

SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK BRI (PERSERO)
KCP CAMPALAGIAN POLEWALI MANDAR**

ARHAM

105720378812



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR**

2018

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK BRI (PERSERO)
KCP CAMPALAGIAN POLEWALI MANDAR**

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

Di susun dan diajukan oleh :

ARHAM

105720378812

Kepada :

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR**

2018



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank BRI (Persero) KCP Campalagian Polewali Mandar

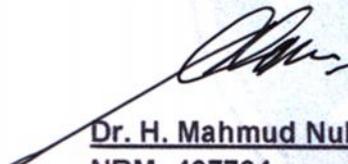
Nama Mahasiswa : ARHAM
NIM : 10572 03788 12
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diperiksa dan diujikan di depan Tim Penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada hari Rabu, 06 Juni 2018 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, Juni 2018

Menyetujui,

Pembimbing I


Dr. H. Mahmud Nuhung, M.A.
NBM: 497794

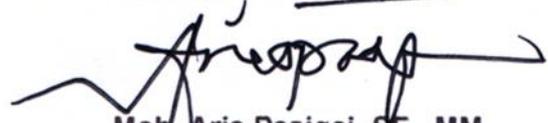
Pembimbing II


Samsul Fizat, S.E., M.M.
NIDN: 0907028401

Mengetahui,


Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Ismail Rasulong, S.E., M.M.
NBM: 908 078

Ketua Jurusan Manajemen


Moh. Aris Pasigai, SE., MM.
NBM: 109 3485

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

KATA PENGANTAR

Skripsi ini telah di sahkan oleh Panitia ujian skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dengan Surat Keputusan Universitas Muhammadiyah Makassar dengan No. 0006 /2018 Tahun 1439 H/2018 M yang di pertahankan di depan Tim Penguji pada hari Rabu, 06 Juni 2018 M/21 Ramadhan 1439 H sebagai persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 07 Juni 2018

Panitia Ujian :

Pengawasan Umum : Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE, MM

(Rektor Unismuh Makassar)

Ketua : Ismail Rasulong, SE, MM.

(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

Sekretaris : Dr. Agussalim HR, SE, MM.

(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

Penguji : 1. Dr. Agussalim HR, SE, MM.

2. Ismail Rasulong, SE, MM.

3. Dr. H. Mahmud Nuhung, MA.

4. Dr. H. Andi Rustam, SE.,MM.Ak.CA.

KATA PENGANTAR

Tiada kata yang pantas terucap selain ungkapan puji syukur kepada Allah SWT, karena limpahan rahmat dan hidayahnya_Nyalah sehingga penulis dapat merampungkan skripsi ini, dan tak lupa pula mengirimkan salawat dan tazlim kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa manusia dari alam kegelapan menuju alam yang terang benderang.

Sembah sujud dan rasa terima kasih yang sedalam-dalam penulis hanturkan kepada ayahanda Muh. Yunus dan ibunda Haeriah yang telah membesarkan, mendidik, memberikan kasih sayang dan pengorbanan yang tulus dengan merelakan segalanya demi gemerlapnya masa depan penulis semoga diberi pahala yang berlipat ganda dan tetap berada dalam lindungan_Nya Allah SWT, juga kepada keluarga besarku yang selalu mendoakan dan memberi dorongan dalam penyelesaian skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini banyak melibatkan berbagai pihak olehnya itu merupakan tanggung jawab yang besar untuk mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak DR.H.Abd.Rahman Rahim, SE.,MM Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di kampus tercinta.
2. Bapak DR. H. Mahmud Nuhung, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan selaku pembimbing I yang telah membimbing dan memberi

kesempatan kepada penulis menimba ilmu di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

3. Bapak Moh. Aris Passigai, SE.,MM selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu jalannya proses penelitian ini.
4. Bapak Samsul Rizal, SE.,MM selaku pembimbing II yang sudah banyak meluangkan waktunya tanpa lelah memberi masukan dan menuntun penulis dalam merampungkan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen beserta seluruh Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberi bekal ilmu kepada penulis.
6. Direktur Utama beserta karyawan dan karyawan yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk mengadakan penelitian pada PT. Bank BRI (Persero) KCP Campalagian Polewali Mandar.
7. Terima kasih Kepada Sahabatku tercinta, Hendra Arisky, Nanang Surya Perdana, Riska Rahayu, Larasati.RM, Karnia, Wilda Ayu Lestari, Rasida.R, Reo Famelo Salam, Syawal Saputra, Hardianingsih, dan Muhammad Zain yang selalu mendorong dan memotivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Terima kasih Kepada Keluarga Besar Manajemen 5-12 yang selalu memberi semangat dan dukungan dalam merampungkan skripsi ini.
9. Penulis tidak lupa mengucapkan banyak terima kasih kepada rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis khususnya angkatan 2012 kalian adalah teman terbaik.

10. Juga kepada seluruh pihak yang ikut serta membantu, penulis ucapkan banyak terima kasih , walau namanya tidak disebutkan diatas semoga mendapat pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT.

Suatu kewajaran apabila dalam penyusunan skripsi ini terdapat kekurangan dan kesalahan karena penulis menyadari akan keterbatasan waktu, pikiran, tenaga, dan financial, baik dalam penyediaan literatur maupun dalam pengolahan data.

Dengan kata ini penulis sudah berusaha semaksimal mungkin untuk memberi yang terbaik namun kesalahan tak bisa terhindarkan karena penulis dibatasi oleh ruang dan waktu. Menyadari akan kekurangan dan keterbatasan itu penulis mohon maaf jika terdapat kesalahan dalam penyusunan skripsi ini olehnya itu masukan dari berbagai pihak khususnya pembaca, baik berupa kritikan maupun saran senantiasa diharapkan dan akan diterima dengan senang hati.

Dengan segala kerendahan hati, penulis persembahkan skripsi ini dengan iringan doa serta harapan bermanfaat bagi pembaca dan penulis utamanya.

Makassar, Januari 2017

Penulis

ABSTRAK

ARHAM. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Bank BRI (Persero) KCP Campalagian Polewali Mandar. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Makassar. Pembimbing I Mahmud Nuhung. Pembimbing II Samsul Rizal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Bank BRI (Persero) KCP Campalagian Polewali Mandar.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Bank BRI (Persero) KCP Campalagian Polewali Mandar yang berjumlah 38 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah 38 orang. Teknik pengambilan sampel responden dilakukan dengan teknik *simple random sampling* yang mengandung makna bahwa tiap elemen populasi memiliki kesempatan yang sama menjadi sampel. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara observasi, kuesioner, wawancara serta dokumentasi. Uji kualitas data menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana, uji F (Uji simultan), uji t (uji parsial), dan uji koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (melalui uji F). Dan dari hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sehingga hipotesis pada penelitian ini dapat diterima. Serta dari hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R Square menunjukkan nilai 0,354 atau sebesar 35,4% menunjukkan bahwa kemampuan yang dimiliki variabel independen kurang kuat untuk menjelaskan terhadap variabel dependent dan sisanya sebanyak 64,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian. Dengan demikian persamaan regresi yang diperoleh efisien untuk menggambarkan bentuk hubungan antar variabel.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
A. Pengertian Sumber Daya Manusia	5
B. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	6
C. Disiplin Kerja	7
1. Pengertian Disiplin Kerja	7
2. Indikator-Indikator Kedisiplinan	10
D. Produktivitas Kerja	10
1. Pengertian Produktivitas Kerja	10
2. Faktor-Faktor Yg Mempengaruhi Produktivitas Kerja	13

3. Usaha-Usaha Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja	15
E. Kerangka Pikir	19
F. Hipotesis	19
BAB III METEDOLOGI PENELITIAN	20
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	20
B. Populasi dan Sampel	20
C. Metode Pengumpulan Data.....	20
D. Jenis dan Sumber Data	21
E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	21
F. Metode Analisis Data	23
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	26
A. Sejarah Singkat Bank Rakyat Indonesia	26
B. Visi-Misi Bank Rakyat Indonesia	28
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	30
A. Hasil Penelitian	30
1. Analisis Deskriptif	30
2. Deskripsi variabel Pelatihan Kerja dan Prestasi Pegawai	34
3. Uji Validitas	35
4. Uji Reliabilitas	39
5. Hasil Regresi Sederhana	41
6. Pengujian Hipotesis	43
B. Pembahasan	45
BAB VI PENUTUP	48

A. Kesimpulan	48
B. Saran	48
DAFTAR PUSTAKA	49

DAFTAR GAMBAR

1. Kerangka pikir	19
-------------------------	----

DAFTAR TABEL

1. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	30
2. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Usia	31
3. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja	32
4. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	33
5. Tanggapan responden pelatihan kerja dan prestasi pegawai.....	34
6. Uji validitas variabel X Disiplin kerja	36
7. Uji validitas variabel Y prestasi pegawai	37
8. Hasil perbandingan uji validitas Disiplin Kerja	38
9. Hasil perbandingan uji validitas Produktivitas Kerja	38
10. Hasil Uji Reliability Alpha Cronbach's	40
11. Nilai Koefisien Regresi	41
12. Koefisien Determinasi (Model <i>Summary</i>)	43
13. Uji F (<i>Anova</i>)	44
14. Uji T (<i>Coefficients</i>)	45

DAFTAR LAMPIRAN

1. Daftar riwayat hidup	51
2. Kuesioner	52
3. Hasil Tabulasi Data Kuesioner	57
4. Corelation	59
5. Reliability	61
6. Regression	63
7. R tabel	64

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Hal ini dikarenakan adanya garis ketersinggungan atau interaksi antar individu itu sendiri, Hal ini mengakibatkan kehidupan dinamik dalam suatu organisasi akan menjadi suatu dinamika itu sendiri.

Produktivitas kerja merupakan suatu hasil kerja dari seorang karyawan, hasil kerja karyawan ini merupakan suatu proses bekerja dari seorang karyawan dalam menghasilkan suatu barang maupun jasa, proses kerja dari karyawan ini merupakan kinerja dari karyawan. Sering terjadi produktivitas kerja karyawan menurun diakibatkan karena kedisiplinan kerja yang tidak optimal dalam bekerja.

Perkembangan Bank BRI ditandai dengan persaingan yang keras antara satu Bank dengan Bank lainnya. Situasi tersebut mengakibatkan hanya Bank terbaik yang dapat bertahan pada posisi teratas. Keberhasilan suatu Bank akan sangat bergantung kepada bagaimana pihak manajemen Bank mengelola sumberdaya yang dimilikinya sehingga dapat beroperasi secara optimal.

Setiap Bank mempunyai tujuan untuk mencapai laba optimal dan akan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan tersebut. Salah satu usaha yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang pada akhirnya akan membuat peningkatan

pada kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan sehingga jumlah penjualan meningkat.

Produktivitas kerja terkadang diasumsikan sebagai penggunaan tenaga kerja dan peralatan yang lebih intensif untuk menghasilkan produk baik barang maupun jasa. Apabila penggunaan itu diukur secara tepat, akan menunjukkan suatu besaran yang memperlihatkan besarnya tingkat efisiensi dan efektivitas tersebut dalam meningkatkan produktivitas. Pengukuran produktivitas merupakan alat manajemen yang digunakan untuk menganalisis dan mendorong efisiensi dan efektivitas produksi. Pada dasarnya produktivitas mencakup sikap mental yang memandang hari depan secara optimis, dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini.

Bank BRI sebagai suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa tidak luput dari ancaman dinamika persaingan yang ada. Guna menjaga keberlangsungan dan eksistensi organisasi dalam menghadapi tingkat persaingan diperlukan langkah strategis, Salah satu strategi yang dapat diaplikasikan adalah dengan sistem pengelolaan masukan (*input*) dan luaran (*output*) yang ada. Input mencakup sumberdaya manusia, fasilitas, dan modal harus dikembangkan secara optimal. Sumberdaya manusia harus dapat diberdayakan secara optimal guna mencapai produktivitas yang tinggi. Hal ini sangat esensial, karena produktivitas merupakan suatu tujuan dari setiap organisasi dan dapat dijadikan sebagai cerminan kinerja organisasi. Sehingga dibutuhkan sumberdaya manusia yang berdisiplin tinggi.

Disiplin kerja 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 karyawan untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan produktivitas yang baik. Kurang pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner.

Berdasarkan uraian diatas, maka dilakukan penelitian **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank BRI (Persero) KCP Campalagian Polewali Mandar”**.

B. Rumusan Masalah

Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank BRI (persero) KCP Campalagian Polewali Mandar.

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Bank BRI (Persero) KCP Campalagian Polewali Mandar.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan, Sebagai bahan informasi bagi pihak manajemen PT. Bank BRI (Persero) KCP Campalagian Polewali Mandar. kaitannya

terhadap disiplin kerja pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi penulis, untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis di bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM), khususnya dalam bidang disiplin Kerja dan produktivitas kerja.
3. Bagi pembaca, untuk memberikan informasi agar menambah pengetahuan dan wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM).

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Sumber daya Manusia

Sumber daya manusia memiliki peranan vital dalam suatu organisasi/perusahaan keberhasilan suatu organisasi didukung oleh sumberdaya manusia yang dilimikinya. Beberapa pendapat yang menjelaskan defenisi sumberdaya manusia adalah antara lain :

Menurut Faustino Cardoso Gomes (2003 : 1), dalam bukunya manajemen sumberdaya manusia. Sumberdaya manusia merupakan salah satu sumberdaya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum sumberdaya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam yakni :

1. sumberdaya manusia (human resource) dan
2. sumberdaya non manusia (non human resource)

Kemudian menurut Handari Nawawi dalam bukunya perencanaan sumberdaya manusia (2001 : 37), sumberdaya manusia adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja, dan lain lain.

Uraian mengenai manusia sebagai sumberdaya menunjukkan bahwa manusia adalah mahluk yang unik dan kompleks, yang dalam bekerja di lingkungan sebuah perusahaan, harus diperlakukan dengan kualitas kehidupan kerja yang baik agar memungkinkannya bekerja secara efektif dan efisien.

Dengan demikian, yang dimaksud dengan sumberdaya manusia adalah keseluruhan kemampuan personel dalam menyelesaikan tugas atau kegiatannya sehingga dapat mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Dikatakan efektif jika seseorang mampu bekerja yang tepat, sedangkan efisiensi adalah apabila seseorang mampu melaksanakan tugas dengan benar, ini mengandung pengertian bahwa efisiensi yaitu pencapaian hasil yang maksimal dengan mempergunakan sumberdaya yang minimal atau terbatas.

B. Pengertian Manajemen Sumber daya Manusia

Manajemen sumberdaya manusia suatu bidang yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Berikut ini beberapa defenisi manajemen sumberdaya manusia :

Menurut Malayu Hasibuan, dalam bukunya Manajemen Sumberdaya manusia (2002 : 10). Manajemen sumberdaya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Manulang dalam bukunya Manajemen personalia, (2002 : 14) menyatakan bahwa manajemen sumberdaya manusia adalah seni atau ilmu memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja sehingga tujuan organisasi data direalisir secara daya guna sekaligus adanya kegairahan dari para pekerja.

Selanjutnya Alex S. Nitisemito, Dalam bukunya Manajemen Personalia (1998 : 10) mengemukakan bahwa manajemen sumberdaya manusia adalah suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan antara lain planning, organizing,

controlling, sehingga efektifitas dan efisiensi sumberdaya manusia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan.

Dengan memperhatikan uraian diatas jelaslah bahwa pokok dalam manajemen sumberdaya manusia adalah adanya tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu, kemudian diusahakan untuk mencapainya.

Tercapainya tujuan organisasi atau lembaga hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi bersangkutan. Dimana suatu lembaga, baik lembaga pemerintah maupun lembaga swasta dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau lembaga yang bersangkutan.

Untuk mencapai tujuan tersebut, maka digunakan tenaga orang lain. Dengan demikian, seorang manajer dalam usahanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan tidak bekerja sendiri, tetapi menggunakan tenaga orang lain atau bawahannya. Dan usaha seperti itu merupakan suatu proses sistematis dalam melakukan sesuatu. Oleh sebab itu, maka menurut uraian di atas planning, organising, leading dan controlling merupakan fungsi dari pada manajemen sumberdaya manusia.

C. Disiplin Kerja

1. Penegertian Disiplin Kerja

Salah satu sikap kerja karyawan meliputi disiplin, kejujuran, dan tanggung jawab karyawan. Disiplin merupakan suatu sikap yang selalu berkehendak untuk mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.

Disiplin merupakan hal yang penting karena dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar organisasional. Secara *etimologis*, kata “disiplin” berasal dari kata Latin “*diciplina*” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat (Moukijat 1984 dalam Muhaimin, 2004:6).

Pengertian disiplin dikemukakan juga oleh Nitisemito (1988:56), yang mengartikan disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Sedangkan disiplin menurut Hasibuan (2003:193) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan merupakan sikap tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Dari beberapa pengertian di atas, disiplin terutama ditinjau dari perspektif organisasi, dapat dirumuskan sebagai ketaatan setiap anggota organisasi terhadap semua aturan yang berlaku di dalam organisasi tersebut, yang terwujud melalui sikap, perilaku dan perbuatan yang baik sehingga tercipta keteraturan, keharmonisan, tidak ada perselisihan, serta keadaan-keadaan baik lainnya.

Menurut Mangkunegara (2004:129) bahwa ada dua bentuk disiplin kerja yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

- a. *Disiplin Preventif* adalah suatu tindakan yang dilakukan untuk mendorong karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga tidak terjadi pelanggaran. Tujuannya adalah untuk mendorong karyawan untuk berdisiplin diri.
- b. *Disiplin Korektif* adalah suatu tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan. Tindakan ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan dimasa akan datang, akan sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan. Pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai peraturan yang berlaku. Tujuannya adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran yang melanggar.

Pada dasarnya, tujuannya semua disiplin adalah agar seseorang dapat bertingkah laku sesuai dengan apa yang disetujui oleh perusahaan. Dengan kata lain, agar seseorang dapat melakukan penyesuaian sosial dengan baik.

Namun demikian, ketika bekerja, seorang karyawan dapat menampilkan perilaku yang tidak disiplin. Gibson dkk. (1988:98) mengemukakan beberapa perilaku karyawan tidak disiplin yang dapat dihukum adalah keabsenan, kelambatan, meninggalkan tempat kerja, mencuri, tidur ketika bekerja, berkelahi, mengancam pimpinan, mengulangi prestasi buruk, melanggar aturan dan kebijaksanaan keselamatan kerja, pembangkangan perintah,

memperlakukan pelanggaran secara tidak wajar, memperlambat pekerjaan, menolak kerja sama dengan rekan, menolak kerja lembur, memiliki dan menggunakan obat-obatan ketika bekerja, merusak peralatan, menggunakan bahasa atau kata-kata kotor, pemogooan secara ilegal.

2. Indikator-Indikator Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2003:194) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya perilaku disiplin kerja, yaitu: tujuan pekerjaan dan kemampuan pekerjaan, teladan pemimpin, kesejahteraan, keadilan, pengawasan melekat (waskat), sanksi hukum, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Sedangkan menurut Soeprihanto (2000:19) indikator disiplin kerja adalah beban kerja, yaitu jumlah jam kerja orang yang dipergunakan/dibutuhkan untuk menghasilkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu.

- a. Tingkat absensi / kehadiran
- b. Desakan waktu
- c. Pekerjaan itu sendiri
- d. Kehilangan kepercayaan diri
- e. Umpan balik yang tidak memadai
- f. Kualitas penyediaan yang jelek
- g. perasaan diperbudak pekerjaan

D. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Pencapaian tujuan perusahaan antara lain dipengaruhi oleh tingkat produktivitas setiap bidang dalam perusahaan. Dalam melaksanakan setiap

kegiatan peran manusia sangat dominan, dimana peningkatan produktivitas tidak dapat dilaksanakan. Menurut J. Rafianto, dalam bukunya “ produktivitas dan pengukurannya ” (1998 : 16) menyatakan bahwa :

Produktivitas adalah keluaran fisik perunit dari usaha produktif.

- a. Produktivitas adalah tingkat keefektifan dari manajemen industri di dalam penggunaan fasilitas-fasilitas untuk produksi.
- b. Produktivitas adalah pengukuran seberapa baik sumberdaya digunakan bersama didalam organisasi untuk menyelesaikan suatu kumpulan hasil-hasil.
- c. Produktivitas adalah mencapai tingkat dengan pemakaian dari sumberdaya yang minim.

Selanjutnya Mochdarsyah Sinungan dalam bukunya “ manajemen sumberdaya manusia ” , (1998 : 20) menyatakan bahwa produktivitas didefenisikan sebagai perbandingan antara totalitas masukan (input) selama periode tersebut.

Defenisi yang di kemukakan oleh Mochdarsyah di atas memasukan semua pemakaian faktor-faktor produktivitas selama proses produksi hingga selesainya. Faktor-faktor produksi yang dimaksudkan itu terdiri dari tanah, bangunan, perlatan, dan tenaga kerja.

Dalam penjelasan tentang produktivitas, muncul berbagai situasi yang melandasi munculnya defenisi-defenisi tersebut sehingga belum ditemukan kesepakatan dari para ahli sarjana.

Produktivitas adalah merupakan daya produksi yang dinyatakan sebagai perbandingan antara keluaran dan masukan atau rasio antara hasil kegiatan (output) dengan segala pengorbanan (input) untuk mewujudkan hasil suatu barang atau jasa.

Produktivitas tenaga kerja secara spesifik menurut Kusriyanto (1993:89) adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja, persatuan waktu lazimnya jam/orang. Seorang tenaga kerja dinilai produktif jika mampu menghasilkan produk yang lebih besar dari tenaga kerja lain untuk satuan waktu yang sama. Seorang tenaga kerja harus mempunyai tingkat produktivitas tinggi jika ia ingin menghasilkan produk lebih dari standar yang ditentukan dalam satuan waktu yang sama.

Produktivitas menurut Simanjuntak (1986:45) mengandung beberapa pengertian, menurut pengertian filosofis yaitu pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan, sedangkan menurut pengertian kerja yaitu perbandingan antar hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan per satuan waktu. Seorang tenaga kerja dinilai produktif jika mampu menghasilkan produk yang lebih besar dari tenaga kerja lain untuk satuan waktu yang sama.

Sedangkan Sinungan (2000:17), produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.

Dari defenisi yang dikemukakan dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan seperangkat sumber-sumber daya untuk menghasilkan sesuatu (*output*) sebesar-besarnya dan mengorbankan (*input*) yang digunakan sekecil-kecilnya.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan (1997), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah :

- a. Pekerjaan yang menimbulkan tantangan, kreativitas dan minat pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya akan menimbulkan minat dan kreativitas serta membuat mereka merasa tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan hasil yang optimal.
- b. Partisipasi pada keputusan yang mempengaruhi pekerjaan adanya partisipasi dari karyawan pada keputusan yang mempengaruhi pekerjaan akan membuat mereka merasa dihargai dan juga membuat mereka lebih bertanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan.
- c. Kompensasi yang berkaitan dengan penampilan kerja kompensasi yang diberikan oleh perusahaan mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap moral dan disiplin kerja pada diri karyawan. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi manapun sebaiknya menetapkan kompensasi yang seimbang dengan beban kerja yang diberikan sehingga tujuan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dapat tercapai.

- d. Penyederhanaan jalur komunikasi, komunikasi yang baik adalah kunci utama keberhasilan perusahaan. Komunikasi akan membantu memupuk semangat kelompok kerja di antara para karyawan. Komunikasi adalah suatu kerangka yang menyatukan organisasi bersama-sama, lebih dari sekedar kata-kata yang diucapkan atau dituliskan.
- e. Supervisor yang berkompeten, pengetahuan tentang prinsip dasar manajemen (perencanaan, pengarahan, pengkoordinasian, tindak lanjut dan komunikasi) adalah penting sekali bagi seorang supervisor. Supervisor harus mampu membantu manajemen untuk membuat para karyawan mengerti bahwa keberhasilan perusahaan tergantung dari sumbangan mereka.
- f. Pengakuan terhadap pencapaian, adanya pengakuan terhadap pencapaian kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan akan membangkitkan semangat kerja serta memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik lagi.
- g. Kesempatan pengembangan diri, Bagi banyak orang, peluang untuk menghadapi pekerjaan yang lebih memberikan tantangan sangatlah menarik. Kesempatan untuk mendapatkan promosi sering berperan sebagai motivator penting. Dalam promosi akan terjadi proses perubahan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan yang lain dalam tingkat wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi daripada tingkat wewenang dan tanggung jawab yang telah dibebankan pada waktu sebelumnya.

- h. Kesempatan dan penguasaan unit kerja, penguasaan unit kerja dapat dicapai melalui program pendidikan dan latihan yang diselenggarakan oleh perusahaan yang diselenggarakan untuk memperoleh nilai tambah tenaga kerja yang bersangkutan, terutama yang berhubungan dengan meningkatnya dan berkembangnya pengetahuan, sikap dan keterampilan tenaga kerja yang bersangkutan. Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap para tenaga kerja, sehingga mereka dapat lebih baik menyesuaikan dengan lingkungan kerja mereka. Pendidikan berhubungan dengan menambah pengetahuan umum dan pengertian tentang seluruh lingkungan kerja. Sedangkan latihan merupakan pendidikan dalam arti yang agak sempit, terutama dengan instruksi, tugas khusus dan disiplin. Latihan adalah merupakan suatu proses aplikasi, terutama terhadap peningkatan kecakapan, dan karena itu diperlukan untuk mempelajari bagaimana caranya melaksanakan tugas dan pekerjaan tertentu.
- i. Gaya organisasi yang fleksibel, organisasi saat ini harus dapat mengikuti perkembangan dan perubahan lingkungan. Dengan ditunjang oleh gaya organisasi yang fleksibel diharapkan perusahaan mampu mencapai hasil yang optimal dan menciptakan produktivitas kerja.
3. Usaha-Usaha Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja

Menurut Anthony et al. (1999 dalam Yuliana 2004:34) secara umum peningkatan produktivitas suatu perusahaan dapat dicapai dengan beberapa cara, yaitu :

a. *Organizational Restructuring* (Restrukturisasi Organisasi).

Banyak perusahaan yang melakukan restrukturisasi organisasi untuk mencapai peningkatan produktivitas. Restrukturisasi organisasi dapat dilakukan melalui beberapa cara yaitu *downsizing*, *merger* dan akuisisi, *joint ventures* dan globalisasi.

b. *Individual Approach* (Pendekatan Individu).

Dua komponen pokok yang mempengaruhi apakah seorang karyawan produktif atau tidak adalah kemampuan dan perilaku dari karyawan tersebut.

Kemampuan adalah bagaimana seseorang mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kemampuan seorang karyawan dipengaruhi oleh program pendidikan dan latihan, keterampilan yang dimiliki serta peralatan kerja yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan. Perilaku adalah berkaitan dengan bagaimana seseorang bekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Perilaku seseorang dipengaruhi oleh motivasi dan kepuasan kerja Organisasi yang menyediakan program pendidikan dan latihan akan memiliki karyawan yang berkemampuan tinggi. Sementara organisasi yang memperhatikan sumberdaya manusianya serta memiliki kebijakan yang baik mengenai hal tersebut akan memiliki karyawan yang berperilaku positif terhadap pekerjaan dan perusahaan.

c. *Leadership* (Kepemimpinan).

Seorang atasan yang memiliki kemampuan *leadership* yang kuat mampu mendorong bawahannya untuk bekerja lebih produktif. Ia harus mampu menerjemahkan misi dan visi perusahaan sehingga dapat dimengerti oleh para bawahannya. Ia juga harus mampu menciptakan kondisi kerja yang memuaskan bagi para karyawan sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih efektif dan efisien.

d. *Employee Involvement* (Keterlibatan Karyawan).

Keterlibatan karyawan dapat diartikan sebagai suatu strategi yang digunakan perusahaan untuk membuat para karyawan lebih bertanggungjawab pada pekerjaannya dengan mengikutsertakan mereka dalam proses pembuatan keputusan perusahaan.

e. *Total Quality Management*

Total Quality Management adalah suatu sistem manajemen yang melibatkan seluruh manajer dan karyawan dengan menggunakan metode kuantitatif untuk terus menerus meningkatkan serta memperbaiki proses organisasi. *Total Quality Management* bertujuan untuk mencapai tingkat kepuasan pelanggan tertinggi.

Sementara itu, menurut Daughtrey dan Ricks (1989 dalam Yuliana 2004:39) untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara khusus dapat digunakan beberapa pendekatan, yaitu :

- a) *Quality Circles* adalah sebuah kelompok kecil dari para karyawan yang bertemu secara tetap dengan sukarela, biasanya bersama dengan supervisor

mereka, untuk mengidentifikasi dan memecahkan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.

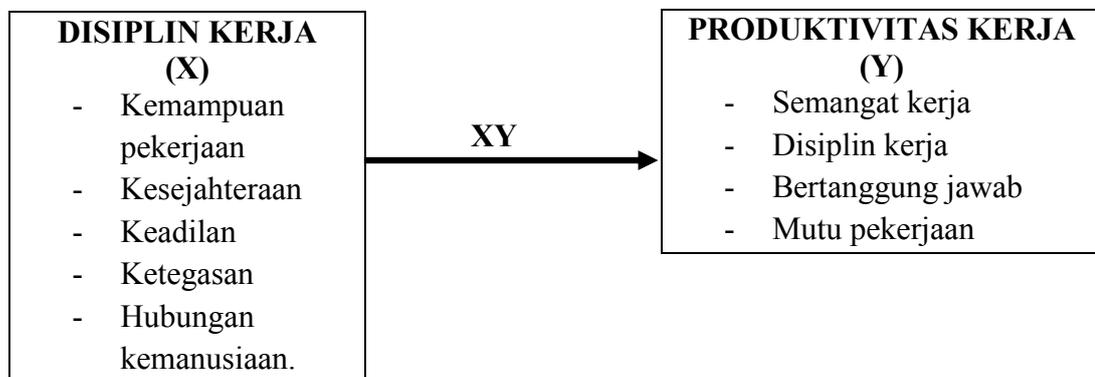
- b) *Job Rotation* adalah sebuah sistem dimana para karyawan dipindahkan dari bagiannya ke bagian lain secara sistematis. Pekerjaan pada bagian produksi biasanya sangat membosankan, apalagi jika telah bekerja dalam jangka waktu yang lama. Memindahkan karyawan dari suatu bagian ke bagian lain yang masih berhubungan akan mengurangi rasa bosan tersebut dan juga akan membuat para karyawan memahami seluruh proses kerja.
- c) *Job Design* dan *Redisgn* adalah untuk meningkatkan produktivitas, usaha lain yang dapat dilakukan adalah mendisain ulang suatu pekerjaan. Salah satu metode yang sering digunakan adalah *job enlargement*, yaitu menambah jumlah tugas yang ada pada suatu pekerjaan. Metode lain yang juga dapat digunakan adalah *job enrichment*, yaitu memperbesar otonomi, tanggung jawab serta pengawasan pada suatu pekerjaan.
- d) *Positive Reinforcement* dapat diartikan sebagai pemberian *reward*, seperti memberikan pujian, bonus dan pengakuan atau penghargaan dengan tujuan untuk menjaga motivasi karyawan agar tetap bekerja dengan baik.

Selain pendekatan yang telah diuraikan di atas, ada beberapa pendekatan lain yang dapat dilakukan seperti program pembagian keuntungan (*gain sharing*) serta program pelatihan dan pengembangan (*training and development*) sering digunakan oleh perusahaan dalam usahanya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

E. Kerangka Pikir

Bagi sebuah perusahaan, produktivitas yang tinggi adalah tujuan yang ingin dicapai. Pencapaian produktivitas kerja karyawan tersebut tentunya akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi tersebut diantaranya adalah disiplin kerja yang tinggi. Disiplin merupakan faktor yang penting dalam suatu organisasi/ perusahaan.

Berdasarkan latar belakang dan pustaka, maka kerangka pikirnya yaitu :



F. Hipotesis

Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. dari kerangka pikir diatas maka hipotesisnya adalah : Diduga bahwa, “disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank BRI (Persero) KCP Campalagian Polewali Mandar.”

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Lokasi yang di jadikan objek Penelitian adalah PT. Bank BRI (Persero) KCP Campalagian Polewali Mandar. Sedangkan waktu yang akan digunakan selama penelitian kurang lebih 2 (dua) bulan lamanya yaitu bulan maret-april 2017.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bank BRI (Persero) Campalagian Polewali Mandar sebanyak 38 orang.

2. Sampel

Sampel dalam penulisan ini adalah seluruh pegawai PT. Bank BRI (Persero) KCP Campalagian Polewali Mandar. Populasi berjumlah 38 orang, jumlah sampel yang akan di ambil adalah 38 orang.

C. Teknik Pengumpulan Data

Upaya pengumpulan data yang mendukung penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa teknik yaitu :

- a. Observasi, dilakukan dengan maksud untuk mengadakan pengamatan secara langsung mengenai objek yang diteliti pada PT. Bank BRI (Persero) KCP Campalagian Polewali Mandar.

- b. Kuesioner, berupa data pertanyaan tertulis yang telah dirancang oleh peneliti kemudian diberikan kepada responden yang masuk dalam sample untuk dijawab sesuai dengan keperluan penelitian.
- c. Wawancara, berupa tanya jawab untuk menambah data dan memperkuat data yang diperoleh melalui kuesioner.
- d. Dokumentasi, pengumpulan data berupa pengumpulan arsip atau data-data lainnya yang dibutuhkan dalam analisis.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

- a) Data Kualitatif, yaitu data berupa penulisan fakta-fakta yang diperoleh dalam bentuk daftar/tabel dan presentase.
- b) Data Kuantitatif, yaitu data berupa penulisan fakta-fakta dengan berbagai perhitungan dengan beberapa rumus.

2. Sumber Data

- a) Data primer, yaitu data yang diperoleh dengan menggunakan instrumen yang terdiri atas kuesioner tentang pelaksanaan penelitian pada karyawan PT. Bank BRI (Persero) KCP Campalagian Polewali Mandar.
- b) Data sekunder, yaitu data dikumpulkan berdasarkan hasil referensi dan beberapa rujukan teoritis yang relevan dengan masalah penelitian.

E. Variabel dan Defenisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah obyek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

a. Variabel bebas

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini yaitu Disiplin kerja Menurut Hasibuan (2003:194) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya perilaku disiplin kerja, yaitu:

- a) Kemampuan pekerjaan
- b) Kesejahteraan
- c) Keadilan
- d) sanksi hukum
- e) hubungan kemanusiaan.

b. Variabel terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini yaitu Produktivitas kerja karyawan. Indikator dari Produktivitas Kerja yaitu :

- a. Semangat kerja
- b. Disiplin kerja
- c. Bertanggung jawab
- d. Mutu pekerjaan

2. Defenisi operasional Variabel

Operasional variabel adalah penarikan batasan yang lebih menjelaskan ciri-ciri spesifik yang substantive dari suatu konsep. Tujuan dari operasional variabel yaitu agar peneliti dapat mencapai suatu alat yang sesuai dengan hakikat variabel yang sudah didefenisikan konsepnya, maka peneliti harus memasukkan proses atau operasionalnya alat ukur yang akan digunakan untuk kuantifikasi gejala atau variabel yang ditelitinya. Adapun defenisi operasional variabel dalam penelitian ini yaitu :

- a. Disiplin kerja adalah ketaatan setiap anggota organisasi terhadap semua aturan yang berlaku di dalam organisasi tersebut, yang terwujud melalui sikap, perilaku dan perbuatan yang baik sehingga tercipta keteraturan, keharmonisan, tidak ada perselisihan, serta keadaan keadaan baik lainnya.
- b. Produktivitas kerja karyawan adalah merupakan daya produksi yang dinyatakan sebagai perbandingan antara keluaran dan masukan atau rasio antara hasil kegiatan (output) dengan segala pengorbanan (input) untuk mewujudkan hasil suatu barang.

F. Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif Presentase

Analisis deskriptif presentase digunakan untuk mendeskripsikan data yang ada pada penelitian ini yang terdiri Disiplin Kerja (X) dan Produktivitas Kerja (Y). Langkah-langkah yang ditempuh dalam penggunaan teknis analisis ini yaitu :

- a) Membuat tabel distribusi jawaban angket X dan Y.

- b) Menentukan skor jawaban responden dengan ketentuan skor yang telah diterapkan.
- c) Menjumlahkan skor jawaban yang diperoleh dari tiap responden.
- d) Memasukkan skor tersebut ke dalam rumus sebagai berikut :

$$DP = \frac{n}{N} \times 100 \%$$

Keterangan :

DP : Deskriptif presentase (%)

n : jumlah nilai yang diperoleh

N : jumlah nilai ideal

Untuk penskoran dari tiap jawaban yang diberikan oleh responden, peneliti menentukan sebagai berikut :

- (a) Untuk jawaban sangat setuju responden diberi skor 5
- (b) Untuk jawaban setuju responden diberi skor 4
- (c) Untuk jawaban kurang setuju responden diberi skor 3
- (d) Untuk jawaban tidak setuju responden diberi skor 2
- (e) Untuk jawaban sangat tidak setuju responden diberi skor 1

2. Analisis Regresi Sederhana

Analisis yang digunakan yaitu analisis Regresi Sederhana. Dalam analisis regresi sederhana, pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dibuat persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

X : Disiplin Kerja

Y : Produktivitas Kerja

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

3. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Yaitu terjadi apabila nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel independent banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependent. (Ghozali, 2006)

b. Uji F

Uji F dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikan yang ditetapkan untuk penelitian dengan probability value dari hasil penelitian. (Ghozali, 2006).

c. Uji T

Pengujian ini dilakukan untuk menentukan apakah dua sampel tidak berhubungan, memiliki rata-rata yang berbeda. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan antara dua nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel. (Ghozali, 2006).

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN

A. Sejarah Singkat Bank Rakyat Indonesia

BRI adalah salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia. Pada awalnya BRI didirikan di Purwokerto, Jawa Tengah oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja dengan nama Hulp- en Spaarbank der Inlandsche Bestuurs Ambtenaren atau Bank Bantuan dan Simpanan Milik Kaum Priyayi yang berkebangsaan Indonesia (pribumi).

Berdiri tanggal 16 Desember 1895, yang kemudian dijadikan sebagai hari kelahiran BRI. Pada periode setelah kemerdekaan RI, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 1 tahun 1946 Pasal 1 disebutkan bahwa BRI adalah sebagai Bank Pemerintah pertama di Republik Indonesia. Dalam masa perang mempertahankan kemerdekaan pada tahun 1948, kegiatan BRI sempat terhenti untuk sementara waktu dan baru mulai aktif kembali setelah perjanjian Renville pada tahun 1949 dengan berubah nama menjadi Bank Rakyat Indonesia Serikat. Pada waktu itu melalui PERPU No. 41 tahun 1960 dibentuklah Bank Koperasi Tani dan Nelayan (BKTN) yang merupakan peleburan dari BRI, Bank Tani Nelayan dan Nederlandsche Maatschappij (NHM). Kemudian berdasarkan Penetapan Presiden (Penpres) No. 9 tahun 1965, BKTN diintegrasikan ke dalam Bank Indonesia dengan nama Bank Indonesia Urusan Koperasi Tani dan Nelayan.

Setelah berjalan selama satu bulan, keluar Penpres No. 17 tahun 1965 tentang pembentukan bank tunggal dengan nama Bank Negara Indonesia.

Dalam ketentuan baru itu, Bank Indonesia urusan Koperasi, Tani dan Nelayan (eks BKTN) diintegrasikan dengan nama Bank Negara Indonesia unit II bidang Rural, sedangkan NHM menjadi Bank Negara Indonesia unit II bidang Ekspor Impor (Exim).

Berdasarkan Undang-Undang No. 14 tahun 1967 tentang Undang-undang Pokok Perbankan dan Undang-undang No. 13 tahun 1968 tentang Undang-undang Bank Sentral, yang intinya mengembalikan fungsi Bank Indonesia sebagai Bank Sentral dan Bank Negara Indonesia Unit II Bidang Rular dan Ekspor Impor dipisahkan masing-masing menjadi dua Bank yaitu Bank Rakyat Indonesia dan Bank Ekspor Impor Indonesia. Selanjutnya berdasarkan Undang-undang No. 21 tahun 1968 menetapkan kembali tugas-tugas pokok BRI sebagai bank umum.

Sejak 1 Agustus 1992 berdasarkan Undang-Undang Perbankan No. 7 tahun 1992 dan Peraturan Pemerintah RI No. 21 tahun 1992 status BRI berubah menjadi perseroan terbatas. Sampai sekarang PT. BRI (Persero) yang didirikan sejak tahun 1895 tetap konsisten memfokuskan pada pelayanan kepada masyarakat kecil, diantaranya dengan memberikan fasilitas kredit kepada golongan pengusaha kecil. Hal ini antara lain tercermin pada perkembangan penyaluran KUK (Kredit Usaha Kecil) pada tahun 1994 sebesar Rp. 6.419,8 milyar yang meningkat menjadi Rp. 8.231,1 milyar pada tahun 1995 dan pada tahun 1999 sampai dengan bulan September sebesar Rp. 20.466 milyar.

Kemudian PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk pada 10 Nopember 2003 lalu, mencatat sejarah dengan melakukan pencatatan perdana sahamnya di Bursa Efek Jakarta (BEJ) dan Bursa Efek Surabaya (BES). Bank BRI secara resmi tercatat sebagai emiten di BEJ dan BES dengan nama saham BBRI. Selain melakukan pencatatan saham perdana di BEJ dan BES, Bank BRI juga melakukan refund, distribusi surat konfirmasi penjatahan kepada investor, distribusi saham secara elektronik serta melakukan pembayaran kepada pemerintah dan emiten.

Pemerintah selaku pemilik saham tunggal BRI melepas sampai 30 persen sahamnya di BRI kepada publik melalui pasar modal. Seiring dengan perkembangan dunia perbankan yang semakin pesat maka sampai saat ini Bank Rakyat Indonesia mempunyai unit kerja yang berjumlah 4.447 buah, yang terdiri dari 1 Kantor Pusat BRI, 12 Kantor Wilayah, 12 Kantor Inspeksi /SPI, 170 Kantor Cabang (dalam negeri), 145 Kantor Cabang Pembantu, 1 Kantor Cabang Khusus, 1 New York Agency, 1 Caymand Island Agency, 1 Kantor Perwakilan Hongkong, 40 Kantor Kas Bayar, 6 Kantor Mobil Bank, 193 P.POINT, 3.705 BRI UNIT dan 357 Pos Pelayanan Desa.

B. Visi-Misi Bank Rakyat Indonesia (BRI)

1. Visi

Visi BRI adalah menjadi bank komersial terkemuka yang selalu mengutamakan kepuasan nasabah.

2. Misi

- a. Melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan kepada usaha mikro, kecil dan menengah untuk menunjang perkembangan ekonomi masyarakat;
- b. Memberikan pelayanan prima kepada semua nasabah melalui jaringan kerja yang tersebar luas dan didukung oleh sumber daya manusia yang profesional dengan melaksanakan Good Corporate Governance;
- c. Memberikan keuntungan dan manfaat optimal kepada pihak-pihak yang berkepentingan

BAB V
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

Berikut ini akan digambarkan atau dideskripsikan dari data masing-masing informasi mengenai identitas diri responden mulai jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan yang akan menampilkan karakteristik sampel yang digunakan dalam penelitian.

a. Dekripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin yaitu menguraikan atau menggambarkan jenis kelamin. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu laki-laki dan perempuan. Adapun deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat di tabel berikut :

Tabel 1.1
Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1	Laki-Laki	23	60,53 %
2	Perempuan	15	39,47 %
Jumlah Responden		38	100 %

Sumber : Data Primer 2016

Dilihat Tabel 1.1 deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin adalah laki-laki sebanyak 23 orang dengan presentase 60,53%, sedangkan perempuan sebanyak 15 orang dengan presentase 39,47%. Sehingga dapat dijelaskan bahwa pada PT. Bank BRI (Persero) KCP Campalagian Polewali Mandar volume karyawan laki-laki lebih banyak dari perempuan.

b. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi profil responden menurut usia bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan identitas responden berdasarkan usia atau umur responden yang dijadikan sampel penelitian. Oleh karena itu deskripsi profil responden berdasarkan usia atau umur dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.2
Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1	20 – 30 tahun	28	73,68 %
2	31 – 40 tahun	6	15,79 %
3	41 – 50 tahun	4	10,53 %
Jumlah Responden		38	100 %

Sumber : Data Primer 2016

Dari Tabel 1.2 mengenai deskripsi profil responden berdasarkan usia ternyata lebih banyak didominasi oleh responden yang berusia antara 21 – 30 tahun yaitu sebanyak 28 orang dengan presentase 73,68%, usia responden 31 – 40

tahun sebanyak 6 orang dengan presentase 15,479%, usia responden 41 – 50 tahun sebanyak 4 orang dengan presentase 10,53%. Sehingga dapat diartikan bahwa dengan banyaknya responden yang berusia dewasa memungkinkan memiliki semangat kerja yang tinggi dan fisik yang kuat untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.

c. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

Deskripsi profil responden berdasarkan masa kerja adalah menguraikan atau menggambarkan responden masa kerja. Oleh karena itu deskripsi profil responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.3
Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1	< 11 bulan	5	13,16 %
2	1 – 10 tahun	15	39,47 %
3	11 – 20 tahun	10	26,32 %
4	21 – 30 tahun	8	21,05 %
Jumlah Responden		38	100 %

Sumber : Data Primer 2016

Dari Tabel 1.3 deskripsi profil responden berdasarkan masa kerja yaitu masa kerja responden < 11 bulan sebanyak 5 orang dengan presentase 13,16%, masa kerja 1 – 10 tahun sebanyak 15 orang dengan presentase 39,47%, masa kerja 11 – 20 tahun sebanyak 10 orang dengan presentase 26,32%, masa kerja 21 – 30 tahun sebanyak 8 orang dengan presentase 21,05%, sehingga dapat diartikan bahwa masih banyak responden yang memiliki masa kerja kurang dari 10 tahun,

oleh karena itu perlu untuk meningkatkan Pelatihan kerja terhadap karyawan tersebut guna untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

d. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

Deskripsi profil responden berdasarkan jenjang pendidikan adalah menguraikan atau menggambarkan responden menurut jenjang pendidikan terakhir. Oleh karena itu deskripsi profil responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.4
Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1	SMA	5	13,16 %
2	D3	9	23,68 %
3	S1	18	47,37 %
4	S2	6	15,79 %
		38	100 %

Sumber : Data Primer 2016

Dari Tabel 1.4 deskripsi profil responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa responden yang memiliki jenjang pendidikan SMA sebanyak 5 orang dengan presentase 13,16%, D3 sebanyak 9 orang dengan presentase 23,68%, S1 sebanyak 18 orang dengan presentase 47,37%, sedangkan S2 sebanyak 6 orang dengan presentase 15,79%, Sehingga dapat diartikan bahwa karyawan yang jenjang pendidikannya lebih dominan pada PT. Bank BRI (Persero) KCP Campalagian Polewali Mandar adalah karyawan yang berpendidikan Sarjana (S1) sehingga memungkinkan pengetahuan karyawan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

2. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja

Variabel disiplin kerja diukur dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 5 item pernyataan dengan indikator kemampuan pekerjaan, kesejahteraan, keadilan, sanksi hukum, dan hubungan kemanusiaan. Produktivitas kerja diukur dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 5 item pernyataan dengan indikator semangat kerja, disiplin kerja, bertanggung jawab, dan mutu pekerjaan.

Tabel 1.5
Distribusi Tanggapan Responden Disiplin Kerja (X) dan Produktivitas Kerja (Y)

Item pernyataan	Alternatif jawaban responden										Jumlah	%
	5		4		3		2		1			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
X	25	73,68	8	21,05	3	7,89	1	2,63	1	2,63	38	100
Y	30	78,95	6	15,79	1	2,63	1	2,63	0	0	38	100

Sumber : Data primer 2016

Berdasarkan tabel 1.5 yaitu tanggapan responden terhadap disiplin kerja diukur dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 5 item pernyataan dengan indikator kemampuan pekerjaan, kesejahteraan, keadilan, sanksi hukum, dan hubungan kemanusiaan. Produktivitas kerja diukur dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 5 item pernyataan dengan indikator semangat kerja, disiplin kerja, bertanggung jawab, dan mutu pekerjaan maka dapat dijelaskan beberapa pendapat responden sebagai berikut :

- a. Pada variabel disiplin kerja jawaban yang paling dominan adalah sangat setuju dengan persentase sebesar 73,68 %.

- b. Pada variabel produktivitas kerja jawaban yang paling dominan yaitu sangat setuju dengan persentase sebesar 78,95 %.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian karyawan pada PT. Bank BRI (Persero) KCP Campalagian Polewali Mandar lebih cenderung ke variabel Produktivitas kerja yaitu semangat kerja, disiplin kerja, bertanggung jawab, dan mutu pekerjaan dan variabel disiplin kerja lebih cenderung ke kemampuan pekerjaan, kesejahteraan, keadilan, sanksi hukum, dan hubungan kemanusiaan.

3. Uji Validitas Product Momen dengan SPSS

Setiap penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode angket perlu dilakukan uji validitasnya. Uji validitas berguna untuk mengetahui kevalidan atau kesesuaian angket yang peneliti gunakan untuk memperoleh data dari para responden. Uji validitas product moment pearson correlation menggunakan prinsip mengkorelasikan atau menghubungkan antara masing-masing skor item dengan skor total yang diperoleh dalam penelitian.

Setiap uji dalam statistic tentu mempunyai dasar dalam pengambilan keputusan sebagai acuan untuk membuat kesimpulan, begitupula uji validitas Product Moment Pearson Corelation, dalam uji validitas ini, dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, maka angket tersebut dinyatakan valid. Sedangkan,
- b. Jika nilai r hitung lebih kecil dari nilai r tabel, maka angket tersebut dinyatakan tidak valid.

Dalam uji validitas ini jumlah sampel yang digunakan yaitu $N = 38$ pada signifikan 5 % yang dilihat melalui r tabel ditemukan nilai sebesar 0,312. Setelah diketahui angka r tabel maka selanjutnya dibandingkan dengan r hitung yang di temukan melalui hasil SPSS release 16.

Tabel 1.6
Hasil UJI VALIDITAS Variabel (X) Disiplin Kerja Melalui SPSS 16

		Correlations						
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	TX
P1	Pearson Correlation	1	-.101	.041	.144	.287	.011	.337*
	Sig. (2-tailed)		.548	.808	.388	.081	.947	.039
	N	38	38	38	38	38	38	38
P2	Pearson Correlation	-.101	1	.075	.309	.291	.392*	.604**
	Sig. (2-tailed)	.548		.657	.059	.077	.015	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38
P3	Pearson Correlation	.041	.075	1	.216	-.126	.216	.335*
	Sig. (2-tailed)	.808	.657		.192	.450	.193	.040
	N	38	38	38	38	38	38	38
P4	Pearson Correlation	.144	.309	.216	1	.393*	.543**	.826**
	Sig. (2-tailed)	.388	.059	.192		.015	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38
P5	Pearson Correlation	.287	.291	-.126	.393*	1	.152	.612**
	Sig. (2-tailed)	.081	.077	.450	.015		.362	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38
P6	Pearson Correlation	.011	.392*	.216	.543**	.152	1	.667**
	Sig. (2-tailed)	.947	.015	.193	.000	.362		.000
	N	38	38	38	38	38	38	38
TX	Pearson Correlation	.337*	.604**	.335*	.826**	.612**	.667**	1
	Sig. (2-tailed)	.039	.000	.040	.000	.000	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38

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

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

Tabel 1.7
Hasil UJI VALIDITAS Variabel (Y) Produktivitas Kerja Melalui SPSS 16

		Correlations								
		P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	TY
P7	Pearson Correlation	1	-.205	.245	.254	-.009	-.108	.079	.335*	.393*
	Sig. (2-tailed)		.216	.138	.124	.956	.519	.637	.040	.015
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
P8	Pearson Correlation	-.205	1	.419**	.277	.085	.269	.027	.282	.499**
	Sig. (2-tailed)	.216		.009	.093	.612	.102	.871	.086	.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
P9	Pearson Correlation	.245	.419**	1	.203	.187	.000	.260	.289	.606**
	Sig. (2-tailed)	.138	.009		.221	.261	1.000	.115	.079	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
P10	Pearson Correlation	.254	.277	.203	1	.247	.176	.180	.357*	.632**
	Sig. (2-tailed)	.124	.093	.221		.135	.292	.280	.028	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
P11	Pearson Correlation	-.009	.085	.187	.247	1	.209	.302	.252	.496**
	Sig. (2-tailed)	.956	.612	.261	.135		.207	.065	.127	.002
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
P12	Pearson Correlation	-.108	.269	.000	.176	.209	1	.131	.282	.451**
	Sig. (2-tailed)	.519	.102	1.000	.292	.207		.433	.086	.004
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
P13	Pearson Correlation	.079	.027	.260	.180	.302	.131	1	.205	.502**
	Sig. (2-tailed)	.637	.871	.115	.280	.065	.433		.216	.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
P14	Pearson Correlation	.335*	.282	.289	.357*	.252	.282	.205	1	.714**
	Sig. (2-tailed)	.040	.086	.079	.028	.127	.086	.216		.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
TY	Pearson Correlation	.393*	.499**	.606**	.632**	.496**	.451**	.502**	.714**	1
	Sig. (2-tailed)	.015	.001	.000	.000	.002	.004	.001	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38

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

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

Tabel 1.8
Hasil Perbandingan r_{hitung} dan r_{tabel} melalui SPSS
Variabel Disiplin Kerja (X)

Pertanyaan	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,337	0,312	Valid
2	0,604	0,312	Valid
3	0,335	0,312	Valid
4	0,826	0,312	Valid
5	0,612	0,312	Valid
6	0,667	0,312	Valid

Sumber Data : SPSS release 16

Tabel 1.9
Hasil Perbandingan r_{hitung} dan r_{tabel} melalui SPSS
Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Pertanyaan	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
7	0,393	0,312	Valid
8	0,499	0,312	Valid
9	0,606	0,312	Valid
10	0,632	0,312	Valid
11	0,496	0,312	Valid
12	0,451	0,312	Valid
13	0,502	0,312	Valid
14	0,714	0,312	Valid

Sumber Data : SPSS release 16

Dengan demikian, dari hasil tabel 1.8 variabel (X) disiplin kerja yaitu kemampuan pekerjaan, kesejahteraan, keadilan, sanksi hukum, dan hubungan kemanusiaan. Produktivitas Kerja (Y) yaitu semangat kerja, disiplin kerja, bertanggung jawab, dan mutu pekerjaan, setelah membandingkan nilai r hitung dengan r tabel diketahui bahwa semua nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, yang artinya semua item angket tersebut dinyatakan valid dan bisa dijadikan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian yang dilakukan.

4. Uji Reliabilitas dengan SPSS

Secara umum realibilitas diartikan sebagai sesuatu hal yang dapat dipercaya atau keadaan dapat dipercaya. Dalam statistik SPSS uji reliabilitas berfungsi untuk mengetahui tingkat kekonsistensian angket yang digunakan oleh peneliti sehingga angket tersebut dapat diandalkan, walaupun penelitian dilakukan berulang kali dengan angket yang sama.

Uji reliabilitas dalam hal ini mengacu pada nilai Alpha yang dihasilkan dalam output SPSS. Seperti halnya pada uji-uji statistik lainnya hasil Uji Reliabilitas Alpha Cronbach's pun berpedoman pada dasar pengambilan keputusan yang telah ditentukan.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji Realibilitas adalah jika nilai Alpha lebih besar dari r tabel maka item-item angket yang digunakan dinyatakan *reliabel* atau konsisten, sebaliknya jika nilai Alpha lebih kecil dari nilai r tabel maka item-item angket yang digunakan dinyatakan tidak *reliabel* atau tidak konsisten.

Tabel 1.10
Hasil Uji Reliabel variabel (X) Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.610	6

Tabel 1.11
Hasil Uji Reliabel variabel (X) Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.648	8

Tabel 1.12
Hasil Uji Reliabilitas Angket

No	Variabel	Cronbach alpha	r_{tabel}	Keterangan
1	X	0,610	0,60	Reliabel
2	Y	0,648	0,60	Reliabel

Sumber Data : SPSS release 16

Dari gambar output diatas, diketahui bahwa nilai Alpha variabel X yaitu disiplin kerja sebesar 0,610 dan variabel Y yaitu produktivitas kerja sebesar 0,648, kemudian nilai Alpha dibandingkan dengan r tabel dengan nilai $N = 38$ dicari pada distribusi nilai t tabel signifikan 5 % diperoleh nilai t tabel sebesar 0,60.

Maka dapat disimpulkan nilai Alpha variabel X yaitu disiplin kerja sebesar $= 0,610$ lebih besar dari nilai t tabel $= 0,60$ yang artinya item-item angket disiplin kerja dapat dikatakan *reliabel* atau terpercaya sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian sedangkan variabel Y yaitu produktivitas kerja sebesar $= 0,648$ lebih besar dari nilai t tabel $= 0,60$ yang artinya item-item angket produktivitas kerja dapat dikatakan *reliabel* atau terpercaya sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

5. Hasil Regresi Sederhana

Dari hasil analisis SPSS *release 16* dapat diinterpretasikan dengan mengkaji nilai-nilai yang penting dalam regresi linear yakni koefisien determinasi dan persamaan garis. Analisis yang digunakan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dengan menggunakan model analisis regresi sederhana yang digunakan untuk menerangkan apakah berpengaruh variabel bebas (X) yaitu disiplin kerja terhadap variabel terikat (Y) yaitu produktivitas kerja dengan cara menguji kemaknaan dari koefisien regresinya.

Tabel 1.13
Nilai Koefisien Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.284	2.786		7.639	.000
TX	.513	.116	.595	4.437	.000

a. Dependent Variable: TY

b. Sumber Data : SPSS 16

Dari tabel 1.13 diatas, maka hasil yang diperoleh dimasukkan kedalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Dimana :

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien regresi

Y = Produktivitas Kerja

X = Disiplin Kerja

Sehingga diperoleh persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 21.284 + 0,513$$

Dimana :

a = 21.284, angka tersebut menunjukkan produktivitas kerja apabila disiplin kerja berjalan dengan baik dalam perusahaan.

b = 0,513, artinya jika nilai disiplin kerja dalam perusahaan mengalami peningkatan maka nilai produktivitas kerja akan meningkat.

Hasil penelitian regresi dari tabel 1.13 menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Dari hasil perhitungan regresi sederhana tersebut diperoleh nilai signifikan disiplin kerja adalah sebesar 0,000. Nilai t digunakan untuk menguji apakah variabel *independent* berpengaruh secara

signifikan atau tidak terhadap variabel *dependent* yang akan dibahas pada bagian pengujian hipotesis. Adapun ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis dalam buku Sugiyono, 2005 apabila terjadi, jika signifikan lebih kecil atau sama dengan 0,05 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan nilai signifikannya yaitu variabel $X = 0,000$ maka disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Y yaitu produktivitas kerja.

6. Pengujian Hipotesis

Analisis data dengan menggunakan pengujian regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan tiga metode berdasarkan *koefisien determinasi*, uji F dan Uji T.

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 1.14
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.595 ^a	.354	.336	1.794

a. Predictors: (Constant), TX

b. Sumber Data : SPSS 16

Dari tabel 1.14 diatas berdasarkan ketentuan kuat tidaknya pengaruh yang dijelaskan pada bagian sebelumnya, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) Nilai R pada tabel 1.14 adalah 0,595 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dimana variabel disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 59,5 %.

b) Nilai *R square* pada tabel 1.14 adalah 0,354 yang menunjukkan bahwa variabel Y yaitu produktivitas kerja dipengaruhi kuat oleh variabel X yaitu disiplin kerja sebesar 35,4 %.

b. Uji F

Tabel 1.15
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	63.375	1	63.375	19.687	.000 ^a
	Residual	115.888	36	3.219		
	Total	179.263	37			

a. Predictors: (Constant), TX

b. Dependent Variable: TY

Berdasarkan tabel 1.15 hasil uji F untuk hipotesis “diduga bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Bank BRI (Persero) KCP Campalagian Polewali Mandar” memperoleh nilai 19.687 dan sign = 0,000. Karena nilai signifikan = 0,000 < 0,005, maka hipotesis “diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Bank BRI (Persero) KCP Campalagian Polewali Mandar” dapat diterima. Maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian hipotesis yang diajukan oleh penulis telah terbukti.

c. Uji T

Hasil uji T dapat dilihat dari output *coefficients* dari hasil regresi sederhana berikut ini :

Tabel 1.16
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.284	2.786		7.639	.000
	TX	.513	.116	.595	4.437	.000

- a. Dependent Variable: TY
b. Sumber Data : SPSS 16

Dari tabel 1.16 tersebut dapat dilihat disiplin kerja memiliki arah yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,005 dari hasil analisis SPSS release 16 nilai signifikan disiplin kerja adalah 0,000. Maka hasil pengujian hipotesis diduga bahwa “ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja” menunjukkan nilai t sebesar 4.437, dari hasil tersebut dapat disimpulkan ada pengaruh yang positif dan ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja sehingga hipotesis dapat diterima atau terbukti.

B. Pembahasan

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel terikat produktivitas kerja dan variabel bebas yaitu disiplin kerja. menurut Hasibuan (2003:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan merupakan sikap tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang

tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja diukur dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 5 item pernyataan dengan indikator kemampuan pekerjaan, kesejahteraan, keadilan, sanksi hukum, dan hubungan kemanusiaan.

Produktivitas menurut Simanjuntak (1986:45) mengandung beberapa pengertian, menurut pengertian filosofis yaitu pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan, sedangkan menurut pengertian kerja yaitu perbandingan antar hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan per satuan waktu. Seorang tenaga kerja dinilai produktif jika mampu menghasilkan produk yang lebih besar dari tenaga kerja lain untuk satuan waktu yang sama. Produktivitas kerja diukur dengan menggunakan kuesioner yang terdiri 4 item pernyataan dengan indikator semangat kerja, disiplin kerja, bertanggung jawab, dan mutu pekerjaan.

Menentukan persamaan analisis regresi sederhana terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang dimana semua angket pernyataan dari variabel X yaitu disiplin kerja dan variabel Y yaitu Produktivitas kerja dinyatakan valid setelah data yang diperoleh dan dianalisis dengan menggunakan metode SPSS. Untuk meyakinkan item-item angket disiplin kerja dan Produktivitas kerja terpercaya kembali dilakukan uji reliabilitas yang mana terbukti bahwa item-item angket variabel X disiplin kerja dan variabel Y Produktivitas kerja dikatakan reliabel karena nilai alpha lebih besar dari r_{tabel} .

Hasil regresi sederhana yang diolah dan dianalisis menggunakan metode SPSS maka diperoleh persamaannya adalah $Y = 21.284 + 0,513$, dimana angka tersebut menunjukkan $a = 21.284$, angka tersebut menunjukkan produktivitas

kerja apabila disiplin kerja berjalan dengan baik dalam perusahaan. Sedangkan, $b = 0,513$, artinya jika nilai disiplin kerja dalam perusahaan mengalami peningkatan maka nilai produktivitas kerja akan meningkat.

Sehingga dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Bank BRI (Persero) KCP Campalagian Polewali Mandar. Kemudian dari analisis yang dilakukan juga menjelaskan bahwa disiplin kerja di dalam perusahaan berpengaruh positif terhadap karyawan sudah cukup baik dimana karyawan memiliki nilai-nilai yang baik dan ketepatan waktu dalam bekerja sehingga meningkatkan mutu pekerjaan yang baik dalam perusahaan. Meningkatnya produktivitas kerja karyawan maka karyawan selalu siap dalam melaksanakan pekerjaannya, menghadapi berbagai tantangan serta dapat beradaptasi dengan tuntutan perubahan global. Karyawan yang bekerja baik maka akan meningkatkan produktivitas kinerja yang baik dalam perusahaan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, penulis dapat menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Bank BRI (Persero) KCP Campalagian Polewali Mandar. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang ditunjukkan dalam persamaan $Y = 21.284 + 0,513X$, dimana angka tersebut menunjukkan $a = 21.284$, angka tersebut menunjukkan produktivitas kerja apabila disiplin kerja berjalan dengan baik dalam perusahaan. Sedangkan, $b = 0,513$, artinya jika nilai disiplin kerja dalam perusahaan mengalami peningkatan maka nilai produktivitas kerja akan meningkat.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis sarankan kirannya PT. Bank BRI (Persero) KCP Campalagian Polewali Mandar :

1. Mempertahankan Disiplin kerja, yang telah diterapkan saat ini di PT. Bank BRI (Persero) KCP Campalagian Polewali Mandar yang dimana kinerja pegawai ini sudah sangat baik dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
2. Kepada peneliti selanjutnya yang berminat melakukan penelitian tentang disiplin kerja sebaiknya pelajari dan kenali terlebih dahulu tentang disiplin karena hal ini sangat berkaitan dengan produktivitas kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Djafar, Syamsuddin, EK, 2001, **Statistik I & II**, penerbit Yayasan Pembangunan Kawasan Timur Indonesia.
- Gomes, Cardosos, Faustino, 2003, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Andi, Yogyakarta.
- Heidjrachaman dan Suad Husnan, 1998, **Manajemen Personalia**, Edisi 4, penerbit BPFE yogyakarta
- Hasimbuan, Malayu S.P, 2002, **MSDM**, edisi revisi, Bumi Aksara Jakarta.
- Kasmir, 2002, **Manajemen Perbankan**, PT. Ghalia Indonesia, Anggota IKAPI Jakarta,
- Manulang, M, 2002, **Manajemen Personalia**, Balai Pustaka, Jakarta.
- Martoyo, Susilo. 2002. **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**. Cetakan kelima, Bina Aksara, Bandung.
- Moekijat, 1999, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, cetakan 8 penerbit CV Mandar Maju, Bandung.
- Nawawi, Handari, 2001, **Perencanaan Sumber Daya Manusia**, cetakan I, Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Nitisemito, Alex. S, 1998, **Manajemen Personalia**, edisi 1, Ghalai, Indonesia, Jakarta.
- Ravianto. J, 1998, **Poduktivitas dan Pengukurannya**, Seri Produktivitas VIII, PT. Binama Teknika, Jakarta.
- Sastrohadiwaryo, Siswanto. 2001. **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia**. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, *Melayu*. 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)**. Penerbit Bumi Karsa, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Muhaimin. 2004. **Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja Karyawan Operator Komputer Bagian Produksi pada PT. Primarindo Asia Infrastruktur Tbk di Bandung**. Vol.1 No.1 Desember 2004. Hal 1-12
- Nitisemito, Alex. 1991. **Manajemen Personalia**. Cetakan ke-8. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.

- Sekaran, Uma. 2000. *Metodelogi Penelitian*. Penerbit Salemba Empat, Yogyakarta.
- Simanjuntak, P.J. 1986. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Penerbit Lembaga Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta
- Sinungan, M. 2000. *Produktivitas “Apa dan Bagaimana”* . Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Soeprihanto, Jon. 2002. *Manajemen Personalia*. Penerbit BPFE Yogyakarta, Yogyakarta
- Yuliana. 2004. *“Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Supervisor terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Batik Keris Sukoharjo*. Vol. 1 No.1 Desember 2004. Hal 25 – 40

LAMPIRAN

Lampiran : 1

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Identitas Diri

Nama : ARHAM
Tempat Tanggal Lahir : Lampa, 07 – Oktober - 1994
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Alamat Makassar : Jln. Dg. Tata Makassar
No. Telpon/HP : 085241215415
Alamat Email : -

Riwayat Pendidikan

Pendidikan : SDN 002 Mapilli
SMP Negeri 1 Mapilli
SMK YPPP Wonomulyo

Nama Orang Tua

Bapak : Muh. Yunus
Ibu : Haeriah

Riwayat Prestasi

Prestasi Akademik : -
Prestasi Nonakademik : -

Pengalaman

Organisasi : -

Makassar, Maret 2017

Arham

Lampiran : 2

KUESIONER

Yth. Bapak/ Ibu Pegawai

PT. Bank BRI (Persero) KCP Campalagian Polewali Mandar

Di _ Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar, maka saya :

Nama : Arham
NIM : 105720378812
Jurusan : Manajemen S1

Bermaksud melakukan penelitian dengan menggali informasi dari Bapak/ Ibu. Saya mohon dengan hormat kepada Bapak/ Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner yang terlampir berikut. Kuesioner ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana pengaruh pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja pegawai Pada PT. Bank BRI (Persero) KCP Campalagian Polewali Mandar.

Kuesioner ini semata-mata untuk kepentingan studi dan sama sekali tidak ada sangkut pautnya dengan status Bapak/Ibu dalam pekerjaan. Kami akan menjaga kerahasiaan jawaban dari Bapak/Ibu.

Atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu, Saya ucapkan banyak terima kasih.

Peneliti

Arham

KUESIONER MENGENAI DATA PRIBADI

No. Responden:.....

1. Nama :
2. Jenis Kelamin* : Pria Wanita
3. Umur : Tahun
4. Pendidikan Terakhir : SLTP Diploma/Sarjana
 SLTA Lain-lain
5. Lama Bekerja* : Tahun

*Berilah tanda Check List (√) pada jawaban yang sesuai dengan Bapak/Ibu.

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Kuesioner ini terdiri dari pertanyaan dengan 5 alternatif jawaban
2. Cara mengisi jawaban dengan memberi centang (✓) pada kolom:
 - ❖ Sangat Setuju (SS)
 - ❖ Setuju (S)
 - ❖ Kurang Setuju (KS)
 - ❖ Tidak Setuju (TS)
 - ❖ Sangat Tidak Setuju (STS)
3. Apabila Bapak/Ibu merasa jawaban yang telah dipilih kurang tepat, maka dapat diperbaiki dengan memberi tanda sama dengan (=) pada jawaban yang dirasa kurang tepat tersebut, kemudian berilah tanda (✓) pada jawaban yang tepat.

Contoh:

SS	S	KS	TS	STS
⇒✓	✓			

KUESIONER

Variabel Disiplin Kerja (X)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Absensi kehadiran menurut anda sangat penting dalam penegakan disiplin kerja					
2.	Bapak/Ibu harus hadir tepat waktu di kantor setiap hari jam kerja kantor					
3.	Bapak/ibu harus melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
4.	Bapak/Ibu bersedia kena sanksi sesuai dengan peraturan jika melanggar peraturan tersebut					
5.	Jarak tempat tinggal dan tempat kerja tidak mempengaruhi ketepatan waktu saya					
6.	Saya secara rutin mendapatkan arahan dan saran dari pemimpin					

Sumber : Data Primer 2017

Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
7.	Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya					
8.	Saya melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh karena pekerjaan ini penting bagi saya dan instansi terkait					
9.	Kejujuran dan ketepatan kerja pegawai sangat di utamakan dan mendapat perhatian dari pemimpin					
10.	Komitmen saya terhadap instansi akan tetap loyal setelah saya mendapatkan pendidikan dan pelatihan dari instansi tempat saya bekerja					
11.	Saya sadar akan tugas dan tanggap dalam memberikan solusi terhadap permasalahan diperusahaan					
12.	Saya menyukai pekerjaan yang menuntut pemikiran dan tantangan ini					
13.	Saya merasa puas dengan fasilitas yang diberikan perusahaan					
14.	Saya selalu bersedia datang ke tempat kerja tepat pada waktunya					

Sumber : Data Primer 2017

Lampiran : 3

Hasil Tabulasi Data Kuesioner Variabel X dan Y

NO	Disiplin Kerja (X) Jawaban Pernyataan							Produktivitas Kerja (Y) Jawaban Pernyataan								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	∑	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	∑
1	5	4	4	3	5	4	25	4	5	5	5	5	5	5	5	39
2	5	4	4	5	5	4	27	5	4	5	5	4	4	5	5	37
3	4	5	4	4	4	5	26	4	4	4	5	4	4	4	5	34
4	4	4	5	4	4	4	25	4	4	5	4	4	4	4	4	33
5	5	5	3	4	5	4	26	3	5	5	4	5	5	4	5	36
6	5	5	4	5	5	4	28	5	4	5	5	4	5	4	5	37
7	4	3	4	4	2	4	21	4	4	4	5	4	4	4	4	33
8	5	4	4	3	4	4	24	4	4	4	5	4	4	4	4	33
9	5	4	4	4	4	3	24	5	4	5	4	4	4	4	5	35
10	4	4	5	5	5	4	27	3	5	5	5	4	4	5	4	35
11	4	5	5	5	5	5	29	5	4	4	5	5	5	5	5	38
12	5	5	4	4	5	4	27	5	4	5	5	4	4	5	5	37
13	4	4	4	2	4	4	22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	4	5	5	4	3	4	25	3	5	4	4	4	5	4	5	34
15	4	4	4	2	4	3	21	4	4	4	4	3	4	3	4	30
16	4	4	4	2	3	3	20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	4	4	3	2	4	3	20	4	4	4	3	4	4	4	3	30
18	4	3	4	2	4	3	20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
19	4	4	4	2	4	3	21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
20	5	4	5	4	4	4	26	4	4	4	4	3	5	4	4	32
21	5	4	5	4	3	4	25	4	3	4	4	5	4	4	4	32
22	5	4	5	3	4	3	24	4	4	5	4	4	4	4	5	34
23	4	4	3	4	4	4	23	4	4	5	4	4	4	5	4	34
24	4	5	4	4	5	3	25	4	3	4	4	4	4	4	4	31

Lampiran : 4

CORRELATIONS

/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 TX

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Correlations						
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	TX
P1	Pearson Correlation	1	-.101	.041	.144	.287	.011	.337*
	Sig. (2-tailed)		.548	.808	.388	.081	.947	.039
	N	38	38	38	38	38	38	38
P2	Pearson Correlation	-.101	1	.075	.309	.291	.392*	.604**
	Sig. (2-tailed)	.548		.657	.059	.077	.015	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38
P3	Pearson Correlation	.041	.075	1	.216	-.126	.216	.335*
	Sig. (2-tailed)	.808	.657		.192	.450	.193	.040
	N	38	38	38	38	38	38	38
P4	Pearson Correlation	.144	.309	.216	1	.393*	.543**	.826**
	Sig. (2-tailed)	.388	.059	.192		.015	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38
P5	Pearson Correlation	.287	.291	-.126	.393*	1	.152	.612**
	Sig. (2-tailed)	.081	.077	.450	.015		.362	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38
P6	Pearson Correlation	.011	.392*	.216	.543**	.152	1	.667**
	Sig. (2-tailed)	.947	.015	.193	.000	.362		.000
	N	38	38	38	38	38	38	38
TX	Pearson Correlation	.337*	.604**	.335*	.826**	.612**	.667**	1
	Sig. (2-tailed)	.039	.000	.040	.000	.000	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38

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

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

CORRELATIONS

/VARIABLES=P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 TY
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Correlations

		P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	TY
P7	Pearson Correlation	1	-.205	.245	.254	-.009	-.108	.079	.335*	.393*
	Sig. (2-tailed)		.216	.138	.124	.956	.519	.637	.040	.015
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
P8	Pearson Correlation	-.205	1	.419**	.277	.085	.269	.027	.282	.499**
	Sig. (2-tailed)	.216		.009	.093	.612	.102	.871	.086	.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
P9	Pearson Correlation	.245	.419**	1	.203	.187	.000	.260	.289	.606**
	Sig. (2-tailed)	.138	.009		.221	.261	1.000	.115	.079	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
P10	Pearson Correlation	.254	.277	.203	1	.247	.176	.180	.357*	.632**
	Sig. (2-tailed)	.124	.093	.221		.135	.292	.280	.028	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
P11	Pearson Correlation	-.009	.085	.187	.247	1	.209	.302	.252	.496**
	Sig. (2-tailed)	.956	.612	.261	.135		.207	.065	.127	.002
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
P12	Pearson Correlation	-.108	.269	.000	.176	.209	1	.131	.282	.451**
	Sig. (2-tailed)	.519	.102	1.000	.292	.207		.433	.086	.004
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
P13	Pearson Correlation	.079	.027	.260	.180	.302	.131	1	.205	.502**
	Sig. (2-tailed)	.637	.871	.115	.280	.065	.433		.216	.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
P14	Pearson Correlation	.335*	.282	.289	.357*	.252	.282	.205	1	.714**
	Sig. (2-tailed)	.040	.086	.079	.028	.127	.086	.216		.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
TY	Pearson Correlation	.393*	.499**	.606**	.632**	.496**	.451**	.502**	.714**	1
	Sig. (2-tailed)	.015	.001	.000	.000	.002	.004	.001	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38

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

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

Lampiran : 5

RELIABILITY
 /VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	38	79.2
	Excluded ^a	10	20.8
	Total	48	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.610	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	19.58	5.872	.129	.632
P2	20.00	4.703	.348	.564
P3	19.87	5.901	.143	.627
P4	20.32	3.141	.585	.434
P5	19.79	4.765	.381	.550
P6	20.32	4.871	.507	.515

RELIABILITY
 /VARIABLES=P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA

 /SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	38	79.2
	Excluded ^a	10	20.8
	Total	48	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.648	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P7	29.55	4.200	.156	.666
P8	29.47	3.986	.295	.628
P9	29.08	3.750	.427	.593
P10	29.26	3.659	.453	.585
P11	29.50	4.095	.328	.621
P12	29.47	4.094	.239	.642
P13	29.39	3.975	.297	.627
P14	29.32	3.411	.550	.554

Lampiran : 6

REGRESSION
 /MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
 /NOORIGIN
 /DEPENDENT TY
 /METHOD=ENTER TX.

Regression**Variables Entered/Removed^b**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TX ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: TY

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.595 ^a	.354	.336	1.794

a. Predictors: (Constant), TX

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	63.375	1	63.375	19.687	.000 ^a
	Residual	115.888	36	3.219		
	Total	179.263	37			

a. Predictors: (Constant), TX

b. Dependent Variable: TY

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.284	2.786		7.639	.000
	TX	.513	.116	.595	4.437	.000

a. Dependent Variable: TY

Lampiran : 7

Tabel r Pada Sign 5% (0,05)

N	r	N	r	N	r	N	r	N	r	N	r
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126