

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN DAERAH AIR
MINUM (PDAM) KOTA BLITAR**

SKRIPSI

OLEH :

M. ASBAKHUL 'ULUM

NIM: 05410052



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2010

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN DAERAH AIR
MINUM (PDAM) KOTA BLITAR**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri Malang Untuk Memenuhi
Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)**

OLEH :

M. ASBAKHUL ULUM

NIM: 05410052



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2010

LEMBAR PERSETUJUAN

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN DAERAH AIR
MINUM (PDAM) KOTA BLITAR**

SKRIPSI

Oleh :

M. Asbakhul 'Ulum

NIM: 05410052

**Telah Disetujui Oleh:
Dosen Pembimbing**

**Aris Yuana Yusuf, Lc, M.A.
NIP. 19730709 200003 1 002**

Tanggal, 3 Agustus 2010

**Mengetahui
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang**

**Dr. H. Mulyadi, M. Pd.I
NIP. 19550717 198203 1 005**

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN PRODUKTIFITAS
KERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN DAERAH AIR
MINUM (PDAM) KOTA BLITAR**

SKRIPSI

Oleh:
M. Asbakhul 'Ulum
05410052

Telah dipertahankan Di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)

Tanggal 3 Agustus 2010
Dengan Penguji:

1. **Andik Roni Irawan, M. Si** (_____) NIP. 19731122 19990 3 1 003
(Ketua/Penguji)
2. **Aris Yuana Yusuf, Lc. M.A** (_____) NIP. 19730709 200003 1 002
(Sekretaris/Pembimbing/Penguji)
3. **Dr. H. Mulyadi, M. Pd. I** (_____) NIP. 19550717 198203 1 005
(Penguji Utama)

Mengesahkan
Dekan Fakultas Psikologi,

Dr. H. Mulyadi, M. Pd. I
NIP. 19550717 198203 1 005

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : M. Asbakhul Ulum

NIM : 05410052

Fakultas : Psikologi

Judul Skripsi : Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Blitar

Menyatakan bahwa skripsi tersebut adalah karya saya sendiri dan bukan karya orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah disebutkan sumbernya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, saya bersedia mendapat sanksi akademis.

Malang, 3 Agustus 2010

Yang menyatakan,

M. Asbakhul Ulum
NIM. 05410042

MOTTO

خَيْرُ النَّاسِ أَنْفَعُهُمْ لِلنَّاسِ

Sebaik - baik Manusia Adalah Yang Bermanfa'at Bagi Orang Lain

PERSEMBAHAN

Engkau mendapati sesuatu yang terpuji, maka pujilah ALLAH S.W.T. Dan jika engkau mendapati sesuatu yang menjengkelkan maka ikutilah dengan evaluasi dan pemeriksaan yang baik terhadapnya. (*Al-Musibih*)

AL-hamdulillah... bersyukur kepada Allah SWT atas segala kemudahan dapat menyelesaikan skripsi ini, yang pertama lembar persembahan juga saya tujukan kepada Bapak kukagumi kesabarannya, kegigihannya dlm bekerja, dan selalu mendukung apa keinginan putra-putrinya dan Ibu tercinta yang telah memberikan support, perhatian, do'a restu, dan semua usahanya supaya lekas selesai kuliah, sungguh kemuliaan do'a beserta keikhlasannya sehingga skripsi ini dapat berjalan dengan baik dan ridhlo Allah SAW.

Dan kedua Adekku (Zulfa, Aziz *brujem*) kalian adek tercinta yang sangat kusayangi, meskipun terkadang menjengkelkan bandel dan tidak nurut, tapi trimakasih sudah menunjukkan kebangga'an kalian pada mas, sifat mas yang cengeng ini ketika mas sendiri, ketika melakukan kesalahan, ketika beribadah mas slalu teringat kalian, pasti diiringi air mata betapa bersyukur punya adek seperti kalian, mas berharap kelak bisa sukses dan bisa beri terbaik buat keluarga Amien....

Tidak terlupakan Untuk orang terdekatku Raiska Esfandiary tdk ada lelahnya mengingatkan untuk kerjakan skripsi, begitujuga trimakasih beribu ucapan atas bantuan fasilitas-fasilitas pendukung slalu diberikan, buat Ibunda usulan-usulan dan motivasinya, De' diela dengan tidak sabarnya ingin maen kemalang biar bisa lihat wisuda hal itu bisa.

Terakhir ku sampaikan Trimakasih Bpk Aris Yuana atas kepercayaan dan kesabaran membimbing Selama kerjakan skripsi ini, buat sahabat-sahab ku dimalang mulai dari Tlogosuryo 21 hingga Joyoraharjo 216 (Tuwir, Modhen, nadip loyal, SANusi yang tidak ada bosannya jadi teman kumpul bersama dari MTsN hingga ku selesai kuliah, Q-cun guanteng dewe ngalah2ne Ariel, Ro'is ngganyong rame nguangeni hehehe, Marko sifat dewasamu menghadapi orang

lain patut dicontoh buat teman-teman) Dan buat teman-teman Psikologi kontrakan
200 n 590 kafit, sadit, irwan slalu nemenin maen ke splindit, seno, n minan,
beserta keluarga besar HIMMABA, F-KMK, IKAMAMDA, dan JHEPRET
CLUB atas kepercayaannya menjadikan anggota, jabatan, dan kelompok, berkat
semuanya aku bisa berlatih dewasa, mandiri, organisasi, dan pengalaman-
pengalaman yang manfaat yang belum pernah ku ketahui sebelumnya.
seLuruh saudara, teman dan smua orang yang khilaf tak tergores tinta dsini
mohon maaf... Tanpa mereka, aku dan karya ini tak akan pernah ada

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Yang Maha Esa, Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang bagi seluruh hamba-hamba-Nya yang telah memberikan taufiq, hidayah, serta inayah-Nya kepada kita serta memberikan nikmat Islam dan Iman, dan semua nikmat yang telah diberikan kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan lancar. Amin.

Tidak lupa penulis sampaikan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini sehingga dapat tersusun dan terselesaikan dengan lancar, kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Imam Suprayoga selaku rektor Universitas Islam Negeri Malang
2. Bapak Dr. H. Mulyadi, M.Pd.I selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Malang
3. Bapak Aris Yuana Yusuf, Lc, M.A. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan banyak waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan lancar.
4. Seluruh Dosen Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah mendidik dan memberi ilmu pengetahuan kepada penulis selama penulis menempuh studi.
5. Gathut Sutrisno, selaku Ka. Sie. TU dan Kepegawaian di PDAM Kota Blitar yang telah memberikan izin penelitian

6. Semua pihak yang telah banyak membantu dalam penulisan skripsi ini yang belum sempat penulis sebutkan satu persatu

Akhirnya dengan segala keterbatasan pengetahuan penulis, sekiranya dengan segala kelebihan dan kekurangannya pada skripsi ini diharapkan dapat memberikan sumbangan khasanah keilmuan khususnya bagi jurusan psikologi dan semua pihak yang bersangkutan.

Malang, 3 Agustus 2010

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan	ii
Halaman Pengesahan	iii
Surat Pernyataan.....	iv
Halaman Motto.....	v
Halaman Persembahan	vi
Kata Pengantar	vii
Abstrak	viii
Daftar isi.....	x
Daftar Tabel	xi
Daftar Lampiran	xii

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian.....	13
D. Manfaat Penelitian.....	13

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

A. Disiplin Kerja.....	15
1. Pengertian Disiplin Kerja.....	15
2. Aspek-Aspek Disiplin Kerja	18

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	22
4. Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	26
5. Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja.....	30
6. Indikator Disiplin Kerja	34
7. Disiplin Kerja dalam Prespektif Islam	37
B. Produktivitas Kerja.....	39
1. Pengertian Produktivitas Kerja	39
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja ..	41
3. Pengukuran Produktivitas Kerja	51
4. Manfaat Dari Penilaian Produktivitas Kerja	52
5. Produktivitas Kerja dalam Prespektif Islam.....	52
C. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan	56
D. Hipotesis.....	57

BAB III : Metode Penelitian

A. Rancangan Penelitian	58
B. Identifikasi Variabel.....	59
C. Defenisi Oprasional.....	60
D. Populasi dan Sampel	62
E. Metode dan Instrumen Penelitian.....	64
F. Validitas dan Realibilitas	68
G. Tehnik Analisis Data.....	70

BAB IV : HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Tempat Penelitian	72
1. Gambaran Singkat.....	72

2. Peran dan Fungsi Lembaga	73
3. Struktur Organisasi.....	75
4. Personalia dan Ketenagaan	75
5. Sarana dan Prasarana.....	76
6. Denah Lokasi	77
B. Hasil Penelitian	77
C. Pembahasan.....	82

BAB VI : PENUTUP

A. Kesimpulan	90
B. Saran.....	91

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

ABSTRAK

Asbahul, Ulum M. 2010. Hubungan antara Disiplin kerja dengan produktivitas Kerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Blitar, Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

Pembimbing : Aris Yuana Yusuf, Lc, M.A.

Kata Kunci : Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam perusahaan karena sebagai penggerak segala usaha dan aktivitas yang ada diperusahaan dan juga sebagai penentu jalannya perusahaan. Meskipun perusahaan memiliki alat-alat canggih sekalipun tetapi tidak didukung oleh adanya karyawan yang memiliki dedikasi tinggi dalam bekerja maka produktivitas kerja perusahaan tidak dapat meningkat. Oleh karena itu perlu kiranya dilakukan kajian secara ilmiah melalui penelitian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PDAM Kota Blitar dengan tujuan untuk mengetahui tingkat disiplin kerja karyawan, tingkat produktivitas kerja karyawan, dan pengaruh antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan di PDAM Kota Blitar. Metode pengumpulan datanya menggunakan metode angket, wawancara dan observasi. Angket penelitian terdiri dari dua angket yaitu angket disiplin kerja dan produktivitas kerja, masing terdiri dari 24 item. Tehnik analisa yang digunakan adalah analisa *product moment*.

Berdasarkan analisa penelitian didapatkan hasil sebagai berikut: Sebagian besar karyawan pada PDAM Kota Blitar mempunyai tingkat disiplin kerja yang sedang. Ini ditunjukkan dengan skor sebesar 68,18% dengan jumlah frekuensi 66 karyawan, dan yang memiliki disiplin kerja tinggi sebesar 22,72% dengan jumlah frekuensi 15 karyawan, sedangkan yang memiliki tingkat disiplin kerja rendah sebesar 0,90% dengan jumlah frekuensi 6 karyawan.

Sebagian besar karyawan di PDAM kota Blitar mempunyai tingkat produktivitas kerja pada tingkat yang sedang yang ditunjukkan dengan nilai sebesar 60,60% dengan jumlah frekuensi 40 karyawan, dan yang memiliki tingkat produktivitas kerja yang tinggi sebesar 33,34% dengan jumlah frekuensi 22 karyawan, sedangkan yang memiliki tingkat produktivitas kerja yang rendah sebesar 0,60% dengan jumlah frekuensi 4 karyawan. Selain itu, dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini terdapat hubungan positif yang signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PDAM Kota Blitar

ABSTRACT

Asbahul, Ulum M. 2010. The correlation between work discipline with the employee's work productivity in PDAM Kota Blitar, Psychology Faculty, Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

Supervisor : Aris Yuana Yusuf, Lc, M.A.

Key Word : Work discipline and work Productivity

Human resources plays an important role in the company because as a driver of all efforts and activities existing in the company as well as determining the course of the company. Although the company has sophisticated tools but not supported by any employee who is highly dedicated in their work then the work productivity firms cannot increase. Therefore it is important to be examined scientifically through research on the effects between labor disciplines of the employee with the productivity of employee.

This research was conducted in PDAM Kota Blitar. This research proposes to determine the level the discipline of employee, employee productivity levels, and effect between discipline and productivity of employees at PDAM Kota Blitar. Data collection methods using questionnaires, interviews and observation. Research questionnaire consisted of two questionnaires namely questionnaire work discipline and productivity of work, each consisting of 24 items. The researcher using *product moment* to analyze the data.

Based on research, analysis showed the following results: Most employees in PDAM Kota Blitar similar level of work being disciplined. This is indicated by a score of 68.18% with a total frequency of 66 employees, and which has a high work discipline at 22.72% with a total frequency of 15 employees, while those with low levels of work discipline at 0.90% with a total frequency of six employees.

Most employees in the Kota Blitar had the highest labor productivity at a level which is indicated with a value of 60.60% with a total frequency of 40 employees, and who have high levels of labor productivity amounted to 33.34% with a total frequency of 22 employees, while which has a low level of labor productivity amounted to 0.60% with a total frequency of four employees. In addition, it is known that in this study there is positive and significant correlation between the discipline of work and employees' work productivity of in PDAM Kota Blitar.

ملخص البحث

محمد أصبح العلوم. ٢٠١٠. العلاقة بين تنظيم العمل وإنتاجية أعمال الموظفين في شركة ماء الشرب الدائرية (PDAM) بمدينة باليتار، البحث العلمي، كلية علم النفس بالجامعة الإسلامية الحكومية مولانا مالك إبراهيم بالانج.

المشرف : أريس يوانا يوسف, LC, الماجستير.

الكلمات الإشارية : تنظيم العمل وإنتاجية العمل

الطاقة البشرية (SDM) لها دور مهم في الشركة لأنها كالمحرك لجميع المحاولات والأنشطة الموجودة فيها وكذلك لأنها كالمعينة لتنفيذ الشركة. رغم أن للشركة أدوات حديثة لكن لا يعارضها الموظفون الذين يملكون الصفة التكريسية العالية في العمل فإنتاجية عمل الشركة لا تنمو. فلذلك إنه في الحاجة إلى أن يعقد البحث العلمي بوسيلة البحث عن أثر تنظيم العمل لإنتاجية أعمال الموظفين.

عقد هذا البحث في شركة ماء الشرب الدائرية (PDAM) بمدينة باليتار ليعرف عن درجة تنظيم الموظفين ودرجة إنتاجية أعمال الموظفين و الأثر بين تنظيم العمل و إنتاجية الأعمال عند الموظفين في شركة ماء الشرب الدائرية (PDAM) بمدينة باليتار. المنهج المستعمل لجمع البيانات هو منهج الاستبانة والمقابلة و الملاحظة. تتكون استبانة البحث عن الاستبانتين هما استبانة تنظيم العمل و إنتاجية العمل, يتكون كلاهما من ٢٤ نقطة أساسية. وتقنية التحليل المستعملة هي تحليل الواقع الإنتاجي.

بالنظر إلى تحليل البحث، ينال المحصول كما سيمر: كثير من الموظفين في شركة ماء الشرب الدائرية (PDAM) بمدينة باليتار يملكون درجة تنظيم العمل المتوسطة. هذا بدليل أن النتيجة هي ٦٨,١٨ في المائة بجملة تكررية ٦٦ موظفاً، والذين يملكون تنظيم العمل العالي وهي ٢٢,٧٢ في المائة بجملة تكررية ١٥ موظفاً، والذين يملكون درجة تنظيم العمل المنخفضة هي ٩٠,٠٠ في المائة بجملة تكررية ٦ موظفين.

كثير من الموظفين في شركة ماء الشرب الدائرية (PDAM) بمدينة باليتار يملكون درجة إنتاجية العمل المتوسطة بدليل أن النتيجة المحسولة هي ٦٠,٦٠ في المائة بجملة تكررية ٤٠ موظفاً، والذين يملكون درجة الإنتاجية العالية هي ٣٣,٣٤ في المائة بجملة تكررية ٢٢ موظفاً، والذين يملكون درجة الإنتاجية المنخفضة هي ٠,٦٠ في المائة بجملة تكررية ٤ موظفين. بجانب ذلك، معلوم أن في البحث أثر إيجابي ذو المعنى بين تنظيم العمل و إنتاجية أعمال الموظفين في شركة ماء الشرب الدائرية (PDAM) بمدينة باليتار.

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Penentuan nilai skala	65
Tabel 3.2. Distribusi butir Pernyataan skala Disiplin Kerja	66
Tabel 3.3. Distribusi butir Pernyataan skala Produktifitas Kerja	66
Tabel 3.4. Norma skor	71
Tabel 4.1. Tingkat Disiplin Kerja Karyawan	78
Tabel 4.2. Tingkat Produktifitas Kerja Karyawan.....	79
Tabel 4.3. Hasil Korelasi Disiplin Kerja Dengan Produktifitas Kerja ..	81

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I Angket Disiplin Kerja Dan Produktifitas Kerja**
- Lampiran II Data Kasar Disiplin Kerja Dan Produktifitas Kerja**
- Lampiran III Skala Disiplin Kerja**
- Lampiran IV Skala Produktifitas Kerja**
- Lampiran V Korelasi Disiplin Kerja Dan Produktifitas Kerja**

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Dewasa ini perkembangan ilmu pengetahuan dan ilmu teknologi begitu cepat meningkat. Cara kerja di setiap organisasi senantiasa mengalami perubahan dan perkembangan semakin canggih. Berbagai cara ditempuh oleh perusahaan agar dapat bertahan dan berkembang dalam proses operasinya. Bagi para pemimpin harus dapat mencari solusi dalam menghadapi berbagai hambatan dan masalah yang pastinya akan muncul seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tersebut.

Ada banyak faktor yang membuat suatu perusahaan dapat terus menjalankan operasinya, yaitu alam, modal, tenaga kerja dan keahlian. Keempat faktor tersebut saling terkait dan tidak berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Tetapi dari keempat faktor tersebut, faktor tenaga kerja atau manusialah yang terpenting karena manusia merupakan penggerak segala aktivitas yang ada pada perusahaan.

Titik berat pengelolaan sebuah perusahaan adalah sumber daya manusianya yaitu karyawan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Suatu perusahaan akan tersendat dalam beroperasi tanpa peran serta yang aktif dari karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki oleh perusahaan sangat canggih, karena peralatan-peralatan canggih

yang dimiliki oleh perusahaan difungsikan hanya sebagai pendukung setiap aktivitas dan proses dari produksi perusahaan.

Dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia memegang peranan penting dalam perusahaan karena sumber daya manusia sebagai penggerak segala usaha dan aktivitas yang ada diperusahaan dan juga sebagai penentu jalannya perusahaan. Nampak bahwa sumber daya terpenting suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompeten maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.¹

Sebuah perusahaan yang sedang mengalami perkembangan usaha diharapkan akan mampu menciptakan produktivitas yang tinggi, karena tingkat produktivitas perusahaan itu sendiri yang akan menentukan tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Kontribusi terbesar dalam usaha meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan kemampuan sumber daya manusia atau tenaga kerjanya. Dengan demikian perusahaan perlu meningkatkan produktivitas kerja karyawan semaksimal mungkin.

Produktivitas mengandung pengertian yang berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis dan sistem. Sebagai konsep ekonomis, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang

¹ Sadili, Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia. Hal, 21.

atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan manusia dan masyarakat pada umumnya. Sebagai konsep filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dimana keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Hal inilah yang memberi dorongan untuk berusaha dan mengembangkan diri. Sedangkan konsep sistem, memberikan pedoman pemikiran bahwa pencapaian suatu tujuan harus ada kerja sama atau keterpaduan dari unsur-unsur yang relevan sebagai sistem.²

Produktivitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Oleh karena itu tenaga kerja merupakan faktor penting dalam mengukur produktivitas. Hal ini disebabkan oleh dua hal, antara lain; pertama, karena besarnya biaya yang dikorbankan untuk tenaga kerja sebagai bagian dari biaya yang terbesar untuk pengadaan produk atau jasa; kedua, karena masukan pada faktor-faktor lain seperti modal.³

Menurut Sedarmayanti, produktivitas adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan. Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan terbalik

² Anoraga, S & Suyati, S. 1995. *Psikologi Industri dan Sosial*. Jakarta: PT Dunia Pustaka Jaya. Hal, 119-121

³ Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara. Hal, 2.

antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Perbandingan tersebut berubah dari waktu ke waktu karena dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, disiplin kerja, ketrampilan, sikap kerja, motivasi, lingkungan kerja, dan lain-lain. Faktor-faktor tersebut di atas besar artinya bagi penciptaan suasana kerja yang ergonomis, untuk menunjang tercapainya efisiensi di dalam proses yang telah memenuhi batasan standar produktivitas.⁴

Produktivitas bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja yang sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kerja juga penting diperhatikan. Produktivitas individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya, atau produktivitas individu adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau kinerjanya. Hal ini juga berlaku bagi karyawan PDAM Kota Blitar dalam mengerjakan pekerjaannya, bagaimana karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya dan kualitas kerja dapat ditingkatkan, serta dapat mencapai produktivitas kerja setinggi-tingginya.

Oleh karena itu, setiap perusahaan harus memperhatikan produktivitas kerja karyawan. Salah satu perusahaan yang harus memperhatikan produktivitas kerja karyawan adalah PDAM. Karena, salah satu sumber keuangan daerah berasal dari pendapatan yang dimiliki oleh perusahaan-perusahaan milik daerah, di antaranya adalah PDAM. Salah satu upaya peningkatan pendapatan dapat dilakukan melalui pengelolaan sumber daya

⁴ Sedarmayanti. 1996. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja, Suatu Tinjauan Aspek Ergonomi atau Kaitan antara Manusia dengan Lingkungan Kerja*. Bandung; CV. Mandar Maju.

manusia yang mandiri. Pengelolaan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui usaha-usaha ke arah peningkatan produktivitas kerja karyawan. Hal ini merupakan salah satu sebab mengapa penelitian ini dilakukan di PDAM.

Berdasarkan observasi diketahui bahwa dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan PDAM Kota Blitar mempunyai 66 orang karyawan. PDAM Kota Blitar mempunyai tugas pokok, yaitu (1) menyelenggarakan pengelolaan air minum untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang mencakup aspek sosial, kesehatan, dan pelayanan; (2) dalam melaksanakan tugas pokok perusahaan mempunyai fungsi pelayanan umum/jasa, menyelenggarakan kemanfaatan umum dan memupuk pendapatan.

Ada beberapa indikasi yang mencerminkan masih rendahnya produktivitas kerja karyawan di PDAM Kota Blitar, yaitu (1) tidak tercapainya target penyambungan instalasi pada pelanggan seperti yang terlihat pada tahun 2009 target 1.566 unit, tetapi realisasinya 1.200 unit; (2) walaupun tidak tersedia data kuantitatif mengenai keluhan-keluhan pelanggan, secara kualitatif terdapat keluhan-keluhan masyarakat melalui telepon kepada bagian informasi, saran-saran dari pelanggan yang dikirim melalui kotak saran, dan keluhan-keluhan lisan kepada petugas loket kantor PDAM Kota Blitar.

Adapun keluhan-keluhan pelanggan menyangkut tidak tepatnya jadwal pemasangan sambungan baru; tidak tepatnya pembacaan angka meter pemakaian air oleh pelanggan; kurang tanggapnya petugas mengenai keluhan-keluhan pelanggan tentang kebocoran, kemacetan air, dan kualitas

air; serta kurangnya komunikasi dan informasi di PDAM Kota Blitar kepada pelanggan. Untuk mengatasi masalah tersebut, PDAM Kota Blitar harus meningkatkan produktivitas kerja karyawannya agar mampu memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan.

Menurut Simamora, faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja ada tiga yakni: kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. Pertama, kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Kedua, kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Ketiga, ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan diawal waktu sampai menjadi output.⁵

Setiap perusahaan berupaya agar karyawan yang terlihat dalam kegiatan organisasi atau perusahaan dapat memberikan prestasi kerja dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin. Bahwa hal-hal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik secara langsung maupun

⁵ Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN. Hal, 612.

tidak langsung adalah latar belakang pendidikan, ketrampilan, disiplin kerja, motivasi, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, manajemen dan kesempatan berprestasi.⁶

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena dengan adanya disiplin kerja karyawan akan mampu mencapai produktivitas kerja yang maksimal. Tingkat disiplin dapat diukur melalui ketaatan pada peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan dan dari kesadaran pribadi. Sehingga dapat diartikan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memilah tuntutan berbagai ketentuan tersebut.⁷

Disiplin merupakan kata yang sering kita jumpai, yaitu ketentuan berupa peraturan-peraturan yang secara eksplisit perlu juga mencakup sanksi-sanksi yang akan diterima jika terjadi pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan tersebut. Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketenteraman, ketertaturan, dan ketertiban.⁸

Dalam kaitannya dengan disiplin kerja, Siswanto mengemukakan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak

⁶ Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta : Graha Ilmu. Hal 63-64.

⁷ Siagian. Op cit. Hal, 305.

⁸ Prijodarminto, Soegeng. 1993. *Disiplin kiat menuju sukses*. Jakarta: Pradnya Paramita. Hal , 42.

tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.⁹ Sementara itu, Jerry Wyckoff dan Barbara C. Unel mendefinisikan disiplin sebagai suatu proses bekerja yang mengarah kepada ketertiban dan pengendalian diri.¹⁰

Pada bagian lain, Jerry Wyckoff dan Barbara C. Unel menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja orang lain agar dapat taat dan tunduk terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku, kesadaran kerja adalah sikap sukarela dan merupakan panggilan akan tugas dan tanggung jawab bagi seorang karyawan. Karyawan akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik dan bukan mematuhi tugasnya itu dengan paksaan. Kesediaan kerja adalah suatu sikap perilaku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan tugas pokok sebagai seorang karyawan. Karyawan harus memiliki prinsip dan memaksimalkan potensi kerja, agar karyawan lain mengikutinya sehingga dapat menanamkan jiwa disiplin dalam bekerja.¹¹

Faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang karyawan yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga karyawan yang mempunyai kedisiplinan akan

⁹ Siswanto, Bedjo. 1989. *Manajemen Tenaga Kerja*. . Bandung : Sinar Baru. Hal 63.

¹⁰ Jerry Wyckoff dan Barbara C. Unel. Hal, 76.

¹¹ Ibid. Hal, 98.

mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya karyawan yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap menejer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang menejer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Sedangkan disiplin kerja dapat dinilai dengan ketepatan waktu, kepatuhan pada peraturan, ketepatan dalam menggunakan alat produksi, dan ketepatan dalam memanfaatkan bahan-bahan produksi.¹²

Dari beberapa pendapat tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin merupakan sikap atau perilaku ketaatan seseorang atau sekelompok orang yang sesuai prosedur serta terhadap peraturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Dengan ditetapkannya peraturan tertulis maupun tidak tertulis

¹² Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara. Hal, 193.

diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja, sehingga produktivitas kerja meningkat.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti tertarik untuk membahas tentang pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Blitar. Berdasarkan observasi awal didapatkan bahwa masih banyak pelanggan PDAM Kota Blitar mengeluh terhadap pelayanan karyawan. Di antaranya adalah: rekening tagihan; keluhan yang berkaitan dengan rekening tagihan menyangkut masalah dengan ketidakcocokan jumlah pemakaian air dengan jumlah pada rekening tagihan. Gangguan pelayanan; laporan gangguan pelayanan yang pernah dilakukan oleh pelanggan, berkaitan dengan gangguan terhadap aliran air relatif kecil. Penilaian pelanggan berkaitan dengan tanggapan atau respon PDAM terhadap gangguan pelayanan cenderung kurang positif.

Fenomena di atas disebabkan oleh tingkat disiplin kerja karyawan kurang baik. Berdasarkan hasil observasi awal diketahui bahwa masih banyak karyawan PDAM yang kurang disiplin dalam bekerja sehingga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Prilaku tidak disiplin dalam bekerja pada karyawan PDAM Kota Blitar di antaranya; melanggar peraturan jam istirahat dan jadwal kerja lainnya, melanggar peraturan keamanan dan kesehatan kerja, terlambat masuk kerja, bekerja dengan ceroboh atau merusak peralatan dan bahan baku, tidak mau bekerjasama atau mengganggu karyawan lain, dan dengan terang-terangan menunjukkan ketidakpatuhan, misalnya menolak untuk melaksanakan tugas.

Penelitian tentang disiplin kerja relatif telah banyak dilakukan seperti yang dilakukan oleh Tety Asmiarsih M (2006) dengan judul *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Brebes*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi pengawasan di kantor Badan Kepegawaian Daerah kabupaten Brebes termasuk kategori baik dan disiplin kerja termasuk kategori sangat tinggi. Hasil analisis regresi memperoleh persamaan regresi = $17,806 + 0,472X$. Uji signifikansi persamaan regresi uji F diperoleh $F_{hitung}^{\wedge} = 86,827$ dengan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Brebes. Besar pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Daerah kabupaten Brebes sebesar 64,9% dan selebihnya disiplin kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain selain pengawasan sebesar 35,1%.¹³

Peneliti lain adalah Prima Hendar PM (2004) dengan judul *Pengaruh Motivasi Kerjater hadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Simongan Plastic Factory Semarang*. Dari hasil penelitian tersebut dapat dijelaskan bahwa bahwa baik secara parsial atau sendiri-sendiri maupun secara simultan atau bersama-sama, motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Adapun nilai koefisien determinasi simultan (Adjusted R Square) sebesar 0,397 atau 39,7%

¹³ Tety Asmiarsih M, 2006, *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Brebes*. Abstrak Skripsi on-line <http://psikologi-unnnes.ac.id/abstrak/skripsi.php>

sedangkan pengaruh secara parsial (r^2) dari motivasi kerja adalah $(0,454^2 = 0,206)$ atau 20,6% dan disiplin kerja adalah $(0,379^2 = 0,144)$ atau 14,4%.¹⁴

Melihat penelitian-penelitian terdahulu, tampaknya penelitian tentang disiplin kerja menarik untuk dikaji. Namun untuk membedakan dengan penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan pemikiran tersebut dan karena masih terbatasnya penelitian di Perusahaan Daerah Air Minum di kota Blitar maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: *Pengaruh Disiplin kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum di Kota Blitar*. Diharapkan, dengan melakukan penelitian di organisasi tersebut maka dapat diketahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja, sehingga apabila terjadi masalah ketidakdisiplinan kerja dapat dilakukan perbaikan segera demi meningkatkan produktivitas kerja.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah tingkat disiplin kerja karyawan di PDAM Kota Blitar?
2. Bagaimanakah tingkat produktivitas kerja karyawan di PDAM Kota Blitar?
3. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PDAM Kota Blitar?

¹⁴ Muhaimin. 2004. Jurnal Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma Palembang.

C. TUJUAN PENELITIAN

Merujuk pada rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat disiplin kerja karyawan di PDAM Kota Blitar.
2. Untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja karyawan di PDAM Kota Blitar.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PDAM Kota Blitar

D. MANFAAT PENELITIAN

Adanya penelitian ini penulis berharap dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain :

1. Secara Teoritis
 - a. Penelitian ini diharap memberikan kontribusi bagi pengembangan psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia, yang berkaitan dengan faktor-faktor dalam variabel disiplin kerja dan produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini akan menunjukkan variabel dan faktor-faktor disiplin kerja dan produktivitas karyawan.
 - b. Bagi peneliti lain dapat dijadikan referensi dalam melakukan kajian atau penelitian dengan pokok permasalahan yang sama serta sebagai

bahan masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan langsung dengan penelitian ini.

2. Secara praktis

Secara praktis, sebagai masukan bagi Perusahaan Daerah Air Minum, utamanya Perusahaan Daerah Air Minum di kota Blitar. Memberikan informasi pentingnya peranan disiplin kerja dan produktivitas karyawan. Penelitian ini memberikan informasi mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. DISIPLIN KERJA

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin diartikan berbeda menurut beberapa pandangan. Di bawah ini akan disajikan beberapa pendapat yang membahas mengenai disiplin, sebagai berikut yaitu: Disiplin diartikan oleh Prijodarminto (1993), sebagai suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. Dalam hal ini sikap dan perilaku yang demikian tercipta melalui proses binaan keluarga, pendidikan dan pengalaman atau pengenalan dari keteladanan dari lingkungannya. Disiplin akan membuat seseorang dapat membedakan hal-hal apa saja yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan dan yang tidak seharusnya dilakukan (karena merupakan hal-hal yang dilarang).¹⁵

Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1996) mendefinisikan disiplin sebagai penggunaan beberapa bentuk hukuman atau sanksi jika karyawan menyimpang. Penggunaan hukuman digunakan apabila manajer dihadapkan pada permasalahan perilaku bawahan yang tidak sesuai dengan peraturan dan prestasi kerja yang di bawah standar perusahaan.¹⁶

¹⁵ Prijodarminto, Soegeng. 1993. *Disiplin kiat menuju sukses*. Jakarta: Pradnya Paramita. Hal , 42.

¹⁶ Gibson, Ivancevich, & Donnelly (1996), *Organisasi*, Edisi Kedelapan, Jilid I, Terjemahan, Jakarta: Binarupa Aksara. Hal, 13.

Disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku karyawan terhadap peraturan organisasi. Niat dapat diartikan sebagai keinginan untuk berbuat sesuatu atau kemauan untuk menyesuaikan diri dengan peraturan. Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan dan kehendak untuk menaati peraturan. Artinya, seseorang yang dikatakan memiliki disiplin yang tinggi tidak semata-mata taat dan patuh pada peraturan secara kaku dan mati, namun juga mempunyai kehendak (niat) untuk menyesuaikan diri dengan peraturan organisasi.

Stuart Emmel (2001) mendefinisikan disiplin sebagai suatu sistem aturan untuk mengendalikan perilaku. Fungsi utama disiplin di tempat kerja adalah mendorong karyawan yang belum memuaskan untuk menjadi lebih baik. Titik fokus pada peningkatan berarti bahwa disiplin adalah mengenai mencoba untuk mencapai, dan tidak menggunakan tuduhan/maksud buruk. Hukuman dipergunakan hanya pada saat terakhir, saat cara lain telah gagal. Oleh karena itu, tujuan utama pendisiplinan menurut Emmel adalah untuk meningkatkan, mengoreksi, mencegah, dan meluruskan kembali tindakan yang tidak sesuai dengan aturan, membawa karyawan agar sesuai dengan standar perusahaan dan mendorong peningkatan dan performa kerja pada tingkat yang lebih tinggi lagi.¹⁷

¹⁷ <http://bpsmpirapat.blogspot.com/2010/01/disiplin-dan-disiplin-kerja.html>, diakses pada tanggal 28 Mei 2010.

Singodimedjo (2002, dalam Sutrisno, 2009) mendefinisikan disiplin sebagai sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Dengan adanya tata tertib yang ditetapkan, tidak dengan sendirinya para pegawai akan mematuhi. Perlu bagi pihak organisasi mengkondisikan karyawannya dengan tata tertib organisasi/perusahaan.¹⁸

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson, disiplin kerja adalah bentuk pelatihan yang menjalankan peraturan-peraturan organisasional.¹⁹ Siagian mengartikan disiplin sebagai tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi mematuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.²⁰ Menurut Handoko, disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.²¹

Sedangkan dari sudut pandang Veithzal Rival, disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.²²

¹⁸ <http://bpsmpirapat.blogspot.com/2010/01/disiplin-dan-disiplin-kerja.html>, diakses pada tanggal 28 Mei 2010.

¹⁹ Mathis, Robert L., & Jackson, John H. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta : Salemba Empat. Hal, 511.

²⁰ Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara. Hal, 305.

²¹ Handoko, Hani T. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE. Hal, 208.

²² Rival, Veithzal. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Murai Kencana. Hal, 444.

Disiplin kerja juga diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan / ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan.²³

Sedangkan Alex Nitisemito mengemukakan pengertian pendisiplinan yaitu sebagai suatu sikap, tingkah laku dan peraturan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis atau tidak tertulis.²⁴ Pendapat yang lain mengatakan bahwa disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok / masyarakat berupa ketaatan-ketaatan yang ditetapkan pemerintah / etika, norma, kaidah-kaidah yang berlaku untuk tujuan tertentu.²⁵

Dari beberapa pendapat tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin merupakan sikap atau perilaku ketaatan seseorang atau sekelompok orang yang sesuai prosedur serta terhadap peraturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Dengan ditetapkannya peraturan tertulis maupun tidak tertulis diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja, sehingga produktivitas kerja meningkat.

2. Aspek-aspek Disiplin Kerja

Amriany, dkk dalam Dewi Anggraeni menyebutkan aspek-aspek disiplin kerja yaitu :

²³ Wasono, Ig. 1997. *Etika, Komunikasi Kantor*. Yogyakarta : Kanisius. Hal, 147.

²⁴ Nitisemito, Alex S. 1982. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia. Hal, 199.

²⁵ Sinungan, M. 2000. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara. Hal 145.

a. Kehadiran

Seseorang dijadwalkan untuk bekerja harus hadir tepat pada waktunya tanpa alasan apapun.

b. Waktu kerja

Waktu kerja merupakan jangka waktu saat pekerja yang bersangkutan harus hadir untuk memulai pekerjaan, waktu istirahat, dan akhir pekerjaan. Mencetak jam kerja pada kartu hadir merupakan sumber data untuk mengetahui tingkat disiplin waktu karyawan.

c. Kepatuhan terhadap perintah

Kepatuhan yaitu jika seseorang melakukan apa yang dikatakan kepadanya.

d. Kepatuhan terhadap aturan

Serangkaian aturan yang dimiliki perusahaan merupakan tuntutan bagi karyawan agar patuh, sehingga dapat membentuk perilaku yang memenuhi standar perusahaan.

e. Produktivitas kerja

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

f. Pemakaian seragam

Sikap karyawan terutama lingkungan organisasi menerima seragam kerja setiap dua tahun sekali.²⁶

²⁶ Anggraeni, Dewi. 2008. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Utama Karya Wilayah Semarang*. Semarang : UNNES. Hal, 19-20.

Sedangkan menurut Soejono, aspek-aspek disiplin kerja karyawan dapat dikatakan baik, apabila memenuhi syarat sebagai berikut :

- a. Para karyawan datang tepat waktu, tertib, teratur.

Dengan datang ke kantor secara tertib, tepat waktu dan teratur maka disiplin kerja dapat dikatakan baik.

- b. Berpakaian rapi

Berpakaian rapi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi.

- c. Mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan secara baik

Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik karena apabila dalam menggunakan perlengkapan kantor tidak secara hati-hati, maka akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian.

- d. Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan

- e. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan

Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, juga menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap organisasi.

- f. Memiliki tanggung jawab yang tinggi.

Tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin kerja karyawan tinggi.²⁷

Disiplin mencakup berbagai bidang dan cara pandangnya, seperti menurut Guntur (1996) ada beberapa sikap disiplin yang perlu dikelola dalam pekerjaan, yaitu :

- a. Disiplin terhadap waktu
- b. Disiplin terhadap target
- c. Disiplin terhadap kualitas
- d. Disiplin terhadap prioritas kerja
- e. Disiplin terhadap prosedur²⁸

Adapun kriteria yang dipakai dalam disiplin kerja tersebut dapat dikelompokkan menjadi tiga indikator disiplin kerja yaitu diantaranya :

- a. Disiplin waktu

Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi : kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

- b. Disiplin peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah

²⁷ Soejono. 1997. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Jakarta : Bumi Aksara. Hal, 67.

²⁸ Guntur, Ietje S. 1996. *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Jakarta : Airlangga. Hal, 34-35.

ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau lembaga.

c. Disiplin tanggung jawab

Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2009), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

a. Besar/kecilnya pemberian kompensasi.

Besar atau kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa bahwa kerja keras yang dilakukannya akan mendapatkan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah diberikan pada organisasi/perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila karyawan/pegawai merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka usaha

kerja yang dilakukan akan terganggu, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar atau di dalam, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin ke luar, atau memanfaatkan pekerjaannya sebagai sarana untuk menambah penghasilan. Dengan kata lain, dengan pemberian kompensasi yang mencukupi, sedikit banyak akan membantu pegawai/karyawan untuk bekerja dengan tenang. Karena dengan menerima kompensasi yang wajar, kebutuhan primer mereka akan dapat terpenuhi.

b. Ada/tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam suatu organisasi/perusahaan, semua pegawai/karyawan akan memperhatikan bagaimana pemimpin mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan. Bagaimanapun juga, pemimpin merupakan contoh yang akan ditiru oleh bawahannya dalam bersikap. Oleh sebab itu, bila seorang pemimpin menginginkan tegaknya peraturan disiplin dalam perusahaan, maka ia adalah orang pertama yang mempraktekkan agar dapat diikuti oleh karyawan lainnya.

c. Ada/tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi/perusahaan, bila tidak ada peraturan yang tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin dapat

ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Dengan adanya aturan tertulis yang jelas, para karyawan akan mendapatkan kepastian mengenai pedoman apa saja yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan. Sehingga akan menghindarkan diri dari perilaku yang tidak sesuai dengan peraturan tersebut.

d. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian dari pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Melalui tindakan terhadap perilaku indisipliner, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Pada situasi demikian, maka semua pegawai akan menghindari sikap yang melanggar aturan yang akhirnya akan menimbulkan kerugian pada organisasi/perusahaan. Demikian pula sebaliknya, apabila pemimpin tidak berani mengambil tindakan, walaupun sudah jelas pelanggaran yang dibuat oleh karyawan, akan berdampak kepada suasana kerja dalam organisasi/perusahaan. Dimana karyawan akan meragukan pentingnya berdisiplin di tempat kerja.

e. Ada/tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan organisasi/perusahaan, perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan standar organisasi/perusahaan.

Dengan menyadari bahwa sifat dasar manusia adalah selalu ingin bebas, tanpa terikat oleh peraturan, maka pengawasan diperlukan demi tegaknya disiplin dalam suatu organisasi/perusahaan.

- f. Ada/tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Pegawai adalah manusia yang memiliki perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Sebagai manusia, karyawan tidak hanya membutuhkan penghargaan dengan pemberian kompensasi yang tinggi, tetapi juga membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpin. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicarikan jalan keluarnya, dan lain sebagainya. Pemimpin yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat secara fisik, tetapi juga dekat secara batin. Pemimpin yang demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh karyawan, sehingga akan berpengaruh besar terhadap prestasi dan semangat kerja karyawan.

- g. Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a) Saling menghormati bila bertemu di lingkungan kerja.
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga karyawan akan turut bangga dengan pujian tersebut.
- c) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan yang berhubungan dengan nasib dan pekerjaan mereka.

- d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.²⁹

4. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut G.R. Terry, disiplin kerja dapat timbul dari diri sendiri dan dari perintah, yang terdiri dari :

- a. *Self Imposed Dicipline* yaitu disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa telah menjadi bagian dari organisasi sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela memenuhi segala peraturan yang berlaku.
- b. *Command Dicipline* yaitu disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Jadi disiplin ini bukan timbul karena perasaan ikhlas dan kesadaran akan tetapi timbul karena adanya paksaan / ancaman dari orang lain.³⁰

Dalam setiap organisasi atau perusahaan yang diinginkan adalah jenis disiplin yang timbul dari dalam diri sendiri atas dasar kerelaan dan kesadaran. Akan tetapi dalam kenyataannya disiplin itu lebih banyak disebabkan adanya paksaan dari luar. Untuk dapat menjaga agar disiplin tetap terpelihara, maka organisasi atau perusahaan perlu melaksanakan pendisiplinan. Seperti yang

²⁹ <http://bpsmpirapat.blogspot.com/2010/01/disiplin-dan-disiplin-kerja.html>, diakses pada tanggal 28 Mei 2010.

³⁰ Terry, GR. 1993. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Liberty. Hal, 218.

dikemukakan T. Hani Handoko, adapun kegiatan-kegiatan pendisiplinan itu terdiri dari :

a. Disiplin Preventif

Merupakan kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standard dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Lebih utama dalam hal ini adalah dapat ditumbuhkan disiplin diri (*self discipline*) pada setiap karyawan tanpa terkecuali untuk memungkinkan iklim yang penuh disiplin tanpa paksaan tersebut perlu kiranya standar itu sendiri bagi setiap karyawan, dengan demikian dapat dicegah kemungkinan-kemungkinan timbulnya pelanggaran atau penyimpangan dari standar yang telah ditentukan.

b. Disiplin Korektif

Merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini dapat berupa satu hukuman atau tindakan pendisiplinan yang wujudnya dapat berupa peringatan-peringatan atau berupa *schorsing*.³¹

Daftar perilaku yang dapat dihukum adalah sebagai berikut:

- a. ketidakhadiran,
- b. kelambanan,
- c. mencuri,

³¹ T. Hani Handoko. Op cit. Hal 208.

- d. tidur ketika bekerja,
- e. mengancam pimpinan,
- f. melanggar aturan dan kebijaksanaan keselamatan bekerja,
- g. pembangkangan perintah,
- h. memperlakukan pelanggan secara tidak wajar,
- i. memperlambat pekerjaan,
- j. menolak bekerjasama dengan rekan kerja,
- k. menolak untuk bekerja lembur,
- l. memiliki dan menggunakan obat-obat terlarang ketika bekerja,
- m. merusak peralatan,
- n. menggunakan bahasa/kata-kata kotor, dan
- o. melakukan mogok kerja yang ilegal.

Untuk memberlakukan hukuman terhadap pelanggaran disiplin perusahaan, terdapat beberapa syarat pemberlakuan hukuman, yaitu :

- a. Penentuan Waktu (*Timing*). Waktu penerapan hukuman merupakan hal yang penting. Hukuman dapat dilaksanakan setelah timbulnya perilaku yang perlu dihukum, segera atau beberapa waktu kemudian setelah perilaku tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keefektifan hukuman meningkat jika hukuman diberlakukan segera setelah tindakan yang tidak diinginkan dilakukan.
- b. Intensitas (*Intensity*). Hukuman mencapai keefektifan yang lebih besar jika stimulus yang tidak disukai itu relatif kuat. Maksud dari syarat ini ialah bahwa agar efektif, hukuman harus mendapatkan perhatian

segera dari orang yang sedang dihukum. Hukuman berintensitas tinggi atau hukuman keras dapat menimbulkan rasa takut tertentudi tempat kerja yang mencegah seseorang melakukan hal yang tidak sesuai dengan aturan perusahaan.

- c. Penjadwalan (*scheduling*). Dampak hukuman tergantung pada jadwal berlakunya hukuman. Hukuman dapat diberlakukan setelah setiap perilaku yang tidak diharapkan terjadi (jadwal berlanjut), waktu berubah atau waktu tetap setelah perilaku yang tidak diharapkan terjadi (jadwal interval variabel atau tetap), atau setelah terjadinya sejumlah respon terhadap jadwal variabel atau tetap (jadwal rasio variabel atau tetap). Konsistensi penerapan setiap jenis jadwal hukuman adalah penting. Agar berjalan dengan efektif, penerapan hukuman secara konsisten diperlukan terhadap setiap karyawan yang melanggar aturan perusahaan.
- d. Kejelasan Alasan (*Claryfying the Reason*). Kesadaran atau pengertian memainkan peranan penting dalam pelaksanaan hukuman. Dengan memberikan alasan yang jelas mengenai mengapa hukuman dikenakan dan pemberitahuan mengenai konsekuensi selanjutnya apabila perilaku yang tidak diharapkan terulang kembali, secara khusus telah terbukti efektif dalam proses pendisiplinan karyawan. Memberikan alasan pada dasarnya memberitahu dengan pasti mengenai hal-hal yang tidak boleh dilakukan kepada orang yang bersangkutan.

e. Tidak Bersifat Pribadi (*Impersonal*). Hukuman harus diberikan pada respon tertentu, bukan kepada orang atau pola umum perilakunya. Jika hukuman tidak bersifat pribadi (hanya berdasarkan perasaan suka atau tidak suka pemberi hukuman), kecil kemungkinannya bahwa orang yang dihukum mengalami dampak emosional sampingan yang tidak diharapkan atau timbulnya kerenggangan hubungan yang permanen dengan manajer/atasan. Hal ini membutuhkan pengendalian diri yang kuat dan kesabaran dari orang yang menjatuhkan hukuman agar hukuman tidak bersifat pribadi.³²

5. Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja

Untuk mengkondisikan karyawan perusahaan agar senantiasa bersikap disiplin, maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan sebagai berikut :

- a. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi.
- b. Pendisiplinan harus bersifat membangun.
- c. Pendisiplinan haruslah dilakukan oleh atasan langsung dengan segera.
- d. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan.
- e. Pimpinan hendaknya tidak seharusnya memberikan pendisiplinan pada waktu bawahan sedang absen.
- f. Setelah pendisiplinan sikap dari pimpinan haruslah wajar kembali.³³

³² Gibson, Ivencevich, & Donnelly. Op cit. Hal, 13.

³³ Ranupandojo, Heidjrachman & Suad Husnan. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE. Hal, 241.

Semua kegiatan pendisiplinan tersebut tentulah harus bersifat positif dan tidak mematahkan semangat kerja para karyawan juga harus bersifat mendidik dan mengoreksi kekeliruan agar di masa datang tidak terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama.

Stuart Emmel membagi menjadi dua kriteria untuk permasalahan mengenai disiplin, yaitu:

- a. Perilaku menyakiti yang menyimpang. Perilaku menyakiti yang menyimpang biasanya akan membuat tindakan disiplin. menyakiti orang lain dapat selalu dikategorikan sebagai masalah yang berhubungan dengan performa kerja maupun masalah hubungan/perilaku. Masalah performa kerja itu meliputi: kehadiran yang buruk dan absensi, hasil kerja yang buruk/ceroboh, dan kegagalan untuk mengikuti aturan, seperti kesehatan dan keselamatan kerja. Masalah hubungan kerja adalah tentang: penolakan untuk taat pada perintah yang logis dan perilaku yang merusak.
- b. Perilaku menyimpang yang fatal. Perilaku menyimpang yang fatal akan menyebabkan pemecatan. Kembali, perilaku menyimpang ini dapat dikategorikan baik sebagai masalah performa maupun hubungan. Masalah yang berhubungan dengan performa kerja adalah pengabaian fatal pada aturan yang menyebabkan kehilangan, kerugian pada perusahaan, pengabaian serius akan aturan kesehatan dan keselamatan kerja dan kehancuran yang disengaja terhadap properti perusahaan. Masalah yang terkait dengan hubungan kerja adalah

pencurian atau pemalsuan, serangan yang kejam atau perkelahian, perilaku yang merusak reputasi perusahaan, penggunaan alkohol dan obat-obatan terlarang di tempat kerja, dan ketidaktaatan yang fatal pada pimpinan. Untuk mengatasi permasalahan disiplin, Emmel mengemukakan model tiga langkah. Langkah pertama adalah tahap investigasi yaitu untuk menemukan fakta yang terkait dengan tindakan indisipliner. Pendekatan ini membangun fakta yang objektif. Pertanyaan yang terkait pada tahap ini adalah:

- a) Apa yang terjadi?
- b) Kapan terjadi?
- c) Di mana terjadi?
- d) Mengapa terjadi?
- e) Bagaimana terjadi?
- f) Siapakah yang terlibat?

Langkah kedua adalah tahap memeriksa yang bertujuan untuk mengungkapkan masalah. Setelah membuat fakta-fakta, selanjutnya adalah mengungkapkan masalah dengan:

- a. Melihat apakah terdapat penyimpangan mengenai fakta yang sebenarnya terjadi.
- b. Menentukan apakah perilaku tersebut termasuk dalam kategori menyimpang atau perilaku menyimpang yang fatal.
- c. Menentukan jenis masalah, apakah terkait dengan performa atau hubungan/perilaku.

Langkah ketiga adalah tahap keputusan dimana pemimpin memutuskan tindakan apa yang diperlukan. Setelah fakta terkumpul dan permasalahan telah jelas, tahap selanjutnya adalah tahap pengambilan keputusan/tindakan. Tindakan yang mungkin adalah sebagai berikut:

- a. Tidak melakukan apa-apa. Tindakan ini akan mengakibatkan permasalahan yang timbul akan membesar dan semakin memburuk, menunjukkan bahwa pemimpin adalah seorang penunda yang tidak pernah mengambil tindakan yang jelas/tegas dan melemahkan semangat kerja yang lain.
- b. Mengubah keadaan/situasi. Hal ini dapat berjalan dengan baik pada saat pemimpin telah yakin bahwa dengan mengubah keadaan/situasi dapat meningkatkan performa dan hubungan/perilaku di tempat kerja menjadi lebih baik.
- c. Mengubah orang/karyawan. Langkah yang dapat dilakukan untuk merubah orang/karyawan diantaranya dengan menggunakan pendekatan konseling, mengadakan training (pelatihan), dan menggunakan prosedur disiplin

6. Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Hodges (dalam Avin, 1996) mengemukakan bahwa Indikator dalam disiplin kerja, adalah sebagai berikut:

- a. Disiplin kerja tidak semata-mata patuh dan taat terhadap peraturan mengenai jam kerja saja, misalnya datang dan pulang sesuai dengan jadwal, tidak mangkir ketika bekerja, dan tidak mencuri-curi waktu.
- b. Upaya dalam menaati peraturan tidak didasarkan akan adanya perasaan takut atau terpaksa.
- c. Komitmen dan loyal terhadap organisasi, yaitu tercermin dari bagaimana sikap dalam bekerja. Apakah karyawan serius atau tidak? Loyal atau tidak? Apakah dalam bekerja karyawan tidak pernah mengeluh, tidak berpura-pura sakit, tidak manja dan bekerja dengan semangat tinggi? Sebaliknya, perilaku yang sering menunjukkan ketidakdisiplinan atau melanggar peraturan terlihat dari tingkat absensi yang tinggi, penyalahgunaan waktu istirahat dan makan siang, meninggalkan pekerjaan tanpa izin, membangkang, tidak jujur, berjudi, berkelahi, berpura-pura sakit, sikap manja yang berlebihan, merokok pada waktu yang terlarang dan perilaku yang menunjukkan semangat kerja rendah.

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya :

- a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai

dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/ pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

d. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

e. Pengawasan Melekat (Waskat)

Pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

f. Sanksi Hukuman

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

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang interdisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

h. Hubungan Kemanusiaan

Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.³⁴

7. Disiplin Kerja dalam Prespektif Islam

Dalam Al-Qur'an terdapat beberapa konsep yang berkaitan dengan kerja antara lain "*kasaba*", "*shana'a*" dan "*'amala*" dan lain-lain. Hal itu semua mengindikasikan bahwa Islam adalah agama yang mengutamakan kerja. Bahkan kesempurnaan iman seseorang antara lain adalah karena kerja, dengan

³⁴ Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara. Hal, 192.

kata lain bahwa setiap Muslim wajib bekerja/ber'amal [QS. at-Taubah (9): 105, an-Nisa' (4): 32 dan Fathir: 8].

Sesuai dengan Firman Allah dalam QS az-Zariyat (51): 56 yaitu penciptaana manusia adalah untuk beribadah, maka pengertian ibadah yaitu tunduk, patuh dan seterusnya tidaklah terbatas pada ibadah *mahdah* seperti shalat, puasa, zakat dan haji saja, tetapi meliputi seluruh sikap dan tindakan manusia yang diridlai oleh Allah SWT termasuk di dalamnya kegiatan mencari nafkah yang halal dan baik sehingga bekerja akan tergolong ke dalam rangkaian pengertian ibadah atau bernilai ibadah kepada Allah SWT.

Islam mengangkat nilai tenaga kerja dan memerintahkan manusia bekerja, baik untuk mencapai kehidupan yang layak dan menghasilkan barang-barang dan jasa yang menjadi keperluan hidupnya, maupun untuk amal shaleh karena bekerja itu sendiri bersifat ibadah semata-mata kepada Allah SWT [QS. at-Taubah (9): 105].³⁵

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: *Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan.*

Suatu pekerjaan akan menjadi ibadah jika dimaksudkan demi melaksanakan perintah Allah, dan agar berkecukupan sehingga tidak meminta-minta kepada orang lain. Di samping itu apabila dalam bekerja senantiasa

³⁵ Depag. 1990. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Surabaya: Mahkota

bertujuan *lillahi ta'ala* seperti menjauhi larangan-Nya atau untuk mendapat rezeki yang banyak sehingga bisa berzakat, naik haji atau dibelanjakan di jalan Allah, sudah pasti pekerjaan itu menjadi ibadah pula, dan pelakunya mendapat pahala karenanya [HR. al-Bukhari dan Muslim dari Umar bin Khattab].³⁶

إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ

Artinya: “Semua amal tergantung niatnya.”

Al-Qur'an mengajarkan bahwa dengan bekerja sebaik-baiknya dan menjaga peraturan-peraturan agama secara proporsional berarti bersyukur kepada Allah dan ia akan diberikan kehidupan yang layak [QS. an-Nahl (16): 97].³⁷

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْتَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّاهُ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ. [النحل (١٦): ٩٧]

Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan amal shaleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”

مَنْ كَانَ يُرِيدُ الْحَيَاةَ الدُّنْيَا وَزِينَتَهَا نُوَفِّ إِلَيْهِمْ أَعْمَالَهُمْ فِيهَا وَهُمْ فِيهَا لَا يُبْخَسُونَ. [هود: ١٥]

Artinya: “Barangsiapa yang menghendaki kehidupan dunia dan perhiasannya, niscaya Kami berikan kepada mereka balasan pekerjaan mereka di dunia dengan sempurna dan mereka di dunia itu tidak akan dirugikan.”³⁸

Dengan demikian difahami bahwa dalam ajaran Islam bekerja dengan benar dan baik atau disiplin dalam bekerja tergolong perbuatan ibadah atau dengan perkataan lain bahwa bekerja adalah mengandung nilai-nilai *'ubudiyah*. Bekerja yang hanya mementingkan kepentingan dunia saja, dalam arti mengabaikan perintah ibadah adalah suatu perilaku

³⁷ Depag. 1990. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Surabaya: Mahkota

³⁸ Depag. 1990. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Surabaya: Mahkota

merugi sekalipun ia mendapat keuntungan dunia. Kerja menentukan status manusia, manusia eksis karena bekerja.

B. PRODUKTIVITAS KERJA

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.³⁹

International Labour Organization dalam Hasibuan, mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber-sumber tersebut dapat berupa tanah, bahan baku dan bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin dan alat-alat, tenaga kerja manusia.⁴⁰

The Liang Gie mengatakan bahwa produktivitas adalah merupakan perbandingan antara hasil kerja yang berupa barang-barang atau jasa dengan sumber atau tenaga yang dipakai dalam suatu proses produksi tersebut.⁴¹ Secara umum, produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa.⁴²

³⁹ Umar, Husein. 2004. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama. Hal, 9.

⁴⁰ Hasibuan, Malayu S.P. Op cit. Hal, 127.

⁴¹ The Liang Gie. 1988. *Administrasi Modern*. Yogyakarta : Liberti. Hal, 108.

⁴² Ibid. Hal, 128.

Adapun menurut Sinungan yang dimaksud dengan produktivitas kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga, yaitu :

- a. Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain adalah ratio daripada apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (input).
- b. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.
- c. Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor esensial, yakni : investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset, manajemen dan tenaga kerja.⁴³

Sedangkan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson dalam bukunya *Human Resource Management*, Produktivitas (*productivity*) diartikan sebagai ukuran atas kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang diselesaikan, dengan mempertimbangkan biaya dari sumber daya yang digunakan. Adalah juga berguna untuk melihat produktivitas sebagai sebuah perbandingan antara masukan dan hasil yang menandakan nilai tambah yang diberikan oleh sebuah organisasi atau sebuah ekonomi.⁴⁴

Jadi produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Produktivitas mengikutsertakan

⁴³ Sinungan, M. Op cit. Hal, 106.

⁴⁴ Robert L. Mathis dan John H. Jackson. Op cit. Hal, 69.

pendayagunaan secara terpadu sumberdaya manusia dan ketrampilan, barang modal teknologi, manajemen, informasi, energi dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup masyarakat.

Sehingga dari beberapa pengertian diatas, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan dengan membandingkan hasil yang diperoleh dengan waktu yang telah ditentukan dengan adanya peran serta tenaga kerja atau karyawan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, suatu perusahaan dalam proses produksi tidak hanya membutuhkan bahan baku dan tenaga kerja saja, tapi juga harus didukung faktor-faktor lainnya. Antara lain menurut Siagian adalah :

- a. Pendidikan,
- b. Pelatihan,
- c. Penilaian prestasi kerja,
- d. Sistem imbalan,
- e. Motivasi, dan
- f. Kepuasan kerja.⁴⁵

⁴⁵ Siagian, Sondang P. Op cit. Hal, 286.

Untuk mendukung pendapat Siagian, Wana Nusa dalam Sumarsono mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu :

- a. Pendidikan
- b. Ketrampilan
- c. Disiplin
- d. Motivasi
- e. Sikap dan etika kerja
- f. Gizi dan kesehatan
- g. Tingkat penghasilan
- h. Jaminan lingkungan dan iklim kerja
- i. Hubungan industrial
- j. Teknologi
- k. Sarana produksi
- l. Manajemen dan kesempatan berprestasi.⁴⁶

Menurut Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas, antara lain :

1. Knowledge

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

⁴⁶ Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta : Graha Ilmu. Hal, 63-64.

dan pendidikan yang tinggi, seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.

2. *Skills*

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

3. *Abilities*

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

4. *Attitude*

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

perilaku kerja juga baik, apabila diberi tanggung jawab akan menepati aturan dan kesepakatan.

5. *Behaviors*

Demikian dengan perilaku manusia juga akan ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan yang telah tertanam dalam diri pegawai sehingga dapat mendukung kerja yang efektif atau sebaliknya. Dengan kondisi pegawai tersebut, maka produktivitas dapat dipastikan akan dapat terwujud.⁴⁷

Menurut Payaman J. Simanjuntak, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah :

a. Kualitas dan kemampuan fisik karyawan

Kualitas dan kemampuan fisik karyawan dipengaruhi juga oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan.

b. Sarana pendukung

Sarana pendukung untuk meningkatkan produktivitas karyawan digolongkan menjadi 3 (tiga) yaitu :

- a) Menyangkut lingkungan kerja termasuk sarana dan peralatan yang digunakan, teknologi dan cara produksi, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana lingkungan kerja itu sendiri.

⁴⁷ Teguh, Ambar & Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu. Hal, 200-2001.

b) Menyangkut kesehatan karyawan yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial serta jaminan keselamatan kerja.

c) Supra sarana

Apa yang terjadi didalam perusahaan dipengaruhi juga oleh apa yang terjadi diluarnya, seperti sumber-sumber faktor produksi yang akan digunakan prospek pemasaran, perpajakan, perijinan dll. Selain itu hubungan antara pimpinan dan karyawan juga mempengaruhi kegiatan-kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan pimpinan terhadap bawahan, sejauh mana hak-hak karyawan mendapat perhatian sejauh mana karyawan diikutsertakan dalam menentukan kebijaksanaan.⁴⁸

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Slamet Saksono mengatakan bahwa tinggi rendahnya tingkat produktivitas karyawan tergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhinya, faktor-faktor tersebut adalah :

- a. Adanya etos kerja yang merupakan sikap hidup yang bersedia bekerja keras demi masa depan yang lebih baik, semangat untuk mampu menolong dirinya sendiri, berpola hidup sederhana, mampu bekerjasama dengan sesama manusia dan mampu berfikir maju dan kreatif.

⁴⁸ Simanjuntak, J. Payaman. 1995. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : FEUI. Hal, 323.

- b. Mengembangkan sikap hidup disiplin terhadap waktu dan dirinya sendiri dalam arti mampu melaksanakan pengendalian terhadap peraturan, disiplin terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai manusia.
- c. Motivasi dan orientasi ke masa depan yang lebih baik. Bekerja dengan produktif oleh dorongan / motivasi untuk mencapai masa depan yang lebih baik.⁴⁹

Kemampuan manajemen menggunakan sumber-sumber maksimal dan menciptakan sistem kerja yang optimal akan menentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan.⁵⁰ Menurut Sondang P. Siagian, produktivitas dapat mencapai hasil yang maksimal apabila ketiga faktornya dapat terpenuhi dan dilaksanakan. Adapun ketiga faktor tersebut adalah:

- a. Produktivitas dikaitkan dengan waktu

Dalam hal ini berhubungan dengan penetapan jadwal pekerjaan menurut prosentase waktu yang digunakan, misalnya kapan seseorang harus memulai dan berhenti bekerja. Kapan harus memulai kembali bekerja dan kapan pula akan berakhir dan sebagainya. Dengan adanya penjadwalan waktu yang baik, kemungkinan terjadinya pemborosan baik SDM maupun SDA dapat dihindari.

- b. Produktivitas dikaitkan dengan sumber daya insani

⁴⁹ Saksono, Slamet. 1997. *Administrasi Kepegawaian*. Yogyakarta : Kanisius. Hal, 113.

⁵⁰ Simanjuntak, J. Payaman. Op cit. Hal, 323.

Untuk melihat keterkaitan produktivitas dengan sumber daya insani, manager / pimpinan perusahaan tersebut bisa melihat dan segi teknis semata. Dengan kata lain meningkatkan produktivitas kerja juga menyangkut kondisi, iklim, dan suasana kerja yang baik.

c. Produktivitas dikaitkan dengan sarana dan prasarana kerja

Untuk dapat tercapainya produktivitas kerja tidak terlepas dari faktor sarana serta prasarana yang ada dalam perusahaan tersebut. Untuk dapat dimanfaatkan secara optimal sehingga tidak terjadi pemborosan dalam bentuk apapun. Selain itu dimungkinkan bahwa sarana dan prasarana yang tersedia mempunyai nilai dan masa pakai yang setinggi mungkin.⁵¹

Secara makro faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah : a) Status sosial ekonomi, b) Kualitas fisik, c) Teknostruktur, d) Kualitas non fisik, e) Peraturan birokrasi, dan f) Gaya kepemimpinan.⁵². Sedangkan T. Hani Handoko mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik karyawan, sistem kompensasi, desain pekerjaan dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta perilaku lainnya.⁵³

Sedangkan faktor-faktor yang menyebabkan turunnya produktivitas kerja menurut Slamet Saksono, antara lain :

⁵¹ Siagian, Sondang P. Op cit. Hal, 28.

⁵² Mulyono, Mauled. 1993. *Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara. Hal, 27.

⁵³ Handoko, T. Hani. Op cit. Hal, 193.

a. Menurunnya Presensi

Menurunnya tingkat presensi tanpa diketahui sebelumnya oleh pimpinan perusahaan dapat mengganggu pelaksanaan program kerja, apabila sejumlah karyawan terlihat dalam mata rantai kerja tidak hadir, pekerjaan selanjutnya tidak akan dapat berlangsung. Jika demikian perusahaan akan menanggung kerugian yang sesungguhnya dapat dihindarkan dengan mencegah terjadinya penurunan presensi.

b. Meningkatnya *Labour Turnover* (Perpindahan Buruh Tinggi)

Apabila karyawan tidak memperoleh kepuasan sebagaimana yang diharapkan maka akan menunjukkan langkah awal dari keinginan karyawan yang bersangkutan untuk pindah ke perusahaan lain yang diharapkan dapat memberikan fasilitas yang lebih baik, dimana hal itu akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.

c. Meningkatnya Kerusakan

Apabila karyawan menunjukkan keengganan untuk melengkapi pekerjaan karena adanya suatu ketimpangan antara harapan dan kenyataan, maka ketelitian dan rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja cenderung menurun, salah satu akibatnya adalah sering terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan yang akhirnya menyebabkan kerusakan yang melebihi batas normal.

d. Timbulnya kegelisahan, tuntutan dan pemogokan.⁵⁴

⁵⁴ Saksono, Slamet. Op cit. Hal, 119.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kondisi utama karyawan yang semakin penting dan menentukan tingkat produktivitas karyawan yaitu pendidikan, motivasi, semangat, disiplin, ketrampilan, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, kesempatan berprestasi dan jaminan sosial. Dengan harapan agar karyawan semakin gairah dan mempunyai semangat dalam bekerja⁵⁵. Dan akhirnya dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas tersebut, pembahasan ini yang hanya meliputi disiplin kerja.

3. Pengukuran Produktivitas Kerja

Menurut Simamora faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja; kualitas kerja; dan ketepatan waktu.

- a. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standart yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan

⁵⁵Ravianto, J. 1995. *Produktivitas dan Manajemen*. Jakarta : SIUP. Hal, 57 – 59.

pekerjaannya secara teknis dengan perbandingan standart yang ditetapkan oleh perusahaan.

- c. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan diawal waktu sampai menjadi output.⁵⁶

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

- a. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan bahwa apakah pelaksanaan ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah mutu berkurang atau meningkat serta tingkatannya.
- b. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan yang lainnya. Pengukuran ini menunjukkan pencapaian secara relatif.
- c. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik, sebab memusatkan perhatian pada sasaran/ tujuan.⁵⁷

Dari cara pengukuran produktivitas kerja tersebut, maka dapat dicari cara paling efektif dan lebih operasional dalam mengukur tingkat produktivitas

⁵⁶ Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN. Hal, 612.

⁵⁷ Hasibuan, Malayu S.P. Op cit. Hal, 127.
Ibid. Hal, 128.

kerja karyawan, yaitu pengukuran tingkat produktivitas kerja menurut J. Ravianto dalam Hasibuan. Secara teknis, produktivitas tenaga kerja dapat dilihat dengan rumus :

Hasil sebenarnya

$$\text{Produktivitas TK} = \frac{\text{Hasil sebenarnya}}{\text{Total hari kerja sebenarnya}}$$

Keterangan :

- a. Hasil sebenarnya adalah hasil aktual per periode tertentu
- b. Total hari kerja sebenarnya adalah merupakan hasil perkalian antara jumlah karyawan pada suatu periode tertentu dengan hari kerja aktif dalam periode yang bersangkutan.

Pengukuran produktivitas ini mempunyai peranan penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari para karyawan sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan. Selain itu pengukuran produktivitas akan juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi para manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

4. Manfaat dari Penilaian Produktivitas Kerja

Kegunaan :

- a. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.

- b. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian-penyelesaian, misalnya : pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- c. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya : promosi, transfer, dan demosi.
- d. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
- e. Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
- f. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
- g. Untuk mengetahui ketidak-akuratan informal.
- h. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.⁵⁸

5. Produktivitas kerja dalam prespektif Islam

Produktivitas berarti kemampuan untuk menghasilkan sesuatu. Islam sebagai pedoman hidup yang turun dari Sang Pencipta manusia, sangat menghargai bahkan amat mendorong produktivitas. Rosulullah saw. Bersabda:

عن ابن عمر رضي الله عنهما عن النبي صلى الله عليه وسلم قال إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ

الْمُؤْمِنَ الْمُحْتَزِرَ

Artinya: *Dari Ibnu 'Umar ra dari Nabi saw, ia berkata: "Sesungguhnya Allah mencintai orang yang beriman yang berkarya (produktif menghasilkan berbagai kebaikan -pen)"*⁵⁹

عن عائشة رضي الله عنها قالت قال رسول الله صلى الله عليه وسلم مَنْ أَمْسَى كَالأَّ
مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ أَمْسَى مَغْفُورًا لَهُ

⁵⁸ Sinungan, M. 2000. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara. Hal, 126.

⁵⁹ H.R. Thabrani dalam Al Kabir, juga oleh Al Bayhaqi

Artinya: *Dan dai 'Aisyah ra. Beliau berkata, telah berkata Rosulullah saw "Barangsiapa yang disenjeharinya merasa letih karena bekerja (mencari nafkah) maka pada senja hari itu dia berada dalam ampunan Allah"*⁶⁰

Islam membenci pengangguran, sebagaimana yang disampaikan oleh seorang shahabat Nabi saw, Ibnu Masud ra:

وَعَنْ ابْنِ مَسْعُودٍ قَالَ إِنِّي لِأَكْرَهُ أَنْ أَرَى الرَّجُلَ فَارِعًا لَا فِي عَمَلٍ دُنْيَا وَلَا آخِرَةٍ

Artinya: *Sesungguhnya aku benci kepada seseorang yang menganggur, tidak bekerja untuk kepentingan dunia juga tidak untuk keuntungan akhirat.*⁶¹

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُؤْمِنَ الْمُحْتَرِفَ الضَّعِيفَ الْمُتَعَفِّفَ وَيَبْغِضُ السَّائِلَ الْمُجْفَ

Artinya: *Sesungguhnya Allah mencintai seorang beriman yang sekalipun lemah, tetapi ia produktif dan selalu menjaga harga dirinya (tidak mau meminta-minta) dan Allah membenci tukang peminta-minta yang pemaksa.*⁶²

Produktivitas itu tetap harus dipertahankan dalam segala situasi dan kondisi, dengan sebuah penggambaran yang ekstrim, bahkan sekalipun anda tahu besok akan kiamat, tidak boleh membuat kita tidak berkarya dan produktif hari ini. Sebagaimana sabda Rosulullah saw:

قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِنَّ قَامَتِ السَّاعَةُ وَفِي يَدِ أَحَدِكُمْ فَسِيلَةٌ فَلْيَغْرِسْهَا

Artinya: *Andaipun besok kiamat, sedang di tangan salah seorang di antara kamu ada tunas pohon kurma, maka tanamlah ia!*⁶³

Demikian besarnya penghargaan Islam atas produktivitas, sampai –sampai disebutkan dalam Al Hadits, bahwa produktivitas juga erat kaitannya dengan jalan untuk memperoleh pengampunan dari dosa-dosa, yang justru malah tidak akan bisa mendapatkan pengampunan dengan cara yang lainnya.

الْعُمْرَةُ قَالُوا فَمَا يُكْفَرُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ قَالَ اللَّهُمَّ فِي طَلَبِ الْمَعِيشَةِ

⁶⁰ H.R. At Thabrani dalam kitab Al Ausath.

⁶¹ H.R. At Thabrani dalam kitab Al Kabir.

⁶² Di dalam Tafsir Al Qurthubi Juz 11 hal 321.

⁶³ H.R. Al Bazaar, rijalnya tsiqot.

Sesungguhnya diantara dosa-dosa itu ada beberapa dosa yang tidak akan terhapus dengan sholat, shoum, haji dan umroh. Para shahabat bertanya, dengan apa menghapuskannya ya Rosulallah? Jawab beliau: dengan semangat dan bersungguh-sungguh mencari nafkah.⁶⁴ Tentu ini disampaikan agar muslimin tidak hanya melulu terfokus pada rutinitas ritual semata, tetapi mereka diingatkan bahwa ada aktivitas lain yang juga harus mereka tekuni, jika mereka ingin agar dosa-dosa mereka diampuni. Bahwa mereka pun mesti memiliki semangat yang tinggi untuk mencari nafkah bersungguh-sungguh dalam mencarinya.

Banyak tuntunan dalam Al-Quran dan Hadits tentang bekerja. Seperti yang tersirat dalam QS At Taubah 105:⁶⁵

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan.

Berdasarkan ayat di atas dapat di katahui bahwa Islam sangat membenci pada orang yang malas dan bergantung pada orang lain. Sikap ini diperlihatkan Umar bin Khattab ketika mendapati seorang sahabat yang selalu berdoa dan tidak mau bekerja. "Janganlah seorang dari kamu duduk dan malas mencari rizki kemudian Ia mengetahui langit tidak akan menghujankan mas dan perak.

⁶⁴ al-Mu'jam al-Ausath - Abu al-Qasim Sulaiman bin Ahmad al-Thabrani

⁶⁵ Depag. 1990. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Surabaya: Mahkota

Rasulullah SAW pun senantiasa berdoa kepada Allah agar dijauhi sifat malas, sifat lemah dan berlindung dari Allah, penakut dan sangat tua dan saya berlindung ke-pada-Mu dari siksa kubur dan dari ujian hidup dan mati (HR Abu Daud).

Secara normatif, seharusnya kaum muslim khususnya di Indonesia memiliki produktivitas kerja tinggi. Mengapa? Karena Islam mengajarkan agar umatnya memiliki etos kerja yang sangat kuat dengan senantiasa menciptakan produktivitas dan progresifitas di berbagai bidang dalam kehidupan ini

Pada tahun 2005, peringkat produktivitas kerja Indonesia yang sebagian besar umat Islam berada pada posisi 59 dari 60 negara yang disurvei. Atau semakin turun dibandingkan pada tahun 2001 yang mencapai urutan 46. Sementara itu negara-negara Asta lainnya berada di atas Indonesia seperti Singapura (peringkat 1). Thailand (27), Malaysia (28). Korea (29). Cina (31). dan Filipina (49).⁶⁶

Urutan peringkat tersebut berkaitan juga dengan kinerja pada dimensi lainnya yakni pada *Economic Performance* pada tahun 2005 berada pada urutan terakhir yakni ke 60. *Business Efficiency* (59). dan *Government Efficiency* (55). Hal ini diduga kuat bahwa semuanya itu karena mutu sumberdaya manusia Indonesia yang tidak mampu bersaing. Juga mungkin karenakan faktor budaya kerja yang juga masih lemah dan tidak merata.⁶⁷

Ada sebuah hadits Nabi yang sangat mendorong umat Islam untuk menjadi produsen dari kemajuan. Hadist tersebut memiliki makna "barang siapa yang

⁶⁶ H Rohadi Abdul Fatah, Mag, <http://bataviase.co.id/node/218081>. Diakses pada tanggal 28 Mei 2010.

⁶⁷ Ibid

hari ini lebih baik dari hari kemarin maka sesungguhnya dia telah beruntung. Barang siapa yang hari ini sama dengan hari kemarin, maka sesungguhnya ia telah merugi. Dan barang siapa yang hari ini lebih buruk dari hari kemarin, maka sesungguhnya ia ter-laknat. (al-Hadits).⁶⁸

C. Hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan

Salah satu faktor untuk mencapai tujuan perusahaan diantaranya adalah peran sumber daya manusia atau karyawan. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah tenaga kerja yang merupakan kekuatan pokok yang mampu menggerakkan kegiatan perusahaan, dimana masing-masing individu memiliki latar belakang, tingkat ekonomi, sosial budaya yang berbeda-beda.

Tujuan dari suatu perusahaan adalah memperoleh keuntungan, tujuan tersebut akan diperoleh apabila produktivitas meningkat, untuk meningkatkan produktivitas kerja perlu adanya tenaga kerja yang memiliki keahlian dan ketrampilan kerja, karena apabila tenaga kerja tidak memiliki keahlian dan ketrampilan akan berakibat menurunnya produktivitas dan merugikan perusahaan. Produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya, seperti latar belakang pendidikan, ketrampilan, disiplin, motivasi, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan lingkungan dan

⁶⁸ Ibid

iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, manajemen dan kesempatan berprestasi.⁶⁹

Produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lain. Salah satu faktor-faktor tersebut adalah disiplin kerja. Produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung oleh para karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Disiplin kerja karyawan dapat dikatakan baik apabila patuh pada peraturan perusahaan, dapat menggunakan alat-alat produksi, dan dapat memanfaatkan bahan-bahan produksi dengan efektif dan efisien. Secara sederhana dapat dijelaskan bahwa dengan adanya disiplin kerja akan dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan berupa hasil yang baik.

Mengacu pada pendapat Simamora (2004) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja; kualitas kerja; dan ketepatan waktu.⁷⁰ Sedangkan faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran disiplin kerja meliputi ketepatan waktu; mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik; menghasilkan pekerjaan yang memuaskan; mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan; memiliki tanggung jawab yang tinggi.⁷¹ Berdasarkan teori-teori diatas dapat dikemukakan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

⁶⁹ Sumarsono. Op cit. Hal, 63-64.

⁷⁰ Simamora. Op cit. Hal, 612.

⁷¹ Soejono. Op cit. Hal, 67.

D. Hipotesis

Berdasarkan beberapa teori di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah: ada hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PDAM Kota Blitar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, seperti yang dijelaskan oleh Arikunto bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak menggunakan angka-angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data serta penampilan dari hasilnya.⁷²

Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data *numerical* (angka) yang diolah dengan metoda statistika. Pada dasarnya pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil⁷³.

Menurut Margono dalam metode penelitian pendidikan mengatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat untuk menemukan keterangan mengenai apa yang ingin diketahui peneliti. Angka-angka yang terkumpul sebagai hasil penelitian kemudian dapat dianalisis dengan menggunakan metode statistika.⁷⁴

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif korelasional. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang

⁷² Suharsimi Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Edisi Revisi V*. Jakarta: Rineka Cipta. Hal, 10.

⁷³ Saifudin Azwar. 1998. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Hal, 5.

⁷⁴ Margono. 2000. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta. Hal, 45.

dimaksudkan untuk menggambarkan status suatu gejala dari obyek penelitian. Penelitian korelasional menerangkan sejauh mana dua variabel atau lebih berkorelasi. Penelitian korelasi bertujuan untuk menemukan ada tidaknya pengaruh dan apabila ada, seberapa eratkah pengaruh tersebut.

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh atau antara dua variabel yang akan diteliti. Secara khusus rancangan penelitian ini menggunakan korelasi sebab akibat, yaitu antara keadaan pertama dengan keadaan kedua terdapat hubungan sebab akibat, atau keadaan pertama diperkirakan menjadi penyebab yang kedua atau keadaan pertama berpengaruh terhadap keadaan yang kedua.⁷⁵

Dari rancangan penelitian ini ditetapkan bahwa: 1) Penelitian ini meneliti dua variabel yaitu variabel disiplin kerja dan variabel produktivitas kerja, 2) Penelitian ini menguji pengaruh antara variabel tersebut. Kedudukan disiplin kerja dalam penelitian ini sebagai variabel bebas (*independence variable*) dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat (*dependence variable*)

B. Identifikasi Variabel

Variabel adalah objek penelitian yang menjadi titik perhatian dalam suatu penelitian.⁷⁶ Variabel penelitian akan menentukan variabel mana yang mempunyai peran atau yang disebut variabel bebas dan variabel mana yang

⁷⁵ Ibid. hal 32

⁷⁶ Ibid. hal 96

bersifat mengikut atau variabel terikat. Berikut akan dijelaskan mengenai variabel penelitian, yaitu:

- a. Variabel Bebas (X), adalah disiplin kerja
- b. Variabel Terikat (Y), adalah produktivitas kerja

C. Definisi Operasional

1. Disiplin kerja adalah sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan / ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan.⁷⁷ Adapun kriteria yang dipakai dalam mengukur disiplin kerja tersebut, peneliti merangkum teori Sojoeno dan Guntur. Berdasarsarkan teori tersebut disiplin kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga indikator yaitu:

- c. Disiplin waktu

Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi : kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

- d. Disiplin peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah

⁷⁷ Wasono, Ig. 1997. *Etika, Komunikasi Kantor*. Yogyakarta : Kanisius. Hal, 147.

ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau lembaga.

d. Disiplin tanggung jawab

Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.

2. Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan dengan membandingkan hasil yang diperoleh dengan waktu yang telah ditentukan dengan adanya peran serta tenaga kerja atau karyawan. Adapun alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengacu pada teori Simamora. Menurut Simamora faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja; kualitas kerja; dan ketepatan waktu.

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

b. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam

hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara teknis dengan perbandingan standart yang ditetapkan oleh perusahaan.

- c. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan diawal waktu sampai menjadi output.⁷⁸

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Menurut Tulus Winarsunu (2004) populasi adalah seluruh individu yang dimasukkan untuk diteliti, dan yang nantinya akan dikenai generalisasi. Generalisasi adalah suatu cara pengambilan kesimpulan terhadap kelompok individu yang lebih luas jumlahnya berdasarkan data yang diperoleh dari kelompok individu yang sedikit jumlahnya.⁷⁹

Populasi adalah seluruh unit yang akan diteliti dan memiliki sedikitnya satu sifat yang sama.⁸⁰ Sedangkan menurut Arikunto populasi adalah seluruh subjek penelitian.⁸¹ Sedangkan menurut Nawawi, populasi adalah kseseluruhan dari objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda-benda,

⁷⁸ Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN. Hal, 612.

⁷⁹ Tulus Winarsunu. *Statistika dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. (UMM Press: Malang. 2004). Hal 12

⁸⁰ Sutrisno Hadi. Op. Cit. Hal. 220.

⁸¹ Arikunto. Op cit. Hal,90.

hewan, tumbuhan-tumbuhan, gejala-gejala, nilai-nilai tes dan peristiwa, sehingga sumber-sumber data yang dimiliki karakteristik tertentu dalam suatu penelitian.⁸²

Dari beberapa teori di atas dapat diambil kesimpulan bahwasanya populasi merupakan seluruh unit yang akan diteliti serta memiliki karakteristik yang sama. Adapun dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PDAM Kota Blitar yang berjumlah 66 karyawan.

2. Sampel

Menurut Tulus Winarsunu (2004) sampel adalah sebagian kelompok individu yang dijadikan wakil dalam penelitian.⁸³ Sedangkan menurut Sutrisno sampel merupakan bagian atau representasi dari populasi yang akan diteliti.⁸⁴

Kemudian, Arikunto (1998), menjelaskan apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Akan tetapi jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15 %, atau 20-25 % atau lebih.⁸⁵ Berdasarkan pendapat di atas, peneliti mengambil dari keseluruhan populasi yang berjumlah 66 karyawan. Maka penelitian ini disebut sebagai penelitian populasi.

E. Metode dan Instrumen Penelitian

⁸² Nawawai Hadari dan Kartini Mni. *Penelitian terapan*. (Gajah Mada University, Yogyakarta) hal.76.

⁸³ Ibid.

⁸⁴ Sutrisno Hadi. 2001. *Metode Research Jilid 2*. (Yogyakarta:Gajah Mada University). Hal, 76.

⁸⁵ Suharsimi Arikunto. *Op.cit*. Hal 120

1. Angket

Menurut Ridwan (2003) angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respons sesuai dengan permintaan pengguna. Adapun alasan-alasan digunakan angket adalah:

- a. Informasi yang diperoleh melalui angket dapat memberikan gambaran tentang karakteristik dari individu atau sekelompok responden.
- b. Peneliti dapat memperoleh keterangan tentang tingkah laku individu atau sekelompok responden tertentu.
- c. Dengan angket, peneliti dapat melakukan pengukuran variabel-variabel individual atau sekelompok tertentu.⁸⁶

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang mempunyai lima pilihan jawaban, yakni SS, S, R, TS, STS. R tidak disertakan dengan alasan menghindari jawaban yang mengandung kecenderungan tidak memiliki sikap. Penskalaan metode likert ini merupakan metode penskalaan pernyataan sikap yang menggunakan distribusi respons sebagai dasar penentuan nilai skalanya. Selain itu penskalaan model likert tidak memerlukan kelompok panel penilai sebab nilai skala tersebut tidak ditentukan oleh derajat favourabelnya, tapi ditentukan berdasarkan distribusi respon setuju atau tidak. Dalam skala

⁸⁶ Ridwan. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. (Alfabeta: Bandung, 2003). Hal 25

likert ini terdapat pernyataan favourabel dan unfavourabel yang nantinya akan diberi skor sebagai berikut:

Tabel 3.1. Penentuan Nilai Skala

Favourabel	Bobot	Unfavourabel	Bobot
Sangat Sesuai	4	Sangat Sesuai	1
Sesuai	3	Sesuai	2
Tidak Sesuai	2	Tidak Sesuai	3
Sangat Tidak Sesuai	1	Sangat Tidak Sesuai	4

a. Angket Disiplin Kerja

Skala untuk mengukur disiplin kerja berdasarkan teori Soejono. Skala tersebut kemudian diseleksi dan diadaptasi berdasar kondisi lapangan. Setiap aspek dijabarkan dalam sejumlah pernyataan dengan empat (4) kategori jawaban yaitu, sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Nilai setiap butir pernyataan berkisar dari 1 sampai 4. Pemberian nilai untuk setiap pernyataan *favourable* adalah 4 untuk pilihan jawaban sangat sesuai (SS), 3 pilihan jawaban sesuai (S), 2 pilihan jawaban tidak sesuai (TS), 1 pilihan jawaban sangat tidak sesuai (STS). Pemberian nilai pernyataan *unfavourable* adalah 1 pilihan jawaban sangat sesuai (SS), 2 pilihan jawaban sesuai (S), 3 pilihan jawaban tidak sesuai (TS), 4 pilihan jawaban sangat tidak sesuai (STS). Sebaran butir pernyataan skala disiplin kerja dapat dilihat pada Tabel 3.2.

Angket ini sifatnya tertutup dimana jawaban telah disediakan sehingga responden tinggal memilih. Dengan rincian angket sebagaimana di bawah ini:

Tabel 3.2.

Distribusi Butir Pernyataan Skala Disiplin kerja

NO	Aspek-aspek	Indikator	Nomor Butir		Jumlah
			<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Disiplin waktu	1. Hadir tepat waktu 2. Patuh pada jam kerja	1, 7,13, 19	4,10, 16, 22	8
2	Disiplin peraturan	1. Patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan 2. Menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan perusahaan	2, 8,14, 20	5,11, 17, 23	8
3	Disiplin tanggung jawab	1. Sanggup dalam menghadapi pekerjaan 2. Menyelesaikan pekerjaan sebagai seorang karyawan.	3, 9, 15, 21	6,12, 18, 24	8
4	Jumlah				24

b. Angket Produktivitas Kerja

Tabel 3.3

Distribusi Butir Pernyataan Skala produktivitas kerja

NO	Aspek-aspek	Indikator	Nomor Butir		Jumlah
			<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Kuantitas kerja	1. Hasil yang dicapai lebih baik 2. Peningkatan pendapatan perusahaan	1, 7,13, 19	4,10, 16, 22	8
2	Kualitas kerja	1. Standar hasil kerja 2. Pelayanan baik	2, 8,14, 20	5,11, 17, 23	8
3	Ketepatan waktu	1. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 2. Tidak menunda-nunda pekerjaan	3, 9, 15, 21	6,12, 18, 24	8

4	Jumlah	24
---	--------	----

Skala untuk mengukur produktivitas kerja berdasarkan teori Simamora. Skala tersebut kemudian diseleksi dan diadaptasi berdasar kondisi lapangan. Setiap aspek dijabarkan dalam sejumlah pernyataan dengan empat (4) kategori jawaban yaitu, sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Nilai setiap butir pernyataan berkisar dari 1 sampai 4. Pemberian nilai untuk setiap pernyataan *favourable* adalah 4 untuk pilihan jawaban sangat sesuai (SS), 3 pilihan jawaban sesuai (S), 2 pilihan jawaban tidak sesuai (TS), 1 pilihan jawaban sangat tidak sesuai (STS). Pemberian nilai pernyataan *unfavourable* adalah 1 pilihan jawaban sangat sesuai (SS), 2 pilihan jawaban sesuai (S), 3 pilihan jawaban tidak sesuai (TS), 4 pilihan jawaban sangat tidak sesuai (STS). Sebaran butir pernyataan skala produktivitas kerja dapat dilihat pada Tabel 3.3.

Angket ini sifatnya tertutup dimana jawaban telah disediakan sehingga responden tinggal memilih.

c. Observasi

Observasi adalah cara memperoleh data atau mengumpulkan data melalui pengamatan dan catatan dan pencatatan secara sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki.⁸⁷ Sedangkan Arikunto menyatakan, bahwa observasi atau disebut pula dengan pengamatan meliputi pengelihatn, penciuman, pendengaran, peraba, dan pengecap.⁸⁸ Dalam arti yang luas observasi sebenarnya tidak hanya terbatas pada pengamatan yang dilakukan

⁸⁷ Sutrisno Hadi. Op. Cit. Hal,136.

⁸⁸ Suharsimi Arikunto. *Manajemen Penelitian*. (Rienka Cipta: Jakarta, 2005) Hal, 133.

baik secara langsung ataupun tidak langsung. Pengamatan yang tidak langsung misalnya melalui kuesioner dan tes. Pada dasarnya observasi dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu:

- a) Observasi partisipan, peneliti terjun langsung dan menjadi bagian dari kelompok yang diteliti.
- b) Observasi non-partisipan, peneliti tidak langsung terlibat dan ikut serta di dalam suatu kelompok yang diteliti.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode observasi non-partisipan, dimana peneliti tidak langsung terlibat dalam populasi karyawan PDAM Kota Blitar. Observasi dalam penelitian ini bertujuan mengetahui gambaran singkat mengenai PDAM Kota Blitar.

d. Wawancara

Wawancara menurut Hadi (1993) adalah metode pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak yang dikerjakan dengan sistematis, yang berlandaskan kepada tujuan penyelidikan.⁸⁹ Alasan digunakannya wawancara karena dengan wawancara akan diperoleh keterangan dari sumber secara lebih mendalam. Selain itu metode wawancara digunakan sebagai pelengkap metode pengukuran lain.

F. Validitas dan Reliabilitas

a) Validitas

⁸⁹ Ibid. Hal 63

Menurut Azwar (1996) validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya.⁹⁰ Rumus untuk menghitung validitas dengan menggunakan *product moment*, yakni sebagai berikut:

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

Keterangan :

r_{xy} = Korelasi

N = Jumlah subyek

x = Angka pada skor butir

y = Angka pada skor total

Perhitungan validitas dihitung dengan menggunakan bantuan komputer versi SPSS (*statistical product and service solution*) 12.0 for windows. Kemudian dari hasil *product moment* masih dikorelasikan dengan *part whole*. Dalam hal ini karena hasil pengukuran dengan *product moment* diperoleh nilai yang lebih tinggi.

b) Reliabilitas

Menurut Azwar (1996), reliabilitas diterjemahkan dari kata *reliability*. Konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran

⁹⁰ Saifuddin Azwar. *Tes Prestasi; Fungsi dan Pengembangan Pengukuran Prestasi Belajar*. (Pustaka Pelajar: Yogyakarta. 1996). Hal 173

dapat dipercaya.⁹¹ Penghitungan reliabilitas menggunakan rumus alpha, yakni:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \cdot \left[1 - \frac{\sum s^2 j}{s^2 x} \right]$$

Keterangan:

k = Banyaknya Belahan Tes

$s^2 j$ = Varians Belahan j ; $j = 1, 2, 3$

$s^2 x$ = Varians Skor Tes

Uji reliabilitas dilakukan dengan bantuan komputer komputer versi SPSS

(*Statistical Product and Service Solution*) 12.0 for windows.

G. Tehnik Analisa Data

a. Skor Standar

Skor standar digunakan untuk mengetahui tingkat disiplin kerja dan tingkat penerimaan teman sebaya. Sebelum memasuki rumus skor standar dilakukan perhitungan rata-rata skor kelompok dan deviasi standar kelompok dengan rumus:

$$x = \frac{\sum Fy}{N}$$

$$SD = \sqrt{\frac{\sum Fx^2 - (\sum Fx)^2}{N-1}}$$

Skor yang didapat kemudian ditafsirkan dan diklasifikasikan.

Adapun pengklasifikasiannya dalam tabel sebagai berikut:

⁹¹ Ibid. Hal 180

Tabel 3.5. Norma Skor

Klasifikasi	Skor
Tinggi	$> \bar{X} + 1SD$
Sedang	$\bar{X} - 1 SD$ s/d $\bar{X} + 1SD$
Rendah	0 s/d $\bar{X} - 1SD$

Rumus prosentase digunakan untuk menghitung jumlah prosentase subyek yang termasuk dalam kategori tinggi, sedang, dan rendah baik untuk kategori disiplin kerja maupun penerimaan teman sebaya adalah sebagai berikut :

$$\text{Prosentase} : \frac{f}{N} \times 100\%$$

b. Product Moment

Tehnik analisa yang digunakan adalah analisa product moment, Korelasi product moment disebut juga korelasi *Pearson* adalah teknik analisis statistik yang mempunyai kegunaan untuk menganalisis data penelitian yang mempunyai karakteristik di antaranya:

1. Hipotesis yang diajukan adalah hipotesis asosiatif
2. Datanya berskala minimal interval
3. Penyebaran data berdistribusi normal dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

$$r_{xy} = \text{Korelasi}$$

$N = \text{Jumlah subyek}$

x = Angka Pada Variabel Disiplin kerja

y = Angka Pada Variabel Produktivitas kerja

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Gambaran Singkat

Berdasarkan peraturan Daerah Kota Blitar no 19 tahun 1989 tentang pendirian PDAM Kota Blitar, pengelolaan air minum yang semula dilaksanakan oleh Badan Pengelola Air Minum (BPAM) Kota Blitar yang telah dibentuk berdasarkan surat Keputusan Menteri Pekerjaan Umum NO 14/KPTS/CK/X/1982 selanjutnya perlu dialihkan statusnya menjadi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) yang berdiri sendiri.

Hal tersebut dimaksudkan sebagai tindak lanjut dari upaya pelaksanaan instruksi Menteri Dalam Negeri no 26 tahun 1975, bahwa pengelolaan air minum lebih diarahkan kepada terwujudnya usaha memberinya pelayanan jasa kepada masyarakat, sehingga benar-benar menjadi suatu Perusahaan Daerah Air Minum yang mampu berdiri sendiri dalam usaha memberikan pelayanan jasa kepada masyarakat, menyelenggarakan kemanfaatan umum serta membina dan memupuk pendapatan baik untuk kesejahteraan Perusahaan sendiri maupun sebagai sumber pendapatan bagi Pemerintah Daerah.

PDAM Kota Blitar adalah BUMD milik Pemerintah Kota Blitar yang didirikan sekitar pertengahan bulan Jyuli 1989, berdasarkan Perda no 19 tahun 1989 tentang pendirian PDAM Kota Blitar. Berdasarkan Perda ini, maka pemilik Perusahaan adalah Pemerintah Kota Blitar.

2. Peran dan Fungsi Lembaga

a. Visi dan Misi Perusahaan

Visi yang di emban oleh perusahaan yang digunakan sebagai landasan operasionalnya adalah sebagai berikut : ” *Mampu menjalankan fungsi Sosial dan fungsi Perusahaan yang merupakan perwujudan peranan PDAM sebagai BUMD milki Pemerintah Kota Blitar* ”.

Sedangkan misi yang harus dilaksanakan oleh PDAM Kota Blitar yang berguna sebagai Frame Work pencapaian tujuan Perusahaan adalah sebagai berikut : ” *Melakukan pelayanan penyediaan sarana air bersih yang mempunyai standart kesehatan bagi masyarakat Kota Blitar dengan penerapan Profesionalisme dalam pelaksanaan tugas* ”.

b. Tujuan Perusahaan

Tujuan yang akan dicapai oleh Perusahaan sebagai pedoman

operasional yang dilaksanakan adalah sebagai berikut:

- a) Mampu mewujudkan penyediaan sarana air bersih bagi masyarakat Kota Blitar yang memenuhi Standard Kesehatan.
- b) Memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat Kota Blitar sesuai dengan standart dan sistem yang berlaku sesuai dengan orientasi pelayanan Perusahaan sebagai *Public Service Company*.
- c) Mampu meningkatkan kinerja Perusahaan khususnya di bidang manajemen sehingga dapat berperan dalam memberikan kontribusi kepada Pemerintah Kota Blitar.

c. Tugas dan Fungsi PDAM

Menurut Peraturan Walikota Blitar No 30 Tahun 2006 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Blitar maka menetapkan tugas dan fungsi PDAM sebagai berikut:

BAB I

TUGAS DAN FUNGSI PDAM

Pasal 1

PDAM sebagai Badan Usaha Milik Daerah mempunyai tugas mengelola, memberi pelayanan air minum serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang mencakup aspek social, kesehatan dan melaksanakan prinsip ekonomi perusahaan.

Pasal 2

Untuk melaksanakan tugas dimaksud dalam Pasal 1, PDAM mempunyai fungsi:

- a) Memberikan pelayanan umum / jasa kebutuhan air bersih masyarakat;
- b) Mengatur, menyempurnakan dan mengawasi pemakaian air minum secara merata dan efisien;
- c) Pengaturan untuk mencegah adanya pengambilan air minum secara liar;
- d) Memberikan pelayanan air minum kepada masyarakat secara tertib dan teratur.

d. Lokasi Perusahaan

Lokasi Perusahaan merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam menentukan berkembang atau tidaknya Perusahaan. PDAM Kota

Blitar terletak di Jalan Kalimantan no 18 Kota Blitar.

3. Struktur Organisasi

Menurut Peraturan Walikota Blitar No 30 Tahun 2006 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Blitar maka menetapkan Susunan Organisasi sebagai berikut:

Terlampir

4. Personalia dan Ketenagaan

Karyawan PDAM Kota Blitar secara keseluruhan, adalah sebagai berikut

(berdasarkan jabatan):

Jabatan	Pendidikan Terakhir				Jumlah
	Sarjana / D3	SMA / Sederajat	SMP / Sederajat	SD	
Direktur	1 orang	-	-	-	1 orang
Satuan Pengawas Internal	1 orang	-	-	-	1 orang
Ka. Bag Keuangan	1 orang	-	-	-	1 orang
Sie. TU & Kepegawaian	-	8 orang	2 orang	1 orang	13 orang
Sie. Keuangan	2 orang	8 orang	-	-	10 Orang
Sie. Akuntansi	3 orang	1 orang	-	-	4 orang
Sie. Hubungan Pelanggan	2 orang	6 orang	-	-	8 orang
Ka.Bag Teknik	1 orang	-	-	-	1 orang
Sie. Perencanaan	1 orang	3 orang	-	-	4 orang
Sie. Produksi	1 orang	11 orang	-	1 orang	13 orang
Sie. Sie	1 orang	5 orang	-	2 orang	8 orang

Distribusi Sie.					
Pemeliharaan dan Perawatan	1 orang	3 orang	-	-	4 orang
Jumlah Total	15 orang	43 orang	2 orang	4 orang	66 orang

5. Sarana dan Prasarana

PDAM Kota Blitar mempunyai beberapa sarana dan prasarana yang menunjang untuk kepentingan dan kemudahan para karyawan dan pelanggan.

Sarana dan prasarana itu antara lain :

1. *Intern* yaitu sarana dan prasarana yang berkaitan langsung dengan karyawan, seperti :
 - Terdapat beberapa alat komunikasi seperti telpon, e-mail, dan lain sebagainya yang masing-masing ada diruang kerjanya masing-masing.
 - Terdapat alat-alat elektronik untuk kemudahan karyawan seperti : computer, kendaraan dinas, brankas, mesin hitung (calculator), mesin ketik dan alat pembantu lain seperti alat tulis kepada karyawan dan fasilitas lainnya yang dapat meningkatkan perbaikan perusahaan.
 - Sarana kebersihan dan kebutuhan karyawan, seperti toilet dan koperasi. Namun dua sarana ini, untuk sementara waktu diperuntukkan dan dipergunakan oleh karyawan.
2. *Ekstern* yaitu sarana dan prasarana yang berhubungan dengan kemakmuran dan kepuasan karyawan maupun pelanggan, antara lain seperti :

- Adanya tempat parkir yang luas dan aman.
- Adanya Satpam yang menjaga keamanan perusahaan dan pelanggan.
- Adanya cleaning service yang selalu membersihkan setiap ruangan dan halaman PDAM

6. Denah Lokasi

Terlampir

B. HASIL PENELITIAN

1. Distribusi Data Penelitian

a. Disiplin Kerja

Untuk mengetahui klasifikasi tingkat disiplin kerja pada responden maka subyek penelitian dibagi menjadi tiga kategori; yaitu tinggi, sedang, dan rendah berdasarkan distribusi normal. Setelah dihitung didapatkan Mean sebesar 73.0152 dan Standar Deviasi sebesar 8.82391. Sedangkan untuk mencari skor kategori diperoleh dari Mean dikurangi SD dengan pembagian sebagai berikut :

- | | |
|-----------|-----------------------------|
| a) Tinggi | : $> X + 1 SD$ |
| b) Sedang | : $X - 1 SD$ s/d $X + 1 SD$ |
| c) Rendah | : 0 s/d $X - 1 SD$ |

b. Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja sebagai subyek penelitian, peneliti membagi menjadi tiga kategori; yaitu tinggi, sedang, dan

rendah. Setelah dihitung didapatkan Mean sebesar 72.8939 dan Standar Deviasi sebesar 9.02668. Sedangkan untuk mencari skor kategori diperoleh dari Mean dikurangi SD dengan pembagian sebagai berikut:

- a) Tinggi : $> X + 1 \text{ SD}$
- b) Sedang : $X - 1 \text{ SD s/d } X + 1 \text{ SD}$
- c) Rendah : $0 \text{ s/d } X - 1 \text{ SD}$

c. Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja

Untuk mencari hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PDAM Kota Blitar digunakan analisa *Product Moment*.

2. Analisa Data Penelitian

a. Tingkat Disiplin kerja

Untuk mengetahui lebih jelas dan spesifik tingkat disiplin kerja karyawan di PDAM Kota Blitar, penulis memaparkan disiplin kerja karyawan pada sebuah tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1. Tingkat disiplin kerja karyawan

Kategori	Interval	Frekuensi	Total (%)
Tinggi	$X > 85$	15	22,72%
Sedang	65 – 85	45	68,18%
Rendah	$X < 65$	6	0,90%
Jumlah		66	100%

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari keseluruhan sampel, sebagian besar karyawan pada PDAM Kota Blitar mempunyai tingkat disiplin kerja yang sedang. Ini ditunjukkan dengan skor sebesar 68,18% dengan jumlah frekuensi 45 karyawan, dan yang memiliki disiplin kerja tinggi sebesar 22,72% dengan jumlah frekuensi 15 karyawan, sedangkan

yang memiliki tingkat disiplin kerja rendah sebesar 0,90% dengan jumlah frekuensi 6 karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwasannya disiplin kerja karyawan pada PDAM kota Blitar berada pada tingkat yang sedang dengan prosentase sebesar 68,18%

b. Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui lebih jelas dan spesifik tingkat produktivitas kerja karyawan di PDAM Kota Blitar, penulis memaparkan tingkat produktivitas kerja karyawan pada sebuah tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2. Tingkat produktivitas kerja karyawan

Kategori	Interval	Frekuensi	Total (%)
Tinggi	$X > 85$	22	33,34%
Sedang	65 – 85	40	60,60%
Rendah	$X < 65$	4	0,60%
Jumlah		66	100%

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari keseluruhan sampel, sebagian besar karyawan di PDAM kota Blitar mempunyai tingkat produktivitas kerja pada tingkat yang sedang yang ditunjukkan dengan nilai sebesar 60,60% dengan jumlah frekuensi 40 karyawan, dan yang memiliki tingkat produktivitas kerja yang tinggi sebesar 33,34% dengan jumlah frekuensi 22 karyawan, sedangkan yang memiliki tingkat produktivitas kerja yang rendah sebesar 0,60% dengan jumlah frekuensi 4 karyawan. Hal ini menunjukkan bahwasannya tingkat produktivitas kerja yang terjadi pada PDAM Kota Blitar dalam kategori sedang dengan prosentase sebesar 66,60%.

c. Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui korelasi antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PDAM Kota Blitar, terlebih dahulu peneliti melakukan uji hepotesis dengan metode analisis statistik *product moment karl pearson*. Ada tidaknya hubungan antara disiplin kerja produktivitas kerja karyawan pada PDAM Kota Blitar, maka dilakukan analisis korelasi *produk moment* untuk dua variabel. Penelitian hipotesis berdasarkan analogi sebagai berikut:

- a. H_0 , tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PDAM Kota Blitar
- b. H_a , terdapat pengaruh antara antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PDAM Kota Blitar

Dasar pengambilan keputusan tersebut, berdasarkan pada probabilitas sebagai berikut:

- a. Jika probabilitas < 0.05 maka H_a diterima, H_0 ditolak.
- b. Jika probabilitas > 0.05 maka H_0 diterima, H_a ditolak.

Setelah dilakukan analisis dengan bantuan program SPSS 12.0 for windows, diketahui hasil korelasi sebagai berikut:

Adapun hasil analisa dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Hasil Korelasi antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja

		Motivasi Belajar	Prestasi Belajar
PRODUKTIVITAS KERJA	Pearson Correlation	1	.846**
	Sig. (2-tailed)		.000
	Sum of Squares and Cross-products	5060.985	4378.106
	Covariance	77.861	67.355
	N	66	66
PRODUKTIVITAS KERJA	Pearson Correlation	.846**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	Sum of Squares and Cross-products	4378.106	5296.258
	Covariance	67.355	81.481
	N	66	66

Berdasarkan hasil korelasi antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PDAM Kota Blitar menunjukkan nilai r_{hitung} 0.846. Dari tabel di atas dapat diketahui nilai N adalah 66 dan nilai r_{tabel} adalah 0.000. Dikatakan signifikan atau mempunyai hubungan apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dengan taraf signifikansi 95%, r_{hitung} dari hasil korelasi di atas memiliki nilai r_{hitung} 0.846. > r_{tabel} 0.000, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan pada PDAM Kota Blitar.

C. Pembahasan

1. Disiplin Kerja

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok.

Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyanangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Kurang pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner. Salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut pihak pimpinan sebaiknya memberikan program orientasi kepada karyawan yang baru pada hari pertama mereka bekerja, karena karyawan tidak dapat diharapkan bekerja dengan baik dan patuh, apabila peraturan/prosedur atau kebijakan yang ada tidak diketahui, tidak jelas, atau tidak dijalankan sebagai mestinya.

Selain memberikan orientasi, pimpinan harus menjelaskan secara rinci peraturan-peraturan yang sering dilanggar, berikut rasional dan konsekwensinya. Demikian pula peraturan/prosedur atau kebijakan yang mengalami perubahan atau diperbaharui, sebaiknya diinformasikan kepada staf melalui diskusi aktif.

Tindakan disipliner sebaiknya dilakukan, apabila upaya pendidikan yang diberikan telah gagal, karena tidak ada orang yang sempurna. Oleh sebab itu, setiap individu diizinkan untuk melakukan kesalahan dan harus belajar dari kesalahan tersebut. Tindakan indisipliner sebaiknya dilaksanakan dengan cara yang bijaksana sesuai dengan prinsip dan prosedur yang berlaku menurut tingkat pelanggaran dan klasifikasinya.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson, disiplin kerja adalah bentuk pelatihan yang menjalankan peraturan-peraturan organisasional.⁹² Siagian mengartikan disiplin sebagai tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memilah tuntutan berbagai ketentuan tersebut.⁹³ Menurut Handoko, disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.⁹⁴

Sedangkan dari sudut pandang Veithzal Rival, disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.⁹⁵

Sedangkan Alex Nitisemito mengemukakan pengertian pendisiplinan yaitu sebagai suatu sikap, tingkah laku dan peraturan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis atau tidak tertulis.⁹⁶ Pendapat yang lain mengatakan bahwa disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok/masyarakat berupa ketaatan-ketaatan yang ditetapkan pemerintah / etika, norma, kaidah-kaidah yang berlaku untuk tujuan tertentu.⁹⁷

⁹² Mathis, Robert L., & Jackson, John H. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta : Salemba Empat. Hal, 511.

⁹³ Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara. Hal, 305.

⁹⁴ Handoko, Hani T. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE. Hal, 208.

⁹⁵ Rival, Veithzal. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Murai Kencana. Hal, 444.

⁹⁶ Nitisemito, Alex S. 1982. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia. Hal, 199.

⁹⁷ Sinungan, M. 2000. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara. Hal 145.

Berdasarkan hasil penelitian di PDAM Kota Blitar dapat diketahui bahwa tingkat disiplin kerja karyawan berada pada tingkat sedang dengan skor sebesar 68,18% dengan jumlah frekuensi 45 dari 66 karyawan, dan yang memiliki disiplin kerja tinggi sebesar 22,72% dengan jumlah frekuensi 15 karyawan, sedangkan yang memiliki tingkat disiplin kerja rendah sebesar 0,90% dengan jumlah frekuensi 6 karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwasannya tingkat disiplin kerja karyawan tertinggi di PDAM kota Blitar berada pada tingkat yang sedang dengan prosentase sebesar 68,18%

2. Produktivitas Kerja

Secara umum, produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik dengan masukan yang sebenarnya. International Labour Organization dalam Hasibuan, mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber-sumber tersebut dapat berupa tanah, bahan baku dan bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin dan alat-alat, tenaga kerja manusia.⁹⁸

The Liang Gie mengatakan bahwa produktivitas adalah merupakan perbandingan antara hasil kerja yang berupa barang-barang atau jasa dengan sumber atau tenaga yang dipakai dalam suatu proses produksi tersebut.⁹⁹

Secara umum, produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara

⁹⁸ Hasibuan, Malayu S.P. Op cit. Hal, 127.

⁹⁹ The Liang Gie. 1988. *Administrasi Modern*. Yogyakarta : Liberti. Hal, 108.

keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa.¹⁰⁰

Riggs (dalam Prisma. 1986) menyatakan ada 3 tahapan penting yang perlu ditempuh untuk mensukseskan gerakan produktivitas, yaitu dengan ringkasan A-I-M (Awareness, Improvement, dan Maintenance). Indonesia, pada saat ini masih pada tahap Awareness, belum mencapai Improvement dan Maintenance. Untuk sampai pada tahap Improvement dan Maintenance banyak cara yang ditempuh, diantaranya dengan meningkatkan produktivitas total, yang terdiri dari (a). Tingkat ekonomi makro; (b). Tingkat sektor lapangan usaha; (c). Tingkat unit organisasi secara individual dan; (d). Tingkat manusia secara individual.¹⁰¹

Simanjuntak (1983) menyatakan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh faktor yang bersumber dari individu itu sendiri, lingkungan sosial pekerjaan, dan faktor yang berhubungan dengan kondisi pekerjaan.¹⁰² Batu Bara (1989) menyatakan bahwa produktivitas itu dipengaruhi oleh motivasi dan atos kerja, Keterampilan dan kualitas tenaga kerja, pengupahan dan jaminan social serta disiplin kerja.¹⁰³

Berdasarkan hasil analisis penelitian dapat diketahui bahwa produktivitas kerja karyawan di PDAM Kota Blitar yang paling tinggi berada pada kategori sedang yang ditunjukkan dengan nilai sebesar 60,60%

¹⁰⁰ Ibid. Hal, 128.

¹⁰¹ Prisma. Jakarta. LP3ES. Hal 5

¹⁰² Simanjuntak, Payaman. 1985. Produktivitas kerja, Pengertian dan ruang lingkupnya. Prisma. Jakarta. LP3ES. Hal 7

¹⁰³ Batu Bara, Cosmas. 1989. Kebijakan peningkatan produktivitas nasional. Makalah. Yogyakarta.

dengan jumlah frekuensi 40 karyawan, dan yang memiliki tingkat produktivitas kerja yang tinggi sebesar 33,34% dengan jumlah frekuensi 22 karyawan, sedangkan yang memiliki tingkat produktivitas kerja yang rendah sebesar 0,60% dengan jumlah frekuensi 4 karyawan. Hal ini menunjukkan bahwasannya tingkat produktivitas kerja yang terjadi pada PDAM Kota Blitar dalam kategori sedang dengan prosentase sebesar 66,60%.

Produktivitas merupakan suatu aspek yang penting bagi perusahaan karena apabila tenaga kerja dalam perusahaan mempunyai disiplin kerja yang tinggi, maka perusahaan akan memperoleh keuntungan. Dengan adanya peningkatan produktivitas kerja, perlu adanya tenaga kerja yang memiliki ketrampilan dan keahlian dalam bekerja karena apabila tenaga kerja tidak memiliki keahlian dan ketrampilan akan berakibat menurunkan produktivitas dan dapat merugikan perusahaan.

3. Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja

Disiplin merupakan sikap atau perilaku ketaatan seseorang atau sekelompok orang yang sesuai prosedur serta terhadap peraturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Dengan ditetapkannya peraturan tertulis maupun tidak tertulis diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja, sehingga produktivitas kerja meningkat.

Hal ini senada dengan pendapat Veithzal Rival (2003), bahwa disiplin kerja sering dijadikan sebagai suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk

mengubah suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai.¹⁰⁴

Selain itu Siagian (2003), menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena dengan adanya disiplin kerja karyawan akan mampu mencapai produktivitas kerja yang maksimal. Tingkat disiplin dapat diukur melalui ketaatan pada peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan dan dari kesadaran pribadi. Sehingga dapat diartikan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memilah tuntutan berbagai ketentuan tersebut.¹⁰⁵

Berdasarkan hasil penelitian ini disiplin kerja karyawan di PDAM Kota Blitar masing tergolong sedang. Hal tersebut dapat diamati dari tiap-tiap indikator disiplin kerja yaitu ketepatan waktu kerja karyawan di PDAM Kota Blitar yang masih kurang memadai terkait masih banyak karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan perusahaan dan indikator patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan belum sepenuhnya baik, masih banyak karyawan yang menunda-nunda pekerjaan sehingga tidak selesai tepat waktu.

Sedangkan beberapa indikator yang telah menunjang disiplin kerja karyawan diantaranya adalah indikator kepatuhan pada peraturan dari

¹⁰⁴ Rival, Veithzal. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Murai Kencana. Hal, 444

¹⁰⁵ Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara. Hal, 305.

karyawan di PDAM Kota Blitar telah baik, dimana dalam melaksanakan pekerjaan telah sesuai dengan peraturan dan prosedur yang ditetapkan perusahaan, akan tetapi kepatuhannya terhadap ketentuan pemakaian seragam yang ditentukan perusahaan belum sepenuhnya dipatuhi oleh karyawan.

Adanya hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan sangatlah beralasan sebab tanpa adanya kedisiplinan dari karyawan, maka akan terjadi banyak pemborosan dalam hal waktu kerja yang pada akhirnya juga berdampak pada produktivitas kerja yang akan dicapai karyawan.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Wana Nusa dalam Sumarsono (2003), bahwa setiap perusahaan berupaya agar karyawan yang terlihat dalam kegiatan organisasi atau perusahaan dapat memberikan prestasi kerja dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin. Bahwa hal-hal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung adalah latar belakang pendidikan, ketrampilan, disiplin, motivasi, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, manajemen dan kesempatan berprestasi.¹⁰⁶

Pendapat di atas sejalan dengan hasil penelitian ini. Berdasarkan hasil korelasi antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PDAM Kota Blitar menunjukkan nilai r_{hitung} 0.846. Dari tabel di atas dapat

¹⁰⁶ Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta : Graha Ilmu. Hal, 63-64

diketahui nilai N adalah 66 dan nilai r_{tabel} adalah 0.000. Dikatakan signifikan atau mempunyai hubungan apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dengan taraf signifikansi 95%, r_{hitung} dari hasil korelasi di atas memiliki nilai r_{hitung} 0.846. > r_{tabel} 0.000, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan pada PDAM Kota Blitar.

PDAM Kota Blitar sebagai perusahaan yang cukup berkembang maka harus menunjukkan eksistensinya dengan tetap mempertahankan kinerja yang baik selama proses produksinya, sehingga produktivitas kerja akan maksimal. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas ternyata faktor disiplin kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi pada karyawan, menjadikan karyawan mampu bekerja dan bekerja sama yang lebih baik sehingga produktivitas meningkat.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Sebagian besar karyawan pada PDAM Kota Blitar mempunyai tingkat disiplin kerja yang sedang. Ini ditunjukkan dengan skor sebesar 68,18% dengan jumlah frekuensi 66 karyawan, dan yang memiliki disiplin kerja tinggi sebesar 22,72% dengan jumlah frekuensi 15 karyawan, sedangkan yang memiliki tingkat disiplin kerja rendah sebesar 0,90% dengan jumlah frekuensi 6 karyawan.
2. Sebagian besar karyawan di PDAM kota Blitar mempunyai tingkat produktivitas kerja pada tingkat yang sedang yang ditunjukkan dengan nilai sebesar 60,60% dengan jumlah frekuensi 40 karyawan, dan yang memiliki tingkat produktivitas kerja yang tinggi sebesar 33,34% dengan jumlah frekuensi 22 karyawan, sedangkan yang memiliki tingkat produktivitas kerja yang rendah sebesar 0,60% dengan jumlah frekuensi 4 karyawan.
3. Ada hubungan positif yang signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PDAM Kota Blitar

B. Saran

Saran yang dapat diajukan berdasarkan simpulan di atas adalah sebagai berikut :

1. Mengingat disiplin kerja besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan, maka pihak pimpinan hendaknya dapat meningkatkan disiplin kerja dengan cara :
 - a. Perusahaan meningkatkan berbagai pemenuhan kebutuhan karyawan terutama pada aspek pemenuhan kebutuhan fisik terkait dengan pemberian gaji dan jaminan sosial yang memadai, pemenuhan kebutuhan keamanan dengan melengkapi fasilitas keamanan kerja, pemenuhan kebutuhan sosial pemimpin perlu berupaya memberikan motivasi kepada para karyawannya, apabila pemimpin mampu mendorong karyawannya dengan memenuhi segala kebutuhan dasarnya, diharapkan karyawan dapat meningkatkan hasil kerjanya. Pemenuhan kebutuhan sosial dengan memberikan pujian atau penghargaan atas keberhasilan kerja karyawan.
 - b. Perusahaan meningkatkan disiplin kerja karyawan terutama aspek ketepatan waktu kerja karyawan yang masih kurang ditaati yaitu dengan memberikan sanksi-sanksi yang berlaku
2. Bagi karyawan hendaknya menyadari segala tugas dan tanggungjawabnya sehingga akan tumbuh kesadaran dari dalam dirinya untuk berusaha melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sebagai suatu tanggungjawab yang harus segera diselesaikan dengan sungguh-sungguh agar tidak ada kesalahan sedikitpun dalam penyelesaian tugas tersebut.

DAFTAR PUSTKA

- Ahmad Tohardi, Ir. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- . 1992. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Fathoni, Abdurrahmat, 2006. *Metode penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2001. *Strategi Ekonomi dan Terapan*. Semarang : BP-UNDIP.
- . 2002. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : BP-UNDIP.
- Handoko, Hani T. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mathis, Robert L., & Jackson, John H. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta : Salemba Empat.
- Moekijat. 1975. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung : Pioner Jaya
- Mulyono, Mauled. 1993. *Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari. 1990. *Administrasi Personel untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Haji Masagung
- Nitisemito, Alex S. 1982. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia
- _____. 1991. *Manajemen Personalia – Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia
- Ravianto, J. 1995. *Produktivitas dan Manajemen*. Jakarta : SIUP

- Ranupandojo, Heidjrachman & Suad Husnan. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Rival, Veithzal. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Murai Kencana.
- Sadili, Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sinungan, M. 2000. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Soejono. 1997. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Teguh, Ambar & Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Terry, GR. 1993. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Liberty
- Tua, Marihot E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grasindo.
- Umar, Husein. 2004. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Wursanto. 2005. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta : Andi.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI / JURUSAN PSIKOLOGI
KUISIONER SKRIPSI

TENTANG DISIPLIN KERJA
DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PDAM
KOTA BLITAR

Kuisisioner di bawah ini adalah salah satu metode pengumpulan data primer tentang disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PDAM Kota Blitar, dan penelitian ini bertujuan untuk memenuhi keperluan tugas akhir mahasiswa Strata satu (S 1) Jurusan Psikologi di Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang oleh karena itu jawaban Bapak / Ibu / Sdr tidak akan dipublikasikan dan terjamin kerahasiannya.

Jadi dengan sangat memohon kepada Bapak / Ibu / Saudara berkenan untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan sejujur-jujurnya, agar penelitian ini bisa terlaksana dengan baik dan lancar, dan semoga ada nilai positifnya buat peusahaan. Atas kerjasama dan bantuannya, saya sampaikan terima kasih.

Peneliti,

(M.Asbakhul'Ulum)
Mahasiswa Fakultas Psikologi
UIN MMI Malang

Jenis Kelamin : Laki-laki / Wanita
Usia : a. Dibawah 21 tahun
 b. 21-30 tahun
 c. Diatas 30 tahun
Pendidikan : S1 / D3 / SMU / SMP / SD
Lama Kerja : a. Kurang dari 1 tahun
 b. 1 – 5 tahun
 c. 5 tahun ke atas

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Bacalah setiap pertanyaan dengan seksama.
2. Isilah semua nomor dengan memilih satu di antara 4 alternatif jawaban dengan memberikan tanda cawang (\surd) pada kolom yang sudah disediakan.
3. Alternative jawaban adalah sebagai berikut :
SS : Sangat Setuju
S : Setuju
TS : Tidak setuju
STS : Sangat Tidak Setuju
4. Apabila ada kekeliruan dalam memilih jawaban berikan tanda sama dengan (=) pada jawaban yang telah dibuat tadi kemudian tanda silang pada jawaban baru.
5. Jawablah semua pertanyaan yang ada tanpa ada yang terlewat.
6. Kami menjamin kerahasiaan identitas dan jawaban yang anda berikan.

**Selamat mengerjakan dan sebelumnya saya ucapkan terimakasih
atas waktu yang telah diberikan**

Angket A

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
01	Pekerjaan yang paling menyenangkan dalam hidup saya adalah masuk kerja tepat waktu				
02	Meskipun saya merasa jengkel dengan atasan, saya selalu berusaha menjalankan perintah atasan dengan benar				
03	Bagi saya salah satu hal yang paling menyenangkan adalah menjalankan pekerjaan yang penuh tantangan				
04	Saya sering lupa tidak izin jika tidak masuk kerja				
05	Saya merasa keberatan jika harus selalu taat dan patuh kepada atasannya				
06	Saya sering pesimis dalam menghadapi kesulitan-kesulitan pekerjaan yang dibebankan kepada saya				
07	Ada rasa canggung dalam diri saya jika pekerjaan saya belum selesai hingga waktu istirahat tiba				
08	Dalam bekerja saya merasa risih jika tidak mengenakan pakaian dinas dan rapi				
09	Menurut rekan - rekan kerja, Saya bekerja penuh dengan semangat				
10	Jika saya mengalami kejenuhan saat bekerja, saya keluar dari kantor				
11	Dalam bekerja saya merasa jenuh jika saya harus berpakaian dinas dan rapi saat bekerja				
12	Seringkali pekerjaan saya tertunda karena kurangnya mempertimbangkan pekerjaan yang lebih penting				
13	Saya merasa senang jika mengikuti apel yang telah ditentukan oleh perusahaan tepat waktu				
14	Meskipun pekerjaan yang diberikan kepada saya tidak sesuai dengan kemampuan, saya tetap mengerjakannya sesuai dengan perintah atasan				
15	Bila mengerjakan sesuatu saya harus menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan sebaik-baiknya				
16	Saya merasa apel pagi adalah kegiatan yang paling menjenuhkan sehingga saya sering datang terlambat pada saat pelaksanaan apel				
17	Saya merasa keberatan jika harus selalu taat dan patuh kepada atasan				
18	Terkadang saya malas bekerja tanpa adanya pantauan dari atasan				
19	Dalam bekerja saya berusaha mengikuti tata tertib yang telah ditentukan oleh perusahaan				
20	Saya selalu berusaha menjalankan tata tertib dilingkungan kerja				
21	Saat mengalami kegagalan, saya akan berusaha mencoba kembali sampai saya berhasil melakukannya				

22	Apa yang saya kerjakan seringkali tidak sesuai dengan tata tertib yang berlaku				
23	Saya merasa keberatan mematuhi tata tertib yang terlalu formal				
24	Saya ingin bersantai-santai terlebih dulu sebelum menyelesaikan suatu pekerjaan				

Angket B

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
01	Dalam melaksanakan pekerjaan saya selalu berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.				
02	Saya merasa bahwa pekerjaan saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan.				
03	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh perusahaan				
04	Saya tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya dengan bertanggung jawab				
05	Terkadang saya bersikap emosional kalau dalam menghadapi suatu masalah				
06	Saya selalu melebihi batas waktu dalam menjalankan pekerjaan				
07	Pekerjaan saya meningkatkan pendapatan perusahaan dalam setiap bulannya				
08	Saya akan memikirkan terlebih dulu langkah - langkah untuk melayani pelanggan				
09	Kerja lembur bagi karyawan diperlukan untuk meningkatkan tingkat produksi perusahaan				
10	Saya lebih senang menghabiskan waktu dengan sedikit bersenang-senang bersama teman daripada menyelesaikan pekerjaan				
11	Saya kurang nyaman bekerja di perusahaan saya				
12	Tingkat produksi perusahaan saya akhir - akhir ini terasa menurun				
13	Bila mengerjakan sesuatu saya harus menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan sebaik-baiknya				
14	Usulan-usulan saya selalu diterima oleh perusahaan				
15	Pekerjaan saya diPDAM merupakan focus kesibukan saya sehari - hari				
16	Hasil kerja saya kurang memenuhi kebutuhan hidup				
17	Saya sangat menyukai segala kegiatan yang penuh dengan tantangan				
18	Pekerjaan Saya di perusahaan adalah aktivitas yang kurang bermakna				
19	Saya akan menunjukkan rasa tanggung jawab saya bila terjadi kesalahan meskipun itu bukan kesalahan saya sendiri				
20	Suasana kerja sangat mendukung tercapainya hasil kerja yang baik				
21	Pekerjaan saya selalu mencapai target dalam setiap bulannya				
22	Saya akan menjadi lupa akan segalanya bila tengah melakukan suatu pekerjaan				
23	Pada saat - saat tertentu saya selalu mendapatkan kritikan oleh atasan				
24	Saya tidak dapat mencapai target pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan				

LAMPIRAN II

DATA KASAR DISIPLIN KERJA

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

48	3	2	3	4	2	2	2	2	3	2	4	4	4	4	3	2	2	2	2	1	3	4	3	4
49	4	4	2	3	4	2	3	3	4	3	4	4	2	4	4	3	3	1	1	3	4	4	3	4
50	4	3	1	4	2	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	2	3	2	4	3	4	4	4	3
51	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	2	3
52	3	2	2	4	4	2	4	4	3	4	1	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	1
53	3	2	2	3	2	2	2	2	4	4	4	3	3	3	4	1	3	3	2	2	3	3	3	3
54	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
55	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3
56	4	3	2	4	4	2	2	3	4	3	4	4	2	3	4	2	4	2	1	3	3	3	2	4
57	3	2	3	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	4	4	2
58	3	2	1	4	3	2	2	3	2	3	3	3	1	3	3	2	3	1	2	1	3	3	3	2
59	4	3	3	4	2	3	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	1	4	4	4	4	4
60	3	2	3	3	3	4	3	4	2	2	4	4	4	3	4	3	4	2	3	3	2	3	4	2
61	4	2	2	4	2	4	3	1	2	2	1	1	2	3	1	3	2	2	3	3	4	4	3	2
62	3	2	3	3	4	3	2	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	1	2	3	3	2	3	3
63	4	3	3	4	4	3	2	4	3	2	4	3	3	3	4	4	3	4	1	2	2	3	4	2
64	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	2	2	3	3	2	4	3	3
65	3	1	1	4	4	1	2	3	3	4	2	3	3	4	3	1	3	2	3	3	1	4	2	1
66	4	4	1	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	2

DATA KASAR PRODUKTIVITAS KERJA

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

45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4
46	3	1	4	1	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	
47	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	3	2	4	2		
48	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4		
49	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	
50	4	3	4	3	1	3	4	2	3	4	4	3	3	2	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	
51	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	
52	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	4	2	
53	4	4	4	4	1	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	
54	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	1	3	3	4	3	
55	3	2	4	3	3	3	3	2	3	4	4	3	2	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	2	
56	4	3	4	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	4	3	2	2	4	1	2	2	3	3	
57	3	2	4	1	2	3	1	1	3	2	4	4	2	2	4	3	1	1	4	3	2	2	4	2	
58	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
59	4	4	4	3	4	2	4	3	4	2	4	1	1	3	4	2	3	3	3	2	2	3	4	1	
60	4	4	4	3	2	2	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	4	2	3	2	4	3	
61	4	3	4	2	2	4	3	2	4	4	3	1	4	1	4	3	3	1	3	1	1	2	4	4	
62	4	3	4	3	3	3	3	1	4	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	
63	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	
65	3	1	4	1	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	4	4	
66	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	3	2	4	3	

Lampiran III

SKALA DISIPLIN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	66	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.822	.822	24

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1	3.5303	.50291	66
X2	2.7121	.92429	66
X3	2.4545	1.01044	66
X4	3.7424	.44065	66
X5	3.2273	.89090	66
X6	2.7576	.80500	66
X7	2.8636	.85730	66
X8	3.3333	.93370	66
X9	3.0152	.71236	66
X10	3.1212	.81364	66
X11	3.2879	.98863	66
X12	3.2576	.82854	66
X13	2.8939	.93032	66

X14	3.3485	.48014	66
X15	3.6061	.78208	66
X16	2.7727	1.00454	66
X17	3.0909	.64991	66
X18	2.4091	.96040	66
X19	2.2576	.89975	66
X20	2.8485	.88130	66
X21	3.0606	.89234	66
X22	3.5606	.61090	66
X23	3.1818	.74233	66
X24	2.6818	.96331	66

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.042	2.258	3.742	1.485	1.658	.153	24
Item Variances	.688	.194	1.021	.827	5.258	.062	24
Inter-Item Covariances	.111	-.310	.601	.911	-1.935	.029	24
Inter-Item Correlations	.162	-.401	.815	1.215	-2.033	.056	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	69.4848	73.023	.534	.	.813
X2	70.3030	65.722	.753	.	.797
X3	70.5606	70.219	.391	.	.815
X4	69.2727	77.124	.070	.	.824
X5	69.7879	74.724	.152	.	.826
X6	70.2576	73.148	.295	.	.819
X7	70.1515	69.977	.498	.	.810
X8	69.6818	68.005	.583	.	.805

X9	70.0000	72.923	.364	.	.816
X10	69.8939	77.081	.008	.	.831
X11	69.7273	69.155	.470	.	.811
X12	69.7576	71.694	.391	.	.815
X13	70.1212	71.524	.348	.	.817
X14	69.6667	75.979	.197	.	.822
X15	69.4091	69.599	.586	.	.807
X16	70.2424	70.617	.369	.	.816
X17	69.9242	73.210	.380	.	.816
X18	70.6061	69.873	.440	.	.812
X19	70.7576	77.910	-.054	.	.835
X20	70.1667	68.910	.559	.	.807
X21	69.9545	72.844	.277	.	.820
X22	69.4545	74.436	.290	.	.819
X23	69.8333	71.095	.497	.	.811
X24	70.3333	70.656	.388	.	.815

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
73.0152	77.861	8.82391	24

LAMPIRAN IV

SKALA PRODUKTIVITAS KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	66	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.758	.759	24

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	3.2121	.83233	66
Y2	3.2121	.77490	66
Y3	3.0606	.94264	66
Y4	3.3485	.91974	66
Y5	3.2879	.79933	66
Y6	3.0000	.89443	66
Y7	3.1212	.88605	66
Y8	3.3333	.70892	66
Y9	2.9848	.88565	66
Y10	2.9394	.85717	66
Y11	3.1364	.85730	66

Y12	3.7576	.43183	66
Y13	2.7121	1.10614	66
Y14	3.1667	.79582	66
Y15	3.4545	.76825	66
Y16	3.2273	.85567	66
Y17	3.5000	.61394	66
Y18	3.1061	.87931	66
Y19	2.8939	.97868	66
Y20	3.0000	.91147	66
Y21	3.3939	.76216	66
Y22	3.3788	.77985	66
Y23	2.9697	.80326	66
Y24	2.9848	.96862	66

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	72.9697	57.445	.350	.706	.747
Y2	72.9697	57.138	.411	.674	.744
Y3	73.1212	55.770	.419	.713	.742
Y4	72.8333	57.526	.300	.641	.750
Y5	72.8939	55.542	.535	.736	.736
Y6	73.1818	56.397	.399	.754	.744
Y7	73.0606	56.827	.370	.675	.746
Y8	72.8485	57.669	.407	.570	.745
Y9	73.1970	60.868	.065	.553	.765
Y10	73.2424	59.356	.186	.764	.757
Y11	73.0455	58.106	.284	.691	.751
Y12	72.4242	61.694	.099	.529	.759
Y13	73.4697	55.945	.325	.883	.749
Y14	73.0152	56.292	.471	.783	.740

Y15	72.7273	58.848	.264	.561	.752
Y16	72.9545	57.213	.356	.636	.747
Y17	72.6818	60.651	.159	.702	.757
Y18	73.0758	60.102	.123	.678	.762
Y19	73.2879	56.577	.341	.682	.747
Y20	73.1818	58.182	.254	.689	.753
Y21	72.7879	60.939	.087	.569	.762
Y22	72.8030	58.407	.297	.515	.751
Y23	73.2121	56.785	.423	.793	.743
Y24	73.1970	58.930	.180	.658	.759

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
76.1818	62.551	7.90892	24

LAMPIRAN V

KORELASI DISIPLIN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA

Descriptive Statistics

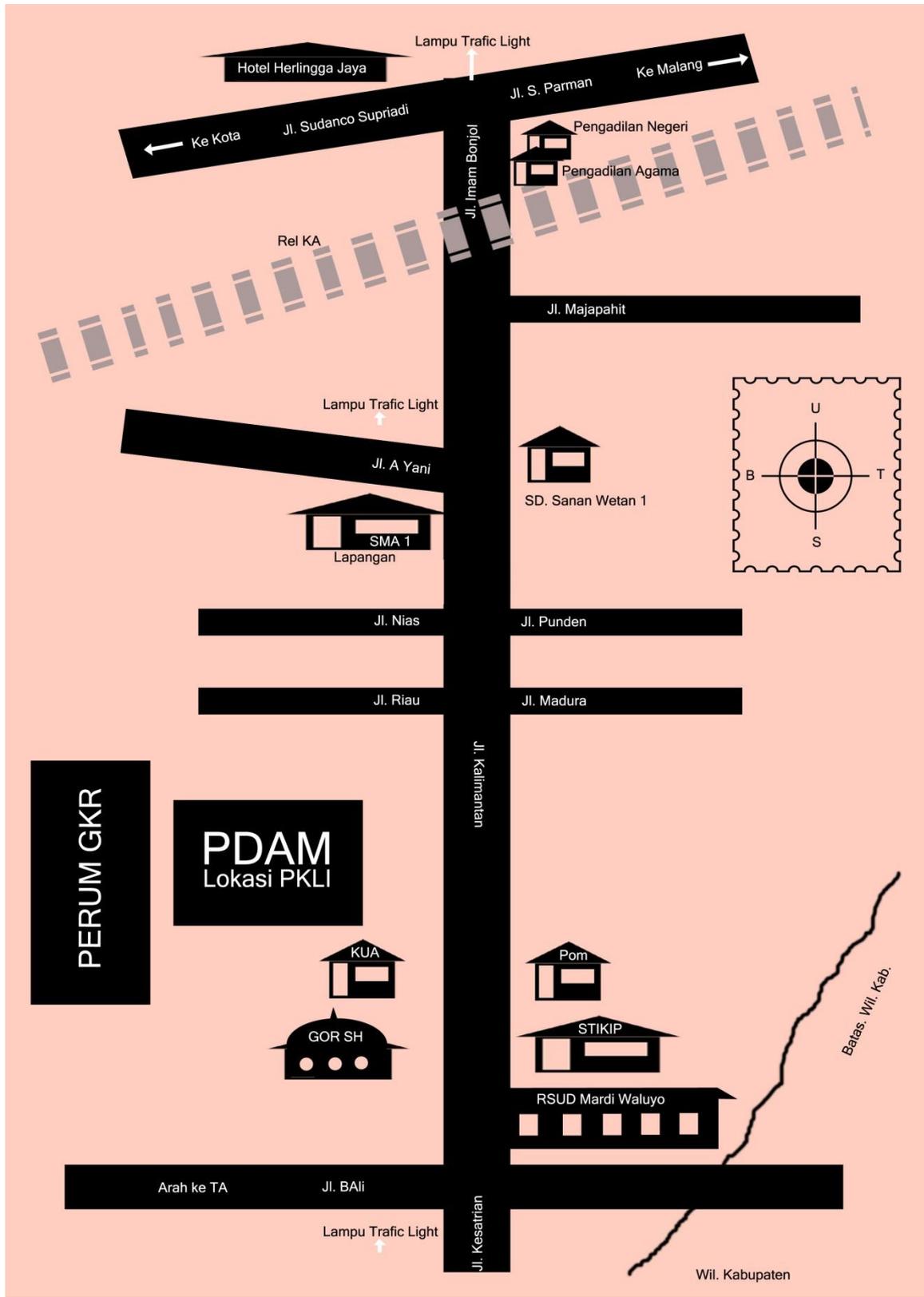
	Mean	Std. Deviation	N
DISIPLIN KERJA	73.0152	8.82391	66
PRODUKTIVITAS KERJA	72.8939	9.02668	66

Correlations

		DISIPLIN KERJA	PRODUKTIVITA S KERJA
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	1	.846**
	Sig. (2-tailed)		.000
	Sum of Squares and Cross-products	5060.985	4378.106
	Covariance	77.861	67.355
	N	66	66
PRODUKTIVITAS KERJA	Pearson Correlation	.846**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	Sum of Squares and Cross-products	4378.106	5296.258
	Covariance	67.355	81.481
	N	66	66

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

LAMPIRAN VI



BUKTI KONSULTASI

Nama : M. Asbakhul 'Ulum
NIM : 05410052
Jurusan : Psikologi
Dosen Pembimbing : Aris Yuana Yusuf, Lc, M.A.
Judul Skripsi : Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktifitas
Kerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Air Minum
(PDAM) KOTA BLITAR

No	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	TTD Pembimbing
1	Rabu/3 Februari 2010	Acc Proposal Skripsi	1.
2	Senin/8 Februari 2010	Ujian Proposal Skripsi	2.
3	kamis/11 Februari 2010	Revisi BAB I	3.
4	Selasa/16 Februari 2010	Revisi BAB II	4.
5	Kamis/25 Februari 2010	Revisi BAB III	5.
6	Rabu/24 Maret 2010	BAB I	6.
7	Rabu/20 Maret 2010	BAB I	7.
8	Kamis/21 April 2010	BAB II	8.
9	Jum'at/22 April 2010	BAB II	9.
10	Selasa/10 mei 2010	BAB III	10.
11	Jum'at/21 mei 2010	BAB III	11.
12	Sabtu/29 mei 2010	BAB I-III	12.
13	Kamis/3 Juni 2010	BAB I-III	13.
14	Kamis/10 Juni 2010	Acc I-III	14.
15	Rabu/21 Juni 2010	Angket	15.
16	Kamis/15 Juli 2010	BAB IV	16.
17	16Juli-19 Juli 2010	BAB IV-V	17.
18	28 / Juli 2010	Ujian Skripsi	18.
19	3 / Agustus	Revisi Skripsi	19.

Malang, 3 Agustus 2010
Mengetahui:

Dekan Fakultas Psikologi

Dosen Pembimbing

Dr. H. Mulyadi, M. Pd.I
NIP. 19550717 198203 1 005

Aris Yuana Yusuf, Lc, M.A.
NIP. 19730709 200003 1 002