberikan semangat dan banyak dukungan baik secara moral, tenaga dan materi dalam proses penyusunan skripsi ini.
9. Nick Nawa, Aldika, dan Bayu, Aziz, Rifqi yang telah membantu dan memberikan motivasi untuk segera menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
10. Teman-teman seperjuangan Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, terima kasih atas kebersamaan yang mengesankan, persahabatan yang tulus, serta bantuannya baik berupa materi maupun support.
11. Tidak lupa ucapan terima kasih juga ditujukan kepada semua pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Amin ya Robbal ‘Alamin.

Malang, 11 Juli 2017

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Batas Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	7
2.2 Kajian Teoritis	10
2.2.1 Disiplin Kerja	10
2.2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja	10
2.2.1.2 Jenis Disiplin	11
2.2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja	12
2.2.1.4 Indikator Disiplin Kerja	13
2.2.2.5 Disiplin Kerja dalam Islam	13
2.2.2 Produktivitas Kerja	15
2.2.2.1 Pengertian produktivitas kerja	15
2.2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	16
2.2.2.3 Indikator Produktivitas Kerja	19
2.2.2.4 Produktivitas Kerja dalam Islam	21
2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan	22
2.4 Model Konsep	24
2.5 Model Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN	26
3.1 Jenis Pendekatan Penelitian	26
3.2 Lokasi Penelitian	27
3.3 Populasi dan Sampel	27

3.4 Teknik Pengambilan Sampel	28
3.5 Jenis Dan Sumber Data	28
3.5.1 Jenis Data	28
3.5.2 Sumber Data.....	29
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.6.1 Kuesioner	30
3.6.2 Dokumentasi	30
3.7 Instrumen Penelitian	30
3.8 Devinisi Operasional Variabel	31
3.9 Skala Pengukuran.....	32
3.10 Teknik Analisis Data.....	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	42
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	42
4.1.2 Tujuan Perusahaan	43
4.1.3 Lokasi Perusahaan.....	44
4.1.4 Struktur Organisasi	44
4.1.5 Ruang Lingkup Kegiatan dari AJB Bumiputera 1912.....	47
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian	50
4.2.1 Pelaksanaan Penelitian	50
4.2.2 Karakteristik Responden	51
4.2.3 Gambaran Variabel-variabel yang di Teliti	53
4.2.4 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen Penelitian.....	58
4.2.5 Hasil Uji Asumsi Klasik	60
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	73
5.1 Kesimpulan	73
5.2 Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : Aset AJB Bumiputera	3
Tabel 2.1 : Tabel Hasil Penelitian Terdahulu	7
Tabel 3.1 : Daftar Operasional Variabel	31
Tabel 3.2 : Skala Likert.....	32
Tabel 4.1 : Ikhtisar Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner.....	50
Tabel 4.2 : Jenis Kelamin Responden	50
Tabel 4.3 : Usia Responden	51
Tabel 4.4 : Pendidikan Terakhir Responden	52
Tabel 4.5 : Masa Kerja Responden	52
Tabel 4.6 : Variabel Kehadiran	53
Tabel 4.7 : Variabel Taat Peraturan yang Berlaku.....	54
Tabel 4.8 : Sanksi dan Hukuman	55
Tabel 4.9 : Tanggungjawab.....	56
Tabel 4.10 : Produktivitas	57
Tabel 4.11 : Validitas Instrumen.....	59
Tabel 4.12 : Reabilitas Instrumen	60
Tabel 4.13 : Asumsi Multikolinearitas.....	61
Tabel 4.14 : Tabel Normalitas	62
Tabel 4.15 : Uji Heteroskedastisitas	62
Tabel 4.16 : Hasil Estimasi Pengaruh Varabel Kehadiran, Taat Peraturan yang Berlaku, Sanksi / Hukuman dan Tanggung jawab Terhadap Produktivitas Karyawan	63
Tabel 4.17 : Uji Dominan	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 :Model Konsep	24
Gambar 2.2 : Model Hipotesis	25
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi AJB Bumiputera	45



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran Kuesioner
- Lampiran Data Skor Kuesioner
- Lampiran Hasil SPSS
- Lampiran Bukti Konsultasi
- Lampiran Surat Keterangan Penelitian



ABSTRAK

Rista Kumala Hakim, 2017. SKRIPSI. Judul: “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu”.

Pembimbing : Zaim Mukaffi, SE., M.Si

Kata kunci : Disiplin Kerja, Kehadiran, Taat Peraturan, Sanksi/hukuman, Tanggung Jawab, Produktivitas Karyawan

Dalam era globalisasi saat ini, segala aspek kehidupan dituntut untuk menunjukkan yang terbaik maka dalam hal ini, sebuah perusahaan seharusnya mempersiapkan diri menghadapi tantangan yang ada, dan sejatinya manusia yang memegang peran besar dalam sebuah organisasi/ perusahaan. Untuk melakukan perubahan ke arah yang positif, maka dibutuhkan manusia-manusia handal dalam kepentingannya manusia harus ditata dalam sebuah manajemen yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Kualitas karyawan dapat dilihat dari disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari. Dengan memacu disiplin kerja tinggi diharapkan dapat meningkatkan input perusahaan yang mendatangkan profit. Menurut pernyataan Sinungan (2003:148) “disiplin mendorong produktivitas/ disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas“. Tujuan penelitian ini Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada AJB Bumiputera 1912 kantor cabang Batu.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Data diperoleh dari kuesioner yang diberikan kepada 38 karyawan AJB (Asuransi Jiwa Bersama) Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu. Metode analisis data menggunakan model analisis regresi linier berganda

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan menunjukkan bahwa Kehadiran, *Taat peraturan, Sanksi/ hukuman*, dan Tanggung jawab memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *produktivitas karyawan*. Sedangkan secara parsial

Kehadiran berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Taat peraturan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Sanksi/ hukuman tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Tanggung jawab berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

ABSTRACT

Rista Kumala Hakim, 2017. THESIS. Title: "Effect of Work Discipline on Employee Productivity at AJB Bumiputera 1912 Batu Branch Office".

Advisor : Zaim Mukaffi, SE., M.Si

Keywords : Work Discipline, Attendance, Adjustment Obedience, Punishment, Responsibility, Employee Productivity

In this globalization era, all aspects of life are required to show the best, so that in this case, a company should be prepared to face the challenges that exist, and actually who has a big role in an organization / company are the human. To make a change in a positive direction, it needs human reliable in it importance, humans should be arranged in a management of Human Resource Management (MSDM). Employee quality can be seen from the daily work discipline. By spurring high work discipline is expected to increase companies input that bring to profit. According to Sinungan's statement (2003: 148) "discipline that encourages productivity / discipline is an important means to achieve productivity". The purpose of this research is to analyze the effect of work discipline on employee productivity at AJB Bumiputera 1912 Batu branch office.

This research uses descriptive quantitative approach. Data were obtained from questionnaires that given to 38 employees of AJB (Joint Life Insurance) Bumiputera 1912 Batu Branch Office. Data Analysis Methods using multiple linear regression analysis model.

The results of this study show that simultaneously of Attendance, Adjustment Obedience, Punishment, and Responsibility have the significant effect on employee productivity. While partially, attendance has a significant effect on employee productivity. Adjustment Obedience has no significant effect on productivity. Punishment has no significant effect on employee productivity. Responsibility has a significant effect on employee productivity.

مستخلص البحث

ريستا كوما لا حاكم، 2017. بحث جامعي. العنوان: "تأثير انضباط العمل على إنتاجية الموظفين عند 1912 AJB Bumiputera فرع باتو".

المشرف : زاعم مكفي الماجستير
الكلمات الرئيسية : انضباط العمل والحضور وطاعة النظام والعقاب والمسؤولية وإنتاجية الموظفين

في هذا عصر العولمة، يطلب من جميع مناحي الحياة لإظهار فضيلتهم، ثم في هذه الحالة، تجب على شركة أن تعد نفسها لمواجهة التحديات القائمة، وفي الحقيقة للإنسان دور عظيم في المنظمة أو الشركة. لإجراء تغييرات في اتجاه إيجابي، فإنه يحتاج إلى انسان بارع في أمورهم ويجب على الانسان أن يضعهم في إدارة أي إدارة الموارد البشرية (MSDM). يمكن أن ينظر إلى جودة الموظفين من انضباط العمل الذي يؤديه كل يوم. بتأييد انضباط العمل يرجى أن يرتقي مساهمة الشركة التي تجيى الربح. ووفقا لبيان سينونغان (2003: 148) "الانضباط المؤيد للإنتاجية / الانضباط هو وسيلة هامة ليؤيد الإنتاجية". والغرض من هذا البحث هو لتحليل تأثير انضباط العمل على إنتاجية الموظفين عند 1912 AJB Bumiputera فرع باتو.

يستخدم هذا البحث منهجا كميًا وصفيًا. يحصل البيانات من استبانة التي تعطي إلى ثمانية وثلاثين موظفين عند 1912 AJB Bumiputera فرع باتو. يستخدم أسلوب تحليل البيانات تحليل الانحدار الخطي الثنائي.

تشير نتائج البحث إلى أن للحضور وطاعة النظام والعقاب والمسؤولية متزامنا مؤثرا ولهم أهمية على إنتاجية الموظفين. جزئيا، مع أن للحضور تأثير هام على إنتاجية الموظفين. وليس لطاعة النظام تأثير هام على إنتاجية الموظفين. وليس للعقاب تأثير هام على إنتاجية الموظفين. وللمسؤولية تأثير هام على إنتاجية الموظفين.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Disiplin merupakan salah satu syarat untuk dapat membantu karyawan bekerja secara produktif yang akan membantu dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Seseorang akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggungjawab bila karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Disiplin adalah suatu ketaatan (kepatuhan) terhadap peraturan organisasi dan kinerja karyawan yang maksimal untuk mencapai perilaku yang dikendalikan yang dapat dilakukan antara melalui pelaksanaan tindakan hukuman.

Sumber daya manusia atau disebut karyawan berperan dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian organisasi agar perusahaan mencapai misi dengan baik. Sumber daya manusia memiliki andil yang besar dalam menentukan maju atau berkembangnya suatu perusahaan. Oleh karena itu, kemajuan suatu perusahaan ditentukan pula oleh kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi sebagaimana dikemukakan oleh Sedarmayanti (2009: 6), pengembangan manusia didasarkan pada kenyataan bahwa seorang pegawai akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang agar bekerja dengan baik.

Dalam suatu instansi pemerintah atau swasta sangat diperlukan adanya produktivitas karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan untuk memperoleh hasil yang maksimal dimana dalam pelaksanaannya, produktivitas karyawan terletak pada faktor manusia sebagai pelaksana kegiatan pekerjaan. Tujuan perusahaan agar dapat tercapai dengan baik, dibutuhkan sumber daya manusia yang memenuhi syarat-syarat dan kriteria organisasi (Sofyandi, 2008: 53)

Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan perusahaan, bermanfaat untuk mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan produktivitas karyawan yang baik. Selanjutnya untuk menghubungkan disiplin kerja dengan produktivitas karyawan dalam perusahaan dipastikan produktivitas karyawan sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja (Sukri, 2015: 5). Namun hal itu tidak sepenuhnya berpengaruh di AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu. Dari hasil Observasi yang telah dilakukan pada tanggal 23 Juli 2014 bahwa disiplin kerja dalam perusahaan bisa dibilang kurang baik. Hal tersebut dibuktikan bahwa karyawan inti, yang bekerja dalam kantor tidak setiap hari bisa datang tepat waktu. Beberapa karyawan pernah keluar kantor pada saat jam kerja dan saat jam makan siang ada karyawan yang pergi untuk makan diluar kantor tapi saat kembali ke kantor waktunya melebihi standar waktu makan siang yang telah ditentukan oleh perusahaan. Meskipun terdapat beberapa karyawan yang datang tidak tepat waktu karna beberapa alasan, namun *output* atau produktivitas yang

dihasilkan cukup stabil dan hampir selalu meningkat dari periode ke periode. Hal ini ditunjukkan pada tabel 1.1 berikut ini

Tabel 1.1
Aset AJB Bumiputera 1912

Tahun	Aset (dalam jutaan rupiah)
2011	21. 488. 348, 63
2012	24. 299. 560, 38
2013	25. 251. 042, 04
2014	27. 323. 996, 65
2015	28. 169. 999, 45
2016	30. 749. 910, 005

Sumber: Laporan Keuangan AJB Bumiputera 1912

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa perkembangan perusahaan semakin meningkat dari tahun ke tahun. Meningkatnya aset perusahaan tersebut tak luput dari peran disiplin kerja yang telah dilakukan oleh semua anggota perusahaan demi meningkatkan produktivitas karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Tujuan utama dari peningkatan produktivitas kerja karyawan adalah agar karyawan baik ditingkat bawah maupun ditingkat atas mampu menjadi karyawan yang efektif, efisien dan produktif . seorang karyawan yang produktif adalah seorang yang cekatan dan mampu menghasilkan *output* sesuai mutu yang ditetapkan dengan waktu yang lebih singkat, sehingga akhirnya dapat tercapai tingkat produktivitas kerjakaryawan yang tinggi. Dengan demikian penting bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerjakaryawan agar perusahaan dapat berkembang dan dapat mempertahankan usahanya. Dalam peningkatan

produktivitas kerja dipengaruhi oleh fungsi-fungsi manajemen sumberdaya manusia salah satunya adalah kedisiplinan.

Maka dari itu, dari latar belakang permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih yang dituangkan dalam usulan penelitian yang berjudul: “ **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka pokokpermasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kehadiran (X1), taat peraturan yang berlaku (X2), sanksi / hukuman (X3) dan tanggungjawab (X4)berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu?
3. Variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui kehadiran (X1), taat peraturan yang berlaku (X2), sanksi / hukuman (X3) dan tanggungjawab (X4) berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu

2. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu
3. Untuk mengetahui variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka manfaat penelitian ini yaitu:

1.4.1 Manfaat bagi peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan peneliti, khususnya mengenai disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.

1.4.2 Manfaat bagi pihak instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada pihak manajemen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu dalam melakukan strategi yang tepat untuk disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan .

1.4.3 Manfaat bagi pihak akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses belajar mengajar dan pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia yang berkaitan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan .

1.4.4 Manfaat bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini dapat memberikan tambahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.

1.5 Batasan Penelitian

Agar penelitian ini tidak terlalu melebar, maka masalah-masalah dalam penelitian ini dibatasi pada indikator produktivitas yang dikemukakan oleh

Saksono (1997: 144-145) sebagai berikut: Keterampilan dan Tanggung jawab Karyawan. Dan indikator kedisiplinan menurut Sastrohadiwiryo (2002: 291) sebagai berikut:

1. Kehadiran
2. Taat peraturan yang berlaku
3. Sanksi hukuman
4. Tanggung jawab



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Dibawah ini adalah uraian beberapa hasil penelitian terdahulu yang dianggap relevan, untuk kemudian dianalisis, dikaji dan dikritisi lebih lanjut dari pokok permasalahan, metode jenis pendekatan dan teknik pengumpulan data. Berikut ini adalah Hasil-hasil penelitian yang dipandang relevan dengan penelitian sebagai berikut:

Tabel 2.1

Tabel Hasil Penelitian Terdahulu

No	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
1.	Dwi Agung Nugroho Arianto (2013), <i>Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Pengajar</i>	Kedisiplinan, lingkungan kerja, budaya kerja dan produktivitas kerja	Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dan secara bersama-sama kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja

No	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
2.	Darma Tintri & Fitriatin (2015), <i>Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Food Tjipinang Jaya</i>	Disiplin Kerja & Produktivitas Kerja Karyawan	Metode pengolahan data dilakukan dengan pendekatan <i>non probability sampling</i> dengan menggunakan uji regresi berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Food Tjipinang Jaya
3.	Rismawati Sitepu (2015), <i>Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada CV. Immanuel Furniture Surabaya</i>	Disiplin Kerja, Kedisiplinan Karyawan dan Produktivitas Kerja	Disiplin Kerja, Kedisiplinan Karyawan dan Produktivitas Kerja	Hasil analisis menunjukkan variabel disiplin kerja dan kedisiplinan karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
4.	Fitri Afriyani Christian & Lena Farida (2016), <i>Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V SEI Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu</i>	Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan	Metode yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner	Hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V SEI Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu mempunyai pengaruh yang positif.

No	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
5.	I Ketut Febri Ananta & I G. A. Dewi Adnyani (2016), <i>Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Villa Mahapala Sanur Denpasar</i>	Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, & Produktivitas Kerja Karyawan	Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda	Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variable disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dan parsial terhadap produktivitas kerja karyawan.
6.	Ismail Usman (2016), <i>Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Allo Jaya Bontang</i>	Disiplin kerja & Produktivitas Kerja Karyawan	Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Allo Jaya Bontang

Setelah hasil penelitian terdahulu dipaparkan diatas, maka letak perbedaan penelitian ini adalah variabel bebas memiliki indikator kedisiplinan kerja karyawan, peningkatan prestasi karyawan dan tanggungjawab karyawan. Dan variabel terikat dalam penelitian ini memiliki indikator kehadiran, taat peraturan yang berlaku, sanksi hukuman dan tanggung jawab. Serta sebagian besar dalam penelitian tidak terdapat integrasi keislaman dalam pembahasannya. Maka dari itu, bahasan dan kajian pokok dalam penelitian ini membahas tentang bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan dalam perspektif Islam.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Disiplin Kerja

2.2.1.1 Pengertian disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2010: 193) Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Menurut Mangkunegara (2002: 129) Disiplin Kerja diartikan sebagai kegiatan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin Kerja menurut Arisandy (2004: 28) adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menjalankan dan menerapkan peraturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan tanpa terkecuali. Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan, dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitar.

Pengertian disiplin menurut Nitisemito (1992) *dalam* Tohaerdi (2002: 393) adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Sementara menurut Moenir (1994) bahwa yang dimaksud dengan disiplinisasi ialah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdayaguna dan

berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat. Sementara disiplin itu sendiri adalah ketaatan terhadap aturan.

Dari pengertian disiplin tersebut dapat disimpulkan bahwa perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan prosedur kerja yang ada.

2.2.1.2 Jenis disiplin

Menurut Moenir (1994) *dalam* Tohardi (2002: 394), disiplin itu dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

- a) Disiplin terhadap waktu. Dalam hal ini yang menjadi acuan adalah ketepatan penggunaan waktu dan ketaatan terhadap peraturan atau prosedur kerja yang ada di organisasi atau perusahaan tersebut
- b) Disiplin terhadap perbuatan atau tingkah laku. Dalam hal ini yang menjadi acuan adalah perbuatan atau tingkah laku yang sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

Newstrom *dalam* Asmiarsih (2006) menyatakan bahwa disiplin mempunyai 3 macam bentuk, yaitu:

1. Disiplin Preventif. Disiplin preventif adalah tindakan sumber daya manusia agar terdorong untuk menaati standar atau peraturan. Tujuan pokoknya adalah mendorong sumber daya manusia agar memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar produktivitas kerja tidak terlalu berat dengan pengawasan atau pemaksaan, yang dapat mematikan prakarsa dan kreatifitas serta partisipasi sumber daya manusia.
2. Disiplin Korektif. Disiplin korektif adalah tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut dimaksudkan untuk

mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut. Tindakan itu biasanya berupa hukuman tertentu yang biasa disebut sebagai tindakan disipliner, antara lain berupa peringatan, skors atau pemecatan.

3. Disiplin Progresif. Disiplin progresif adalah tindakan disipliner berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

2.2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2005: 194-198) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja suatu perusahaan diantaranya sebagai berikut:

- a. Tujuan dan Kemampuan. Tujuan dan kemampuan akan mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja. Tujuan yang harus dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal sesuai dengan kemampuan karyawan.
- b. Teladan Pimpinan. Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin harus menjadi panutan bagi bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pemimpin harus mempunyai kedisiplinan yang baik agar bawahannya bisa mempunyai disiplin yang baik pula.
- c. Balas jasa. Untuk menciptakan kedisiplinan yang baik pada karyawan, balas jasa atau gaji harus diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan atau sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan.

- d. Keadilan. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pada karyawan. Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan tercipta kedisiplinan yang baik.
- e. Waskat (Pengawasan Melekat). Waskat adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pada karyawan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengatasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

2.2.1.4 Indikator disiplin kerja

Menurut Sastrohadiwiryo (2002: 291) menjelaskan beberapa indikator disiplin kerja, yaitu:

1. Kehadiran. Kehadiran karyawan setiap harinya didalam kantor. Para karyawan datang ke kantor tepat waktu, melaksanakan kewajiban, mengisi absen hadir dan pulang tertib dan teratur.
2. Taat Peraturan yang Berlaku. Menaati peraturan yang berlaku adalah keadaan menghormati dan melaksanakan peraturan yang berlaku.
3. Sanksi Hukuman. Sanksi hukuman sangat berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan dalam perusahaan.
4. Tanggung Jawab. Adanya rasa tanggung jawab kepada setiap pegawai terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

2.2.2.5 Disiplin kerja dalam Islam

Dalam pandangan Islam, penanaman disiplin didasarkan pada setiap kesadaran akan hadirnya Allah SWT. Dalam setiap apa yang dilakukan manusia,

diperlukan disiplin. Karena Allah maha mengetahui dengan apa yang diperbuat makhluk-Nya. Dengan demikian, dalam diri kita akan muncul kontrol dan kesadaran pribadi, bukan kesadaran yang dipaksakan karena takut akan hukuman. Sebagaimana firman Allah dalam Surat Al-Mu'minun ayat 51

يَا أَيُّهَا الرُّسُلُ كُلُوا مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَاعْمَلُوا صَالِحًا إِنِّي بِمَا تَعْمَلُونَ عَلِيمٌ ٥١

Artinya: Hai rasul-rasul, makanlah dari makanan yang baik-baik, dan kerjakanlah amal yang saleh. Sesungguhnya Aku Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan

Seseorang tidak akan pernah bisa melaksanakan perintah Allah SWT secara baik, tanpa adanya kesediaan bahwa Allah senantiasa mengawasinya. Allah maha mengetahui sesuatu yang tersimpan dan yang menyelip dibalik hati nurani seseorang.

Kedisiplinan biasanya ditekankan pada pandai tidaknya seseorang mengatur waktu yang ada dengan mengerjakan amal shaleh. Semua umat manusia harus memanfaatkan waktunya dan mengisi seluruh waktunya dengan kebaikan. Betapa pentingnya waktu sedetik pun. Orang yang tidak menghargai waktu adalah termasuk orang-orang yang merugi. Hal ini dapat dipahami bahwa kita harus disiplin dalam menggunakan waktu. (Al-Qur'an, Surat Al-Mu'minun ayat 51, Yayasan Penyelenggara dan Penterjemah Al-Qur'an, Al-Qur'an dan Terjemahnya, Depag RI, 2000, hlm. 334.)

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُ صَلَّى وَسَتَرْتُوْنَ

ال عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (105)

Artinya : Dan Katakanlah : “ Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan itu ,dan kamu akan dikembalikan kepada (Alla) yang mengetahui akan yang gaib dan yang nyata , lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Suatu pekerjaan akan menjadi ibadah jika di maksudkan demi melaksanakan perintah allah dan agar berkecukupan sehingga tidak memintaminta kepada orang lain. Di samping itu apabila dalam bekerja senantiasa bertujuan lillahi ta’ala seperti menjauhi larangan-Nya atau untuk mendapat rezeki yang sehingga bisa berzakat, naik haji dibelanjakan di jalan Allah SWT, sudah pasti pekerjaan itu menjadi ibadah pula, dan pelakunya mendapat pahala karenanya [HR. Al-Bukhari dan Musli dari Umar bin Khattab]. (Depag, 1990)

2.2.2 Produktivitas Kerja

2.2.2.1 Pengertian produktivitas kerja

Produktivitas berasal dari kata *produce* yang artinya menghasilkan. Oleh karena itu produktivitas merupakan kemampuan untuk menghasilkan atau tingkat hasil yang diperoleh oleh seseorang. Orang yang memiliki produktivitas yang tinggi merupakan orang yang dapat mencapai hasil dalam hidupnya

Menurut Hasibuan (2003: 105), Produktivitas kerja adalah perbandingan antara *output* dengan *input* dimana *output* harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. Menurut Paul Mali dalam Sedarmayanti

(2001: 57-58) mengemukakan bahwa Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu. Sedangkan menurut L. Grenberg dalam Sinungan (2000: 12) mengemukakan bahwa produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas masukan selama periode tertentu.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas secara umum mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan sumber daya yang dipergunakan (*input*). Yang dimaksud dengan *output* adalah hasil yang bermanfaat bagi manusia yang diperoleh dari suatu kegiatan berupa jumlah produk, hasil penjualan dan laba. Sedangkan yang dimaksud *input* adalah sumber daya yang digunakan untuk memperoleh hasil tersebut, berupa bahan, energi, modal dan tenaga. *Output* dan *input* merupakan faktor yang mendukung proses produksi dalam meningkatkan produktivitas.

2.2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor-faktor lainnya. Secara ringkas menurut Sedarmayanti (2001: 72-76), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah sebagai berikut:

1. Sikap mental. Sikap mental berupa motivasi kerja. Motivasi adalah daya dorong yang dimiliki, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, yang membuat

karyawan mau dan rela untuk bekerja sekuat tenaga menggunakan seluruh kemampuannya untuk mencapai tujuan

2. Pendidikan. Pada umumnya organisasi yang mempunyai pendidikan (formal maupun informal) yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan lebih luas akan arti penting produktivitas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas dapat mendorong karyawan yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.
3. Keterampilan. Pada aspek tertentu apabila karyawan semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas dengan baik. Karyawan akan menjadi lebih terampil apabila kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*) yang cukup
4. Manajemen. Pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pemimpin untuk mengelola ataupun memimpin serta mengandalkan staf atau bawahannya. Apabila menejemennya tepat, maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong karyawan untuk melakukan tindakan yang produktif.
5. Hubungan Industrial Pancasila (HIP). Dengan penerapan Hubungan Industrial Pancasila, maka akan menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas meningkat, menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam meningkatkan produktivitas, serta dapat menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas.

6. Tingkat Penghasilan. Apabila tingkat penghasilan memadai maka menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.
7. Gizi dan Kesehatan. Apabila karyawan dapat dipenuhi kebutuhan gizinya dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.
8. Jaminan Sosial. Jaminan yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada karyawannya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial karyawan mencukupi maka akan dapat menimbulkan kesenangan bekerja sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.
9. 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 kerja.
10. Sarana Produksi. Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.
11. Teknologi. Apabila teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju tingkatannya, maka akan memungkinkan ketepatan waktu dalam penyelesaian proses produksi, jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu dan memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa. Dengan memperhatikan hal

tersebut, maka penerapan teknologi yang tepat dapat mendukung peningkatan produktivitas.

12. Kesempatan Berprestasi. Pegawai yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karir atau pengembangan potensi pribadi yang nantinya akan bermanfaat bagi dirinya maupun bagi perusahaan. Apabila terbuka kesempatan berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

2.2.2.3 Indikator produktivitas kerja

Saksono (1997: 144-145) mengemukakan bahwa indikator produktivitas adalah sebagai berikut:

1. Keterampilan. Keterampilan merupakan kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan nilai dari hasil pekerjaan tersebut.
 - a. Kemampuan untuk bekerja lebih giat dan lebih baik.
 - b. Meningkatkan keahlian kerja yang baik dengan mengikuti diklat.
2. Kesiediaan pegawai untuk melaksanakan tugas dengan penuh semangat dan tanggung jawab.
 - a. Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
 - b. Memanfaatkan seluruh waktu kerja
 - c. Kualitas kerja yang dilakukan pegawai dengan semangat
 - d. Mengevaluasi hasil kerja yang telah dilaksanakan

- e. Mencari perbaikan-perbaikan kerja atas kesalahan atau kekurangan

Adapun indikator-indikator yang dapat menunjukkan produktivitas kerja karyawan menurut Hasibuan (2001: 51-52) adalah sebagai berikut:

1. Tingkat Absensi Karyawan. Tingkat absensi karyawan dapat digunakan sebagai alat ukur mengetahui produktivitas kerja karyawan, karena absensi merupakan data yang menyangkut tanggung jawab karyawan terhadap pelaksanaan tugasnya masing-masing. Tingginya tingkat absensi akan berpengaruh terhadap efektifitas dan efisiensi jalannya operasi perusahaan. Apabila karyawan sering absen, maka akan menghambat jalannya proses produksi. Rumus yang digunakan untuk menghitung persentase absensi karyawan adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Jumlah hari absen kerja dalam 1 tahun}}{\text{jumlah hari kerja sebenarnya dalam 1 tahun}} \times 100\%$$

2. Tingkat Perputaran Tenaga Kerja (*Labour Turn Over* atau *LTO*). Tingkat perputaran tenaga kerja dari suatu perusahaan dapat juga digunakan sebagai alat ukur untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja karyawan, besar kecilnya perputaran karyawan yang terjadi dapat menunjukkan ada tidaknya kesenangan mereka bekerja dalam perusahaan tersebut. Tingginya tingkat perputaran tenaga kerja akan berpengaruh terhadap efektifitas dan efisiensi jalannya operasi perusahaan, karena perusahaan harus mengeluarkan biaya tambahan untuk merekrut karyawan baru. Rumus yang digunakan untuk persentase LTO adalah :

$$\frac{\text{Jumlah Karyawan Keluar dalam 1 Tahun}}{\text{Jumlah rata – rata karyawan dalam 1 tahun}} \times 100\%$$

2.2.2.4 Produktivitas kerja dalam Islam

Islam menganjurkan pada umatnya untuk berproduksi dan berperan dalam berbagai bentuk aktivitas ekonomi. Islam memberkati pekerjaan dunia ini dan menjadikannya bagian dari ibadah dan jihad. Dengan bekerja, individu bisa memenuhi kebutuhan hidupnya, mencukupi kebutuhan keluarganya dan berbuat baik terhadap tetangganya (Putra, 2006: 53). Allah SWT berfirman dalam Surat Al-Isra' ayat 70

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِّنَ الطَّيِّبَاتِ
وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَىٰ كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ٧٠

Artinya: Dan sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkut mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan

Ayat diatas menerangkan bahwa manusia memiliki keunggulan dibandingkan makhluk lain yaitu yang ditunjuk sebagai wakil (*khalifah*) Tuhan di bumi yang bertugas menciptakan kehidupan dengan memanfaatkan sumber daya alam. (HR. Ahmad, Muslim dari Sa'ad)

Dalam firman Allah SWT yang lain disebutkan:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ وَإِلَيْهِ
النُّشُورُ ١٥

Artinya: Dialah Yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezekinya. Dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan (Departemen Agama RI, 2012, Al-Qur'an dan Terjemahannya QS. Al-Mulk ayat: 15)

Ayat diatas menerangkan kepada kaum beriman untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja guna memperoleh pendapatan yang dapat memperbaiki

keadaan ekonominya. Pada dasarnya setiap perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya. Tujuan dari peningkatan produktivitas ini adalah untuk meningkatkan efisiensi material, meminimalkan biaya per-unit produk dan memaksimalkan *output* per-jam kerja. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan hal yang penting, mengingat manusialah yang mengelola sumber daya alam dan teknologi sehingga dapat memperoleh keuntungan darinya. (H.R. At Thabrani dalam kitab Al Ausath)

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh produktivitas kerja karyawannya. Sedangkan produktivitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi, budaya kerja, dan juga faktor-faktor lain seperti kepemimpinan, tingkat pendidikan, etos kerja, dan lain sebagainya.

2.3 Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan

Tintri & Fitriatin (2015), *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Food Tjipinang Jaya*. Disiplin Kerja & Produktivitas Kerja Karyawan Metode pengolahan data dilakukan dengan pendekatan *non probability sampling* dengan menggunakan uji regresi berganda. Hasil analisis menunjukkan variabel disiplin kerja dan kedisiplinan karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Sitepu (2015), *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada CV. Immanuel Furniture Surabaya* Disiplin Kerja, Kedisiplinan Karyawan dan Produktivitas Kerja. Hasil analisis menunjukkan

variabel disiplin kerja dan kedisiplinan karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Christian & Farida (2016), *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V SEI Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu*. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V SEI Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu mempunyai pengaruh yang positif.

Ananta & Adnyani (2016), *Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Villa Mahapala Sanur Denpasar*. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dan parsial terhadap produktivitas kerja karyawan.

Usman (2016), *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Allo Jaya Bontang*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Allo Jaya Bontang.

Arianto (2013), *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Pengajar*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan dan lingkungan kerja **tidak** berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dan secara bersama-sama kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja

2.4 Model Konsep

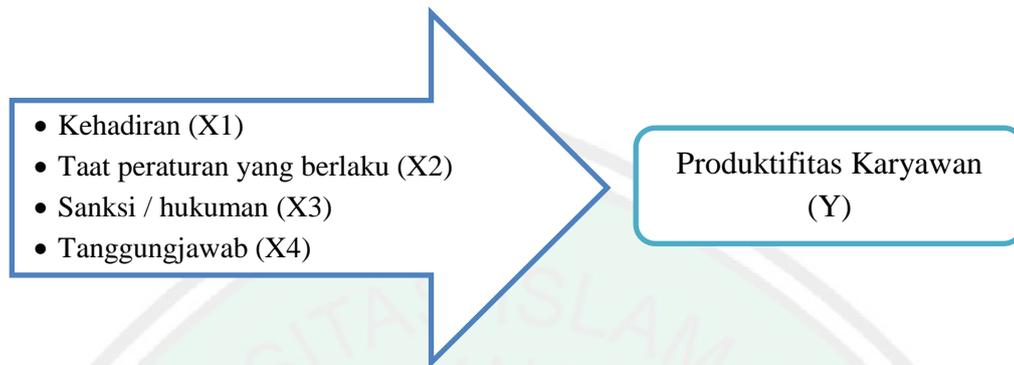
Produktivitas kerja sangat berperan dalam menciptakan disiplin kerja pada karyawan. Kerangka konseptual yang mendasari dalam penelitian ini adalah disiplin kerja AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu yang dianggap penting oleh karyawan itu sendiri maupun organisasi/perusahaan yang bersangkutan. Memiliki disiplin kerja yang tinggi, memungkinkan tercapainya tujuan organisasi dan menghasilkan produktivitas yang berkualitas. Dengan demikian, kerangka konseptual yang mendasari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Model Konsep Pengaruh Disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan

2.5 Model Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka dapat diturunkan model hipotesis sebagai berikut:



Gambar 2.2 Model Hipotesis

Hipotesis penelitian menurut Sugiyono (2009:96), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka konsentual yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Penelitian yang merumuskan hipotesis adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, dan model hipotesis, maka rumusan hipotesis akan diuji kebenarannya sebagai berikut:

H1: Diduga ada pengaruh secara simultan antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.

H2: Diduga ada pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan

H3: Diduga variabel tanggung jawab karyawan berpengaruh dominan terhadap kedisiplinan karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan jenis kuantitatif, yaitu metode yang data penelitiannya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2011:7-8). Tujuan dari peneltian kuantitatif yaitu untuk menunjukkan hubungan antar variabel, menguji teori dan mencari generalisasi yang mempunyai nilai prediktif. Dalam penelitian ini menggunakan model analisis regresi linier berganda yaitu suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidak adanya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat (Riduwan & Sunarto, 2009: 108).

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif menurut Sukmadinata, N. S, (2011), merupakan suatu metode penelitian yang ditujukan untuk menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, yang berlangsung pada saat ini atau saat yang lampau. Whitney (1960) berpendapat, metode deskriptif untuk pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat, Penelitian deskriptif dapat digunakan pendekatan kuantitatif berupa pengumpulan dan pengukuran data yang

berbentuk angka atau pendekatan kualitatif berupa penggambaran keadaan secara naratif (kata-kata) apa adanya, (Sukmadinata, 2011).

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil lokasi penelitian di AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu yang beralamatkan di Jalan Panglima Sudirman No. 19 Batu, Jawa Timur.

3.3 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2011: 117-118), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek/obyek itu. Maka dalam hal ini yang menjadi populasi adalah secara keseluruhan karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu yang berjumlah 38 orang.

Sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi (Sugiono, 2013: 15). Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah jumlah keseluruhan dari populasi yang berjumlah 38 orang, hal ini dikarenakan populasinya kecil. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh* (sensus), yaitu teknik penentuan sampel yang menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel (Sugiyono, 2001: 61)

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *sampling jenuh* (sensus) dimana sampel yang digunakan adalah keseluruhan populasi yang dijadikan sampel (Sugiyono, 2001: 61). Hal ini sering dilakukan karena jumlah populasi kecil yaitu kurang dari 30 orang. Jumlah keseluruhan dari populasi yang berjumlah 38 orang, sehingga peneliti menggunakan teknik *sampling jenuh* sebagai pengambilan sampel.

3.5 Jenis dan Sumber Data

3.5.1 Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini terbagi menjadi dua kelompok, yakni; Jenis data primer dan sekunder. Jenis data primer adalah data yang langsung di ambil dari lokasi atau lapangan (dari sumbernya) dan masih memerlukan analisis lebih mendalam. Sedangkan jenis data sekunder merupakan data yang diperoleh dari bahan kepustakaan yang berkenaan dengan masalah yang diangkat.

1. Data Primer

Data primer adalah data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa perantara) yang secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab permasalahan dalam penelitian (Ruslan, 2004:254). Yang termasuk data primer adalah data-data yang dihasilkan dari hasil wawancara, kuesioner yang masih memerlukan analisis lebih mendalam.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung yang diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti. Melainkan data yang berupa studi kepustakaan, yaitu dengan jalan mempelajari majalah, koran, artikel, dan lain sebagainya, atau bias juga berupa tentang catatan adanya suatu peristiwa, ataupun catatan-catatan yang jaraknya telah “jauh” dari sumber orisinil (Nazir, 1988:59). Yang termasuk data sekunder adalah data-data yang dihasilkan dari dokumen-dokumen yang umumnya berupa bukti, catatan atau laporan yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter).

3.5.2 Sumber Data

Sumber data adalah subyek dari mana saja data diperoleh (Arikunto, 2006:151).

Data primer secara khusus dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian (Indriantoro, 2002:146). Data ini diperoleh dengan melakukan kuesioner, wawancara dan observasi dengan pihak terkait. Khususnya pada karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu.

Data sekunder (*secondary data*), merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (Indriantoro, 2002:147). Data ini diperoleh dari dokumen-dokumen yang umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter)

3.6 Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Kuesioner

Menurut Sani & Masyhuri (2010: 203), Angket (kuesioner) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan oleh responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan-pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.

3.6.2 Dokumentasi

Menurut Indriantoro, dkk (2002:146) data ini berupa faktur, jurnal surat-surat, notulen hasil rapat, memo atau dalam bentuk laporan program. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik dokumentasi untuk memperoleh data tentang disiplin kerja di AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu dalam meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

3.7 Instrumen Penelitian

Dalam pelaksanaan kegiatan penelitian ini diperlukan alat bantu berupa instrumen penelitian yang meliputi:

1. Kuesioner. Berupa pertanyaan yang nantinya diisi oleh responden dengan informasi yang dibutuhkan.
2. Dokumentasi. Dokumentasi ini berupa faktur, jurnal surat-surat, notulen hasil rapat, memo atau dalam bentuk laporan program.

3.8 Devinisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang terbentuk apa saja yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari sehingga informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2011: 38). Dari permasalahan yang diteliti, terdapat dua variabel yang menjadi pokok permasalahan yang akan dianalisis dalam penelitian ini, yaitu:

Tabel 3.1Daftar Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Teori
Disiplin Kerja (X)	- Kehadiran	- Hadir tepat waktu - Pulang tepat waktu	Sastrohardiwo (2002: 291)
	- Taat peraturan yang berlaku	-Tidak meninggalkan tempat kerja pada saat jam kerja - Bekerja sesuai peraturanperusahaan	
	- Sanksi/ hukuman	- Sanksi hukuman sesuai norma yang berlaku - Memberi teguran secara lisan maupun tulisan	
	- Tanggung jawab	- Mempunyai tanggung jawab dalam melaksanakan suatu pekerjaan - Memahami tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan - Menyelesaikan tugas dengan baik	
Variabel	- Indikator	- Item	Teori

Produktifitas Karyawan (Y)	- Keterampilan - Tanggungjawab karyawan	Meningkatkan keahlian kerja yang baik Menambah wawasan yang dapat menunjang kinerja Melakukan diskusi dengan berbagai kalangan Kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu Mengevaluasi hasil kerja yang telah dilaksanakan	Saksono (1997: 144-145)
----------------------------	--	---	-------------------------

3.9 Skala Pengukuran

Skala data yang digunakan pada pengukuran variabel independen adalah skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2006: 86) Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pada metode ini, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Tabel 3.2
Skala *Likert*

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Sesuai (SS)	5
2	Sesuai (S)	4
3	Ragu-ragu (R)	3
4	Tidak Sesuai (TS)	2
5	Sangat Tidak Sesuai (STS)	1

(Sumber: Sugiono, 2006: 86)

3.10 Teknik Analisis Data

3.10.1 Uji Validitas dan Realibilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan seberapa baik suatu instrument digunakan untuk mengukur konsep yang seharusnya diukur. Menurut Sugiyono (2010) untuk menguji validitas konstruk dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara butir pertanyaan dengan skor totalnya. Rumus yang digunakan untuk menguji validitas instrument ini adalah *Product Moment* dari Karl Pearson sebagai berikut:

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

Keterangan: r_{xy} = indeks korelasi

n = banyaknya sampel

X = skor item pertanyaan

Y = skor total pertanyaan

Kemudian hasil dari r_{xy} dikonsultasikan dengan harga kritis *product moment* (r tabel), apabila hasil yang diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrument tersebut valid. Dalam prakteknya untuk menguji validitas kuesioner sering menggunakan bantuan software *Microsoft Excel* dan *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*.

2. Uji Realibilitas

Arikunto (2006: 154) menyatakan bahwa reabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Reabilitas berkenaan dengan tingkat keajegan atau ketetapan

hasil pengukuran (Sukmadinata, 2009). Kuesioner dapat dikatakan reliable jika dapat memberikan hasil relative sama pada saat dilakukan pengukuran kembali pada obyek yang berlainan pada waktu yang berbeda atau memberikan hasil yang tetap.

Untuk menggunakan reliabel dari tiap item, maka penelitian ini menggunakan metode cronbach alpha yang dibantu dengan program SPSS 16.00 for windows, dimana kuesioner dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha lebih besar dari 0.60. rumus yang digunakan untuk cronbach's alpha adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Keterangan: r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

σb^2 = jumlah varian

σt^2 = varian total

Sama halnya dengan uji validitas, uji reabilitas juga dapat dilakukan dengan bantuan software *Microsoft Excel* dan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS).

3.10.2 Uji Asumsi Klasik

Untuk mendapatkan nilai pemeriksaan yang tidak bias dan efisien (*best Linier Unbias Estimator/BLUE*) dari suatu persamaan regresi linier berganda dengan metode kuadrat terkecil (*least squares*), perlu dilakukan pengujian dengan jalan memenuhi persyaratan asumsi klasik yang meliputi:

1. Uji non-multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui adanya hubungan antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dalam model regresi. Jika dalam model terdapat multikolinearitas maka model tersebut memiliki kesalahan standar yang besar sehingga koefisien tidak dapat ditaksir dengan ketepatan yang tinggi. Salah satu cara mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas adalah dengan uji Farrar-Glauber (perhitungan ratio F untuk menguji lokasi multikolinearitas). Hasil dari Fstatistik (F_i) dibandingkan dengan F table. Kriteria pengujiannya adalah apabila $F_{tabel} > F_i$ maka variabel bebas tersebut kolinear terhadap variabel lainnya. Sebaliknya, jika $F_{tabel} < F_i$, maka variabel bebas tersebut tidak kolinear terhadap variabel bebas lainnya.

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF (*variance inflation factor*), pedoman suatu model yang bebas *multikolinearitas* yaitu mempunyai nilai VIF $d' 4$ atau 5

2. Uji non-autokorelasi

Uji Autokorelasi digunakan untuk mengetahui adanya korelasi antara variabel gangguan sehingga penaksir tidak lagi efisien baik dalam model sampel kecil maupun dalam sampel besar. Salah satu cara untuk menguji autokorelasi adalah melalui metode table Durbin-Watson yang dapat dilakukan melalui program SPSS, dimana secara umum dapat diambil patokan, yaitu:

- a. Jika angka D-W di bawah -2, berarti *autokorelasi* positif
- b. Jika angka D-W di atas +2, berarti *autokorelasi* negatif
- c. Jika angka D-W di antara -2 sampai +2, berarti tidak ada *autokorelasi*

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Mudrajad (2004) *heteroskedastitas* muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varian yang konstan dari satu observasi ke observasi yang lain, arti setiap observasi memiliki reliabilitas yang berbeda akibat perubahan dalam kondisi yang melatar belakanginya tidak terangkum dalam spesifikasi model.

Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasi antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0.05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung *heteroskedastisitas* dan sebaliknya berarti non *heteroskedastisitas* atau *homoskedastisitas*.

4. Uji Normalitas

Menurut Santoso (2002) uji normalitas adalah pengujian dalam model regresi, variabel *dependent*, variabel *independent* atau keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikan dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov $\leq 0,05$, maka terdistribusi normal dan sebaliknya terdistribusi tidak normal.

3.10.3 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk membuat gambaran secara sistematis data yang factual dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antara fenomena yang diselidiki atau diteliti (Riduwan & Sunarto, 2009: 52)

3.10.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidak adanya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat (Riduwan & Sunarto, 2009: 108). Rumus regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + i$$

Keterangan: Y = produktifitas karyawan

b_0 = bilangan konstanta

b_1, b_2, b_3, b_4 = koefisien regresi X_1

- X_1 = Kehadiran
 X_2 = Taat peraturan yang berlaku
 X_3 = Sanksi / hukuman
 X_4 = Tanggung jawab
 i = variabel pengganggu

$\frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$ Pengujian hipotesis pertama dilakukan dengan memanfaatkan

uji statistik F (uji serentak), dengan rumus (Sudjana, 1992: 385)

F=

Keterangan:

F = rasio

R^2 = hasil perhitungan R dipangkatkan dua

K = jumlah variabel bebas

n = banyaknya sampel

Berdasarkan hipotesis yang telah diajukan di muka, maka untuk pengujian hipotesis, di uji sebagai berikut:

- $H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya secara bersama-sama tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X_1, X_2 , terhadap variabel Y

- $H_1 : b_1 \neq 0, b_2 \neq 0$, artinya secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan antara variabel X_1, X_2 terhadap Y.

Kriteria pengambilan keputusan:

Jika probabilitas $F_{hitung} \leq F_{(a=0,05)}$ berarti persamaan regresi berganda baik digunakan untuk melakukan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

a. Analisis regresi parsial

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap terikat, sementara sejumlah variabel bebas lainnya yang diduga mempunyai pertautan dengan variabel terikat tersebut dianggap konstan digunakan uji regresi parsial. Pengujian hipotesis kedua dilakukan dengan memanfaatkan uji statistik *t student*. Rumus yang digunakan adalah:

$$t = \frac{b_i}{Se_{b_i}}$$

keterangan: b_i = penduga bagi b_i

Se_{b_i} = standar error dari b_i

Keterangan pengambilan keputusan adalah:

- Jika probabilitas t hitung $\leq \alpha$ maka H_0 ditolak
- Jika probabilitas t hitung $> \alpha$ maka H_0 diterima

Bila H_0 ditolak berarti H_0 diterima, yang secara langsung menyatakan variabel-variabel bebas yang diuji secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, dengan demikian hipotesis dapat diterima.

b. Koefisiensi determinasi

Koefisien determinasi untuk mencari persentase total varian dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas (X) secara bersama-sama dan juga untuk mengukur besar sumbangan dari variabel bebas terhadap ragam variabel terikat, dinyatakan dengan koefisien determinasi majemuk yang dilambangkan dengan R^2 , (Sugiarto, 1992) dalam Sani & Masyhuri (2010: 299) yaitu:

$$R^2 = \frac{JK \text{ Regresi}}{JK \text{ Total Terkoreksi}} \times 100\%$$

Koefisien lain yang dipertimbangkan dalam analisis regresi adalah koefisien determinasi yang terkoreksi atau disesuaikan.

$$\overline{R^2} = \left[1 - \frac{n-1}{n-k-1} [1 - R^2] \right] \times 100\%$$

Semakin besar koefisien determinasi terkoreksi atau model regresi, maka model yang didapatkan akan semakin baik. Adapun perhitungan dan pengujian statistik dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan fasilitas paket program SPSS 16.00 for windows.

3.10.5 Pengujian Hipotesis

Untuk memudahkan penghitungan dalam penelitian yang akan dilakukan, maka digunakan alat bantu SPSS 16. Langkah-langkah yang dilakukan dalam pengujian hipotesis untuk penelitian ini adalah :

1. Uji Statistik t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

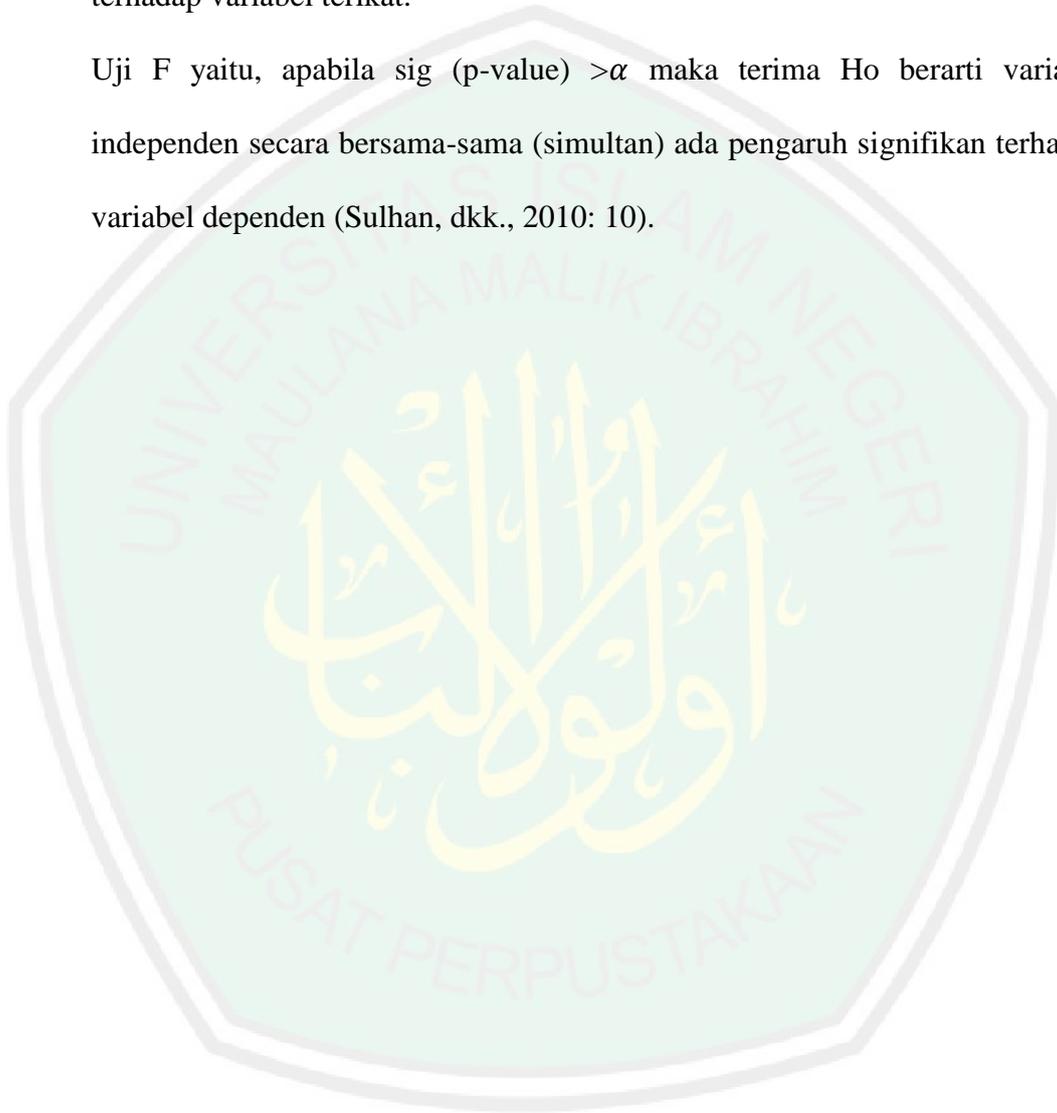
Uji t digunakan untuk menguji suatu hipotesis mengenai sikap koefisien regresi parsial individual terhadap variabel dependennya.

Uji t yaitu, apabila sig (p-value) $> \alpha$ maka H_0 berarti variabel independen secara parsial tidak ada yang berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dan sebaliknya, jika sig (p-value) $\leq \alpha$ maka terima H_a berarti variabel independen secara parsial ada yang berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Sulhan, 2010: 10)

2. Uji Statistik F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Uji F yaitu, apabila sig (p-value) $> \alpha$ maka terima H_0 berarti variabel independen secara bersama-sama (simultan) ada pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Sulhan, dkk., 2010: 10).



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

AJB Bumiputera 1912 pertama kali didirikan di Magelang pada tanggal 12 Februari 1912 oleh M. Ng Dwidjosewojo, M. Adimidjojo, dan M. KH. Soebroto. Bergabung dalam persatuan Guru Hindia Belanda (PGHB) dan merupakan pengurus Gerakan Nasional Budi Utomo yang berlandaskan: Idealisme, Nasionalisme, dan Profesionalisme. Memiliki tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan meningkatkan harkat martabat bangsa Indonesia melalui usaha jasa asuransi jiwa. Gagasan pendirian perusahaan asuransi ini didorong oleh keprihatinan yang mendalam terhadap nasib para guru Bumiputera (Pribumi).

Tidak seperti perusahaan berbentuk PT, yang kepemilikannya hanya oleh pemodal tertentu. Sejak awal pendiriannya, Bumiputera sudah menganut system kepemilikan dan penguasaan yang unik yakni bentuk badan usaha “Mutual” atau “Usaha Bersama”. Semua pemegang polis adalah pemilik perusahaan yang mempercayakan wakil-wakil mereka di Badan Perwakilan Anggota (BPA) untuk mengawasi jalannya perusahaan.

Selama 103 tahun, AJB Bumiputera 1912 terus tumbuh dan berkembang secara stabil serta telah menjadi salah satu perusahaan asuransi terbesar di Indonesia. Meski telah lama berkiprah dan mencapai kesuksesan yang spektakuler, AJB Bumiputera 1912 tidak pernah melupakan visinya untuk

memberikan manfaat bagi semua masyarakat Indonesia melalui kerja keras dan dedikasi tenaga profesional yang menjunjung tinggi nilai-nilai idealisme dan mutualisme.

AJB Bumiputera 1912 adalah perusahaan asuransi terkemuka di Indonesia. Didirikan 103 tahun yang lalu untuk memenuhi kebutuhan spesifik masyarakat Indonesia, AJB Bumiputera 1912 telah berkembang untuk mengikuti perubahan kebutuhan masyarakat. Pendekatan modern, produk yang beragam, serta teknologi mutakhir yang ditawarkan didukung oleh nilai-nilai tradisional yang melandasi pendirian AJB Bumiputera 1912.

4.1.2 Tujuan Perusahaan

Dengan berpedoman kepada falsafah perusahaan Profesionalisme, Idealisme dan Mutualisme, maka Visi AJB Bumiputera 1912 adalah : "AJB Bumiputera menjadi perusahaan asuransi jiwa nasional yang kuat, modern, dan menguntungkan yang didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) profesional yang menjunjung tinggi nilai-nilai idealisme serta mutualisme."

Adapun Misi AJB Bumiputera 1912

1. Menyediakan pelayanan dan produk jasa asuransi jiwa berkualitas sebagai wujud partisipasi dalam pembangunan nasional melalui peningkatan kesejahteraan masyarakat Indonesia.
2. Menyelenggarakan berbagai pendidikan dan pelatihan untuk menjamin pertumbuhan kompetensi karyawan, peningkatan produktivitas dan peningkatan kesejahteraan, dalam kerangka peningkatan kualitas pelayanan perusahaan kepada pemegang polis.

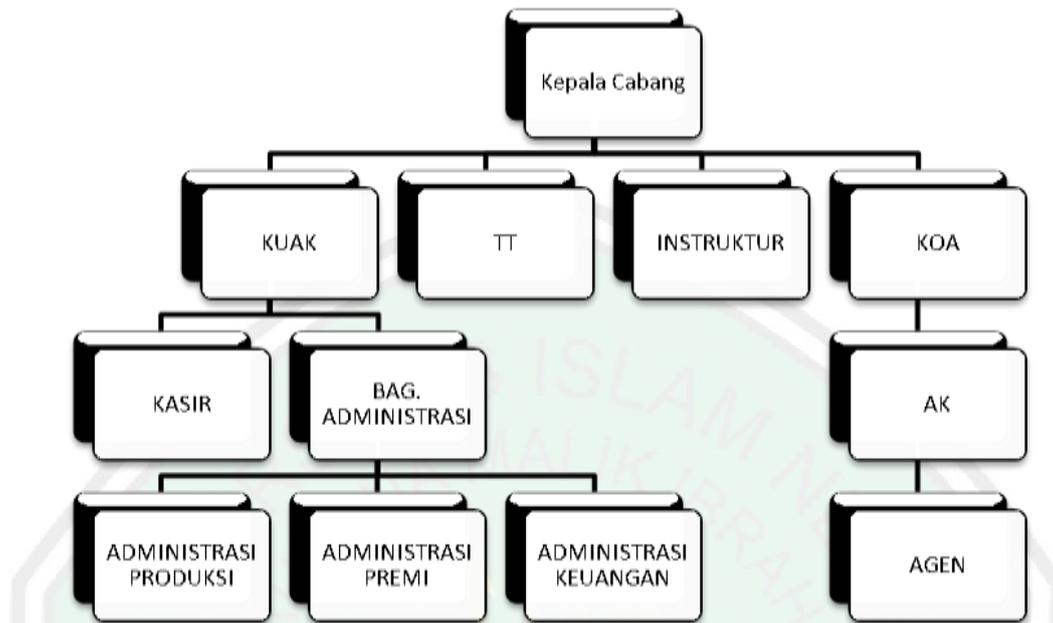
3. Mendorong terciptanya iklim kerja yang motivatif dan inovatif untuk mendukung proses bisnis internal perusahaan yang efektif dan efisien.

4.1.3 Lokasi Perusahaan

Lokasi perusahaan mempunyai peran penting bagi kelancaran operasi perusahaan dan rencana pengembangan usaha pada masa yang akan datang. Oleh karena itu pemilihan lokasi perusahaan harus dipertimbangkan. AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu terletak di Jl. Panglima Sudirman No. 19 Batu.

4.1.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan susunan pembagian kerja, wewenang dan sistem komunikasi dalam mewujudkan tujuan kantor atau organisasi. Dengan demikian kegiatan yang beraneka ragam dalam suatu perusahaan di susun secara teratur sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan baik. Struktur organisasi dari suatu perusahaan dalam penerapannya selalu berbeda-beda dengan perusahaan lain sehingga untuk menetapkan suatu struktur organisasi harus melihat kepada kebutuhan dan jenis perusahaan yang menggunakannya. Struktur organisasi yang dipakai oleh AJB Bumiputera adalah struktur organisasi lini dan staf dimana secara vertikal jenjang wewenang dan tanggung jawab mengalir dari atas ke bawah yang berupa perintah dan dari bawah ke atas berupa laporan. Sedangkan secara horizontal terdapat koordinasi di antara karyawan setingkat. Berikut disajikan beberapa struktur organisasi pada AJB Bumiputera:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu

Sumber: Organisasi AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu

Keterangan:

KUA : Kepala Unit Administrasi dan Keuangan

TT : Tenaga Teknik

KOA: Kepala Operasional Agen

AK : Agen Koordinator

Uraian Kegiatan Sekretariat AJB Bumiputera 1912 yaitu :

1. Menyusun rencana dan melaksanakan jadwal kerja harian, yang ditetapkan oleh Pemimpin operasional
2. Melaporkan aktivitas kerja dalam bentuk laporan lisan dan tulisan kepada pemimpin
3. Menyusun rencana perekrutan & seleksi calon agen
4. Menyusun rencana pelatihan dan pembinaan
5. Menyusun rencana penagihan
6. Menyusun penagihan angsuran pinjaman polis

7. Mengisi daftar agen
8. Mencatat hasil kegiatan harian
9. Membuat laporan kegiatan/Mencatat dan melaporkan penggunaan blanko

Uraian tugas para agen (orang yang mencari nasabah untuk masuk ke asuransi) pada AJB Bumiputera 1912 yaitu :

1. Melakukan perencanaan dan pengaturan kerja
 - a. Menguasai pengetahuan tentang pasar, produk, perusahaan pesaing, industri dan pengetahuan lain yang berhubungan dengan bisnis asuransi jiwa serta sikap, pengetahuan dan ketrampilan penjualan dan pelayanan
 - b. Mengatur waktu operasional produksi, penagihan premi lanjutan serta pelayanan dalam bentuk jadwal kegiatan harian, mingguan dan bulanan
 - c. Melakukan analisis kegiatan untuk meningkatkan keberhasilan operasi berikutnya
 - d. Menyiapkan sarana operasional yang disediakan kantor, antara lain :
 - 1). Surat penawaran
 - 2). Sales proposal dan brosur
 - 3). Kliping – kliping yang dapat mendukung usaha penjualan
2. Melakukan penjualan
 - a. Mengenal potensi pasar
 - b. Membuat design produk dan membuat desain presentasi
 - c. Melakukan presentasi penjualan
 - d. Membantu calon pemegang polis dalam menyelesaikan *Medical Check Up* untuk melengkapi syarat penutupan

3. Melakukan penagihan premi
 - a. Menyusun dan membuat daftar nama pemegang polis yang potensial secara *up to date*
 - b. Melakukan penagihan premi sesuai tanggal jatuh tempo pembayaran
 - c. Membantu memberikan pelayanan kepada pemegang polis.
4. Memelihara hubungan baik dengan pemegang polis dengan jalan :
 - a. Melakukan kunjungan berkala diluar jadwal penagihan
 - b. Membantu keperluan pemegang polis yang tidak bertentangan dengan kepentingan perusahaan
 - c. Menangani dan menyelesaikan keluhan - keluhan pemegang polis
5. Melakukan pengamatan perkembangan pasar
 - a. Mencari dan mendapatkan informasi tentang perusahaan, produk dan layanan pesaing
 - b. Mencari dan mendapatkan informasi aktual tentang perkembangan lingkungan usaha dan potensi lain di wilayah pasarnya

4.1.5 Ruang Lingkup Kegiatan dari AJB Bumiputera 1912

AJB Bumiputera 1912 menyediakan berbagai solusi khusus untuk memenuhi semua kebutuhan asuransi masyarakat. Solusi finansial AJB Bumiputera meliputi rencana tabungan, asuransi pendidikan, pertanggungan medis dan cacat, perlindungan finansial dan rencana pensiun yang diformulasikan untuk memenuhi kebutuhan spesifik perorangan, kelompok dan mereka yang menganut prinsip finansial Syariah Islam.

Jaringan Usaha pada Perusahaan AJB Bumiputera 1912 meliputi usaha atau beberapa kegiatan, diantaranya :

1. Asuransi Jiwa Perorangan.

Produk asuransi perorangan AJB Bumiputera 1912 telah dikembangkan dan ditingkatkan selama berpuluh-puluh tahun untuk memenuhi kebutuhan dan memberikan manfaat yang mereka butuhkan. Sebagai contoh, AJB Bumiputera 1912 didirikan oleh para guru yang bertekad memberikan akses pendidikan yang baik bagi masyarakat Indonesia dan produk Mitra Beasiswa kami menjamin pembiayaan pendidikan anak dari taman kanak-kanak hingga perguruan tinggi meski kondisi keuangan berubah dan orang tua wafat.

AJB Bumiputera 1912 juga memiliki produk lengkap untuk menjamin kesejahteraan finansial jangka panjang dengan menggunakan beragam investasi yang sesuai dengan kebutuhan dan filosofi investasi konsumen perorangan. Contohnya Mitra Permata yang menyediakan manfaat perlindungan tabungan dengan nilai investasi tinggi. Meskipun merupakan program asuransi, Mitra Permata juga menawarkan fleksibilitas yang tidak terbatas dalam hal pembayaran premi, jumlah uang pertanggungan, dan nilai penarikan tabungan. Untuk melindungi dari dampak penyakit dan perawatan di rumah sakit, produk Mitra Sehat AJB Bumiputera 1912 menyiapkan dana untuk membiayai perawatan dan memberikan imbal investasi terbaik dari premi yang dibayar guna menanggung biaya hidup keluarga Anda di masa depan saat Anda dalam proses pemulihan. AJB Bumiputera 1912 memenuhi segala kebutuhan asuransi perorangan Anda.

2. Asuransi Jiwa Kumpulan.

Tiap bisnis mengandalkan karyawan, dan bisnis yang sukses adalah bisnis yang memperhatikan kesejahteraan tenaga kerjanya dan memberikan motivasi yang memastikan kesetiaan dan kinerja optimal mereka. Contohnya program Kesejahteraan Karyawan AJB Bumiputera 1912 yang dikembangkan untuk memberikan perlindungan dan keamanan finansial bagi karyawan atau keluarga mereka jika terjadi cacat akibat kecelakaan atau hal lain, kematian tidak terduga, atau berkurangnya penghasilan akibat pensiun.

Selain turut memberikan perlindungan terhadap risiko-risiko di atas serta PHK, pengunduran diri dan pemecatan, produk Mitra Idaman (Iuran Dana Mantap) kami menggabungkan unsur tabungan dan perlindungan bagi perusahaan dan karyawan. Dengan Mitra Idaman, unsur tabungan memberikan akumulasi dana yang lebih progresif dari kebanyakan produk asuransi lain. Uang pertanggunganan meningkat dari tahun ke tahun, jadi semakin lama seseorang menjadi anggota, semakin besar perlindungan yang didapatkan dari program ini. AJB Bumiputera 1912 memiliki produk yang tepat bagi perusahaan dan kelompok yang ingin melindungi atau memotivasi tenaga kerja mereka.

3. Asuransi Jiwa Syariah.

AJB Bumiputera 1912 adalah perusahaan yang dimiliki dan dioperasikan oleh orang Indonesia dan bertanggung jawab memberikan produk perlindungan finansial dan pertumbuhan finansial sesuai Syariah Islam. Produk Syariah kami dikembangkan untuk memenuhi kebutuhan spesifik orang Indonesia dan membantu mereka mewujudkan impian. Jutaan orang bermimpi mengunjungi

Baitullah dan Mitra Mabror (Bumiputera Mabror) membantu mewujudkan impian tersebut. Mitra Mabror tidak hanya mengembangkan tabungan haji, tetapi juga menyediakan dana bagi hasil (Mudharabah) dan asuransi perlindungan, memungkinkan Anda menunaikan ibadah haji dengan tenang tanpa mencemaskan keluarga di rumah.

Produk Syariah lain menawarkan perlindungan anak dan pembiayaan pendidikan, atau membantu anggota menyiapkan masa pensiun melalui perpaduan tabungan, perlindungan asuransi dan investasi yang sesuai dengan prinsip Syariah.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.1 Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 14 februari 2017 pada hari Selasa peneliti mulai melakukan penyebaran kuesioner kepada responden yaitu karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu. Jumlah sampel yang diambil adalah 38 yang tersebar di bagian staf karyawan dan karyawan sebanyak 38 kuesioner. Adapun rincian penyebaran kuesioner dan pengembalian kuesioner dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Ikhtisar Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner

No	Keterangan	Jumlah Kuesioner	Prosentase
1.	Penyebaran kuesioner	38	100%
2.	Kuesioner yang dikembalikan	38	100%
3.	Kuesioner yang tidak dikembalikan	0	0%
4.	Kuesioner yang dapat diolah	38	100%

Sumber: Data hasil kuesioner (2017)

4.2.2 Karakteristik Responden

1) Jenis Kelamin Responden

Karakteristik responden apabila dilihat dari jenis kelaminnya dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
1.	Laki-laki	14	36,9%
2.	Perempuan	24	63,1%
	Total	38	100%

Sumber: Data hasil kuesioner (2017)

Dari hasil penyebaran kuesioner, pada tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan dengan perbandingan sebesar 24 orang (64%), dan untuk laki-laki sebesar 14 orang (36%).

2) Usia Responden

Karakteristik responden apabila dilihat dari segi usia dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3
Usia Responden

No.	Usia	Frekuensi	Prosentase
1.	>26 tahun	1	2,6%
2.	26-35 tahun	8	21,1%
3.	36-45 tahun	16	42,1%
4.	46-55 tahun	13	34,2%
	Total	38	100%

Sumber: Data hasil kuesioner (2017)

Berdasarkan tabel usia responden di atas, dapat diketahui karakteristik responden mayoritas berusia antara 36-45 tahun yaitu sebanyak 16 orang (42,1%), sedangkan lainnya usia >26 tahun sejumlah 1 orang (2,6%), 26-35 tahun sebanyak 8 orang (21,1%), dan responden berusia antara 46-55 sebanyak 13 orang (34,2%).

3) Pendidikan Terakhir Responden

Karakteristik responden apabila dilihat dari pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4
Pendidikan Terakhir Responden

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Prosentase
1.	SD	0	0%
2.	SLTP	0	0%
3.	SLTA	32	84,2%
4.	DIPLOMA	1	2,6%
5.	SARJANA	5	13,2%
6.	MAGISTER	0	0%
7.	DOKTOR	0	0%
	Total	38	100%

Sumber: Data hasil kuesioner (2017)

Dari hasil penyebaran kuesioner, pada tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berpendidikan terakhir SLTA sebesar 32 orang (84,2%), DIPLOMA 1 orang (2,6%) dan berpendidikan terakhir SARJANA sebesar 5 orang (13,2%)

4) Masa Kerja Responden

Karakteristik responden apabila dilihat dari masa kerja responden dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5
Masa Kerja Responden

No.	Masa Kerja	Frekuensi	Prosentase
1.	1-5 tahun	9	23,6%
2.	5-10 tahun	9	23,6%
3.	11-15 tahun	14	36,9%
4.	16-20 tahun	4	10,6%
5.	21-25 tahun	2	5,3%
	Total	38	100%

Sumber: Data hasil kuesioner (2017)

Dari hasil penyebaran kuesioner, pada tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja antara tahun 11-15 tahun sebanyak 14 orang (36,9%), dan masa kerja antara 1-5 tahun mempunyai perbandingan yang sama dengan masa kerja antara 6-10 tahun yaitu masing-masing sebanyak 9 orang dengan prosentase (23,6%), masa kerja antara 16-20 tahun sebanyak 4 orang (10,6%), dan masa kerja antara 21-25 tahun sebanyak 2 orang (5,3%).

4.2.3 Gambaran Variabel-variabel yang di Teliti

1) Variabel Kehadiran (X1)

Tabel 4.6
Variabel Kehadiran

Variabel	Item	Tanggapan									
		SS	%	S	%	R	%	TS	%	STS	%
Kehadiran	X1.1	12	31,5%	23	60,5%	3	7,8%	0	0%	0	0%
	X1.2	11	28,9%	23	60,5%	4	10,5%	0	0%	0	0%

Sumber: Data hasil kuesioner (2017)

Berdasarkan pernyataan (X1.1) yaitu tentang kehadiran saat bekerja yang tepat waktu 12 orang menjawab sangat setuju dengan prosentase sebesar 31,5%, 23 orang menjawab setuju dengan prosentase sebesar 60,5%, dan 3 orang menjawab netral dengan prosentase sebesar 7,8%.

Berdasarkan pernyataan (X1.2) yaitu tidak meninggalkan tempatkerja saat jam kerja 11 orang menjawab sangat setuju dengan prosentase 28,9%, 23 orang menjawab setuju dengan prosentase sebesar 60,5 persen dan 4 orang menjawab netral dengan prosentase 10,5%.

2) Variabel Taat Peraturan Yang Berlaku (X2)

Tabel 4.7
Variabel Taat Peraturan yang Berlaku

Variabel	Item	Tanggapan									
		SS	%	S	%	R	%	TS	%	STS	%
Ta at P er a t u r a n Y a n g B e r l a k u	X2.1	11	28%	27	71%	0	0%	0	0%	0	0%
	X2.2	13	34%	22	57%	2	5%	1	2%	0	0%
	X2.3	8	21%	25	65%	4	10%	1	2%	0	0%
	X2.4	11	28%	26	68%	0	0%	1	2%	0	0%

Sumber: Data hasil kuesioner (2017)

Berdasarkan pernyataan X2.1 yaitu mampu mematuhi peraturan yang berlaku, 11 orang menjawab sangat setuju dengan prosentase 28%, 27 orang menjawab setuju dengan prosentase 71%.

Berdasarkan pernyataan X2.2 yaitu mampu bekerja sesuai bidang yang dikuasai, 13 orang menjawab sangat setuju dengan prosentase 34%, 22 orang menjawab setuju dengan prosentase 57%, 2 orang menjawab netral dengan prosentase 5%, dan 1 orang menjawab tidak setuju dengan prosentase 2%.

Berdasarkan pernyataan X2.3 yaitu mampu mengerjakan tugas sesuai dengan standar dari perusahaan, 8 orang menjawab sangat setuju dengan prosentase 21%, 25 orang menjawab setuju dengan prosentase 65%, 4 orang menjawab netral dengan prosentase 10% dan 1 orang menjawab tidak setuju dengan prosentase sebesar 2%.

Berdasarkan pernyataan X2.4 yaitu memahami tugas yang diberikan oleh pemimpin, 11 orang menjawab sangat setuju dengan prosentase 28%, 26 orang

menjawab setuju dengan prosentase sebesar 68%, dan 1 orang menjawab tidak setuju dengan prosentase sebesar 2%.

3) Sanksi dan Hukuman(X3)

Tabel 4.8
Sanksi dan Hukuman

Variabel	Item	Tanggapan									
		SS	%	S	%	R	%	TS	%	STS	%
Sanksi dan Hukuman	X3.1	7	18%	27	71%	3	7%	1	2%	0	0%
	X3.2	10	26%	27	71%	1	2%	0	0%	0	0%

Sumber: Data hasil kuesioner (2017)

Berdasarkan pernyataan X3.1 yaitu siap menerima sanksi dari perusahaan jika melanggar peraturan yang berlaku, 7 orang menjawab sangat setuju dengan prosentase 18%, 27 orang menjawab setuju dengan prosentase sebesar 71%, 3 orang menjawab netral dengan prosentase 7%, dan 1 orang menjawab tidak setuju dengan prosentase 2%.

Berdasarkan pernyataan X3.2 yaitu siap menerima teguran dari atasan jika melakukan kesalahan, 10 orang menjawab sangat setuju dengan prosentase sebesar 26%, 27 orang menjawab setuju dengan prosentase sebesar 71%, dan 1 orang menjawab netral dengan prosentase sebesar 2%.

4) Tanggungjawab(X4)

Tabel 4.9
Tanggungjawab

Variabel	Item	Tanggapan									
		SS	%	S	%	R	%	TS	%	STS	%
Tanggungjawab	X4.1	11	28%	27	71%	0	0%	0	0%	0	0%
	X4.2	8	21%	30	78%	0	0%	0	0%	0	0%
	X4.3	10	26%	25	65%	3	7%	0	0%	0	0%

Sumber: Data hasil kuesioner (2017)

Berdasarkan pernyataan X4.1 yaitu menyelesaikan tugas dengan baik 11 orang menjawab sangat setuju dengan prosentase 28%, dan 27 orang menjawab setuju dengan prosentase 71%.

Berdasarkan pernyataan X4.2 yaitu mampu menyelesaikan tugas sesuai target yang ditentukan 8 orang menjawab sangat setuju dengan prosentase 21%, dan 30 orang menjawab setuju dengan prosentase 78%.

Berdasarkan pernyataan X4.3 yaitu bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan 10 orang menjawab sangat setuju dengan prosentase 26%, 25 orang menjawab setuju dengan prosentase 65%, dan 3 orang menjawab netral dengan prosentase 7%.

5) Produktivitas(Y)

Tabel 4.10
Produktivitas

Variabel	Item	Tanggapan									
		SS	%	S	%	R	%	TS	%	STS	%
Produktifitas Karyawan	Y1	4	10%	31	81%	3	7%	0	0%	0	0%
	Y2	10	26%	27	71%	1	2%	0	0%	0	0%
	Y3	4	10%	25	65%	9	23%	0	0%	0	0%
	Y4	5	13%	31	81%	2	5%	0	0%	0	0%
	Y5	4	10%	30	78%	4	10%	0	0%	0	0%

Sumber: Data hasil kuesioner (2017)

Berdasarkan pernyataan Y1 yaitu mengikuti seminar / diskusi yang diadakan oleh perusahaan, 4 orang menjawab sangat setuju dengan prosentase sebesar 10%, 31 orang menjawab setuju dengan prosentase sebesar 81% dan 3 orang menjawab netral dengan prosentase sebesar 7%.

Berdasarkan pernyataan Y2 yaitu mengikuti perkembangan perekonomian yang sedang terjadi saat ini, 10 orang menjawab sangat setuju dengan prosentase sebesar 26%, 27 orang menjawab setuju dengan prosentase sebesar 71%, dan 1 orang menjawab netral dengan prosentase sebesar 2%.

Berdasarkan pernyataan Y3 yaitu tentang kemampuan mengutarakan ide yang dimiliki untuk meningkatkan produktifitas perusahaan, 4 orang menjawab sangat setuju dengan prosentase sebesar 10%, 25 orang menjawab setuju dengan prosentase 65%, dan 9 orang menjawab netral dengan prosentase sebesar 23%.

Berdasarkan pernyataan Y4 yaitu mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, 5 orang menjawab sangat setuju dengan prosentase sebesar 13%, 31 orang menjawab setuju dengan prosentase sebesar 81%, dan 2 orang menjawab netral dengan prosentase sebesar 5%.

Dan berdasarkan pernyataan Y5 yaitu selalu mengevaluasi hasil kerja yang telah dilaksanakan, 4 orang menjawab sangat setuju dengan prosentase sebesar 10%, 30 orang menjawab setuju dengan prosentase sebesar 78%, dan 4 orang menjawab netral dengan prosentase sebesar 10%.

4.2.4 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen Penelitian

4.2.4.1 Pengujian Validitas Instrumen

Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan cara mengkorelasikan setiap skor item dengan skor total menggunakan teknik *Korelasi Pearson (Product Moment)*. Kriteria pengujian menyatakan apabila koefisien korelasi (r_{IT}) (koefisien validitas) \geq korelasi table (r_{tabel}) berarti item kuesioner dinyatakan valid atau mampu mengukur variabel yang diukurnya, sehingga dapat dipergunakan sebagai alat pengumpul data. Adapun ringkasan hasil pengujian validitas sebagaimana tabelberikut :

Tabel 4.11
Validitas Instrumen

Variabel	Item	Koefisien Validitas	Cut Off	Keterangan
Kehadiran	X1.1	0.876	0.361	Valid
	X1.2	0.848	0.361	Valid
Taat Peraturan yang Berlaku	X2.1	0.721	0.361	Valid
	X2.2	0.851	0.361	Valid
	X2.3	0.900	0.361	Valid
	X2.4	0.789	0.361	Valid
Sanksi / Hukuman	X3.1	0.924	0.361	Valid
	X3.2	0.902	0.361	Valid
Tanggung Jawab	X4.1	0.880	0.361	Valid
	X4.2	0.857	0.361	Valid
	X4.3	0.889	0.361	Valid
Produktifitas Karyawan	Y1	0.722	0.361	Valid
	Y2	0.664	0.361	Valid
	Y3	0.795	0.361	Valid
	Y4	0.423	0.361	Valid
	Y5	0.722	0.361	Valid

Sumber: Data hasil kuesioner (2017)

Berdasarkan ringkasan hasil pengujian validitas instrumen penelitian diketahui bahwa semua nilai koefisien $>$ nilai korelasi tabel (r_{tabel}). Dengan demikian item pertanyaan pada variabel kehadiran, taat peraturan yang berlaku, sanksi / hukuman, tanggung jawab, dan produktifitas karyawan dinyatakan valid atau mampu mengukur variabel tersebut, sehingga dapat dipergunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini.

4.2.4.2 Pengujian Reliabilitas Instrumen

Pengujian reliabilitas instrumen dimaksudkan untuk mengetahui kehandalan dan konsistensi instrumen penelitian sebagai alat untuk mengukur variabel yang diukurnya. Pengujian reliabilitas menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Kriteria pengujian menyatakan apabila koefisien *Cronbach's Alpha* ≥ 0.6 berarti item kuesioner dinyatakan reliabel atau konsisten dalam mengukur variabel yang

diukurnya. Adapun ringkasan hasil pengujian reliabilitas sebagaimana tabel berikut :

Tabel 4.12
Reabilitas Instrumen

Variabel	Koefisien Validitas	Cut Off	Keterangan
Kehadiran	0.654	0.6	Reliabel
Taat Peraturan yang Berlaku	0.833	0.6	Reliabel
Sanksi / Hukuman	0.799	0.6	Reliabel
Tanggung Jawab	0.812	0.6	Reliabel
Produktifitas Karyawan	0.696	0.6	Reliabel

Sumber: Data hasil kuesioner (2017)

Berdasarkan ringkasan hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian diketahui bahwa semua nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6. Dengan demikian item pertanyaan pada variabel kehadiran, taat peraturan yang berlaku, sanksi / hukuman, tanggung jawab, dan produktifitas karyawan dinyatakan reliabel atau konsisten dalam mengukur variabel tersebut, sehingga dapat dipergunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini.

4.2.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.2.5.1 Asumsi Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variabel kehadiran, taat peraturan yang berlaku, sanksi / hukuman, dan tanggung jawab. Pada analisis regresi linier tidak diperbolehkan adanya hubungan antar variabel kehadiran, taat peraturan yang berlaku, sanksi / hukuman, dan tanggung jawab. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) atau tolerance masing-masing variabel kehadiran, taat peraturan yang berlaku, sanksi / hukuman, dan tanggung jawab.

Kriteria pengujian menyatakan apabila nilai VIF lebih kecil dari 10 atau nilai tolerance lebih besar dari 0.1 maka dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinier. Adapun ringkasan hasil VIF dan Tolerance sebagaimana tabelberikut :

Tabel 4.13
Asumsi Multikolinearitas

Variabel Independen	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kehadiran	0.639	1.566
Taat Peraturan yang Berlaku	0.596	1.679
Sanksi / Hukuman	0.530	1.887
Tanggung Jawab	0.531	1.882

Sumber: Data hasil kuesioner (2017)

Berdasarkan hasil pada table di atas, dapat diketahui semua variabel kehadiran, taat peraturan yang berlaku, sanksi / hukuman, dan tanggung jawab menghasilkan nilai VIF yang lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0.1. Dengan demikian analisis regresi pada penelitian ini dinyatakan tidak mengandung gejala multikolinier.

4.2.5.2 Asumsi Normalitas

Uji asumsi normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang dihasilkan oleh model analisis path berdistribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, dapat dilihat melalui uji *Kolmogorov Smirnov*. Residual dinyatakan normal apabila probabilitas dari uji *Kolmogorov Smirnov* bernilai lebih besar dari *level of significant (alpha=5%)*. Berikut ini adalah hasil pengujian asumsi normalitas melalui *Kolmogorov Smirnov* :

Tabel 4.14
Tabel Normalitas

	Efisiensi Pengendalian Biaya
Kolmogorov-Smirnov Z	0.127
Probabilitas	0.129

Sumber: Data hasil kuesioner (2017)

Pengujian asumsi normalitas menghasilkan statistik uji *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0.127 dengan probabilitas sebesar 0.129. Hal ini menunjukkan bahwa probabilitas $>$ *level of significant* ($\alpha=5\%$). Dengan demikian residual yang dihasilkan oleh model regresi dinyatakan berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas dinyatakan terpenuhi.

4.2.5.3 Asumsi Heteroskedastisitas

Pengujian asumsi heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah residual memiliki ragam yang homogen atau tidak. Pada analisis regresi linier diharapkan residual memiliki ragam yang homogen. Pengujian asumsi heterokedastisitas dapat diuji menggunakan korelasi Rank Spearman. Residual dinyatakan homogen apabila probabilitas dari korelasi Rank Spearman bernilai lebih besar dari *level of significant* ($\alpha=5\%$). Berikut ini adalah hasil pengujian asumsi heteroskedastisitas melalui korelasi Rank Spearman:

Tabel 4.15
Uji Heteroskedastisitas

	Koefisien Korelasi	Probabilitas
Kehadiran	-0.071	0.671
Taat Peraturan yang Berlaku	0.025	0.884
Sanksi / Hukuman	-0.069	0.680
Tanggung Jawab	-0.135	0.421

Sumber: Data hasil kuesioner (2017)

Pengujian asumsi heteroskedastisitas menghasilkan **probabilitas** semua variabel bebas lebih besar dari *level of significant* ($\alpha=5\%$). Dengan demikian

residual yang dihasilkan oleh model regresi dinyatakan memiliki ragam yang homogen, sehingga asumsi heteroskedastisitas dinyatakan terpenuhi.

4.2.5.4 Hasil Estimasi Pengaruh Variabel Kehadiran, Taat Peraturan yang Berlaku, Sanksi / Hukuman, dan Tanggung Jawab terhadap Produktifitas Karyawan

Hasil pengujian pengaruh variabel kehadiran, taat peraturan yang berlaku, sanksi / hukuman, dan tanggung jawab terhadap variabel produktifitas karyawan dapat dilihat melalui tabel berikut :

Tabel 4.16
Hasil Estimasi Pengaruh Variabel Kehadiran, Taat Peraturan yang Berlaku, Sanksi / Hukuman, dan Tanggung Jawab terhadap Produktifitas Karyawan

Variabel	Koefisien	Standardized Coefficient	Tstatistic	Prob
Konstanta	0.614		3.763	0.001
Kehadiran	0.310	0.455	3.032	0.005
Taat Peraturan yang Berlaku	-0.142	-0.207	-1.334	0.191
Sanksi / Hukuman	0.026	0.036	0.218	0.829
Tanggung Jawab	0.352	0.417	2.537	0.016
<i>F</i> statistic = 9.145		Prob = 0.000		
R-squared = 0.526		Adj. R-squared = 0.468		

Sumber: Data hasil kuesioner (2017)

4.2.5.5 Pengujian Koefisien Determinasi

Besarnya kontribusi variabel kehadiran, taat peraturan yang berlaku, sanksi / hukuman, dan tanggung jawab terhadap variabel produktifitas karyawan dapat diketahui melalui koefisien determinasinya ($\text{adj } R^2$) yaitu sebesar 0.468 (46.8%). Hal ini berarti keragaman variabel produktifitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kehadiran, taat peraturan yang berlaku, sanksi / hukuman, dan tanggung jawab sebesar 46.8%, atau dengan kata lain kontribusi variabel kehadiran, taat peraturan yang berlaku, sanksi / hukuman, dan tanggung jawab terhadap variabel

produktifitas karyawan sebesar 46.8%, sedangkan sisanya sebesar 53.2% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4.2.6 Pengujian Hipotesis

4.2.6.1 Uji Hipotesis Simultan

Pengujian hipotesis simultan digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel kehadiran, taat peraturan yang berlaku, sanksi / hukuman, dan tanggung jawab terhadap variabel produktifitas karyawan. Kriteria pengujian menyatakan jika nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau probabilitas $< level\ of\ significance\ (\alpha)$ maka terdapat pengaruh signifikan secara simultan variabel kehadiran, taat peraturan yang berlaku, sanksi / hukuman, dan tanggung jawab terhadap variabel produktifitas karyawan. Pengujian hipotesis secara simultan menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 9.145 dengan probabilitas sebesar 0.000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan probabilitas $< level\ of\ significance\ (\alpha=5\%)$. Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) variabel kehadiran, taat peraturan yang berlaku, sanksi / hukuman, dan tanggung jawab terhadap variabel produktifitas karyawan.

4.2.6.2 Uji Hipotesis Parsial

Pengujian hipotesis parsial digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel kehadiran, taat peraturan yang berlaku, sanksi / hukuman, dan tanggung jawab terhadap variabel produktifitas karyawan. Kriteria pengujian menyatakan jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau probabilitas $< level\ of\ significance\ (\alpha)$ maka terdapat pengaruh signifikan secara individu pengaruh variabel kehadiran

terhadap variabel produktifitas karyawan dan pengaruh variabel taat peraturan yang berlaku terhadap variabel produktifitas karyawan.

a. Uji Hipotesis *Parsial* antara Variabel Kehadiran terhadap variabel Produktifitas Karyawan

Pengujian hipotesis secara parsial variabel kehadiran menghasilkan nilai t hitung sebesar 3.032 dengan probabilitas sebesar 0.005. Hasil pengujian tersebut menunjukkan probabilitas $< \textit{level of significance}$ ($\alpha=5\%$). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel kehadiran terhadap variabel produktifitas karyawan.

b. Uji Hipotesis Variabel Taat Peraturan yang Berlakuterhadap Variabel Produktifitas Karyawan

Pengujian hipotesis secara parsial variabel taat peraturan yang berlaku menghasilkan nilai t hitung sebesar -1.334 dengan probabilitas sebesar 0.191. Hasil pengujian tersebut menunjukkan probabilitas $> \textit{level of significance}$ ($\alpha=5\%$). Hal ini berarti tidak terdapat pengaruh signifikan variabel taat peraturan yang berlaku terhadap variabel produktifitas karyawan.

c. Uji Hipotesis *Parsial* antara Sanksi / Hukuman terhadap Variabel Produktifitas Karyawan

Pengujian hipotesis secara parsial variabel sanksi / hukuman menghasilkan nilai t hitung sebesar 0.218 dengan probabilitas sebesar 0.829. Hasil pengujian tersebut menunjukkan probabilitas $> \textit{level of significance}$ ($\alpha=5\%$). Hal ini berarti

tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial sanksi / hukuman terhadap variabel produktifitas karyawan.

d. Uji Hipotesis Parsial antara Tanggung Jawab terhadap Variabel Produktifitas Karyawan

Pengujian hipotesis secara parsial variabel tanggung jawab menghasilkan nilai t hitung sebesar 2.537 dengan probabilitas sebesar 0.016. Hasil pengujian tersebut menunjukkan probabilitas *<level of significance* ($\alpha=5\%$). Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan secara parsial tanggung jawab terhadap variabel produktifitas karyawan.

e. Uji Hipotesis Parsial antara Konstanta terhadap Variabel Produktifitas karyawan

Pengujian hipotesis secara parsial variabel konstanta menghasilkan nilai t hitung sebesar 3.763 dengan probabilitas sebesar 0.001. Hasil pengujian tersebut menunjukkan probabilitas *<level of significance* ($\alpha=5\%$). Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan secara parsial konstanta terhadap variabel produktifitas karyawan.

4.2.6.3 Tanggung jawab karyawan berpengaruh dominan terhadap kedisiplinan kerja karyawan

4.2.7 Model Empirik Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi dari hasil estimasi analisis regresi linier berganda adalah:

$$Y = 0.614 + 0.310 X1 - 0.142 X2 + 0.026 X3 + 0.352 X4$$

Persamaan ini menunjukkan hal-hal sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 0.614 mengindikasikan bahwa apabila variabel kehadiran, taat peraturan yang berlaku, sanksi / hukuman, dan tanggung jawab bernilai konstan (tidak berubah) maka besarnya perubahan variabel produktifitas karyawan sebesar 0.614.
2. Koefisien variabel kehadiran sebesar 0.310 mengindikasikan bahwa variabel kehadiran berpengaruh **positif dan signifikan** terhadap variabel produktifitas karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi kehadiran maka cenderung dapat meningkatkan produktifitas karyawan.
3. Koefisien variabel taat peraturan yang berlaku sebesar -0.142 mengindikasikan bahwa variabel taat peraturan yang berlaku berpengaruh **negatif dan tidak signifikan** terhadap variabel produktifitas karyawan. Hal ini berarti semakin taat peraturan yang berlakumaka cenderung dapat menurunkan produktifitas karyawan, meskipun penurunan tersebut tidak signifikan
4. Koefisien variabel sanksi / hukuman sebesar 0.026 mengindikasikan bahwa variabel sanksi / hukuman berpengaruh **positif dan tidak signifikan** terhadap variabel produktifitas karyawan. Hal ini berarti semakin siap menerima sanksi / hukuman maka cenderung dapat meningkatkan produktifitas karyawan, meskipun peningkatan tersebut tidak signifikan.
5. Koefisien variabel tanggung jawab sebesar 0.352 mengindikasikan bahwa variabel tanggung jawab berpengaruh **positif dan signifikan** terhadap variabel produktifitas karyawan. Hal ini berarti semakin besar tanggung jawab maka cenderung dapat meningkatkan produktifitas karyawan.

4.2.7.1 Pengaruh Dominan

Pengaruh dominan variabel kehadiran, taat peraturan yang berlaku, sanksi / hukuman, dan tanggung jawab terhadap variabel produktifitas karyawan dapat dilihat melalui *standardized coefficient* yang paling besar.

Tabel 4.17
Uji Dominan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.614	.163		3.763	.001		
Kehadiran	.310	.102	.455	3.032	.005	.639	1.566
Taat Peraturan yang Berlaku	-.142	.106	-.207	1.334	.191	.596	1.679
Sanksi / Hukuman	.026	.120	.036	.218	.829	.530	1.887
Tanggung Jawab	.352	.139	.417	2.537	.016	.531	1.882

a. Dependent Variable: Produktifitas Karyawan

Hasil estimasi yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel yang memiliki koefisienstandarisasi terbesar adalah variabel kehadiran sebesar 0.455. Dengan demikian variabel kehadiran memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap variabel produktifitas karyawan.

4.2.8 Pembahasan Pengujian Hipotesis

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin

kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menjalankan dan menerapkan peraturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan tanpa terkecuali sebagai upaya dalam meningkatkan produktivitas perusahaan.

Islam menganjurkan pada umatnya untuk berproduksi dan berperan dalam berbagai bentuk aktivitas ekonomi. Islam memberkati pekerjaan dunia ini dan menjadikannya bagian dari ibadah dan jihad. Dengan bekerja, individu bisa memenuhi kebutuhan hidupnya, mencukupi kebutuhan keluarganya dan berbuat baik terhadap tetangganya (Putra, 2006: 53). Hal tersebut akan bisa terwujud dengan baik ketika mampu dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab dan penuh dengan kedisiplinan.

Dalam pandangan Islam, penanaman disiplin didasarkan pada setiap kesadaran akan hadirnya Allah SWT. Dalam setiap apa yang dilakukan manusia, diperlukan disiplin. Karena Allah maha mengetahui dengan apa yang diperbuat makhluk-Nya. Dengan demikian, dalam diri kita akan muncul kontrol dan kesadaran pribadi, bukan kesadaran yang dipaksakan karena takut akan hukuman. Sebagaimana firman Allah dalam Surat Al-Mu'minun ayat 51

يَا أَيُّهَا الرُّسُلُ كُلُوا مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَاعْمَلُوا صَالِحًا إِنِّي بِمَا تَعْمَلُونَ عَلِيمٌ ٥١

Artinya: Hai rasul-rasul, makanlah dari makanan yang baik-baik, dan kerjakanlah amal yang saleh. Sesungguhnya Aku Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan

Seseorang tidak akan pernah bisa melaksanakan perintah Allah SWT secara baik, tanpa adanya kesediaan bahwa Allah senantiasa mengawasinya. Allah

maha mengetahui sesuatu yang tersimpan dan yang menyelip dibalik hati nurani seseorang.

Kedisiplinan biasanya ditekankan pada pandai tidaknya seseorang mengatur waktu yang ada dengan mengerjakan amal shaleh. Semua umat manusia harus memanfaatkan waktunya dan mengisi seluruh waktunya dengan kebaikan. Betapa pentingnya waktu sedetik pun. Orang yang tidak menghargai waktu adalah termasuk orang-orang yang merugi. Hal ini dapat dipahami bahwa kita harus disiplin dalam menggunakan waktu.

Hasil penelitian ini menerima penelitian yang dilakukan Tintri & Fitriatin (2015), dengan judul *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Food Tjipinang Jaya*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Food Tjipinang Jaya.

Hasil penelitian ini juga menerima penelitian yang dilakukan oleh Sitepu (2015), dengan judul *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada CV. Immanuel Furniture Surabaya*. Hasil analisis menunjukkan variabel disiplin kerja dan kedisiplinan karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga menerima penelitian yang dilakukan oleh Fitri Christian & Farida (2016), dengan judul *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V SEI Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu*. Hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap

produktivitas kerja karyawan bagian produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V SEI Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu mempunyai pengaruh yang positif.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ananta & Adnyani (2016), dengan judul *Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Villa Mahapala Sanur Denpasar*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variable disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dan parsial terhadap produktivitas kerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2010: 193) Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Menurut Mangkunegara (2002: 129) Disiplin Kerja diartikan sebagai kegiatan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin Kerja menurut Arisandy (2004: 28) adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menjalankan dan menerapkan peraturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan tanpa terkecuali. Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan, dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang

berlaku di lingkungan sekitar. Jadi apabila lingkungan sekitar bernilai positif maka hasil yang akan ditimbulkan juga akan sangat memungkinkan bernilai positif.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap produktifitas karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu. Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis secara simultan menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 9.145 dengan probabilitas sebesar 0.000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan probabilitas *<level of significance* ($\alpha=5\%$). Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) variabel kehadiran, taat peraturan yang berlaku, sanksi / hukuman, dan tanggung jawab terhadap variabel produktifitas karyawan.
2. Kriteria pengujian menyatakan jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau probabilitas *<level of significance* (α) maka terdapat pengaruh signifikan secara individu pengaruh variabel kehadiran terhadap variabel produktifitas karyawan dan pengaruh variabel taat peraturan yang berlaku terhadap variabel produktifitas karyawan.
3. Berdasarkan hasil uji dominan, hasil estimasi dapat diketahui bahwa variabel yang memiliki koefisienstandardisasi terbesar adalah variabel kehadiran sebesar 0.455. Dengan demikian variabel kehadiran memiliki pengaruh yang p
4. aling dominan terhadap variabel produktifitas karyawan.

5.2 Saran

Peneliti menyadari masih terdapat keterbatasan yang muncul dalam pelaksanaan penelitian ini, oleh karena itu hasil penelitian ini belum dapat dikatakan sempurna. Namun demikian diharapkan dapat memberikan kontribusi. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa hal yang dapat dilakukan lebih lanjut, antara lain:

- 1) Bagi AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu

Perusahaan hendaknya lebih memperhatikan pentingnya disiplin kerja sebagai salah satu cara untuk meningkatkan produktifitas karyawan, dan juga diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan masukan atau dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan dalam pengembangan sumber daya manusia, terutama dalam peningkatan produktifitas karyawan.

- 2) Peneliti selanjutnya

Dapat dimanfaatkan sebagai rujukan dalam melakukan penelitian selanjutnya terutama mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap produktifitas karyawan. Selain itu, peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneruskan penelitian ini lebih luas, misalnya dengan menambah variabel atau objek yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'annul Karim

Ananta, I Ketut Febri & Adnyani, I G. A. Dewi. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada Villa Mahapala Sanur Denpasar*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 2

Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pengantar Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta

Christian, Fitri Afriyani & Farida, Lena. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V SEI Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu*. JOM FISIP Vol. 3 No. 1

Hasibuan, S.P Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara

Hasibuan, S.P. Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. Jakarta: Bumi Aksara

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya

Putra, Sujudi Ragil. 2006. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada BMT Bina Ihsanul Fitri Yogyakarta*. Yogyakarta

Riduwan & Sunarto. 2009. *Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Saksono, Slamet. 1997. *Administrasi Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius

Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja CV Mandar Maju*. Jakarta

Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktifitas, apa dan bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara

Sitepu, Rismawati. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan dalam meningkatkan produktifitas Kerja Pada CV. Immanuel Furniture Surabaya*. Surabaya

- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono. 2001. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D cetakan ke-19*. Bandung: Alfabeta
- Sukri, Muhammad. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Negeri Sipil*. Jatipinang
- Sulhan, Muhammad, dkk. 2010. *Panduan Praktis Analisis SPSS Untuk Manajemen (Keuangan, SDM & Pemasaran)*. Malang: CLICT FE UIN Malang
- Tintri, Darma & Fitriatin. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT. Food Tjipinang Jaya*. Depok: Universitas Gunadarma
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju

Kuesioner Penelitian



PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIFITAS KARYAWAN AJB BUMIPUTERA 1912 KANTOR CABANG BATU

Saya mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, saat ini sedang menyelesaikan tugas akhir (skripsi). Maka saya memohon bantuan kepada Bapak/ Ibu/ Saudara/ i untuk melengkapi dan menjawab pertanyaan-pertanyaan di bawah ini dengan memberi tanda centang (✓) pada pilihan yang telah disediakan, sehingga akan diperoleh data yang akurat.

Hasil penelitian ini hanya diperuntukkan bagi keperluan penyusunan tugas akhir (skripsi), oleh karena itu jawaban anda tidak akan dipublikasikan dan dijamin kerahasiaannya. Atas perhatian dan bantuan yang Bapak/ Ibu/ Saudara/ i berikan, saya mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya.

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Pada pernyataan dibawah ini silahkan mengisi sesuai dengan pendapat atau opini anda dengan memberi tanda centang (✓) pada pilihan jawaban yang telah disediakan yang sesuai menurut Bapak/ Ibu/ Saudara/ i, adapun makna dari pilihan jawaban yang telah disediakan adalah sebagai berikut:

- SS : Sangat Sesuai
- S : Sesuai
- R : Ragu-ragu (netral)
- TS : Tidak Sesuai
- STS : Sangat Tidak Sesuai

LAMPIRAN I: IDENTITAS RESPONDEN

Isi dan berikan tanda centang (✓) yang sesuai dengan Bapak/ Ibu/ Saudara/ i pada tempat yang telah disediakan

Nama :(boleh tidak di isi)

Usia : Tahun

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SD SLTP SLTA

DIPLOMA SARJANA
MAGISTER

OKTOR LAINNYA.....

Lama Bekerja : Tahun

LAMPIRAN II: PERNYATAAN KUESIONER

Daftar pernyataan kuesioner untuk variable-variabel disiplin kerja dan produktifitas karyawan. Berikan tanda centang (✓) pernyataan dibawah ini yang sesuai dengan Bapak/ Ibu/ Saudara/ i pada tempat yang telah disediakan.

DISIPLIN KERJA

NO	PERNYATAAN	SS	S	R	TS	TST
Kehadiran (X1)						
1	Saya selalu datang tepat waktu					
2	Saya tidak meninggalkan tempat kerja pada saat jam kerja					
Taat Peraturan (X2)						
3	Saya mampu mematuhi peraturan yang berlaku di dalam perusahaan					
4	Saya mampu bekerja sesuai bidang yang saya kuasai					
5	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan standar kerja perusahaan					
6	Saya memahami tanggungjawab tugas yang diberikan oleh pemimpin					

Sanksi dan Hukuman (X3)					
7	Saya siap menerima sanksi dari perusahaan jika saya melanggar peraturan yang berlaku				
8	Saya siap menerima teguran dari atasan jika saya melakukan kesalahan				
Tanggungjawab (X4)					
9	Saya selalu menyelesaikan tugas dengan baik				
10	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai target yang ditetapkan				
11	Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepada saya				

PRODUKTIFITAS KARYAWAN

NO	PERNYATAAN	SS	S	R	TS	STS
1	Saya selalu mengikuti seminar / diskusi yang diadakan oleh perusahaan					
2	Saya selalu mengikuti perkembangan perekonomian yang sedang terjadi saat ini					
3	Saya selalu mengutarakan ide yang saya miliki untuk meningkatkan produktifitas perusahaan					
4	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu					
5	Saya selalu mengevaluasi hasil kerja yang telah dilaksanakan					

SKOR KUESIONER

NO	X1.1	X1.2	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X3.1	X3.2	X4.1	X4.2	X4.3	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
10	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
12	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
13	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4

15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4
16	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4
17	5	5	5	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3
28	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
30	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3

31	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
32	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4
33	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
34	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
35	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4
36	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4
37	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
38	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	3



LAMPIRAN

Lampiran 1. Pengujian Instrumen Penelitian

Variabel Kehadiran

Pengujian Validitas

		X1.1	X1.2	TX1
X1.1	Pearson Correlation	1	.488**	.876**
	Sig. (2-tailed)		.006	.000
	N	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.488**	1	.848**
	Sig. (2-tailed)	.006		.000
	N	30	30	30
TX1	Pearson Correlation	.876**	.848**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	30	30	30

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

Pengujian Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.654	2

Variabel Taat Peraturan yang Berlaku

Pengujian Validitas

		Correlations				
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	TX2
X2.1	Pearson Correlation	1	.537**	.523**	.400*	.721**
	Sig. (2-tailed)		.002	.003	.028	.000
	N	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.537**	1	.680**	.508**	.851**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.004	.000
	N	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.523**	.680**	1	.685**	.900**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.400*	.508**	.685**	1	.789**
	Sig. (2-tailed)	.028	.004	.000		.000
	N	30	30	30	30	30
TX2	Pearson Correlation	.721**	.851**	.900**	.789**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

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

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

Pengujian Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.833	4

Variabel Sanksi / Hukuman

Pengujian Validitas

Correlations

		X3.1	X3.2	TX3
X3.1	Pearson Correlation	1	.670**	.924**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	30	30	30
X3.2	Pearson Correlation	.670**	1	.902**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	30	30	30
TX3	Pearson Correlation	.924**	.902**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	30	30	30

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

Pengujian Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.799	2

Variabel Tanggung Jawab

Pengujian Validitas

		X4.1	X4.2	X4.3	TX4
X4.1	Pearson Correlation	1	.784**	.614**	.880**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30
X4.2	Pearson Correlation	.784**	1	.591**	.857**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000
	N	30	30	30	30
X4.3	Pearson Correlation	.614**	.591**	1	.889**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000
	N	30	30	30	30
TX4	Pearson Correlation	.880**	.857**	.889**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

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

Pengujian Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.812	3

Variabel Produktivitas Karyawan

Pengujian Validitas

		Correlations					
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TY
Y1	Pearson Correlation	1	.329	.550**	.183	.333	.722**
	Sig. (2-tailed)		.076	.002	.333	.072	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.329	1	.271	.151	.493**	.664**
	Sig. (2-tailed)	.076		.147	.427	.006	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.550**	.271	1	.182	.550**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.002	.147		.337	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.183	.151	.182	1	.000	.423*
	Sig. (2-tailed)	.333	.427	.337		1.000	.020
	N	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	.333	.493**	.550**	.000	1	.722**
	Sig. (2-tailed)	.072	.006	.002	1.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30
TY	Pearson Correlation	.722**	.664**	.795**	.423*	.722**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.020	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

Pengujian Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.696	5

Lampiran 2. Analisis Deskriptif

Variabel Kehadiran

		X1.1	X1.2
N	Valid	38	38
	Missing	0	0
Mean		4.2368	4.1842
Std. Deviation		.58974	.60873
Minimum		3.00	3.00
Maximum		5.00	5.00
Sum		161.00	159.00

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	3	7.9	7.9	7.9
	S	23	60.5	60.5	68.4
	SS	12	31.6	31.6	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	4	10.5	10.5	10.5
	S	23	60.5	60.5	71.1
	SS	11	28.9	28.9	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Variabel Taan Peraturan yang Berlaku

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4
N	Valid	38	38	38	38
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.2632	4.2368	4.0526	4.2368
Std. Deviation		.44626	.67521	.65543	.58974
Minimum		4.00	2.00	2.00	2.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00
Sum		162.00	161.00	154.00	161.00

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	28	73.7	73.7	73.7
	SS	10	26.3	26.3	100.0
Total		38	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.6	2.6	2.6
	R	2	5.3	5.3	7.9
	S	22	57.9	57.9	65.8
	SS	13	34.2	34.2	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.6	2.6	2.6
	R	4	10.5	10.5	13.2
	S	25	65.8	65.8	78.9
	SS	8	21.1	21.1	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.6	2.6	2.6
	S	26	68.4	68.4	71.1
	SS	11	28.9	28.9	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Variabel Sanksi / Hukuman

Statistics

		X3.1	X3.2
N	Valid	38	38
	Missing	0	0
Mean		4.0526	4.2368
Std. Deviation		.61281	.48958
Minimum		2.00	3.00
Maximum		5.00	5.00
Sum		154.00	161.00

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.6	2.6	2.6
	R	3	7.9	7.9	10.5
	S	27	71.1	71.1	81.6
	SS	7	18.4	18.4	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	1	2.6	2.6	2.6
	S	27	71.1	71.1	73.7
	SS	10	26.3	26.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Variabel Tanggung Jawab

Statistics

		X4.1	X4.2	X4.3
N	Valid	38	38	38
	Missing	0	0	0
Mean		4.2895	4.1842	4.1579
Std. Deviation		.45961	.39286	.59395
Minimum		4.00	4.00	3.00
Maximum		5.00	5.00	5.00
Sum		163.00	159.00	158.00

X4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	27	71.1	71.1	71.1
	SS	11	28.9	28.9	100.0
Total		38	100.0	100.0	

X4.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	31	81.6	81.6	81.6
	SS	7	18.4	18.4	100.0
Total		38	100.0	100.0	

X4.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	4	10.5	10.5	10.5
	S	24	63.2	63.2	73.7
SS		10	26.3	26.3	100.0
Total		38	100.0	100.0	

Variabel Produktivitas Karyawan

Statistics

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
N	Valid	38	38	38	38	38
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.0263	4.2368	3.8684	4.0789	4.0526
Std. Deviation		.43414	.48958	.57756	.42754	.46192
Minimum		3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
Sum		153.00	161.00	147.00	155.00	154.00

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	3	7.9	7.9	7.9
	S	31	81.6	81.6	89.5
	SS	4	10.5	10.5	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	1	2.6	2.6	2.6
	S	27	71.1	71.1	73.7
	SS	10	26.3	26.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	9	23.7	23.7	23.7
	S	25	65.8	65.8	89.5
	SS	4	10.5	10.5	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	2	5.3	5.3	5.3
	S	31	81.6	81.6	86.8
	SS	5	13.2	13.2	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	3	7.9	7.9	7.9
	S	30	78.9	78.9	86.8
	SS	5	13.2	13.2	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Lampiran 3. Analisis Regresi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 ^a	.526	.468	.05924

a. Predictors: (Constant), Tanggung Jawab, Taat Peraturan yang Berlaku, Kehadiran, Sanksi / Hukuman

b. Dependent Variable: Produktifitas Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.128	4	.032	9.145	.000 ^b
	Residual	.116	33	.004		
	Total	.244	37			

a. Dependent Variable: Produktifitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Tanggung Jawab, Taat Peraturan yang Berlaku, Kehadiran, Sanksi / Hukuman

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.614	.163		3.763	.001
	Kehadiran	.310	.102	.455	3.032	.005
	Taat Peraturan yang Berlaku	-.142	.106	-.207	-1.334	.191
	Sanksi / Hukuman	.026	.120	.036	.218	.829
	Tanggung Jawab	.352	.139	.417	2.537	.016

a. Dependent Variable: Produktifitas Karyawan

Lampiran 4. Asumsi Klasik

Asumsi Multikolinieritas

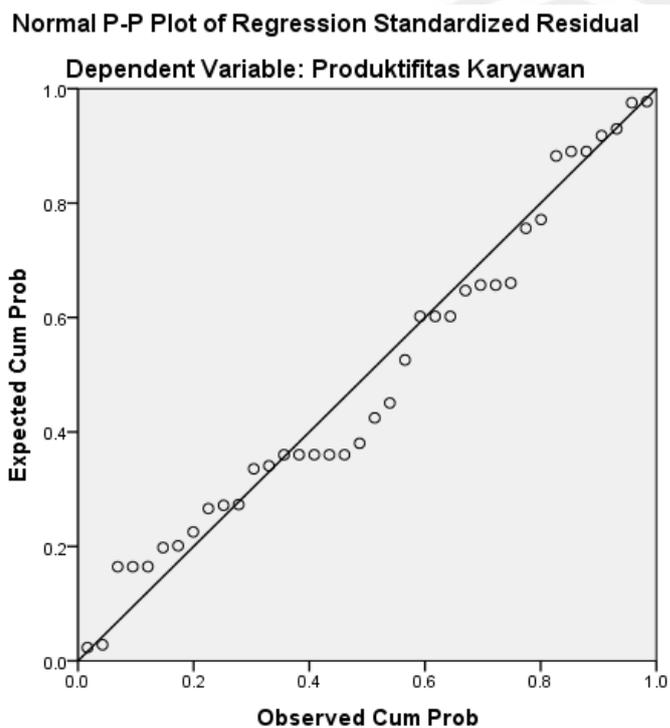
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kehadiran	.639	1.566
	Taat Peraturan yang Berlaku	.596	1.679
	Sanksi / Hukuman	.530	1.887
	Tanggung Jawab	.531	1.882

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions				
				(Constant)	Kehadiran	Taat Peraturan yang Berlaku	Sanksi / Hukuman	Tanggung Jawab
1	1	4.988	1.000	.00	.00	.00	.00	.00
	2	.005	31.464	.01	.38	.24	.12	.02
	3	.003	40.237	.62	.34	.24	.00	.02
	4	.003	44.480	.26	.00	.41	.55	.10
	5	.002	54.647	.12	.28	.10	.33	.86

a. Dependent Variable: Produktifitas Karyawan

Asumsi Normalitas

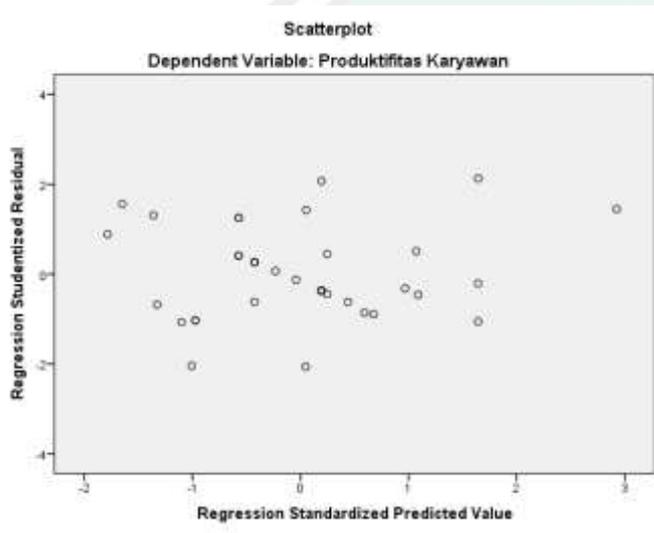


One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.94440028
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.127
	Negative	-.098
Test Statistic		.127
Asymp. Sig. (2-tailed)		.129 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Asumsi Heteroskedastisitas



Correlations

		Absres	Kehadiran	Taat Peraturan yang Berlaku	Sanksi / Hukuman	Tanggung Jawab
Absres	Pearson Correlation	1	-.071	.025	-.069	-.135
	Sig. (2-tailed)		.671	.884	.680	.421
	N	38	38	38	38	38
Kehadiran	Pearson Correlation	-.071	1	.360*	.352*	.588**
	Sig. (2-tailed)	.671		.026	.030	.000
	N	38	38	38	38	38
Taat Peraturan yang Berlaku	Pearson Correlation	.025	.360*	1	.616**	.423**
	Sig. (2-tailed)	.884	.026		.000	.008

	N	38	38	38	38	38
Sanksi / Hukuman	Pearson Correlation	-.069	.352*	.616**	1	.533**
	Sig. (2-tailed)	.680	.030	.000		.001
	N	38	38	38	38	38
Tanggung Jawab	Pearson Correlation	-.135	.588**	.423**	.533**	1
	Sig. (2-tailed)	.421	.000	.008	.001	
	N	38	38	38	38	38

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

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



BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Rista Kumala Hakim
Tempat, tanggal lahir : 10510041
Alamat Asal : Kasin 133 Ampeldento Karangploso Malang
Telepon/Hp : 085755053188
e-mail : ristahakim84@gmail.com
facebook : Rista Hakim

Pendidikan Formal

1198-2004 : SDN GIRIMOYO 1 Karangploso
2004-2007 : SMP NEGERI 1 Karangploso
2007-2010 : SMA Negeri 2 Batu
2010-2017 : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pendidikan Non Formal

2010-2011 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA)
UIN
Maliki Malang.
2015 : English Language Center (ELC) UIN Maliki Malang

Malang, 16 Juni 2017

RISTA KUMALA HAKIM

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

Terakreditasi "A" SK BAN-PT Depdiknas Nomor : 024/BAN-PT/Ak-X/S1/II/2013

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881, Faksimile (0341) 558881

[http:// ekonomi.uin-malang.ac.id](http://ekonomi.uin-malang.ac.id) ; ekonomi@uin-malang.ac.id ; feuinmlg@yahoo.co.id

BUKTI KONSULTASI

Nama : RISTA KUMALA HAKIM
Nim/Jurusan : 10510041/Manajemen
Pembimbing : Zaim Mukaffi, SE., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan AJB
BUMIPUTERA 1912 KANTOR Cabang Batu

No	Tanggal	Materi Konsultasi	TTD Pembimbing
1	12 September 2016	Pengajuan Outline	
2	4 Desember 2016	Pengajuan Proposal	
3	11 April 2016	Revisi Proposal	
4	31 Maret 2017	Acc Proposal	
5	07 April 2017	Ujian Seminar Proposal	
6	1 Mei 2017	Pengajuan Bab IV, V	
7	5 Juni 2017	Perbaikan Keseluruhan	
8	16 Juni 2017	Acc Skripsi	