

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. ABDI JASA
DEVELOPER PALU SULAWESI TENGAH**

SKRIPSI



PRAMITA INDRA SARI

105721121619

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR**

2023

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT ABDI JASA DEVELOPER
PALU SULAWESI TENGAH**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

**PRAMITA INDRA SARI
NIM:105721121619**

***Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar***

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2023**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Keberhasilan adalah sebuah proses, peluh keringatmu adalah penyedapnya, tetesan air matamu adalah pewarnanya, do'amu dan do'a orang-orang sekitarmu adalah bara api yang mematangkannya, kegagalan disetiap langkahmu adalah pengawetnya, maka dari itu bersabarlah Allah selalu menyertai orang-orang yang penuh kesabaran dalam proses menuju keberhasilan sesungguhnya kesabaran akan membuatmu mengerti bagaimana cara mensyukuri arti sebuah keberhasilan.

PERSEMBAHAN

**Puji syukur Allah SWT atas Ridho-nya serta karunianya
Sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik.**

Skripsi ini ku persembahkan untuk kedua orang tuaku tercinta yang telah memberikan segalanya untukku, berkorban, dan mendidikku dengan penuh kasih sayang sehingga saya bisa sampai di titik ini

Terima kasih untuk cinta kasih serta doa tulus yang selalu mengiringi langkahku.



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972Makassar



HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Abdi Jasa Developer Palu Sulawesi Tengah

Nama Mahasiswa : Pramita Indra Sari

No. Stambuk/ NIM : 105721121619

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa penelitian ini diperiksa, dan diujikan didepan panitia penguji Seminar Hasil Starta (S1) pada tanggal 11 Mei 2023. Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

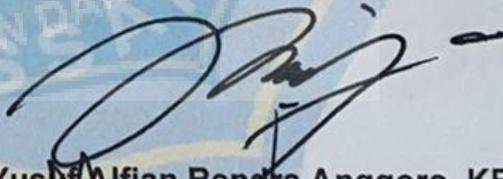
Makassar, 22 Mei 2023

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Mahmud Nuhung, S.E., M.A
NIDN:0902025701

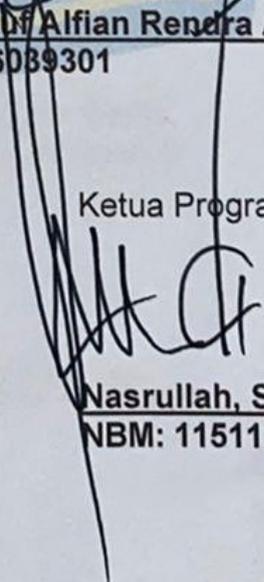

Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro, KR, SE., MM.
NIDN:0906089301

Mengetahui

Ketua Program Studi




Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si.
NBM: 651 507


Nasrullah, SE., MM.
NBM: 1151132



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedun Iqra Lt. 7 Telp (0411)866972 Makassar

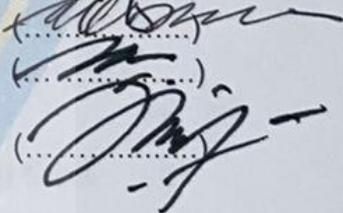
HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas nama: Pramita Indra Sari Nim: 105721121619, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 0007/SK-Y/61201/091004/2023M, Tanggal 2 Dzulqa'dah 1444 H/ 10 Juni 2023 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 5 Dzulqa'dah 1444 H

12 Juni 2023 M

PANITIA UJIAN

- | | | | |
|------------------|---|--|---|
| 1. Pengawas Umum | : | Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar) |  |
| 2. Ketua | : | Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) |  |
| 3. Sekretaris | : | Agusdiwana Suarni, SE., M.ACC
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) |  |
| 4. Penguji | : | 1. Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
2. Abdul muttalib S.E., M.M
3 Dr. Agus Salim HR, SE., MM
4 Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro,
KR, S.E., M.M |  |

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Dr. H. Andi Jam'an, SE., M. Si
NBM :651 607



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 tel (0411) 866 972 Makassar



SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Pramita Indra Sari
Stambuk/NIM : 105721121619
Jurusan : Manajemen
Dengan Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Abdi Jasa Developer Palu Sulawesi Tengah

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi Yang Saya Ajukan Di Depan Penguji Adalah ASLI Hasil Karya Sendiri, Bukan Hasil Jiplakan Dan Tidak Di Buat Oleh Siapapun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 12 Juni 2023

Yang Membuat Pernyataan



Pramita Indra Sari
NIM: 105721121619

Diketahui Oleh:



Dekan

Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM: 651 507

Ketua Program Studi

Nasrullah, SE., MM
NBM: 1151 132

HALAMAN PERNYATAAN

PERSEJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Pramita Indra Sari

NIM : 105721121619

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Royalti Noneklusif (*Non-exclusive Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Abdi Jasa Developer Palu Sulawesi Tengah

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database, merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Makassar, 12 Juni 2023

Yang Membuat Pernyataan,



Pramita Indra Sari
Nim/:105721121619

ABSTRAK

Pramita Indra Sari, 2023. *Pengaruh Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Abdi Jasa Developer*. Skripsi Prograam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Mahmud Nuhung dan Pembimbing II M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Abdi Jasa Developer. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan sampel sebanyak 67 Responden. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner. Teknik menggunakan uji Regresi Liniear Sedehana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Abdi Jasa Developer.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan

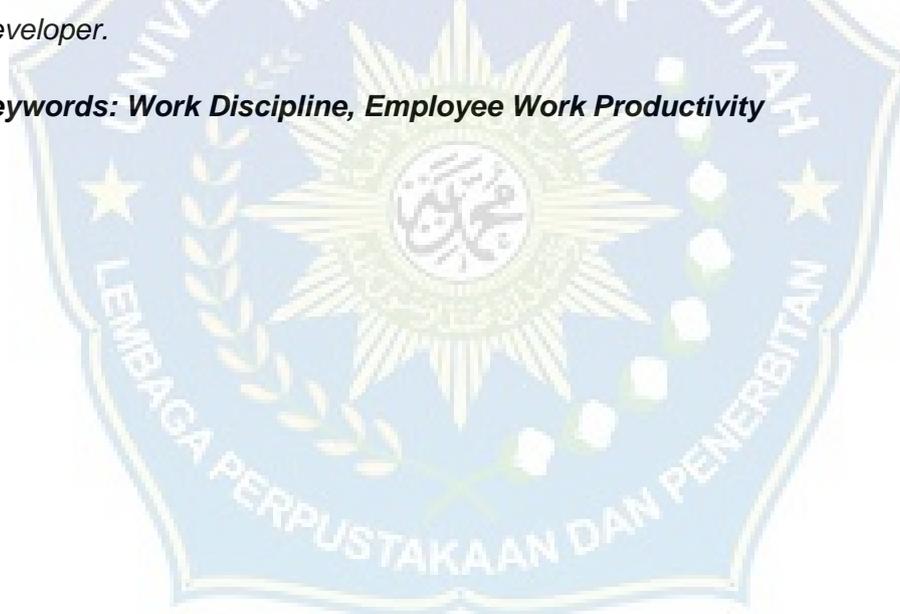


ABSTRACT

Pramita Indra Sari, 2023. The Influence of Work Discipline in Increasing the Work Productivity of PT. Abdi Jasa Developer. Thesis of Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Guided by Supervisor I Mahmud Nuhung and Supervisor II M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro.

This study aims to determine the influence of work discipline in increasing the work productivity of PT. Abdi Jasa Developer. The type of research used in this study was quantitative with a sample of 67 respondents. Data collection techniques use questionnaire techniques. The technique uses a simple Linear Regression test. The results of this study show that work discipline has a positive and significant effect in increasing the work productivity of PT. Abdi Jasa Developer.

Keywords: Work Discipline, Employee Work Productivity



KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Abdi Jasa Developer Palu Sulawesi Tengah”.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis Bapak Sujiwo dan Ibu Erlistiani yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu.

Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula

penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, SE.,MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Mahmud Nuhung, S.E.,M.A, selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak D.r M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro, KR, SE.,MM, selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Sahabatku tercinta Aurelia, Nurfajarianti yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini.
9. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisah saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Akhirnya sungguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang Budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan skripsi ini.

Mudah-mudahan skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii sabilil haq, fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUTAN.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN.....	vi
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR	vii
ABSTRAK	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
A. Tinjauan Teori.....	6
B. Tinjauan Empiris.....	16

C. Kerangka Pikir	23
D. Hipotesis	23
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	24
A. Jenis Penelitian	24
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	24
C. Jenis dan Sumber Data	24
D. Populasi dan Sampel.....	25
E. Metode Pengumpulan Data.....	26
F. Definisi Operasional Variabel	27
G. Metode Analisis Data.....	29
H. Uji Hipotesis.....	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	31
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	31
B. Penyajian Data (Hasil Penelitian)	34
C. Analisis dan Pembahasan	38
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	47
A. Kesimpulan.....	47
B. Saran.....	47
DAFTAR PUSTAKA.....	48
LAMPIRAN	
BIOGRAFI PENULIS	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	17
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	28
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	35
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	35
Tabel 4.3 Skala Variabel Penelitian	36
Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X) ..	37
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	38
Tabel 4.6 Uji Validitas	38
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X).....	39
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	40
Tabel 4.9 Uji Regresi Linier Sederhana	41
Tabel 4.10 Hasil Uji t.....	42
Tabel 4.11 Hasil Analisis Koefisien Korelasi.....	43

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	23
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Abdi Jasa Developer.....	33



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Tabulasi Data

Lampiran 3 Uji Validitas

Lampiran 4 Uji Reliabilitas

Lampiran 5 Deskripsi Variabel

Lampiran 6 Uji Regresi Linier Sederhana

Lampiran 7 Surat Izin Penelitian

Lampiran 8 Dokumentasi



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap perusahaan mengharapkan seluruh karyawan dapat terlibat dalam semua kegiatan organisasi yang ada, sehingga karyawan dapat berprestasi dengan baik berupa produktivitas kerja yang setinggi-tingginya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas diantaranya sikap (motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja).

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri dari karyawan, pelaksanaan yang teratur akan dapat meningkatkan kesungguhan tim dalam bekerja dalam sebuah organisasi serta Tindakan disiplin menuntut standar-standar yang ditentukan. Disiplin yang tidak diterapkan dengan benar akan merusak karyawan dan organisasi, sehingga tindakan disiplin tidak boleh diterapkan begitu saja, tetapi membutuhkan pemikiran yang bijaksana. Dengan pengembangan atau penciptaan disiplin yang tinggi, maka mendukung tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi.

Keberhasilan penerapan disiplin yang tinggi dalam suatu organisasi atau perusahaan tidak terlepas dari kemampuan manajemen dalam menegakkan peraturan yang ada dalam organisasi tersebut. Disiplin yang optimal hanya dapat dicapai apabila organisasi atau perusahaan memiliki segala fasilitas dan dukungannya. Dalam hal ini, kedisiplinan dapat dipertahankan melalui kerjasama dan pengetahuan yang tinggi dari karyawan atau sumber daya manusia organisasi.

Pesatnya perkembangan dan kemajuan dunia industri telah mempercepat tumbuh dan berkembangnya berbagai produk industri khususnya di Indonesia. Setiap perusahaan yang mapan memiliki harapan di masa yang akan datang mengalami perkembangan yang pesat dan mengupayakan keuntungan yang sebesar-besarnya untuk memajukan perusahaan dalam mempertahankan produksi. Produksi dalam perusahaan merupakan salah satu fungsi yang sangat penting karena ketika kegiatan produksi dalam perusahaan berhenti maka kegiatan dalam perusahaan juga terhenti, sehingga produksi dianggap sebagai dapur perusahaan.

Untuk menciptakan karyawan yang berkualitas, perusahaan harus menerapkan manajemen sumber daya manusia yang tepat dan efektif dalam organisasi atau perusahaannya. Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen organisasi yang menitik beratkan pada sumber daya manusia, yang berperan untuk mengelola komponen manusia dengan baik agar memiliki tenaga kerja yang senang dengan pekerjaannya. Untuk mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia, yang meliputi peningkatan produktivitas tenaga kerja, maka manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara sedemikian rupa sehingga organisasi dapat beroperasi secara seimbang, proses ini berjalan lancar melalui penggunaan manajemen. Fungsi Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat bergantung pada kemampuan organisasi untuk bekerja secara optimal, kinerja yang baik tercapai bila produktivitas kerja karyawan meningkat. Produktivitas kerja merupakan pola pikir yang selalu memiliki visi bahwa hidup hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Sikap seperti itu mendorong seseorang untuk

tidak cepat merasa puas, tetapi mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerjanya, senantiasa mencari perbaikan dan peningkatan.

Tujuan utama dari peningkatan produktivitas kerja karyawan adalah agar karyawan baik ditingkat bawah maupun ditingkat atas mampu menjadi pegawai yang efektif, efisien dan produktif. Seorang karyawan yang produktif adalah karyawan yang cekatan dan mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai mutu yang ditetapkan dengan waktu yang lebih singkat, sehingga akhirnya dapat tercapai tingkat produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Dengan demikian penting bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar perusahaan dapat berkembang dan dapat mempertahankan usahanya. Dalam peningkatan produktivitas kerja dipengaruhi oleh fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai, tanpa disiplin karyawan baik sulit bagi organisasi atau perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Produktivitas kerja kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan suatu sebagai perbandingan antara pengorbanan (input) dengan menghasilkan (output) Muchdarsyah Sinunga (Makassar, 2018). Dalam pengertian sederhana mengenai produktivitas kerja di atas bisa diungkapkan dalam arti bahwa produktivitas adalah rasio dan pengeluaran serta pemasukan yang terpakai. Produktivitas adalah hasil yang didapat dari setiap proses produksi dengan menggunakan satu atau lebih faktor produktivitas tenaga kerja, karena meskipun tugas yang diberikan kepada karyawan atau perusahaan diselesaikan tepat waktu, produktivitas tidak ada artinya jika kualitas pekerjaan tidak baik.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada PT. Abdi Jasa Developer yang bergerak di bidang property. Kegiatan yang dilakukan PT. Abdi Jasa Developer adalah mengembangkan perumahan kelapa Gading. Sebagai perusahaan yang memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan perumahan bagi penduduk Kota Palu dan sekitarnya. Sehingga diperlukan profesionalitas dan produktivitas yang tinggi sehingga mampu menyediakan kebutuhan pasar. Menurut observasi pada PT. Abdi Jasa Developer melalui proses wawancara dengan salah satu karyawan ada beberapa kendala seperti disiplin kerja karyawannya terutama disiplin waktu masih ada karyawan yang datang terlambat sehingga pekerjaan menjadi tertunda. Maka dari itu peneliti tertarik untuk mengetahui dan melihat langsung bagaimana pengaruh disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

B. Rumusan Masalah

Apakah disiplin kerja berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan Pada PT. Abdi Jasa Developer Palu Sulawesi Tengah?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis dan juga sebagai aplikasi ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah dan aplikai lapangan dalam pengembangan diri.

2. Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan membahas masalah yang bersangkutan secara mendalam.
3. Secara praktis peneliti ini bermanfaat bagi sumbangan pemikiran dan rekomendasi ataupun saran bagi pihak perusahaan PT. Abdi Jasa Developer untuk memilih alternatif kegiatan operasional dalam rangka pengembangan perusahaan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merupakan individu produktif yang berperan sebagai penggerak suatu organisasi, baik dalam institusi maupun dalam perusahaan yang berperan sebagai aset. Oleh karena itu mereka harus dilatih dan keterampilan mereka dikembangkan. Definisi staf makro biasanya terdiri dari dua bagian yaitu. staf makro yaitu. staf makro. jumlah penduduk usia kerja di daerah dan staf mikro, yaitu orang yang bekerja di suatu instansi atau perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) sangat penting dan harus digunakan secara aktif untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama dari suatu organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya lainnya seperti modal dan teknologi karena manusia sendirilah yang mengendalikan faktor-faktor lain.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting yang tidak dapat dipisahkan bahkan dari organisasi, baik lembaga maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pertama dan terutama, SDM adalah orang-orang yang bekerja dalam organisasi sebagai pencipta, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Tugas kepegawaian Tugas kepegawaian adalah:

1) Perencanaan

Perencanaan adalah perencanaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien untuk kebutuhan organisasi guna mencapai tujuan.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan mengatur seluruh pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, transfer kompetensi, integrasi dan koordinasi dalam suatu bagan organisasi, karena organisasi hanyalah salah satu instrumen untuk mencapai tujuan.

3) pengarahan

Konferensi pers adalah kegiatan yang mendorong seluruh karyawan untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat.

4) Pengawasan

Pengawasan adalah kegiatan yang memastikan bahwa semua karyawan mengikuti kebijakan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Jika terjadi penyimpangan atau kesalahan, tindakan korektif diambil dan rencana diselesaikan.

5) Pengadaan

Pengadaan adalah proses merekrut, memilih, menempatkan, mengarahkan, dan melatih personel sesuai dengan kebutuhan organisasi.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Kata disiplin itu sendiri berasal dari Bahasa latin “discipline” yang berarti “Latihan atau Pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”. Hal ini menekankan pada bantuan kepada karyawan untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya. Disiplin adalah kekuatan yang berkembang dalam tubuh karyawan itu sendiri, yang mendorong mereka untuk secara sukarela menyesuaikan diri dengan keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi pekerjaan dan perilaku Asmiarsih (Winarto & Sayoto, 2018).

Menurut Fathoni (Winarto & Sayoto, 2018) kedisiplinan adalah “kesadaran dan kesedian seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin harus dijaga dalam organisasi perusahaan karena tanpa didukung disiplin manusia yang baik sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Banarwi, disiplin kerja adalah “kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”. Pengertian tentang disiplin telah banyak di definisikan dalam berbagai (Winarto & Sayoto, 2018) versi oleh para ahli. Ahli yang satu mempunyai Batasan lain apabila di bandingkan dengan ahli lainnya.

Definisi pertama yang berhubungan dengan disiplin diantaranya seperti yang dikemukakan oleh Moenir (Winarto & Sayoto, 2018) yaitu “kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk pada keputusan mentaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang ditetapkan oleh instansi maupun perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

b. Pentingnya Disiplin Kerja

Mengingat pentingnya peran karyawan dalam perusahaan, maka perlu ditanamkan dalam diri karyawan kesadaran akan kedisiplinan pribadi untuk mencegah terjadinya penyimpangan atau pelanggaran dalam operasional perusahaan, sehingga tindakan disiplin tidak hanya mempengaruhi cara berpikir karyawan, tetapi juga produktivitas tenaga kerja. Disiplin merupakan fungsi operasional keenam dari manajemen sumber daya manusia. Disiplin merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang paling penting, karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi pula efisiensi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi atau bisnis untuk mencapai hasil yang optimal.

Disiplin yang baik mencerminkan tingkat tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya dan menumbuhkan semangat kerja, moral dan pencapaian tujuan perusahaan, karyawan dan

masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer selalu mengusahakan disiplin yang baik terhadap bawahannya. Penerapan disiplin memerlukan aturan dan hukuman, peraturan diperlukan untuk membimbing dan menasihati karyawan agar tercipta ketertiban dalam perusahaan. Baik meningkatkan disiplin, moral, efisiensi kerja dan efisiensi tenaga kerja. Hal ini mendukung tercapainya tujuan perusahaan, para karyawan. Jelas bahwa jika tenaga kerja tidak mematuhi peraturan perusahaan maka akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Disiplin itu baik ketika sebagian besar tenaga kerja mematuhi peraturan yang ada.

c. Jenis-Jenis Disiplin

Newstrom mengemukakan jenis-jenis disiplin. Menurut Asmiarsih (Mbate'e, 2020), menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai 3 (tiga) jenis macam bentuk, yaitu:

1) Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah Tindakan sumber daya manusia agar terdorong untuk menaati standar atau peraturan. Tujuan pokoknya adalah mendorong sumber daya manusia agar memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar peran kepemimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan atau pemaksaan, yang dapat mematikan prakara dan kreativitas serta partisipasi sumber daya manusia.

2) Disiplin Korektif

Tindakan disipliner korektif adalah tindakan yang diambil setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan dan dirancang untuk mencegah pelanggaran lebih lanjut. Tindakan ini biasanya berupa

hukuman khusus, yang sering disebut sebagai tindakan disipliner, termasuk peringatan, skorsing, dan pemecatan.

3) Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah tindakan pendisiplinan dalam bentuk hukuman yang berulang-ulang dan semakin berat yang dirancang untuk memungkinkan pelaku menjadi lebih baik sebelum hukuman berat dijatuhkan.

d. Prinsip-Prinsip Disiplin

Menurut Ony Noviantari (Mbate'e, 2020) untuk mengkondisikan karyawan perusahaan agar bisa melaksanakan Tindakan disiplin maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan diantaranya adalah:

1) Pendisiplinan Secara Pribadi

Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan dihadapan orang banyak karena apabila hal tersebut dilakukan, karyawan akan malu dan tidak menutup kemungkinn karyawan sakit hati yang dapat menimbulkan rasa dendam dan dapat melakukan Tindakan balas dendam yang akhirnya akan merugikan perusahaan.

2) Pendisiplinan Harus Bersifat Membangun

Disiplin ini diterapkan dengan menghindari teguran di depan beberapa orang, agar karyawan yang bersangkutan tidak malu dan tersinggung.

3) Keadilan Dalam Pendisiplinan

Pendisiplinan dilakukan secara adil tanpa pilih kasih siapapun yang telah melakukan kesalahan harus mendapatkan Tindakan pendisiplinan.

e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (Remus, 2017), faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
- 2) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- 3) Keberanian pimpinan dalam mengambil Tindakan
- 4) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- 5) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
- 6) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.\

f. Indikator-Indikator Kedisiplinan

Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan, diantaranya yang di sampaikan oleh Moenir (Mbate'e, 2020).

Indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin kerja:

- 1) Ketepatan Waktu;
 - a) Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas
 - b) Penghematan waktu dalam mengerjakan tugas
- 2) Tanggung Jawab;
 - a) Melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana
 - b) Mengevaluasi hasil pekerjaan
 - c) Keberanian menerima resiko kesalahan
- 3) Ketaatan
 - a) Ketaatan terhadap jam kerja
 - b) Ketaatan terhadap pemimpin
 - c) Ketaatan terhadap prosedur dan metode kerja

3. Produktivitas Kerja Karyawan

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas memerlukan filosofi, definisi kerja dan teknis operasional. Secara filosofis, produktivitas mengandung arti pandangan hidup dan semangat yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas hidup. Kondisi hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan kualitas hidup hari esok harus lebih baik dari hari ini. Pendekatan hidup dan sikap seperti itu mengarah pada kepuasan yang cepat dan selanjutnya meningkatkan kemampuan kerja.

Produktivitas kerja sebenarnya mencakup tentang suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan kehidupan mengenai pelaksanaan produksi didalam suatu perusahaan dimana dalam memproduksi untuk hari ini diharapkan lebih baik dari hari kemarin begitu juga sistem kerjanya. Seseorang selalu mencari perbaikan-perbaikan dengan berfikir dinamis, kreatif serta terbuka.

Menurut Hasibuan dalam T Sembiring, produktivitas adalah perbandingan antara hasil dengan masukan, peningkatan produktivitas hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan dan tenaga) serta sistem kerja, Teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja Sembiring (Mbate'e, 2020)

Dewan Produktivitas Indonesia telah merumuskan definisi produktivitas secara lengkap yaitu sebagai berikut menurut Umar Husein Sembiring (Mbate'e, 2020)

- 1) Produktivitas pada hakekatnya adalah pola pikir yang selalu memiliki visi bahwa kualitas hidup hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.
- 2) Produktivitas secara umum berarti membandingkan hasil yang dicapai (output) dengan total sumber daya yang digunakan (input).
- 3) Produktivitas mempunyai dua dimensi yaitu efisiensi yang mengarah pada kerja yang maksimal. Yang kedua adalah efisiensi, yang mengacu pada upaya untuk membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau penyelesaian pekerjaan.

Hendra (Mbate'e, 2020) membagi konsep produktivitas menjadi tiga jenis, yaitu:

- 1) Produktivitas adalah perbandingan antara apa yang diproduksi (output) dengan jumlah alat produksi yang digunakan (input).
- 2) Perbandingan hasil yang dicapai dan total sumber daya yang digunakan.
- 3) Produksi dan Produktivitas merupakan pengertian yang berbeda. Peningkatan produktivitas menunjukkan pertumbuhan jumlah hasil yang dicapai sedangkan peningkatan Produktivitas mengandung pengertian pertambahan hasil dan perbaikan cara pencapaian hasil tersebut. Peningkatan Produktivitas dapat dilihat dengan membandingkan input dan output.

b. Dimensi dan Indikator Produktivitas Kerja

Dimensi dan indikator dalam produktivitas yang diterapkan oleh suatu organisasi tidak selalu sama, tetapi pada dasarnya, dimensi dan indikator yang dinilai itu mencakup beberapa hal, seperti yang

dikemukakan oleh Faustino C. Gomes. menurut A. Yudapratama (Mbate'e, 2020) yaitu:

1) Keterampilan

Kecakapan yang spesifik yang dimiliki seseorang berkaitan atau berhubungan dengan penyelesaian tugas secara cepat dan tepat. Dimensi keterampilan diukur dengan menggunakan indikator kecakapan dalam penyelesaian tugas.

2) Kemampuan

Kapasitas atau sifat individu yang di bawa sejak lahir atau dipelajari memungkinkan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan berbagai macam tugas dan pekerjaan. Dimensi kemampuan diukur dengan menggunakan indikator kapasitas untuk mengerjakan tugas.

3) Sikap dan Perilaku

Keteraturan perasaan dan pikiran seseorang dan kecenderungan bertindak terhadap aspek lingkungan. Dimensi sikap dan perilaku diukur dengan menggunakan indikator sikap dan perilaku pekerja.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas

Untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, suatu perusahaan dalam proses produksi tidak hanya membutuhkan bahan baku dan tenaga kerja saja, tetapi juga harus didukung oleh faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas menurut Siagian dalam Sembiring (Mbate'e, 2020) adalah:

1) Pendidikan

2) Pelatihan

3) Perjanjian kerja

- 4) Penilaian prestasi kerja
- 5) Sistem imbalan
- 6) Motivasi
- 7) Kepuasan kerja

Dan masih menurut Sembiring (Mbate'e, 2020), untuk mendukung pendapat Siagian, Wana Nusa mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu:

- 1) Pendidikan
- 2) Keterampilan
- 3) Disiplin
- 4) Motivasi
- 5) Sikap dan etika kerja
- 6) Gizi dan Kesehatan
- 7) Tingkat penghasilan
- 8) Jumlah lingkungan dan iklim kerja
- 9) Hubungan industrial
- 10) Teknologi
- 11) Sarana produksi
- 12) Manajemen dan kesempatan berprestasi

B. Tinjauan Empiris

Tinjauan empiris adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan tujuan sebagai bahan untuk memperkuat hasil penelitian dan untuk membandingkan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti Dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel (Kuantitatif)	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Christian Kuswibowo (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan	Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Produktivitas Karyawan	Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja menunjukkan dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
2	Deden Firmansyah, Mistar (2020)	Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten	Kedisiplinan dan Produktivitas Kerja	Uji validitas dan Reabilitas, Analisis regresi linier sederhana, Analisis korelasi	Hasil penelitian yang dilakukan terhadap 60 responden pada Dinas Sosial Bima menemukan bahwa

		Bima		(Firmansyah & Mistar, 2020)	kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Bima
3	Juliana, Felia Felicia, Excel Ghozali, Herlin Ellen, William Figo (2020)	Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Ex Trainee Program Studi Pengelolaan Perhotelan Universitas Pelita Harapan	Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja (Juliana et al., 2020)	Metode Analisis yang digunakan adalah metode Analisis deskriptif, uji validitas, uji reabilitas, uji regresi serta uji koefisien determinasi dan uji F serta ujin T.	Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memengaruhi produktivitas kerja ex trainee Program Studi Pengelolaan Perhotelan Universitas Pelita Harapan

4	Anisa Maharani, Mariati Tirta Wiyata (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di PT. Glostar Indonesia	Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja (Maharani & Wiyata, 2020)	Metode yang di gunakan adalah metode Survey dengan pendekatan kuantitatif	Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data, penulis menemukan bahwa terdapat pengaruh positif antara kedisiplinan karyawan dengan produktivitas kerja di PT Glostar Indonesia 1 Cikembar Sukabumi. Untuk dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan perlu mempertimbang kan penyediaan ruang kerja
---	---	---	--	--	--

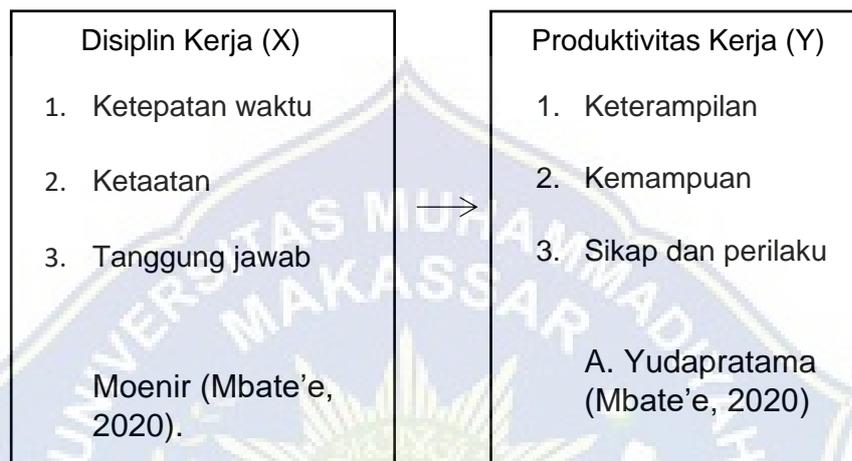
					<p>yang nyaman dan kondusif, tidak terlalu banyak aturan kepada karyawan, dan penerapan skema reward dan punishment yang fair. Sedangkan untuk meningkatkan produktivitas kerja, selain membangun kedisiplinan karyawan, juga dapat memberikan lingkungan kerja yang baik, dan memberikan pelatihan atau training kepada</p>
--	--	--	--	--	--

					karyawan
5	AP Hafid, Moh Aris Pasigi, Muh Nur Rasyid (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Rakyat Sul-Sel Intermedia Kota Makassar	Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja (Makassar, 2018)	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Analisis Deskriptif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antar tingkat disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Rakyat Sulsel
6	Sahat P Remus Silalahi (2017)	Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Tobasari	Kedisiplina Kerja dan Produktivitas Kerja	Metode yang digunakan Analisis regresi linier sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja memberikan pengaruh positif dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan

					Nusantara IV Kebun Tobasari.
7	M Trihudyatmanto MM SE (2017)	Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Motivasi, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja (Trihudyatma nto, 2017)	Metode Analisis regresi berganda, Koefisien determinasi (R ²)	Berdasarkan analisis data diketahui bahwa secara parsial maupun simultan, variable motivasi kerja dan kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Industri Karoseri Bak Truck Sakera Magelang

C. Kerangka Pikir

Dari rumusan masalah dan landasan teori yang telah dikemukakan, untuk mempermudah analisis dalam penelitian ini maka dibuat suatu kerangka pikir penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang belum pasti dan masih harus di buktikan kebenarannya. Sesuai dengan permasalahan yang di temukan pada uraian sebelumnya maka penulis merumuskan hipotesis ini yaitu diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sugiyono (Makassar, 2018).

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

1. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian merupakan letak dalam melakukan penelitian dalam mengumpulkan data-data yang berkaitan dengan judul, permasalahan dan juga fokus pada penelitian yang sudah ditetapkan. Lokasi pada penelitian ini tempatnya berada di PT. Abdi Jasa Developer Palu Jl. Karanja Lembah, Kalukubula, Kec. Sigi Biromaru, Kabupaten Sigi, Sulawesi Tengah.

2. Waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu kurang lebih selama 2 bulan Dimulai pada Februari - April 2023

C. Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data kuantitatif, yaitu data yang berupa keterangan, penjelasan dari hasil kuesioner atau observasi di lapangan yang berupa angka-angka.

2. Sumber Data

- a. Data primer sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Data primer, yaitu data yang diperoleh dengan jalan melakukan pengamatan langsung (observasi) dengan karyawan PT. Abdi Jasa Developer
- b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari berbagai dokumen-dokumen PT. Abdi Jasa Developer yang relevan dengan penelitian, dan hasil angket (kuesioner) yang dilakukan serta data lainya yang dapat mendukung pokok bahasan.

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut sugiyono (Winarto & Sayoto, 2018), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Abdi Jasa Developer yang berjumlah 200 karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (Makassar, 2018) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan

PT. Abdi Jasa Developer yang berjumlah 67 orang dengan menggunakan rumus *Slovin*.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{200}{1 + 200 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{200}{1 + 200(0,01)}$$

$$n = \frac{200}{1 + 2}$$

$$n = \frac{200}{3}$$

$$n = 66,667$$

$$n = 67$$

3. Teknik Sampling

Teknik Sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik *simple random sampling* yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan klasifikasi atau strata yang ada dalam populasi.

E. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang akan di lakukan oleh penulis adalah:

1. Observasi

Observasi merupakan metode penelitian yang dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian yang ada di PT. Abdi Jasa Developer.

2. Kuesioner

Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pernyataan-pernyataan kepada responden dengan panduan kuesioner.

F. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah aspek penelitian yang memberikan informasi penjabaran interpretasi dari variabel yang sudah ditentukan oleh peneliti yang akan di ukur dan di amati dengan berdasarkan karakteristik yang akan di observasi, sehingga dapat menunjukan kepada peneliti apa yang harus dilakukan untuk menguji hipotesis. Dalam penelitian ini terdapat variabel bebas (independen) dan variable terkait (dependen).Yaitu dimana disiplin kerja (independen) dan produktivitas kerja (dependen). Untuk lebih jelasnya yaitu:

1. Variabel Disiplin Kerja (X)

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Indikator Disiplin Kerja Menurut Moenir (Mbate'e, 2020), yaitu:

- a. Ketepatan waktu
- b. Tanggung jawab
- c. Ketaatan

2. Variable Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas kerja merupakan bagaimana seseorang dalam suatu organisasi dapat mengatur sumber daya yang mana dapat memanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal yang telah ditetapkan oleh PT. Abdi

Jasa Developer. Indikator Produktivitas Kerja Menurut Faustino C. Gomes

A. Yudapratama (Mbate'e, 2020), yaitu:

- a. Keterampilan
- b. Kemampuan
- c. Sikap dan Perilaku

Tabel 3.1 Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Independen Disiplin kerja (X)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan waktu 2. Ketaatan 3. Tanggung jawab 	Skala Likert
Dependen Produktivitas Kerja (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterampilan 2. Kemampuan 3. Sikap dan perilaku 	Skala Likert

Keterangan penggunaan pengukuran Skala Likert sebagai berikut:

1. 5 = Sangat Setuju (SS)
2. 4 = Setuju (S)
3. 3 = Kurang Setuju (KS)
4. 2 = Tidak Setuju (TS)
5. 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

G. Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang akan digunakan untuk mengelola data dalam penelitian ini menggunakan software SPSS dengan cara memasukan hasil dari variabel yang akan di uji.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah pernyataan seberapa baik informasi yang dimasukkan dalam kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur, dan digunakan untuk mengevaluasi kesesuaian item kuesioner dalam definisi variabel oleh Ridwan dan Sunarto (Christian et al. . , 2016).

2. Reliabilitas

Uji reliabilitas mengukur kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun sebagai dimensi variabel dalam kuesioner.

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Sehubungan dengan pokok penelitian ini maka analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variable independent (x) dengan variable dependen (Y). Rumus sebagai berikut:

$$y = a + bX + e$$

Keterangan:

a = Konstanta

X= Variabel Disiplin Kerja

y= Variabel Produktivitas Kerja

b= Koefisien Regresi

e= Nilai Error

H. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah sebuah proses untuk melakukan evaluasi kekuatan bukti dari sampel, dan memberikan dasar untuk membuat keputusan terkait dengan populasi dengan sebuah cara untuk menguji apakah survey atau pengamatan yang kita lakukan memberikan dugaan yang saintifik (tidak asal-asalan).

1. Uji T (uji persial)

Uji T (test of significane individual parameter) di gunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Asumsinya sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- b. Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

2. Uji R (uji koefisien korelasi)

Uji R digunakan untuk mengukur seberapa besar hubungan linier variabel terikat. Koefisien korelasi (R) memiliki nilai antara -1.00 hingga +1.00. Semakin R mendekati angka 1.00 maka dapat diartikan hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat semakin kuat dan bersifat negatif dan begitu juga sebaliknya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Berdirinya PT. Abdi Jasa Developer

Melatar belakangi PT. Abdi Jasa Developer Membuka usaha *property* di kota palu, karena direktur perusahaan tersebut pada dasarnya sudah mengenali lingkungan dan kebutuhan perumahan di kota Palu. Melihat kebutuhan masyarakat tentang tempat tinggal, mulai dari keluarga baru, pendatang dan masyarakat berpenghasilan rendah (MBR), dari golongan tersebut bisa memudahkan masyarakat mempunyai tempat tinggal. Dengan itu maka PT. Abdi Jasa Developer di buka dan kantornya terletak di jalan Karanja Lembah Kecamatan Sigi Biromaru.

PT. Abdi Jasa Developer merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang *property* dan mengembangkan Perumahan Kelapa Gading, yang didirikan pada tahun 2012, mulai beroperasi tahun 2013. PT. Abdi Jasa Developer mempunyai konsep rumah masa kini yang minimalis dan cantik. Saat ini banyak masyarakat yang minat terhadap Perumahan Kelapa Gading.

PT. Abdi Jasa Developer sekarang ini sudah membangun perumahan sebanyak 3.200 unit rumah dengan menargetkan 8.500 unit, luas lokasi 249 hektar. Jumlah unit rumah yang sudah terjual sekitar 2.500 unit. PT. Abdi Jasa Developer bekerja sama dengan pemerintah daerah dan pusat yaitu Kabupaten, Provinsi dan Kementrian. Kabupaten memberikan kontribusi yaitu jalan yang di aspal dalam lingkungan perumahan, Provinsi memberikan kontribusi yaitu pengaspalan jalan penghubung ke lokasi perumahan, serta

Kementrian memberikan kontribusi yaitu fasilitas umum seperti rumah ibadah, sekolah, lapangan, dan taman bermain.

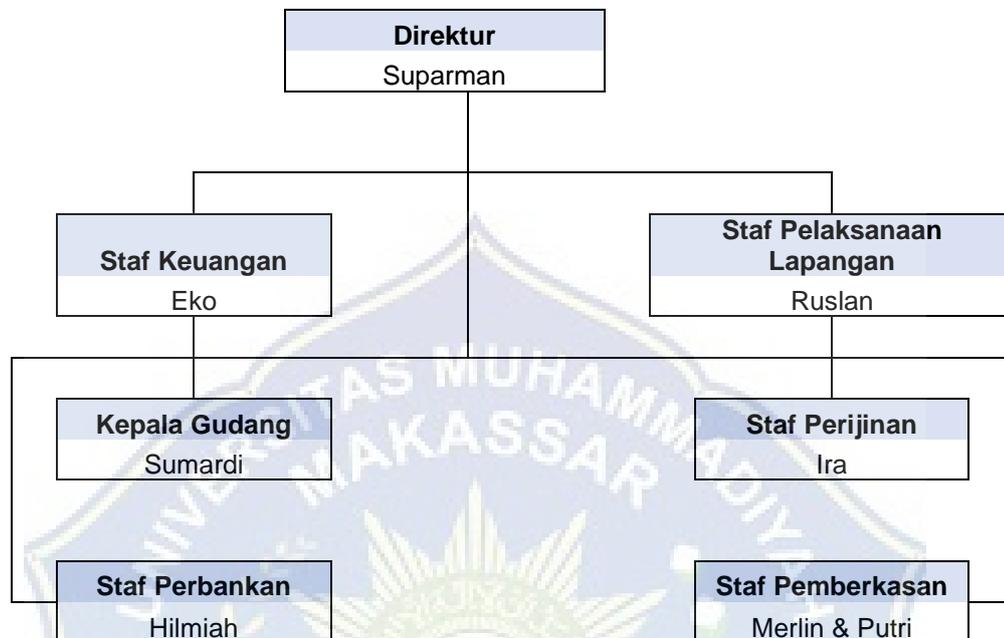
2. Visi dan Misi PT. Abdi Jasa Developer

Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada organisasi. Organisasi merupakan wadah atau tempat yang memiliki visi dan misi untuk mencapai tujuannya. Para anggota dan organisasi mempunyai tugas dan tanggung jawab tertentu yang saling berkaitan satu dengan yang lainnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang baik dan akan menunjang strategi yang akan dijalankan perusahaan.

Adapun Visi PT. Abdi Jasa Developer menjadi perusahaan pengembang dan juga pembangun yang mengedepankan kualitas dan kepuasan konsumen. Sedangkan Misi PT. Abdi Jasa Developer adalah:

- a. Melaksanakan pembangunan, pengelolaan dan *reality* dengan tata Kelola yang baik dan benar.
- b. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada konsumen dan calon konsumen.

3. Struktur Organisasi PT. Abdi Jasa Developer



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Uraian tugas merupakan fungsi-fungsi, bagian-bagian ataupun posisi maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu kerangka kerja organisasi.

Berdasarkan struktur organisasi diatas, berikut ini akan dijelaskan tugas-tugas pokok dari masing-masing bagian yang terdapat didalam struktur organisasi PT. Abdi Jasa Developer.

- a. Direktur, tugas pokoknya adalah melaksanakan pengurusan perusahaan sesuai dengan kepentingan dan tujuan perusahaan dan bertindak selaku pimpinan dalam pengurusan tersebut dengan menetapkan strategi perusahaan.

- b. Staf keuangan, tugas pokoknya mencatat pemasukan dan pengeluaran perusahaan.
- c. Staf pelaksanaan lapangan, tugas pokoknya adalah mempersiapkan proyek dengan sebaik-baiknya, dari saat pembangunan sampai selesai.
- d. Kepala gudang, tugas pokoknya adalah merencanakan, mengkoordinasi, mengontrol serta mengevaluasi semua kegiatan, penyimpanan dan persediaan stok barang digunakan dalam pembangunan rumah.
- e. Staf perbankan, tugas pokoknya adalah mengurus surat atau persyaratan ketika melakukan kredit pemilikan rumah (KPR).
- f. Staf perijinan, tugas pokoknya adalah memastikan lokasi dan tanah perumahan tidak ada masalah serta mengurus sertifikat rumah.
- g. Staf pemberkasan, tugas pokoknya adalah membuat tertib administrasi perusahaan.

B. Penyajian Data Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah penjelasan tentang keberadaan karyawan pada PT. Abdi Jasa Developer yang diperlukan sebagai informasi untuk mengetahui identitas sebagai responden dalam penelitian ini. Responden dalam penelitian ini sebanyak 67 orang. Dalam penelitian ini karakteristik responden yang akan diteliti yakni jenis kelamin dan tingkat pendidikan.

a. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat presentase berdasarkan usia dari 67 responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Laki-Laki	57	85%
Perempuan	10	15%
Total	67	100%

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu laki-laki sebanyak 57 orang dengan presentase 85% sedangkan perempuan sebanyak 10 orang dengan presentase 15%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada PT. Abdi Jasa Developer jumlah responden laki-laki lebih banyak dari jumlah responden perempuan.

b. Tingkat Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat presentase berdasarkan tingkat Pendidikan dari 67 responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
SMA/SMK	36	54%
D3	-	-
S1	31	46%
S2	-	-
Total	67	100%

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan yaitu SMA/SMK sebanyak 36 orang dengan presentase 54% sedangkan tingkat pendidikan S1 sebanyak 31 orang dengan presentase 46%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lebih banyak responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK pada PT.

Abdi Jasa Developer.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan 2 (Dua) variabel, untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator-indikator yang menjadi item pernyataan pada kuesioner dan juga perhitungan skor bagi variabel setelah ada tanggapan mengenai Disiplin Kerja (X), dan Produktivitas Kerja (Y) sebagai berikut:

Tabel 4.3
Skala Variabel Penelitian

Skala Data	Rentang Skala	Keterangan
1	1,00 - 1,79	Sangat Rendah
2	1,80 - 2,59	Rendah
3	2,60 - 3,39	Cukup
4	3,40 - 4,19	Tinggi
5	4,20 - 5,00	Sangat Tinggi

a. Frekuensi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X)

Frekuensi jawaban responden pada variable disiplin kerja disajikan pada tabel 4.4. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi variable disiplin kerja terdiri dari 6 pernyataan. Jika dilihat dari hasil analisis diketahui bahwa yang memiliki mean tertinggi yaitu X.5

dengan angka **4,31%** sedangkan yang memiliki mean terendah yaitu X.1 dengan angka **4,09%**

Tabel 4.4

Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X)

Indikator	Skala Pengukuran												Mean
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah		
	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	
X.1	27	40,3%	23	34,3%	13	19,4%	4	6,0%	0	0	67	100%	4,09%
X.2	32	47,8%	27	40,3%	5	7,5%	3	4,50%	0	0	67	100%	4,31%
X.3	28	41,8%	24	35,5%	12	17,9%	2	3,0%	1	0	67	100%	4,13%
X.4	31	46,3%	28	41,8%	4	6,0%	4	6,0%	0	0	67	100%	4,28%
X.5	32	47,8%	28	41,8%	5	7,5%	2	3,0%	0	0	67	100%	4,34%
X.6	31	46,3%	26	38,8%	7	10,4%	2	3,00%	1	1,5%	67	100%	4,25%
Rata-rata												4,23%	

Sumber: Data Primer 2023,SPSS 22

b. Frekuensi Jawaban Responden Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Frekuensi jawaban responden pada variabel produktivitas kerja karyawan disajikan pada tabel 4.5 Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi variable produktivitas kerja karyawan terdiri dari 6 pernyataan. Jika dilihat dari hasil analisis diketahui bahwa yang memiliki mean tertinggi yaitu Y.5 dengan angka **4,34%** sedangkan yang memiliki mean terendah yaitu Y.6 dengan angka **4,25%**.

Tabel 4.5
Distribusi Jawaban Responden Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Indikator	Skala Pengukuran												Mean
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah		
	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	
Y.1	31	46,3%	28	41,8%	4	6,0%	4	6,0%	0	0	67	100%	4,28%
Y.2	32	47,8%	27	40,3%	5	7,5%	3	4,50%	0	0	67	100%	4,31%
Y.3	31	46,3%	26	38,8%	7	10,4%	2	3,0%	1	1,5%	67	100%	4,25%
Y.4	31	46,3%	28	41,8%	4	6,0%	4	6,0%	0	0	67	100%	4,28%
Y.5	32	47,8%	28	41,8%	5	7,5%	2	3,0%	0	0	67	100%	4,34%
Y.6	32	47,8%	27	40,3%	5	7,5%	3	4,5%	0	0	67	100%	4,31%
Rata-rata												4,30%	

Sumber: Data Primer 2023, SPSS 22

C. Analisis Dan Pembahasan

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan suatu instrument dianggap valid atau layak digunakan dalam pengujian hipotesisi apabila *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari r- tabel atau $df = (N-2) = 0,240$

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r- hitung	r- tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X)	X.1	0,807	0,240	Valid
	X.2	0,896	0,240	Valid
	X.3	0,875	0,240	Valid
	X.4	0,913	0,240	Valid
	X.5	0,870	0,240	Valid
	X.6	0,798	0,240	Valid
Produktivitas	Y.1	0,517	0,240	Valid

Kerja Karyawan (Y)	Y.2	0,642	0,240	Valid
	Y.3	0,475	0,240	Valid
	Y.4	0,544	0,240	Valid
	Y.5	0,642	0,240	Valid
	Y.6	0,544	0,240	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan variable Disiplin Kerja (X) dan variable Produktivitas Kerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai r-hitung lebih besar dari r- tabel sehingga dapat dikatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang akan diteliti.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik cronbach's alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai cronbach's alpha $> 0,6$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.7

Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.927	6

Sumber: Data Primer 2023, SPSS 22

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel X diatas , 6 pernyataan memiliki cronbach's alpha yang lebih besar dari 0,6 yaitu

sebesar **0,927** Berdasarkan ketentuan diatas maka indikator dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 4.8

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.951	6

Sumber: Data Primer 2023, SPSS 22

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel Y diatas, 6 pernyataan memiliki cronbach's alpha yang lebih besar dari 0,6 yaitu sebesar **0,951** Berdasarkan ketentuan diatas maka indikator dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

2. Uji Hipotesis

a. Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana adalah hubungan linier antara satu variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y), analisis ini untuk mengetahui hubungan antara variabel X dan variabel Y apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai variabel dependen jika variabel independen meningkat atau menurun.

Pengujian ini di bantu dengan menggunakan program SPSS (*Statistic Package for Social Science*). Untuk lebih jelasnya akan disajikan hasil pengolahan data dari analisis linier sederhana berikut.

Tabel 4.9
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.765	.606		1.261	.212
	Disiplin Kerja	.985	.024	.982	41.870	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan
Sumber: Data Primer 2023.SPSS 22

Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + b X$$

$$Y = 0,765 + 0,985 X$$

Persamaan diatas dijelaskan sebagai berikut

$a = 0,765$ merupakan nilai konstanta memiliki arti bahwa nilai koefisien variabel Produktivitas Kerja Karyawan adalah sebesar 0,765

$\beta_1 = 0,985$ merupakan koefisien regresi X menyatakan bahwa setiap penambahan nilai variabel Disiplin Kerja maka nilai Poduktivitas Kerja Karyawan bertambah sebesar 0,985 koefisien regresi tersebut bernilai positif. Sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap variabel Y positif.

b. Uji t (Uji Parsial)

Tabel 4.10

Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.765	.606		1.261	.212
	Disiplin Kerja	.985	.024	.982	41.870	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan
Sumber: Data Primer 2023, SPSS 22

Pada uji t ini, menggunakan nilai signifikansi (α) sebesar 5% atau 0,05. Penentuan t hitung diperoleh melalui output SPSS yaitu sebesar 41,870 dan t tabel yang dicari yaitu $n-k=1,997$ dan nilai t hitung $41,870 > t$ tabel 1,997 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \text{dari } 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh disiplin kerja (X) Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

c. Uji R (uji koefisien korelasi)

Uji R digunakan untuk mengukur seberapa besar hubungan variabel terikat. Koefisien korelasi (R) memiliki nilai antara min 1.00 hingga + 1.00. semakin R mendekati angka 1.00 maka dapat diartikan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat semakin kuat dan bersifat negatif dan begitu juga sebaliknya.

Tabel 4.11
Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.982 ^a	.964	.964	.835

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Data Primer 2023, SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan koefisien korelasi = 0,964 artinya variabel disiplin kerja mempengaruhi variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 96,4% sisanya sebesar 3,6% di pengaruhi variabel lain yang tidak dimasukan didalam penelitian ini.

3. Pembahasan

Penelitian ini menggunakan 2 variabel yaitu variabel bebas (Disiplin Kerja) dan variabel terikat (Produktivitas Kerja Karyawan).

Disiplin kerja merupakan salah satu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawannya untuk memeberikan kesadaran sehingga dapat merubah perilakunya sesuai dengan aturan dan norma-norma social yang ada. Disiplin karyawan juga memerlukan komunikasi yang baik terutama pada peringatan terhadap karyawan yang melakukan kesalahan agar dapat merubah kearah yang lebih baik. Adapun indicator yang digunakan dalam variabel disiplin kerja yaitu:

a. Ketepatan Waktu

Waktu kerja yang diberikan perusahaan agar dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh karyawan untuk mengejar target yang

diberikan perusahaan kepada karyawan dengan tidak banyak membuang waktu yang ada didalam standar kerja perusahaan.

b. Ketaatan

Dalam melaksanakan pekerjaan karyawan diharuskan menaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.

c. Tanggung Jawab

Merupakan sikap yang ditunjukkan oleh seorang karyawan terhadap apa yang telah ditugaskan kepadanya, tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan akan menjamin kepercayaan pimpinan dan menjaga kenyamanan kerja serta produktivitas kerja.

Tujuan utama dari Peningkatan Produktivitas Kerja karyawan adalah agar karyawan mampu menjadi karyawan yang efektif, efisien dan produktif. Seorang karyawan yang produktif adalah karyawan yang cekatan dan mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai mutu yang ditetapkan dengan waktu yang singkat sehingga dapat tercapai tingkat produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Adapun indikator yang digunakan dalam variabel Produktivitas kerja karyawan yaitu:

a. Keterampilan

Merupakan performa yang membantu karyawan menjadi lebih maksimal dalam mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan.

b. Kemampuan

Merupakan keterampilan serta profesionalisme yang dimiliki karyawan dalam bekerja. Hal ini memberikan dorongan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

c. Sikap dan Perilaku

Merupakan tindakan yang diambil karyawan dan sebuah kewajiban yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab dimana hasilnya sebanding dengan usaha yang dilakukan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Abdi Jasa Developer Palu Sulawesi Tengah dimana penelitian ini menggunakan 67 Responden untuk karakteristik Jenis Kelamin Responden antara Laki-laki dan Perempuan yaitu Laki-laki sebanyak 57 Orang (85%) dan Perempuan sebanyak 10 Orang (15%). Untuk tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 36 Orang (54%) dan tingkat pendidikan S1 sebanyak 31 Orang (46%).

Dari hasil regresi menggunakan program SPSS diperoleh nilai koefisien pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar t_{hitung} 41,870 lebih besar dari t_{tabel} 1,997 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) yang berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Abdi Jasa Developer Palu Sulawesi Tengah hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka produktivitas kerja karyawan semakin baik juga.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anisa Maharani dan Mariati Tirta Wiata (2020) dengan judul pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Glostar Indonesia. Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. Glostar Indonesia. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh AP Hafid, Moh Aris Pasigi dan Muh. Nur Rasyid (2018) judul penelitian pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Rakyat Sul-Sel Intermedia Kota Makassar. Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan pada PT. Abdi Jasa Developer yang berkaitan dengan disiplin kerja yakni masih ada karyawan yang tidak disiplin waktu seperti datang terlambat tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan yakni datang lebih dari pukul 08:00 wita dan pulang lebih awal selain itu masih ada beberapa karyawan yang tidak berada diruang kerja pada saat jam kerja hal ini mengakibatkan kurangnya disiplin kerja pada PT. Abdi Jasa Developer terutama disiplin waktu. Dari permasalahan yang disebabkan oleh faktor disiplin kerja tentunya akan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Abdi Jasa Developer Palu Sulawesi Tengah, maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Abdi Jasa Developer Palu Sulawesi Tengah.

B. Saran

1. Diharapkan agar karyawan PT. Abdi Jasa Developer tetap dapat menjaga dan memperhatikan karyawan yang ada sehingga karyawan merasa bersemangat dan nyaman dengan memperhatikan kedisiplinan yang akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan.
2. Diharapkan agar seluruh karyawan PT. Abdi Jasa Developer terus melakukan dan meningkatkan keterampilan keahlian karyawan di bidangnya masing-masing sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Christian, Afriyani, F. F., & Lena. (2016). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pabrik sawit (pks) PT.Perkebunan Nusantara V SEI Rokan Hulu. *Jom Fisip*, 3(1), 15.
- Firmansyah, D., & Mistar, M. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Bima. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 202–216. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2532>
- Hasibun, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147).
- Irmayani, D 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish
- Juliana, Felicia, F., Ghozali, E., Ellen, H., & Figo, W. (2020). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Ex Trainee Program Studi Pengelolaan Perhotelan Universitas Pelita Harapan. *Perspektif: Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, 18(2), 116–121. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/perspektif/article/view/8037/4258>
- Kuswibowo, C. (2020). *Christian 2020*. 2, 43–49.
- Maharani, A., & Wiyata, M. T. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja di PT Glostar Indonesia. *Winter Journal*, 1(1), 53–62.
- Makassar, I. K. (2018). *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS*. 70–79.
- Mbate'e, M. M. (2020). Peranan Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Di Pustu Desa Botolakha Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(1), 98–110. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i1.136>
- Remus, S. P. (2017). Pengaruh Kedisiplinan Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Tobasari. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 3(1).
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Adaara: Jurnal Islam, 9(2), 952-962.
- Trihudyatmanto, M. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Empiris pada Industri Karoseri "Sakera" Magelang). *Jurnal PKKMI*, 4(1), 64–73.
- Winarto, H., & Sayoto, B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Mnctv Bagian Produksi. *Jurnal ManajemenBisnisKrisnadwipayana*, 6(2). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v6i2.196>



LAMPPIRAN



KUESIONER

PENGARUH DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. ABDI JASA DEVELOPER PALU SULAWESI TENGAH

Kepada Yth,

**Bapak/Ibu Karyawan PT. Abdi Jasa Developer Palu
Jl. Karanja Lembah, Kalukubula, Kecamatan Sigi Biromaru,
Kabupaten Sigi, Provinsi Sulawesi Tengah**

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Perkenalkan nama saya Pramita Indra Sari, mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen Sumber Daya Manusia. Saat ini sedang Menyusun skripsi dengan topik "Pengaruh Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Abdi Jasa Developer Palu". Sehubungan dengan hal ini, dengan hormat saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian yang telah saya lampirkan. Informasi yang telah didapatkan dari hasil pengisian kuesioner akan digunakan untuk mendukung kelancaran penyusunan data skripsi ini.

Perlu saya informasikan bahwa informasi yang telah diberikan oleh Bapak/Ibu kepada peneliti bertujuan untuk kepentingan akademik semata. Kerahasiaan data identitas responden sepenuhnya akan dijamin oleh peneliti. Demikian atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu yang telah memberi kontribusi meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini, saya ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Peneliti,

Pramita Indra Sari

A. Petunjuk Pengisian

1. Isilah data diri Bapak/Ibu pada bagian identitas responden yang tersedia.
2. Keterangan alternatif jawaban yang tersedia sebagai berikut:
 - c. Sangat Setuju (SS) : 5
 - d. Setuju (S) : 4
 - e. Kurang Setuju (KS) : 3
 - f. Tidak Setuju (TS) : 2
 - g. Sangat Tidak Setuju (STS) : 1
3. Isilah kolom pernyataan-pernyataan kuesioner berdasarkan dengan pendapat Bapak/Ibu. Pilihlah jawaban dengan memberi tanda silang (x) atau centang (✓) pada kolom alternatif jawaban.

B. Identitas Responden

No. Responden : (Diisi oleh peneliti)

Nama :

Divisi :

Jenis Kelamin : Laki-laki
 Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK S1
 D3 S2



DISIPLIN KERJA (X)						
NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
	Ketepatan Waktu					
1	Saya hadir tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan					
2	Saya pulang bekerja sesuai waktu yang ditetapkan					
	Ketaatan					
1	Saya selalu menaati peraturan yang diterapkan perusahaan					
2	Saya selalu merapikan peralatan kerja setelah selesai dipakai					
	Tanggung Jawab					
1	Saya tidak pernah mengeluh dan selalu bersemangat dalam bekerja					
2	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab					



PRODUKTIVITAS KERJA (Y)						
NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
	Keterampilan					
1	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja dalam perusahaan					
2	Menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cekatan dalam bidang pekerjaan masing-masing					
	Kemampuan					
1	Saya mampu menyelesaikan dan melaksanakan pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan					
2	Saya berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan					
	Sikap Dan Perilaku					
1	Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan					
2	Saya selalu menggunakan tanda pengenal pada saat bekerja sesuai yang ditetapkan perusahaan					

Lampiran 2 Tabulasi Data

NO	DISIPLIN KERJA (X)							PRODUKTIVITAS KERJA (Y)						
	1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6	
1	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30
2	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
3	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	4	4	5	5	28	4	5	5	4	5	5	28
5	5	5	4	4	4	4	26	4	5	4	4	4	5	26
6	4	4	5	5	5	5	28	5	4	5	5	5	4	28
7	5	5	4	4	5	5	28	4	5	5	4	5	5	28
8	4	4	5	5	4	4	26	5	4	4	5	4	4	26
9	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30
10	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30
11	3	4	3	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24
12	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24
13	2	4	4	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24
14	4	4	4	4	5	5	26	4	4	5	4	5	4	26
15	3	3	3	3	4	4	20	3	3	4	3	4	3	20
16	4	4	5	5	5	5	28	5	4	5	5	5	4	28
17	4	4	4	4	3	3	22	4	4	3	4	3	4	22
18	3	3	3	2	3	2	16	2	3	2	2	3	3	15
19	3	5	5	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30
20	2	2	3	2	3	3	15	2	2	3	2	3	2	14
21	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
22	4	4	4	4	5	5	26	4	4	5	4	5	4	26
23	3	4	3	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24
24	4	5	4	5	4	5	27	5	5	5	5	4	5	29
25	4	4	4	4	5	5	26	4	4	5	4	5	4	26
26	5	5	5	5	4	4	28	5	5	4	5	4	5	28
27	3	4	3	3	4	4	21	3	4	4	3	4	4	22
28	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30
29	3	3	1	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18
30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
31	3	3	3	4	4	4	21	4	3	4	4	4	3	22
32	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
33	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12
34	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
35	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24
36	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24
37	5	5	4	5	4	5	28	5	5	5	5	4	5	29

38	4	5	5	5	4	5	28	5	5	5	5	4	5	29
39	4	5	4	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30
40	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
41	4	5	4	4	5	5	27	4	5	5	4	5	5	28
42	5	5	5	5	4	3	27	5	5	3	5	4	5	27
43	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30
44	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24
45	4	4	4	4	4	5	25	4	4	5	4	4	4	25
46	5	5	5	5	4	4	28	5	5	4	5	4	5	28
47	5	5	4	4	4	4	26	4	5	4	4	4	5	26
48	4	4	3	4	3	3	21	4	4	3	4	3	4	22
49	5	5	5	5	5	4	29	5	5	4	5	5	5	29
50	4	4	4	4	5	5	26	4	4	5	4	5	4	26
51	5	4	5	5	5	5	29	5	4	5	5	5	4	28
52	2	2	2	2	2	1	11	2	2	1	2	2	2	11
53	4	5	5	5	5	4	28	5	5	4	5	5	5	29
54	5	4	5	5	5	4	28	5	4	4	5	5	4	27
55	5	4	4	4	4	3	24	4	4	3	4	4	4	23
56	5	4	4	4	4	3	24	4	4	3	4	4	4	23
57	5	5	5	4	4	4	27	4	5	4	4	4	5	26
58	3	3	3	4	4	4	21	4	3	4	4	4	3	22
59	5	5	5	4	4	4	27	4	5	4	4	4	5	26
60	4	4	4	4	5	5	26	4	4	5	4	5	4	26
61	5	5	5	5	5	4	29	5	5	4	5	5	5	29
62	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
63	3	4	3	3	4	4	21	3	4	4	3	4	4	22
64	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
65	4	4	4	4	4	5	25	4	4	5	4	4	4	25
66	4	4	5	5	5	4	27	5	4	4	5	5	4	27
67	5	5	5	5	5	4	29	5	5	4	5	5	5	29

Lampiran 3 Uji Validitas

1. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X)

CORRELATIONS
 /VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Correlations						
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	.765**	.669**	.682**	.572**	.443**	.807**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
X2	Pearson Correlation	.765**	1	.744**	.797**	.675**	.640**	.896**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
X3	Pearson Correlation	.669**	.744**	1	.822**	.701**	.559**	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
X4	Pearson Correlation	.682**	.797**	.822**	1	.741**	.669**	.913**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
X5	Pearson Correlation	.572**	.675**	.701**	.741**	1	.834**	.870**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
X6	Pearson Correlation	.443**	.640**	.559**	.669**	.834**	1	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
TOTAL	Pearson Correlation	.807**	.896**	.875**	.913**	.870**	.798**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67	67	67

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

2. Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlations

		Correlations						
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.384**	.054	-.056	.384**	-.056	.517**
	Sig. (2-tailed)		.001	.665	.652	.001	.652	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
Y2	Pearson Correlation	.384**	1	.095	-.153	1.000**	-.153	.642**
	Sig. (2-tailed)	.001		.444	.216	.000	.216	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
Y3	Pearson Correlation	.054	.095	1	.186	.095	.186	.475**
	Sig. (2-tailed)	.665	.444		.132	.444	.132	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
Y4	Pearson Correlation	-.056	-.153	.186	1	-.153	1.000**	.544**
	Sig. (2-tailed)	.652	.216	.132		.216	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
Y5	Pearson Correlation	.384**	1.000**	.095	-.153	1	-.153	.642**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.444	.216		.216	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
Y6	Pearson Correlation	-.056	-.153	.186	1.000**	-.153	1	.544**
	Sig. (2-tailed)	.652	.216	.132	.000	.216		.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
TOTAL	Pearson Correlation	.517**	.642**	.475**	.544**	.642**	.544**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67	67	67

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

Lampiran 4 Uji Reliabilitas

1. Uji Reliabilitas Variabel Disipli Kerja (X)

```
RELIABILITY  
/VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	67	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	6

2. Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

```
RELIABILITY  
/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

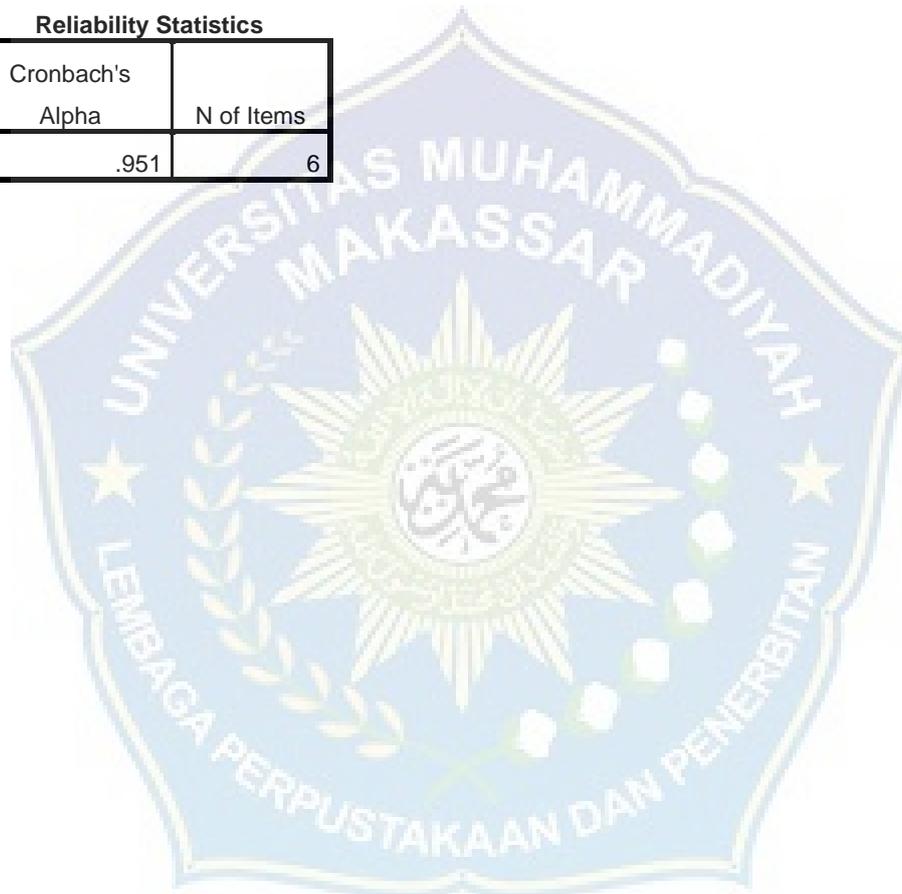
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	67	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.951	6



Lampiran 5 Deskripsi Variabel

1. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X)

```
FREQUENCIES VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 X
/STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

		Statistics						
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X
N	Valid	67	67	67	67	67	67	67
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.09	4.31	4.13	4.28	4.34	4.25	25.42
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	27.00
Mode		5	5	5	5	5	5	28
Sum		274	289	277	287	291	285	1703

Frequency Table

		X1			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Tidak Setuju	4	6.0	6.0	6.0
	Kurang Setuju	13	19.4	19.4	25.4
	Setuju	23	34.3	34.3	59.7
	Sangat Setuju	27	40.3	40.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

		X2			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Tidak Setuju	3	4.5	4.5	4.5
	Kurang Setuju	5	7.5	7.5	11.9
	Setuju	27	40.3	40.3	52.2
	Sangat Setuju	32	47.8	47.8	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Tidak Setuju	2	3.0	3.0	4.5
	Kurang Setuju	12	17.9	17.9	22.4
	Setuju	24	35.8	35.8	58.2
	Sangat Setuju	28	41.8	41.8	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	6.0	6.0	6.0
	Kurang Setuju	4	6.0	6.0	11.9
	Setuju	28	41.8	41.8	53.7
	Sangat Setuju	31	46.3	46.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.0	3.0	3.0
	Kurang Setuju	5	7.5	7.5	10.4
	Setuju	28	41.8	41.8	52.2
	Sangat Setuju	32	47.8	47.8	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Tidak Setuju	2	3.0	3.0	4.5
	Kurang Setuju	7	10.4	10.4	14.9
	Setuju	26	38.8	38.8	53.7
	Sangat Setuju	31	46.3	46.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

X

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	11	1	1.5	1.5	1.5
	12	1	1.5	1.5	3.0
	15	1	1.5	1.5	4.5
	16	2	3.0	3.0	7.5
	20	1	1.5	1.5	9.0
	21	5	7.5	7.5	16.4
	22	4	6.0	6.0	22.4
	23	5	7.5	7.5	29.9
	24	2	3.0	3.0	32.8
	25	2	3.0	3.0	35.8
	26	8	11.9	11.9	47.8
	27	6	9.0	9.0	56.7
	28	12	17.9	17.9	74.6
	29	9	13.4	13.4	88.1
	30	8	11.9	11.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

2. Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

```
FREQUENCIES VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y
/STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

		Statistics						
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y
N	Valid	67	67	67	67	67	67	67
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.28	4.31	4.25	4.28	4.34	4.31	25.79
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	26.00
Mode		5	5	5	5	5	5	30
Sum		287	289	285	287	291	289	1728

Frequency Table

		Y1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	6.0	6.0	6.0
	Kurang Setuju	4	6.0	6.0	11.9
	Setuju	28	41.8	41.8	53.7
	Sangat Setuju	31	46.3	46.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

		Y2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	4.5	4.5	4.5
	Kurang Setuju	5	7.5	7.5	11.9
	Setuju	27	40.3	40.3	52.2
	Sangat Setuju	32	47.8	47.8	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Tidak Setuju	2	3.0	3.0	4.5
	Kurang Setuju	7	10.4	10.4	14.9
	Setuju	26	38.8	38.8	53.7
	Sangat Setuju	31	46.3	46.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	6.0	6.0	6.0
	Kurang Setuju	4	6.0	6.0	11.9
	Setuju	28	41.8	41.8	53.7
	Sangat Setuju	31	46.3	46.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.0	3.0	3.0
	Kurang Setuju	5	7.5	7.5	10.4
	Setuju	28	41.8	41.8	52.2
	Sangat Setuju	32	47.8	47.8	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	4.5	4.5	4.5
	Kurang Setuju	5	7.5	7.5	11.9
	Setuju	27	40.3	40.3	52.2
	Sangat Setuju	32	47.8	47.8	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	11	1	1.5	1.5	1.5
	12	1	1.5	1.5	3.0
	14	1	1.5	1.5	4.5
	15	1	1.5	1.5	6.0
	18	1	1.5	1.5	7.5
	20	1	1.5	1.5	9.0
	22	6	9.0	9.0	17.9
	23	2	3.0	3.0	20.9
	24	8	11.9	11.9	32.8
	25	2	3.0	3.0	35.8
	26	10	14.9	14.9	50.7
	27	3	4.5	4.5	55.2
	28	8	11.9	11.9	67.2
	29	7	10.4	10.4	77.6
	30	15	22.4	22.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Lampiran 6 Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

```

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

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.982 ^a	.964	.964	.835

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1223.703	1	1223.703	1753.078	.000 ^b
	Residual	45.372	65	.698		
	Total	1269.075	66			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.765	.606		1.261	.212
	Disiplin Kerja	.985	.024	.982	41.870	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Tabel r untuk df = 1 - 70

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880

27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876

68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798

Titik Presentase Distribusi t (df=1-70)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563

38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079

Lampiran 7 Surat Izin Penelitian





PT. ABDI JASA DEVELOPER

Alamat : Jl. Karaja Lemba No. 19 Palu Telp. (0451) 481186 Palu, Sulawesi Tengah

REKOMENDASI PENELITIAN

Nomor : 116/PT-AJD/III/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini selaku Pengembang :

Nama : SUPARMAN

Jabatan : Direktur PT. Abdi Jasa Developer

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Pramita Indra Sari

NIM : 105721121619

Jurusan : Managemen

Pekerjaan : Mahasiswa (Universitas Muhammadiyah Makassar)

Bahwa yang namanya tersebut diatas bermaksud mengadakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dan pengumpulan data dikantor PT. Abdi Jasa Developer yang akan dilaksanakan selama 2 (Dua) Bulan terhitung sejak 20 Februari 2023 sampai dengan 20 April 2023 dengan judul skripsi **PENGARUH DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. ABDI JASA DEVELOPER PALU SULAWESI TENGAH**

Demikian surat izin ini diberikan kepada yang bersangkutan unutm di pergunakan sebagaimana mestinya

Palu, 13 Maret 2023



PT. ABDI JASA DEVELOPER

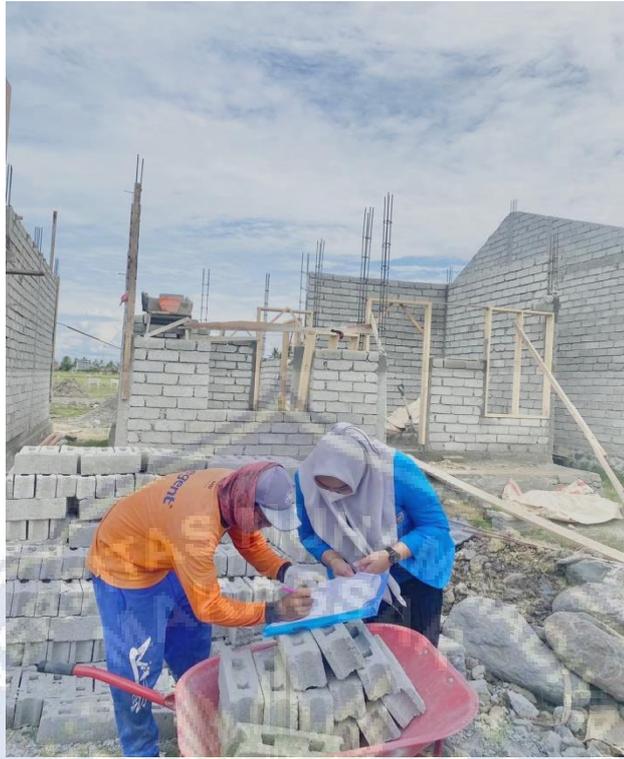
SUPARMAN

Direktur



Lampiran 8 Dokumentasi







MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Alamat kantor: Jl.Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Pramita Indra Sari

NIM : 105721121619

Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	5 %	10 %
2	Bab 2	3 %	25 %
3	Bab 3	6 %	10 %
4	Bab 4	8 %	10 %
5	Bab 5	3 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 17 Mei 2023

Mengetahui

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



Susikah S. Num., M.I.P.
BM.964 591

BIOGRAFI PENULIS



Pramita Indra Sari panggilan Tata lahir di Wonosari pada tanggal 07 September 2001 dari suami istri Bapak Sujiwo dan Ibu Erlistiani. Peneliti adalah anak pertama dari 2 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal Jl. Sultan Alauddin 2 Lr. 10 No.24, Mangasa, kec. Tamalate, Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SD Negeri 172 Sukamaju 1 lulus tahun 2013, SMP Negeri 1 Sukamaju lulus tahun 2016, SMA Negeri 2 Luwu Utara lulus tahun 2019, dan mulai tahun 2019 mengikuti Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai Mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.