

**PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA DALAM MENINGKATKAN  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT SENTRAL SUKSES  
SEJAHTERA PONTIANAK**

**Christine**

Email: christine.tin2@yahoo.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

**ABSTRAKSI**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis kebijakan, tanggapan responden serta pengaruh kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja PT Sentral Sukses Sejahtera Pontianak. Metode penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan studi dokumenter. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi sederhana, uji F dan uji T.

Berdasarkan analisis penelitian dapat disimpulkan bahwa ketegasan memiliki rata-rata tanggapan responden tertinggi sebesar 4,22 sedangkan mutu memiliki rata-rata tanggapan responden tertinggi sebesar 4,39, hasil uji F menunjukkan dimana nilai  $F_{hitung}$  sebesar 7,291 yang lebih besar  $F_{tabel}$  yaitu 4,05 ( $7,291 > 4,05$ ) dan nilai signifikan yang lebih kecil dari 5 persen ( $0,010 < 0,05$ ). Hasil pengujian t juga menunjukkan dimana nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,700 yang lebih besar  $t_{tabel}$  yaitu 2,015 ( $2,700 > 2,015$ ). Nilai signifikan yang diperoleh dari kedua uji tersebut lebih kecil dari 5 persen ( $0,010 < 0,05$ ). Saran yang dapat penulis berikan adalah perusahaan mempertahankan ketegasan pemimpin dan mutu di masa yang akan datang serta karyawan harus meningkatkan kesadaran akan kedisiplinan dalam menaati peraturan yang berlaku.

**KATA KUNCI:** Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja

**A. PENDAHULUAN**

Sebuah perusahaan yang berdiri pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai, agar perusahaan dapat bergerak untuk menghasilkan produktivitas secara optimal. Perusahaan dapat mencapai tujuan tidak hanya dapat bergerak sendirinya, tetapi di dalamnya memerlukan sumber daya manusia untuk beroperasi terhadap perusahaan tersebut. Manusia merupakan sumber daya manusia yang dapat menggerakkan organisasi dalam sebuah perusahaan dan merupakan sumber daya yang potensial dalam mencapai tujuan tersebut. Dengan demikian, sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dan tidak disia-siakan begitu saja. Sumber daya manusia harus diperhatikan dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia dalam perusahaan, maka perusahaan itu tidak dapat mencapai tujuan optimal walaupun memiliki teknologi secanggih apapun. Kedisiplinan dari karyawan merupakan kesadaran dari diri sendiri untuk mengikuti peraturan perusahaan. Pengawasan atasan terhadap bawahan sangat penting dalam pelaksanaan disiplin karyawan, bukan mencari kesalahan karyawan tetapi merupakan tindakan kolektif. 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, serta masyarakat pada umumnya. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya adalah mereka yang memiliki disiplin yang tinggi. Seseorang yang sehat dan kuat biasanya mempunyai disiplin yang baik, dalam arti mempunyai keteraturan dalam bekerja. Guna mewujudkan tujuan perusahaan, yang pertama harus dibangun dan ditegakkan di perusahaan tersebut adalah kedisiplinan karyawannya.

## **B. KAJIAN TEORITIS**

Tanpa Sumber Daya Manusia, Perusahaan tidak dapat mencapai tujuan perusahaan karena manusia merupakan sumber daya yang dapat dipengaruhi dalam meningkatkan produktivitas kelangsungan hidup perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian ( Rivai 2013: 1).

Manajemen sumber daya manusia yang terdapat di dalam sebuah perusahaan yang berperan penting untuk menjalankan kelangsungan perusahaan tersebut adalah manajemen personalia. Manajemen personalia bertugas untuk memantau karyawan dalam menaati peraturan perusahaan seperti kedisiplinan datang dan pulang kerja sesuai jam kerja, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab tepat waktu dan cara berpakaian yang sesuai peraturan.

Rivai (2011: 825) mengungkapkan bahwa:

“Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Setiap perusahaan akan menerapkan disiplin kerja terhadap karyawan, tergantung disiplin yang akan diterapkan. Disiplin kerja dapat dibagi menjadi 4 bentuk (Rivai 2011: 825-826) yang terdiri dari:

1. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif (*Correective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya tidak tepat.

3. Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Selain bentuk disiplin kerja, terdapat juga beberapa indikator-indikator yang mempengaruhi kedisiplinan dalam suatu organisasi (Malayu 2011: 194-198) di antaranya adalah:

1. Tujuan dan kemampuan, tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
2. Teladan pimpinan, teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
3. Balas jasa, balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan.
4. Keadilan, keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
5. Waskat, waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.
6. Sanksi hukuman, sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan.
7. Ketegasan, pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.
8. Hubungan kemanusiaan, hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Perusahaan akan memberikan pekerjaan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan dimana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan itu dengan sebaik-baiknya. Agar organisasi dengan mudah mencapai tujuannya, maka diperlukan kompetensi pemimpin dan kompetensi karyawan. Menurut Wibowo dalam Torang: “Kompetensi adalah sebuah kemampuan (*skill and knowledge*) untuk melaksanakan atau melakukan aktivitas / pekerjaan / tugas”. Kompetensi juga merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku dalam organisasi.

Di dalam sebuah organisasi sangat membutuhkan peranan seorang pemimpin oleh karena pemimpin memiliki pengaruh yang sangat signifikan dalam mencapai tujuan organisasi. Keteladanan pemimpin sangat penting bagi suatu perusahaan. Oleh sebab itu, keteladanan pimpinan harus memiliki kompetensi atau pengetahuan (manajerial dan strategi) yang lebih, berperilaku yang baik, mampu mempengaruhi atau mengarahkan orang lain, harus mengambil keputusan dan bertanggung jawab.

Karyawan yang bekerja dalam sebuah perusahaan memiliki kebutuhan yang ingin dipenuhi. Perusahaan memberikan imbalan terhadap karyawan adalah berupa balas jasa. Balas jasa yang dapat diberikan perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah diselesaikan adalah seperti upah atau gaji.

Menurut Rivai (2011: 758): “Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Rivai (2011: 762): “Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Faktor-Faktor penentu besar kecilnya gaji atau upah (Hasibuan 2011: 119) terdiri dari 4 antara lain:

1. Upah menurut prestasi kerja
2. Upah menurut lama kerja
3. Upah menurut senioritas
4. Upah menurut kebutuhan

Seorang pemimpin harus menjalin sikap adil kepada semua karyawan sehingga dapat mengelola sumber daya manusia yang baik dan benar sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Mengelola sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sangat penting dimana sumber daya manusia merupakan utama dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. Jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik, maka perusahaan tersebut akan sulit dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan.

Selain mengelola sumber daya manusia, pengawasan yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan terhadap peraturan kerja sangat penting terutama dalam jam kerja. Waskat (pengawasan ketat) dalam perusahaan dilakukan oleh atasan dalam mengawasi karyawan supaya kedisiplinan dapat dilaksanakan dengan baik. Pengawasan yang dilakukan oleh atasan seperti halnya kepuasan kerja dan penilaian kerja.

Menurut Yukl (2002) dalam Usman (2011: 498): “Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan”.

Menurut Simamora (2004) dalam Usman (2011: 489): “Penilaian kinerja merupakan alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja para karyawan, tetapi juga mengembangkan dan memotivasi kalangan pegawai”.

Selain pengawasan kerja, pelanggaran kerja dalam sebuah perusahaan sering terjadi yang dilakukan oleh karyawan seperti terlambat masuk kerja, pakaian kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan perusahaan serta keterlambatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Pelanggaran dan Sanksi Pelanggaran Kerja menurut Rivai (2011: 831) :

“Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seseorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi, sedangkan sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan yang telah diatur pimpinan organisasi”.

Sebuah perusahaan memiliki beberapa sanksi pelanggaran tergantung perusahaan menerapkan sistem peraturan. Beberapa tingkat dan jenis pelanggaran sanksi (Rivai 2011: 831) yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu :

1. Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis:
  - a. Teguran lisan
  - b. Teguran tertulis
  - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis
2. Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis:
  - a. Penundaan kenaikan gaji
  - b. Penurunan gaji
  - c. Penundaan kenaikan pangkat
3. Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis:
  - a. Penurunan pangkat
  - b. Pembebasan dari jabatan
  - c. Pemberhentian
  - d. Pemecatan

Manusia memiliki berbagai kebutuhan yang harus dipenuhi dalam hidupnya dan kebutuhan-kebutuhan tersebut menjadi suatu tenaga yang mendorong mereka melakukan sesuatu untuk memenuhinya. Karyawan yang terpenuhi kebutuhannya dan merasa puas akan hal tersebut, akan meningkatkan produktivitas kerjanya karena mendapat imbalan yang sesuai dengan pekerjaannya dan perusahaan mampu memberikan apa yang dibutuhkannya.



Menurut Blecher dalam Wibowo (2011: 109):

“Secara konseptual, produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran dengan masukan. Menaikkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu.

Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Sehingga diuraikan beberapa indikator yang diperlukan untuk mengukur suatu produktivitas kerja (Sutrisno 2012: 104-105) sebagai berikut:

1. Kemampuan, kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai, hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
3. Semangat Kerja, indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan Diri, pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.
5. Mutu, mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.
6. Efisiensi, perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

Bahwa peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah berperilaku, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja.

Faktor-faktor penentu keberhasilan produktivitas kerja (Siagian dalam Sutrisno 2012: 105-107) adalah:

1. Perbaikan terus menerus  
Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus.
2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan  
Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus-menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi.
3. Pemberdayaan SDM  
Bahwa SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh.

### C. HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono 2014: 134). Hipotesis dalam penelitian adalah “Ada pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan”.

### D. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Dalam metode ini, penulis menggunakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bersifat membuktikan dan menemukan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono 2014: 543). Objek penelitian ini adalah perusahaan Sentral Yamaha Pontianak. Teknik pengumpulan data berupa kuesioner dan studi dokumenter.

Data-data yang digunakan dalam penelitian diperoleh dari sumber-sumber buku-buku dan dokumen-dokumen dalam perusahaan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sentral Sukses Sejahtera di Pontianak. Sampel yang diambil dalam penelitian secara keseluruhan sebanyak 47 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling* jenuh.

Variabel dalam penelitian ini adalah kedisiplinan dengan indikator tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Sedangkan variabel produktivitas dengan indikator kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif berupa uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear sederhana, uji f dan uji t menggunakan bantuan dari aplikasi *SPSS* versi 22,00.

### E. PEMBAHASAN

#### 1. Alat Analisis Kuantitatif

Analisis Kuantitatif yang digunakan oleh penulis dimana jawaban responden dari kuesioner, kemudian dikelompokkan berdasarkan kriteria dan hasil masing-masing jawaban tersebut dijumlahkan dan dihitung menggunakan skala Likert. Berdasarkan hasil analisis tersebut, maka dibuat rekapitulasi tanggapan responden variabel kedisiplinan dan produktivitas.

**TABEL 1**  
**REKAPITULASI TANGGAPAN RESPONDEN VARIABEL KEDISIPLINAN**

No	Pernyataan	Tanggapan
<b>Tujuan dan Kemampuan</b>		
1	Anda diberikan pekerjaan sesuai dengan tingkat pendidikan	4,26
2	Anda diberikan pekerjaan oleh pemimpin yang sesuai dengan kemampuan	4,20
3	Tujuan pekerjaan yang akan dicapai sudah jelas	4,04
<b>Rata-rata</b>		<b>4,17</b>
<b>Teladan Pimpinan</b>		
4	Pemimpin memberikan teguran serta saran saat terjadi pelanggaran	4,43
5	Pemimpin memberikan keteladanan untuk mendorong karyawan untuk menjadi lebih berdisiplin dalam bekerja	4,35
6	Keteladanan pimpinan dijadikan panutan oleh karyawan	4,15
<b>Rata-rata</b>		<b>4,31</b>
<b>Balas Jasa</b>		
7	Kesesuaian gaji dengan tingkat pendidikan	3,33
8	Gaji yang diterima tepat waktu setiap bulannya	4,39
9	Gaji yang diterima sesuai dengan posisi yang ditempatkan dalam perusahaan	4,02
<b>Rata-rata</b>		<b>3,91</b>
<b>Keadilan</b>		
10	Anda menerima gaji yang adil sesuai dengan kemampuan	4,02
11	Pemimpin memperlakukan karyawan secara adil berdasarkan peraturan yang ada	4,13
12	Pemimpin adil dalam memberikan pekerjaan	3,87
<b>Rata-rata</b>		<b>4,01</b>
<b>Waskat</b>		
13	Pemimpin melakukan pengawasan langsung pada saat karyawan sedang melaksanakan tugas	3,87
14	Pemimpin memberikan teguran secara langsung kepada karyawan yang melakukan kesalahan	4,09
15	Pemimpin melakukan pengawasan secara langsung dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan	4,09
<b>Rata-rata</b>		<b>4,02</b>
<b>Sanksi Hukuman</b>		
16	Sanksi yang diberikan sudah sesuai dengan pelanggaran yang terjadi	4,10
17	Kesesuaian penjelasan awal mengenai sanksi dari setiap pelanggaran	4,04
18	Ketegasan pemimpin dalam memberikan pedoman untuk meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan	4,33
<b>Rata-rata</b>		<b>4,16</b>
<b>Ketegasan</b>		
19	Tindakan disiplin yang dilakukan untuk meningkatkan loyalitas karyawan langsung diberikan setelah pelanggaran	4,04
20	Pemimpin melakukan tindakan tegas apabila karyawan melakukan kesalahan	4,15
21	Pemimpin tegas dalam melaksanakan tugasnya	4,48
<b>Rata-rata</b>		<b>4,22</b>
<b>Hubungan Kemanusiaan</b>		
22	Hubungan yang baik antara pemimpin dengan karyawan meningkatkan kedisiplinan	4,15
23	Hubungan yang baik antara karyawan yang terjalin selama bekerja	4,17
24	Lingkungan kerja yang nyaman dalam mendisiplinkan karyawan	4,22
<b>Rata-rata</b>		<b>4,18</b>

Sumber: Data olahan, 2017



**TABEL 2**  
**REKAPITULASI TANGGAPAN RESPONDEN VARIABEL PRODUKTIVITAS**

No	Pernyataan	Tanggapan
<b>Kemampuan</b>		
1	Anda menggunakan keterampilan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	4,28
2	Anda menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pemimpin lebih cepat dari waktu yang ditentukan	4,00
3	Anda selalu meneliti kembali setelah pekerjaan telah diselesaikan	4,09
<b>Rata-rata</b>		<b>4,12</b>
<b>Meningkatkan Hasil yang Dicapai</b>		
4	Pekerjaan dilakukan sesuai dengan petunjuk	4,33
5	Anda menggunakan kreativitas yang tinggi dapat membantu meningkatkan hasil yang dicapai	4,28
6	Pekerjaan yang dicapai melebihi target	3,78
<b>Rata-rata</b>		<b>4,13</b>
<b>Semangat Kerja</b>		
7	Suasana dan kondisi tempat bekerja menyenangkan	4,37
8	Anda melakukan motivasi pada diri sendiri selain dari atasan	4,50
9	Penghargaan yang diberikan atas prestasi	4,13
<b>Rata-rata</b>		<b>4,33</b>
<b>Pengembangan Diri</b>		
10	Perusahaan memberikan pelatihan kerja dalam meningkatkan kualitas karyawan	4,22
11	Perusahaan mengadakan promosi jabatan untuk memberikan peluang dan kesempatan kepada karyawan yang berprestasi	4,39
12	Perusahaan memberikan kesempatan dalam bentuk beasiswa pendidikan kuliah lanjut untuk program studi yang berkaitan dengan pekerjaan	3,85
<b>Rata-rata</b>		<b>4,15</b>
<b>Mutu</b>		
13	Ketepatan dan kerapian kerja menghasilkan kualitas yang baik	4,39
14	Pengetahuan akan pekerjaan dapat mengatasi masalah yang muncul saat bekerja	4,39
15	Anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	4,30
<b>Rata-rata</b>		<b>4,36</b>
<b>Efisiensi</b>		
16	Menghemat penggunaan ATK semaksimal dalam mengerjakan pekerjaan	4,02
17	Mengurangi biaya anggaran besar yang tidak diperlukan	4,13
18	Ketersediaan waktu yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaan	4,30
<b>Rata-rata</b>		<b>4,15</b>

Sumber: Data olahan, 2017

## 2. Metode Kuantitatif

### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu instrumen atau item- item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Item kuesioner yang tidak valid berarti tidak dapat mengukur apa yang ingin diukur sehingga hasil yang didapat tidak dapat dipercaya, sehingga item yang tidak valid harus dibuang atau diperbaiki.

**TABEL 3**  
**HASIL UJI VALIDITAS KEDISIPLINAN**

No	Butir Pertanyaan	Corrected Item - Total Correlation	Keterangan
Instrumen Variabel Penelitian			
1	Anda diberikan pekerjaan sesuai dengan tingkat pendidikan	0,307	Valid
2	Anda diberikan pekerjaan oleh pemimpin yang sesuai dengan kemampuan	0,328	Valid
3	Tujuan pekerjaan yang akan dicapai sudah jelas	0,454	Valid
4	Pemimpin memberikan teguran serta saran saat terjadi pelanggaran	0,480	Valid
5	Pemimpin memberikan keteladanan untuk mendorong karyawan untuk menjadi lebih berdisiplin dalam bekerja	0,568	Valid
6	Keteladanan pimpinan dijadikan panutan oleh karyawan	0,551	Valid
7	Kesesuaian gaji dengan tingkat pendidikan	0,514	Valid
8	Gaji yang diterima tepat waktu setiap bulannya	0,425	Valid
9	Gaji yang diterima sesuai dengan standar UMR	0,645	Valid
10	Anda menerima gaji yang adil sesuai dengan kemampuan	0,578	Valid
11	Pemimpin memperlakukan karyawan secara adil berdasarkan peraturan yang ada	0,672	Valid
12	Pemimpin adil dalam memberikan pekerjaan	0,680	Valid
13	Pemimpin melakukan pengawasan langsung pada saat karyawan sedang melaksanakan tugas	0,639	Valid
14	Pemimpin memberikan teguran secara langsung kepada karyawan yang melakukan kesalahan	0,475	Valid
15	Pemimpin melakukan pengawasan secara langsung dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan	0,650	Valid
16	Sanksi yang diberikan sudah sesuai dengan pelanggaran yang terjadi	0,674	Valid
17	Kesesuaian penjelasan awal mengenai sanksi dari setiap pelanggaran	0,612	Valid
18	Ketegasan pemimpin dalam memberikan pedoman untuk meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan	0,704	Valid
19	Tindakan disiplin yang dilakukan untuk meningkatkan loyalitas karyawan langsung diberikan setelah pelanggaran	0,751	Valid
20	Pemimpin melakukan tindakan tegas apabila karyawan melakukan kesalahan	0,671	Valid
21	Pemimpin tegas dalam melaksanakan tugasnya	0,647	Valid
22	Hubungan yang baik antara pemimpin dengan karyawan meningkatkan kedisiplinan	0,676	Valid
23	Hubungan yang baik antara karyawan yang terjalin selama bekerja	0,624	Valid
24	Lingkungan kerja yang nyaman dalam mendisiplinkan karyawan	0,438	Valid

Sumber: Data olahan, 2017

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa pada masing-masing pertanyaan dalam variabel kedisiplinan memiliki (*corrected item – total correlation*) dengan skor yang lebih besar dari nilai  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,291 maka instrumen penelitian dapat dinyatakan valid.

**TABEL 4**  
**HASIL UJI VALIDITAS PRODUKTIVITAS**

No	Butir Pertanyaan	Corrected Item - Total Correlation	Keterangan
<b>Instrumen Variabel Penelitian</b>			
1	Anda menggunakan keterampilan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	0,542	Valid
2	Anda menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pemimpin lebih cepat dari waktu yang ditentukan	0,463	Valid
3	Anda selalu meneliti kembali setelah pekerjaan telah diselesaikan	0,438	Valid
4	Pekerjaan dilakukan sesuai dengan petunjuk	0,302	Valid
5	Anda menggunakan kreativitas yang tinggi dapat membantu meningkatkan hasil yang dicapai	0,531	Valid
6	Pekerjaan yang dicapai melebihi target	0,582	Valid
7	Suasana dan kondisi tempat bekerja menyenangkan	0,507	Valid
8	Anda melakukan motivasi pada diri sendiri selain dari atasan	0,414	Valid
9	Penghargaan yang diberikan atas prestasi	0,748	Valid
10	Perusahaan memberikan pelatihan kerja dalam meningkatkan kualitas karyawan	0,690	Valid
11	Perusahaan mengadakan promosi jabatan untuk memberikan peluang dan kesempatan kepada karyawan yang berprestasi	0,370	Valid
12	Perusahaan memberikan kesempatan dalam bentuk beasiswa pendidikan kuliah lanjut untuk program studi yang berkaitan dengan pekerjaan	0,568	Valid
13	Ketepatan dan kerapian kerja menghasilkan kualitas yang baik	0,457	Valid
14	Pengetahuan akan pekerjaan dapat mengatasi masalah yang muncul saat bekerja	0,440	Valid
15	Anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0,393	Valid
16	Menghemat penggunaan ATK semaksimal dalam mengerjakan pekerjaan	0,318	Valid
17	Mengurangi biaya anggaran besar yang tidak diperlukan	0,616	Valid
18	Ketersediaan waktu yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaan	0,518	Valid

Sumber: Data olahan, 2017

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa pada masing-masing pertanyaan dalam variabel produktivitas memiliki (*corrected item – total correlation*) dengan skor yang lebih besar dari nilai  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,291 maka instrumen penelitian dapat dinyatakan valid.

## b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi alat ukur, apakah hasilnya tetap konsisten atau tidak jika pengukuran diulang. Instrumen kuesioner yang tidak reliabel maka tidak konsisten untuk pengukuran sehingga hasil pengukuran tidak dapat dipercaya (Priyatno 2016: 154). Uji reliabilitas yang banyak digunakan yaitu menggunakan metode *Cronbach Alpha*.

**TABEL 5**  
**HASIL UJI RELIABILITAS KEDISIPLINAN**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,912	24

Sumber: Data olahan, 2017

Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa hasil pengujian reliabilitas variabel kedisiplinan menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,912 yang lebih besar dari nilai  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,291 maka instrumen penelitian dapat dinyatakan reliabel.

**TABEL 6**  
**HASIL UJI REALIBILITAS PRODUKTIVITAS**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,819	18

Sumber: Data olahan, 2017

Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa hasil pengujian reliabilitas variabel produktivitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,819 yang lebih besar dari nilai  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,291 maka instrumen penelitian dapat dinyatakan reliabel.

## 3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Riduwan (2010: 244): “Kegunaan uji regresi sederhana adalah untuk meramalkan (memprediksikan) variabel terikat (Y) bila variabel bebas (X) diketahui. Regresi sederhana dapat dianalisis karena didasari oleh hubungan fungsional atau hubungan sebab akibat”.

**TABEL 7**  
**HASIL UJI REGRESI SEDERHANA**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	51,220	9,158		5,593	,000
X_TOTAL	,249	,092	,377	2,700	,010

a. Dependent Variable: Y\_TOTAL

Sumber: Data olahan, 2017

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana maka persamaan yang diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 51,220 + 0,249X$$

Dari hasil persamaan di atas, nilai konstanta (a) yang diperoleh adalah 51,220 sedangkan nilai koefisien regresi (b) variabel disiplin kerja 0,249. Nilai konstanta sebesar 51,220 menyatakan bahwa jika nilai disiplin kerja adalah 0, maka nilai produktivitas kerjanya 51,220. Nilai koefisien regresi sebesar 0,249 dapat diuraikan bahwa setiap ada penambahan 1 satuan kedisiplinan, maka produktivitas kerja juga akan meningkat sebesar 0,249. Kedua nilai variabel dalam persamaan di atas bernilai positif yang mempunyai arti bahwa hubungan variabel kedisiplinan dan produktivitas kerja memiliki pengaruh yang positif.

#### 4. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji koefisien regresi secara serentak untuk menguji keberartian model regresi yang digunakan apakah signifikan atau tidak signifikan. Dalam penelitian ini,  $F_{hitung}$  lebih besar dari pada  $F_{tabel}$  yaitu 7,291 lebih besar dari pada 4,05 dan dengan nilai sig sebesar 0,010 yang lebih kecil dari tingkat kesalahan 0,05. Dari hasil uji F seperti itu maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas kedisiplinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas.

#### 5. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Dari uji t menghasilkan kriteria hipotesis seperti berikut:



Ho: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan terhadap produktivitas kerja

Ha: Ada pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan terhadap produktivitas kerja

Hasil  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 2,700 lebih besar dari 2,015. Dari hal tersebut bisa kita simpulkan bahwa hipotesis asumsi ( $H_o$ ) ditolak, pada signifikansi  $t_{hitung}$  sebesar 0,010 ternyata lebih kecil dari tingkat kesalahan 0,05 yang berarti  $H_o$  ditolak. Dengan hasil seperti itu maka  $H_a$  yang diterima dan artinya ada pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan terhadap produktivitas kerja.

## F. PENUTUP

### 1. Kesimpulan

Ketegasan memiliki rata-rata tanggapan responden tertinggi sebesar 4,22 sedangkan mutu memiliki rata-rata tanggapan responden tertinggi sebesar 4,39 dan terdapat pengaruh yang signifikan kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian F dimana nilai  $F_{hitung}$  sebesar 7,291 yang lebih besar  $F_{tabel}$  yaitu 4,05 ( $7,291 > 4,05$ ) dan nilai signifikan yang lebih kecil dari 5 persen ( $0,010 < 0,05$ ). Hasil pengujian t juga menunjukkan dimana nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,700 yang lebih besar  $t_{tabel}$  yaitu 2,015 ( $2,700 > 2,015$ ) dan nilai signifikan yang lebih kecil dari 5 persen ( $0,010 < 0,05$ ).

### 2. Saran

PT Sentral Sukses Sejahtera Pontianak dalam kebijakan terhadap kedisiplinan dalam meningkatkan produktivitas seperti perusahaan mempertahankan ketegasan pemimpin dan mutu di masa yang akan datang serta karyawan harus meningkatkan kesadaran akan kedisiplinan dalam menaati peraturan yang berlaku.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi ke lima belas, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Priyatno, Duwi. 2016. *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya dengan SPSS* Yogyakarta: Gava Media.

- Riduwan. 2010. *Dasar-Dasar Statistika*, edisi revisi. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veitzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, edisi kedua, Jakarta: Rajawali Pers.
- Siagian, Sondang P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kesatu. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*, cetakan ketiga, Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, Jakarta: Kencana Media Group.
- Torang, Syamsir Dr. 2016. *Organisasi & Manajemen*, cetakan ketiga, Bandung: Alfabeta.
- Usman, Husaini. 2011. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, edisi ketiga. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*, edisi ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.

