

**SKRIPSI****PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN PADA PT. BANTIMURUNG INDAH KABUPATEN  
MAROS****REZA DANDI SETIAWAN  
NIM : 1661201307****PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS  
MAROS  
2020**

**SKRIPSI**

**PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN PADA PT. BANTIMURUNG INDAH KABUPATEN  
MAROS**

sebagai salah satu persyaratan untuk  
Melakukan penelitian

Disusun dan diajukan oleh

**REZA DANDI SETIAWAN**  
**NIM : 1661201307**

kepada

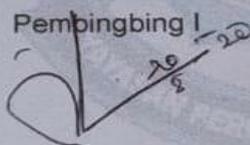
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS  
MAROS  
2020**

**HALAMAN PERSETUJUAN****SKRIPSI****PENGARUH KEDISPLINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN PRODUKSI  
PT. BANTIMURUNG INDAH KABUPATEN MAROS**

Disusun dan diajukan oleh :

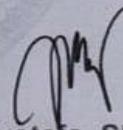
**REZA DANDI SETIAWAN**  
1661201307

Telah diperiksa dan setuju untuk di seminarkan

Pembimbing I  


Dr. H. Muhammad Ishlah Idrus, SE., M.Si

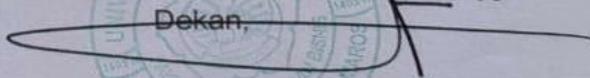
Pembimbing II



Mustafa, SE., M.Ak.

Maros, 16 Agustus 2020

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muslim Maros  
Dekan,



Dr. Dahlan, SE., M.M  
NIDN. 0931125807

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

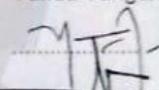
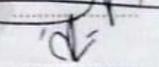
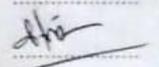
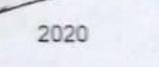
PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN PRODUKSI PT.  
BANTIMURUNG INDAH KABUPATEN MAROS

Disusun oleh :

**REZA DANDI SETIAWAN**  
1661201307

Telah diujikan dan diseminarkan  
pada tanggal 26 Agustus 2020

TIM PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan
Ahmad Yusdarwin Waworuntu, S.E.,M.M.	Ketua	
Dr. Dahlan, S.E.,M.M.	Anggota	
Dr. Muh. Ishlah Idrus. S.E., M.Si	Anggota	
Hasdiana. S. S.E.,M.M.	Anggota	

Maros, 2020

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muslim Maros  
Dekan,



Dr. Dahlan, SE., M.M  
NIDN. 0931125807

**PERNYATAAN KEASLIAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

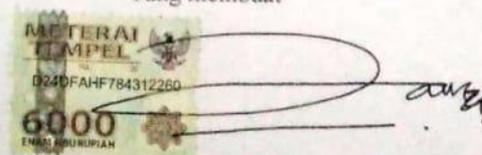
Nama : Reza Dandi Setiawan  
NIM : 166120139  
Tempat/Tanggal Lahir : Maros 19 Juli 1996  
Jurusan : Manajemen SDM  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Butta Toa Utara

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul **“Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bantimurung Indah Kabupaten Maros”**, adalah benar asli karya saya dan bukan jiplakan ataupun plagiat dari karya orang lain.

Jika kemudian hari terbukti bahwa pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa batalnya gelar saya, maupun sanksi pidana atas perbuatan saya tersebut.

Demikian pernyataan ini saya buat atas kesadaran saya sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros.

Maros, 01 November 2020  
Yang membuat



RE TERAI  
EMPEL  
0240FAHF784312260  
6000  
EMPEL EMPEL

Reza Dandi Setiawan

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur senantiasa peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT karna atas rahmat, karunia dan Ridho-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan dan penulisan skripsi ini. Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada nabi tercinta. Muhammad SAW yang telah menyinari dunia ini dengan cahaya islami. Teriring harapan semoga kita termasuk umat beliau yang akan mendapatkan syafa'at dihari kemudian. Amin Ya Rabbal Alamin.

Penelitian ini berjudul “ **Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bantimurung Indah Kabupaten Maros**”, diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Ekonomi FEB UMMA.

Proses penyelesaian skripsi ini sungguh merupakan suatu perjuangan panjang bagi peneliti. Peneliti menyadari bahwa dalam proses penelitian, hingga penulisan skripsi, peneliti menemukan banyak hambatan. Namun berkat bantuan , motivasi, doa dan pemikiran berbagi pihak , maka hambatan-hambatan tersebut dapat teratasi dengan baik. Terima kasih yang sebesar- besarnya peneliti haturkan kepada ayahandaSyafriuddin dan ibunda Kartini, serta saudara-saudaraku atas segala pengorbanan, penegertian, kepercayaan dan segala doanya sehingga peneliti dapat menyelesaikan studi dengan baik. Kiranya Allah SWT senantiasa melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada kita semua.

Selanjutnya ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya peneliti sampaikan kepada:

1. Dr. H. Ikram Idrus, M.S selaku Ketua YAPIM MAROS.
2. Prof. Nurul Ilmi Idrus, M.Sc,Ph.D selaku Rektor Universitas Muslim Maros.
3. Dr. Dahlan, S.E,M.M selaku Ketua Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros.
4. Waki Dekan I, II, II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros.
5. Nurlaela, S.E,M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univesitas Muslim Maros.
6. Dr. Muh. Ishlah Idrus. S.E.,M.Si selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, tenaga, pikiran, memberikan motivasi dalam membimbing dan mengarahkan peneliti sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Keikhlasan beliau memberi semangat kepada peneliti untuk mengerjakan skripsi ini dengan sebaik-baiknya.
7. Mustafa, S.E,.M.Ak selaku Pembimbing II yang senantiasa dan meluangkan waktunya untuk memberi bimbingan dan motivasi kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini serta berdiskusi ketika ide awal penelitian ini peneliti ajukan hingga revisi-revisi penelitian ini seningga menambah wawasan peneliti. Dari keikhlasan beliau, peneliti senantiasa bersemangat mengerjakan

skripsi ini meskipun terasa cukup berat.

8. Bapak dan Ibu dosen FEB UMMA yang tidak dapat kami sebut namanya satu persatu yang telah memberikan ilmu selama peneliti menempuh pendidikan.
9. Staf pegawai FEB UMMA yang telah bekerja dengan hati yang tulus dan melayani dengan penuh sabar demi kelancaran proses perkuliahan.
10. Serta sahabat yang tak henti-hentinya memberi support serta rekan-rekan mahasiswa program studi Manajemen FEB UMMA, atas segala bantuan dan kerjasamanya selama peneliti menjalani perkuliahan.

Terlalu banyak orang yang berjasa dan mempunyai andil kepada peneliti selama menempuh pendidikan di UMMA, sehingga tidak akan termuat bila dicantumkan namanya satu persatu, kepada mereka semua tanpa terkecuali peneliti ucapkan terima kasih.

Akhirnya, peneliti berharap semoga karya sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan untuk kemajuan pendidikan di Indonesia khususnya di Kabupatenn Maros.

Maros, 20 Oktober 2020

REZA DANDI SETIAWAN

## ASTRAK

**REZA DANDI SETIAWAN. 2020, pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bantimurung Indah Kabupaten maros. (dibimbing oleh H. Muh. Islah Idrus dan Mstafa).**

Tujuan penelitian ini adalah untuk pengaruh kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bantimurung Indah Kabupaten Maros.

Metode analisis yang di gunakan dalam penelitian ini adalah, Uji Normalitas, Uji Linearitas, analisis regresi linear sederhana, Uji T, analisis korelasi dan determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan mempunyai hubungan yang linear dengan dasar nilai sig 0,341 lebih besar dari nilai 0,05, kemudian berdasarkan uji normalitas data berdistribusi normal karena nilai sig 0,200 lebih besar dari nilai 0,05, hipotesis kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan diterima dengan dasar nilai T hitung 2,959 lebih besar dari nilai T tabel 1.71387 kemudian hasil uji koefisien korelasi menunjukkan Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan mempunyai hubungan yang cukup kuat, kemudian berdasarkan hasil uji determinasi menunjukkan bahwa kontribusi kedisiplinan sebesar 27,6% terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan.

*Kata kunci : Kedisiplinan, Produktivitas Kerja Karyawan.*

## DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL LUAR	
SAMPUL DALAM .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
DAFTAR ISI .....	iii
DAFTAR TABEL .....	iv
DAFTAR GAMBAR .....	v
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
Latar Belakang .....	1
Rumusan Masalah .....	4
Tujuan Penelitian.....	4
Manfaat Penelitian.....	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
Sumber Daya Manusia.....	6
Kedisiplinan.....	8
Produktivitas.....	15
Hubungan Kedisiplinan Dengan Produktivitas .....	27
Penelitian Terdahulu .....	28
Kerangka Pikir.....	29
Hipotesis .....	31
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
Tempat dan Waktu Penelitian .....	32
Jenis Data dan Sumber Data .....	32
Tekhnik Penelitian Data .....	33
Populasi dan Sampel .....	34
Metode Analisis.....	35
Definisi Operasional Variabel.....	40
<b>BAB IV GAMBARAN OBJEK PENELITIAN</b>	
Sejarah Singkat Penelitian .....	41
Struktur Organisasi.....	42
<b>BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
Karakteristik Responden .....	46
Deskripsi Variabel .....	47
Metode Analisis dan Pengujian Analisis.....	51
Pembahasan .....	58

**BAB VI. PENUTUP**

Kesimpulan ..... 60

Saran ..... 60

**DAFTAR PUSTAKA**

**DAFTAR TABEL**

Nomor	Halaman
Penelitian Terdahulu .....	28
Kriteria Penilaian Korelasi .....	37
Daftar Interpretasi Koefisien Determinasi .....	38
Kategori Skala <i>Likert</i> Penilaian .....	40

**DAFTAR GAMBAR**

Nomor	Halaman
Kerangka Pikir .....	30

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur organisasi dan mempunyai peran penting dalam kegiatan organisasi. Organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan didalam organisasi. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam bidang suatu pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmennya terhadap bidang yang yang ditekuninya sebuah organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada, kualitas sumber daya manusia banyak ditentukan oleh sejauh mana sistem yang ada dalam organisasi atau perusahaan, oleh karena itu organisasi dan perusahaan harus memiliki komitmen yang saling mendukung baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi.

Faktor utama penggerak kegiatan ekonomi adalah manusia, karena manusia merupakan sumber daya yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, oleh sebab itu manusia yang menjadi perencanaan semua ide dan semua peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan serta merupakan tenaga kerja yang menjadi investasi bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas. Suatu hal yang harus diperhatikan bersama bahwa keberhasilan dalam organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi dan operasional yang tersedia sarana ataupun

prasarana yang dimiliki, melainkan juga terdapat pada aspek Sumber Daya Manusia (SDM). Faktor SDM merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh organisasi atau perusahaan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Kedisiplinan sangat mempengaruhi profesionalisme tenaga kerja sehingga hal itu diharapkan dapat mendorong perusahaan untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawan sesuai dengan sasaran yang direncanakan. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa peran aktif tenaga kerja yang terampil dan disiplin, meskipun alat-alat yang dimiliki oleh perusahaan begitu canggih. Mengatur karyawan sangat sulit dan kompleks karena mempunyai pikiran, perasaan, status keraguan dan latar belakang yang heterogen sehingga tenaga kerja tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin modal dan gedung.

Kedisiplinan kerja masih sangat sulit untuk diwujudkan karena masih banyak permasalahan-permasalahan yang ada dalam perusahaan. Untuk mengatasi hal tersebut perlu adanya komunikasi antara atasan dan bawahan yang humoris, karena setiap pola tingkah laku dan sikap atasan merupakan panutan bagi setiap karyawan. Kewajiban untuk meningkatkan kedisiplinan kerja bukan hanya menjadi tugas karyawan saja, melainkan kewajiban para pemimpin perusahaan yang harus menyadari bahwa mereka memiliki tanggungjawab yang besar untuk membina karyawan sehingga dengan adanya kedisiplinan pada karyawan dapat

meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan menghasilkan tenaga kerja yang berprestasi.

PT. Bantimurung Indah Kabupaten Maros merupakan salah satu perusahaan swasta di Maros yang bergerak dibidang produksi yang dihasilkan adalah agar-agar. Fenomena yang terjadi menurut manajer produksi pada karyawan bagian departemen produksi PT. Bantimurung Indah Kabupaten Maros yaitu menurunnya produktivitas karyawan disebabkan banyaknya karyawan yang datang terlambat ke pabrik, tidak masuk kerja dan berbagai kejadian lain yang dinilai tidak mematuhi dan tidak menghargai peraturan yang diterapkan oleh perusahaan sehingga pelaksanaan produksi menjadi terhambat dan target perusahaan tidak tercapai. Hal inilah yang menjadi pertanyaan seberapa besar kedisiplinan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Bantimurung Indah Kabupaten Maros. Oleh karena itu perlu penelitian lebih lanjut.

Begitu penting kedisiplinan untuk menunjang produktivitas kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “***Pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bantimurung Indah Kabupaten Maros***”

## **B. Rumusan Masalah**

Mengacu pada latar belakang tersebut, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah kedisiplinan

berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bantimurung Indah Kabupaten Maros?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bantimurung Indah Kabupaten Maros?

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan informasi juga pengembangan kajian ilmu manajemen sumber daya manusia terutama yang terkait dengan pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan.

#### **2. Manfaat Praktis**

##### **a. Bagi Penulis**

Diharapkan mampu menjadi suatu karya yang dapat meningkatkan kemampuan penulis dalam menganalisis permasalahan pada suatu perusahaan yang secara teori telah didapat selama perkuliahan.

##### **b. Bagi Perusahaan**

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan manajemen sehingga dapat menunjang optimalisasi kegiatan operasional perusahaan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.

c. Bagi Universitas

Diharapkan dapat memberikan tambahan bacaan ilmiah bagi mahasiswa serta dapat digunakan sebagai perbandingan, pertimbangan dan pengetahuan dalam penyusunan skripsi.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Pengertian Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Sofyandi (2009:6) sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading and controlling, dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penetapan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kerja yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Bohlander dan snell (2010:4), mengemukakan bahwa sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan pada karyawan yang mempunyai kemampuan

mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja.

## **1. Fungsi Sumber Daya Manusia**

### **a. Perencanaan**

Tahap awal fungsi manajemen sumber daya adalah melaksanakan perencanaan mengenai sumber daya manusia (pekerja/karyawan).

### **b. Pengorganisasiaan**

Pengorganisasiaan adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan kordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.

### **c. Pengarahan**

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

### **d. Pengendalian**

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan pengendalian semua karyawan agar mentaati aturan-aturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

### **e. Pengadaan**

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

## **B. Kedisiplinan**

Kedisiplinan adalah fungsi operatif ke enam dari manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan sulit mencapai hasil yang optimal.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mencapai disiplin yang baik. Seseorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Hani, (2008:17) kedisiplinan merupakan suatu hal yang mutlak dalam kehidupan manusia, karena seorang manusia tanpa disiplin yang kuat akan merusak sendi-sendi kehidupannya, yang akan membahayakan dirinya dan manusia lainnya, bahkan alam sekitarnya. Dan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan suatu manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran dan juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan, (Rivai Veithzal dan Sagala 2011:825).

Setyaningdyah (2013:145) disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri tanggung jawab untuk mematuhi aturan lingkungan (organisasi). Harlie (2010:117) disiplin kerja pada hakikatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan, dan pembentukan disiplin kerja ini tidak timbul dengan sendirinya. Mangkunegara (2013:129) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Zainal (2014:6) disiplin adalah suatu aspek kehidupan yang mesti wujud dalam masyarakat. Oleh karena itu ia hendaklah mendapat perhatian berat dari semua pihak sama ada di sekolah. Kedisiplinan adalah sikap dan kesediaan dan kelarasan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma-norma yang berlaku di sekitarnya, Gozali Saydam (2013:284) Nitisemito (dalam Rohman, 2011:15) bahwa kedisiplinan adalah arti lembaga yang tertulis maupun tidak.

## 1. Jenis Disiplin Kerja

Moekizat (2002:42) ada 2 jenis disiplin kerja, diantaranya yaitu:

### a. Disiplin dari dalam diri (*Self imposed discipline*)

Disiplin dari dalam diri (*Self imposed discipline*) yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri. Disiplin dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.

### b. Disiplin dari luar diri (*Command discipline*)

Disiplin dari luar diri (*Command discipline*) yaitu disiplin yang diperintahkan. Disiplin dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan peraturan tertentu. Dalam bentuknya yang extreme command discipline memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum.

## 1. Macam-macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2011:129) ada dua bentuk disiplin kerja yaitu preventif dan disiplin korektif.

Disiplin Preventif, adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi peraturan kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk

menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

Disiplin Korektif, adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam penyatuan dan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Keith Davis berpendapat bahwa disiplin korektif memerlukan perhatian proses yang seharusnya, yang berarti bahwa prosedur harus menunjukkan pegawai yang bersangkutan yang benar-benar terlibat. Keperluan proses yang seharusnya itu dimaksudkan adalah pertama, suatu prasangka yang tidak bersalah sampai pembuktian pegawai berperan dalam pelanggaran. Kedua, hal untuk didengar dalam beberapa kasus terwakilkan oleh pegawai lain. Ketiga, disiplin itu dipertimbangkan dalam hubungannya dengan keterlibatan pelanggaran.

## **2. Tujuan Disiplin Kerja**

Tujuan disiplin kerja menurut Sustrisno (2009:126) mengemukakan bahwa tujuan disiplin kerja sebagai berikut:

- a. Tingginya rasa kepedulian karyawan.
- b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan.

- c. Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
- e. Meningkatkan efisiensi dan kinerja pada karyawan.

### **3. Aspek-aspek Disiplin kerja**

Robbins (2006:21) ada tiga aspek disiplin kerja, yaitu:

- a. Disiplin waktu, ini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.
- b. Disiplin peraturan, peraturan dan juga tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi bisa dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan yang dimaksudkan yaitu taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.
- c. Disiplin tanggung jawab, salah satu wujud tanggung jawab karyawan yaitu penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar

serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sebagai seorang karyawan.

#### **4. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2012:12), ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja, diantaranya yaitu:

- a. Tujuan dan kemampuan, tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal juga cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
- b. Kepemimpinan, kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Seorang pemimpin jangankan mengharapkan kedisiplinan bawahannya akan baik, jika dia pun tidak mampu mencontohkan perilaku disiplin yang baik kepada bawahannya.
- c. Balas jasa berupa gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Apabila kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik.

- d. Keadilan, ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik oleh pihak perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.
- e. Waskat, (pengawasan melekat) yaitu tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan moral dan kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.
- f. Ketegasan, ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.
- g. Sanksi, dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

## **5. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Singodimejo dalam Edy Sutrisno (2016:94) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi diantaranya adalah:

- a. Taat terhadap aturan waktu Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
- b. Taat terhadap peraturan perusahaan Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- d. Taat terhadap peraturan lainnya Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

## **C. Produktivitas**

### **1. Pengertian Produktivitas**

Secara umum, produktivitas diartikan sebagai pengaruh antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang dan jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan atau output : input. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau

jasa-jasa. Dimana produktivitas cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang (Sinungan, 2005).

Hasil konferensi Olso dalam sinungan (2005), secara umum produktivitas yaitu suatu konsep yang bersifat universal bertujuan menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia. Produktivitas merupakan pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas unruk menggunakan sumber-sumber secara efisien, Dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Produktivitas mengikut sertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal teknologi, manajemen, informasi, energi dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup.

Whitmore dalam sedarmayanti (2001) mengemukakan *“productivity is a measure of the use resources of an organization and us usually expressed as a ratio of a output obtained by the uses resources to the amount of resources employed”*.

*Whitemore* memandang bahwa produktivitas sebagai suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran yang dicapai dari sumber daya yang digunakan. Dengan kata lain produktivitas dapat diartikan bahwa pengertian produktivitas memiliki dua dimensi, yakni efektivitas dan efesiensi. Produktivitas merupakan komponen menentukan syarat utama

dalam keberhasilan suatu perusahaan. Produktivitas menunjukkan tingkat kualitas perusahaan dalam menghadapi era persaingan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah di tentukan. Dimensi pertama dikaitkan dengan pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu Sedangkan dimensi ke dua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya dan bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

## **2. Definisi Produktivitas**

Filosofi dan spirit tentang produktivitas sudah ada pada awal peradaban manusia karena makna produktivitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (effort) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas dan penghidupan di segala bidang. Secara konseptual, produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi atau masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran dan masukan. Menaika produktivitas dapan dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau outpu yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya manusia tertentu (Blecher, 1987:3 dalam wibowo, 2007:265).

Produktivitas dipandang sebagai penggunaan yang lebih intensif terhadap sumber-sumber konverensi seperti tenaga kerja dan mesin yang jika diukur secara tepat dan benar-benar menunjukkan suatu penamilan atau efesiensi. Hakekatnya, melaluai produktivitas manajeman dan para penentu kebijakan mengarahkan dan pelaksanaan organisasi

perseorangan secara menyeluruh, yang mencakup sedikit gambaran jelas seperti tidak adanya rintangan dan kesulitan tingkat pembalikan, ketidakhadiran dan bahkan kepuasan pelanggan. Dikemukakan oleh Yuniasih dan Suswanto dalam bukunya manajemen sumber daya manusia bahwa produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu :“Produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Produktivitas fisik dapat diukur dari aspek kuantitas dan kualitas produk yang dihasilkan, sedangkan produktivitas nilai dapat diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan sikap, perilaku, disiplin, motivasi, dan komitmen terhadap pekerjaan (Yuniasih dan Suswanto, (2008:158).”

Berdasarkan penjelasan teoritik diatas, dapat diartikan bahwa untuk mengukur produktivitas kinerja dapat dilakukan melalui pengukuran produktivitas fisik yang didalamnya mencakup aspek kuantitas dan aspek kualitas, serta dapat diukur pula melalui produktivitas nilai yang cakupannya berdasarkan nilai kemampuan, perilaku, disiplin, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan. Hal tersebut itu dilandaskan atas dasar untuk pencapaian kinerja yang tinggi serta untuk meningkatkan rasa kepuasan pelanggan, yang telah diberikan oleh pegawai yang dalam hal ini harus diperhatikan. Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang berorientasi pada kebaikan berkelanjutan dan mempunyai pandangan bahwa kinerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan kinerja hari esok harus lebih baik dari prestasi hari ini. Pola perilaku yang demikian akan mendorong bawahan untuk senantiasa terus

berusaha meningkatkan kerja, sebagai stimulus untuk selalu berbuat yang baik.

Menurut Sedarmayanti (2009:58) mengemukakan dalam bukunya produktivitas kerja, bahwa produktivitas memiliki dua dimensi produktivitas kinerja yakni efektivitas dan efisiensi. Dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian untuk kinerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan dimensi kedua berkaitan dengan upaya perbandingan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Berdasarkan uraian, dapat diartikan bahwa untuk mengatur suatu produktivitas diperlukan dua dimensi yaitu efektivitas dan dimensi efisiensi, yang keduanya saling berkaitan satu sama lain dalam pencapaian target yang berkaitan, berupa kualitas yang maksimal. Berbicara tentang efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai. Pengertian produktivitas ini lebih berorientasi pada keluaran, sedangkan masalah masukan kurang menjadi perhatian khusus atau utama. Oleh karena itu keterkaitannya dengan produktivitas kerja tingkat keefektifan aparatur atau pegawai sangat penting untuk menghasilkan suatu output.

Bagi suatu perusahaan, peningkatan produktivitas merupakan hal yang senantiasa di upayakan. Berbicara tentang produktivitas tentunya tidak dapat terlepas dari peningkatan produktivitas dari tenaga kerja yang di gunakan. Dapat dikatakan bahwa manusia merupakan tenaga yang

menjadi faktor penentu produktivitas perusahaan. Untuk lebih memahami tentang produktivitas, maka penulis akan mengemukakan beberapa pendapat.

Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan maksud yang sebenarnya misalnya saja, produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan atau output : input masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja sedangkan diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai. Menurut Sinungan Mudharasya (2005:56) mengemukakan bahwa produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa, produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang. Greenberg (2007:54) mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Produktivitas juga diartikan sebagai:

- a. Perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil.
- b. Perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan satuan-satuan (unit) umum.

Ukuran produktivitas yang paling terkenal yang berkaitan dengan tenaga kerja yang dapat dihitung dengan membagi pengeluaran oleh jumlah yang digunakan atau jam-jam kerja orang. Dalam berbagai

referensi terdapat banyak sekali pengertian mengenai produktivitas yang dapat di kelompokkan menjadi:

- a. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.
- b. Produktivitas interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor esensial, informasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi dan serta riset, manajemen, dan tenaga kerja.
- c. Doktrin pada konferensi Oslo (2003:34) tercantum definisi umum produktivitas semesta, yaitu "Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit".

Menurut Siagian (2002:37) Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi, produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal teknologi, manajemen, informasi, energi dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat, melalui konsep produktivitas semesta/total.

### 3. Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Menurut manullang dalam Edyun (2012:43) memberi penjelasan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah:

a. Keahlian

Merupakan faktor penting dan harus dimiliki oleh pengawas pelaksana maupun pemimpin.

b. Pengalaman

Faktor pengalaman sangat erat hubungannya dengan intelegensi, yaitu kesanggupan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu dengan hasil yang tidak saja ditentukan oleh pengalaman tertentu tapi juga harus didukung oleh intelegensi.

c. Umur

Umumnya karyawan yang sudah berumur lanjut mempunyai tenaga fisik relative terbatas daripada karyawan yang masih muda, untuk itu lebih banyak mengunakan karyawan yang lebih muda karena fisiknya lebih kuat.Sedangkan menurut Muhchdarsyah (dalam Yuli try Cahyono dan Lestiana indira M, (2007:227) menyebutkan bahwa beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu:

1) Tenaga kerja

Tenaga kerja pada produktivitas adalah karena adanya tenaga kerja yang lebih sehat, lebih terdidik dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkat karena hari kerja yang lebih pendek. Imbalan dari pengawas dapat mendorong karyawan lebih giat dalam mencapai

prestasi. Dengan demikian jelas bahwa tenaga kerja berperan penting dalam produktivitas.

2) Seni serta ilmu manajemen

Manajemen adalah faktor produksi dan sumberdaya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.

3) Modal

Modal merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan, karena dengan modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai akan membuat semangat kerja bertambah secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat. Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan kondisi utama karyawan yang semakin penting dan menentukan tingkat produktivitas karyawan yaitu pendidikan dan pelatihan, motivasi, disiplin, ketrampilan, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, penguasaan peralatan. Dengan harapan agar karyawan semakin gairah dan mempunyai semangat dalam bekerja dan akhirnya dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja.

#### 4. Pengukuran Produktivitas

Pengukuran produktivitas merupakan suatu alat manajemen yang penting disemua tingkatan ekonomi. Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik perorang atau perjam kerja yang diterima secara luas, namun dari sudut pandang/pengawasan harian, pengukuran-pengukuran tersebut pada umumnya tidak memuaskan, dikarenakan adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi satu unit produk yang berbeda. Oleh karena itu, digunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari, atau tahun).

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang ialah diterima secara luas, dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut pelaksanaan standar (Muchdarsyah Sinungan , 2005: 262 dalam jurnal GD. Wayan Darmadi).

Menurut Henry Simamora (2004: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

##### a. Kuantitas kerja

Merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

b. Kualitas kerja

Merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

c. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan. secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda, Muchdarsyah Sinungan (2003: 23).

Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.

Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.

Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan. Untuk menyusun perbandingan-perbandingan ini perlulah mempertimbangkan

tingkatan daftar susunan dan perbandingan pengukuran produktivitas. Paling sedikit ada dua jenis tingkat perbandingan yang berbeda, yakni produktivitas total dan produktivitas.

## **5. Manfaat Dari Pengukuran Produktivitas Kerja**

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2005:126) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja yaitu:

- a. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
- b. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk menyelesaikan misalnya: bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- c. Untuk keputusan-keputusan penetapan ,misalnya : promosi, transfer dan demosi.
- d. Untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
- e. Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
- f. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
- g. Untuk mengetahui ketidak akuratan informal.
- h. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil

## **6. Indikator Produktivitas Kerja**

Seperti dijelaskan Simamora (2004:612) menjelaskan indikator produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketetapan waktu.

- a. Kuantitas kerja

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

b. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

c. Ketepatan waktu

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

#### **D. Hubungan Kedisiplinan Dengan Produktivitas**

Pentingnya kedisiplinankerja terhadap perusahaan dikemukakan oleh Hariandja (2002) yang mengatakan bahwa semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungan dengan pekerjaan baik tertulis maupun tidak, dan menginginkan para pegawai untuk mematuhi supaya meningkatkan produktivitas kerja. Oleh karena itu peningkatan disiplin kerja menjadi

bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam peningkatan produktivitas kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui disiplin kerja, untuk mengetahui produktivitas kerja, dan untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan PT.Bosowa Semen Maros.

#### E. Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama & Tahun	Judul	Metode Analisis	Hasil
1	Nur Alamsyah (2015)	Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. permodalan Nasional Madani Banjarmasin		Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor motivasi yang terdiri dari kebutuhan individu, harapan individu dan perilaku secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. dilihat dari nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,971 artinya pengaruh variabel X1, X2 dan X3 secara simultan terhadap produktivitas adalah 97,1% sedangkan sisanya 2,9% disebabkan oleh faktor diluar model.
2	Zesbendri (2012)	Pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mitra Jaya surakarta		Menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada tembakau surakarta

No.	Nama & Tahun	Judul	Metode Analisis	Hasil
3	Yoga Arsyenda (2013)	Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk Cabang Makassar		Dalam penelitian ini menggunakan observasional analitik dengan rancangan Cross Sectional untuk mengetahui hubungan antara variabel motivasi kerja dengan produktivitas kerja. Dengan penelitian ini maka dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramal, memprediksi dan mengontrol suatu gejala.

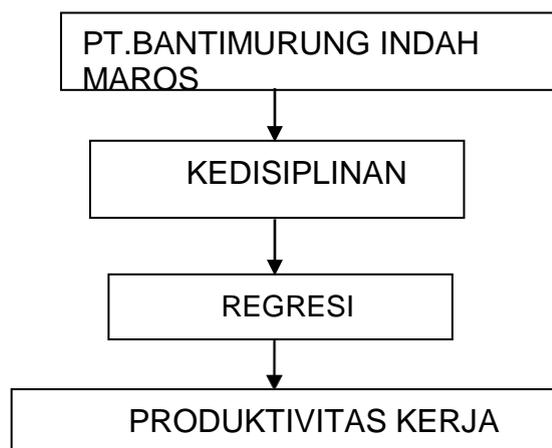
#### F. Kerangka Pikir

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan adanya tanggung jawab yang dibebankan maka hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Dengan demikian akan memicu pada produktivitas dimana karyawan akan bekerja dengan efektivitas dan efisien. Produktivitas merupakan komponen menentukan syarat utama dalam keberhasilan suatu perusahaan. Produktivitas menunjukkan tingkat

kualitas perusahaan dalam menghadapi era persaingan sehingga perusahaan dapat mencapai target baik dari kualitas maupun kuantitas yang telah di tentukan.

Pentingnya disiplin kerja dalam perusahaan bahwa semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungan dengan pekerjaan baik tertulis maupun tidak, dan menginginkan para karyawan untuk mematuhiya supaya meningkatkan produktivitas kerja. Oleh karena itu pentingnya kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan menjadi bagian yang sangat berpengaruh dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam peningkatan produktivitas kerja.

Sehubungan dengan hal tersebut bisa disimpulkan bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh dan memiliki hubungan yang erat dengan produktivitas kerja karyawan. Untuk menggambarkan mengenai pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan secara jelas dapat dilihat pada skema kerangka pikir -berikut ini:



Gambar 1. Skema Kerangka Pikir

## **G. Hipotesis**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka hipotesisnya adalah kedisiplinan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bantimurung Indah Kabupaten Maros.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **A. Tempat dan Waktu Penelitian**

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini maka penulis melakukan objek penelitian pada PT.Bantimurung Indah Kabupaten Maros yang merupakan salah satu perusahaan swasta yang ada di kabupaten maros. Sedangkan waktu yang digunakan dalam penelitian ini adalah selama 6 bulan yaitu pada bulan Januari sampai dengan bulan Juni 2020.

### **B. Jenis Data dan Sumber Data**

#### **1. Jenis Data**

##### **a. Data Kuantitatif**

Data kuantitatif yaitu pengumpulan data menggunakan instrument penelitian dalam bentuk kuesioner maupun hasil wawancara langsung untuk menguji hipotesis penelitian.

##### **b. Data Kualitatif**

Data kualitatif yaitu data dari penjelasan kata verbal tidak dapat dianalisis dalam bentuk bilangan atau angka. Dalam penelitian data kualitatif berupa gambaran mengenai objek penelitian. Data kualitatif memberikan dan menunjukkan kualitas objek penelitian yang dilakukan.

## **2. Sumber Data**

Sumber data merupakan faktor penting yang menjadi pertimbangan dalam menentukan metode pengumpulan data. Sumber data tersebut terdiri dari sumber data primer dan sekunder.

### **a. Data Primer**

Data primer yaitu data yang bersumber dari responden dan informan, terutama data berasal dari kuesioner dan wawancara pada karyawan PT. Bantimurung Indah Kabupaten Maros.

### **b. Data Sekunder**

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen yang diteliti berupa laporan tertulis dengan masalah yang diteliti.

## **C. Teknik Pengumpulan Data**

### **1. Observasi**

Observasi merupakan penelitian awal atau pra penelitian dengan maksud untuk mengidentifikasi berbagai masalah yang ada dilapangan yang ada relevansinya dengan penelitian ini.

### **2. Kuesioner**

Kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data secara tertulis dari para kuesioner.

### **3. Wawancara**

Wawancara dilakukan terhadap SDM yang bersifat terbuka karna dianggap paling mengetahui masalah-masalah yang terkait dengan identifikasi kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan.

## **D. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Pada PT. Bantimurung Indah Kabupaten Maros yang berjumlah 25 orang.

### **2. Sampel**

Menurut Sugiono (2014:62) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti ini dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari popilasi harus betul-betul respresentif (mewakili)

Menurut Arikunto (2002:112) Menyatakan bahwa apabila jumlah populasi kurang dari 100, lebih baik di ambil semua sehingga penelitiannya.

Tekhnik yang di gunakan dalam menetapkan sampel pada penelitian ini adalah total *sampling*, yaitu pengambilan sampel sebesar populasi yang ada dengan jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 25.

## **E. Metode Analisis**

### **1. Analisis deskriptif yang bersifat Kualitatif**

Analisis deskriptif yang bersifat Kualitatif yaitu analisis yang digunakan untuk mendiskripsikan atau menguraikan tentang kedisiplinan

dan peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Bantimurung Indah Kabupaten Maros dengan mengambil sampel karyawan PT. Bantimurung Indah Maros untuk dibagikan Kuesioner kepada responden yang bersifat tertutup. Dengan pertanyaan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu hal dengan bobot tertentu pada setiap pertanyaan yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) : Bobot 5
- b. Setuju (S) : Bobot 4
- c. Kurang Setuju (KS) : Bobot 3
- d. Tidak Setuju (TS) : Bobot 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) : Bobot 1

## **2. Analisis Regresi Linear Sederhana**

Noor (2014:64) regresi linier sederhana digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah berpengaruh positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan persamaan regresi linier sederhana dan di proses dengan menggunakan SPSS (*statistical packagefor the social sciences*) versi 24.

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (nilai yang diprediksi)

X = Variabel independen

a = Nilai Konstanta (nilai Y apabila X = 0)

b = Koefisien regresi

Untuk menghitung nilai a dan b, digunakan rumus :

$$b = \frac{(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)/n}{(\sum X^2) - (\sum X)^2/n}$$

$$a = \frac{\sum Y - b(\sum X)/n}{n}$$

$\beta = 0$  berarti tidak ada pengaruh antara variabel X terhadap variabel tidak bebas Y

$\beta < 0$  berarti hubungan yang berbalik arah antara variabel bebas X dengan variabel tak bebas Y

$\beta > 0$  berarti hubungan yang searah antara variabel bebas X dengan variabel tak bebas Y

### 3. Koefisien Korelasi

Sugiyono (2013:248) analisis koefisien korelasi besarnya atau kekuatan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Adapun tabel interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 2. Kriteria penilaian korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2017:216)

#### 4. Koefisien Determinasi (KD)

Noor (2014 :50) Koefisien Determinasi ( $r^2$ ) merupakan alat untuk mengukur seberapa besar pengaruh kedisiplinan dalam hal ini variabel (X) terhadap produktivitas atau variabel (Y). Adapun rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Nilai koefisien determinasi

$r^2$  = Nilai kuadrat koefisien korelasi

Tabel 3. Daftar Interpretasi Koefisien Determinasi

Pernyataan	Keterangan
0%-19%	Sangat Rendah
20%-39,9%	Rendah
40%-59,9%	Sedang
60%-79,9%	Kuat
80%-100%	Sangat Kuat

Sumber : Suharyadi dan Purwanto (2005:514)

#### 5. Pengujian Hipotesis (Uji t)

Pernyataan hipotesisnya “pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas karyawan PT. Semen Bosowa Maros” pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a.  $H_0: b = 0$  (kedisiplinan tidak berpengaruh terhadap produktivitas)

- b.  $H_1: b > 0$  (kedisiplinan berpengaruh terhadap produktivitas)
- c. Penentuan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) dalam penelitian ini ditentukan = 5%
- d. Untuk menentukan ditolak atau diterimanya  $H_0$  maka dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ 
  - 2) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak.
  - 3) Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima.

## 6. Uji Asumsi Klasik

Uji validasi digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan biasanya dilakukan uji signifikan, artinya dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap total, atau jika melakukan penilaian langsung jika minimal korelasi 0,30. Sugiyono (2012:212) menyatakan bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner maka pengelolaan data dilakukan menggunakan program SPSS.

## 7. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test For Linearity* pada taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear apabila signifikan (*Linearity*) kurang dari 0,05.

## 8. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, ataupun rasio. Jika analisis menggunakan metode parametrik, maka persyaratan normalitas harus terpenuhi yaitu data berasal dari distribusi yang normal. Jika data tidak berdistribusi normal, atau jumlah sampel sedikit dan jenis data adalah nominal atau ordinal maka metode yang digunakan adalah statistik non parametrik. Dalam pembahasan ini akan digunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05.

**Tabel 4.** Kategori Skala *Likert* Penilaian

Penilaian	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Setuju	2
Sangat tidak setuju	1

## F. Definisi Operasional Variabel

### 1. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah karyawan yang selalu datang dan pulang tepat waktu yang ditentukan oleh pimpinan perusahaan PT. Semen Bosowa Maros. Produktivitas karyawan adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah dan barang jasa)

denga sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut.

## 2. Produktivitas kerja

produktivitas merupakan tingkatan efesiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa, produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumbre-sumber dalam memproduksi barang-barang, sehingga apapun yang di kerjakan dapat lebih optimal.

## **BAB IV GAMBARAN OBJEK PENELITIAN**

### **A. SEJARAH SINGKAT PERUSAHAAN**

PT. Bantimurung Indah Yang kini berkantor di Desa Allepolea, kabupaten Maros Baru yang jaraknya 31 km dari kota provinsi Sulawesi Selatan.

Perusahaan didirikan secara resmi pada tanggal 20 Agustus 1976 di kabupaten Maros oleh H. Muiadi. Pendirian perusahaan ini didasarkan dengan akte notaris No. 40 tahun 1976 oleh Prof. Teng Tjin Lein, SH dan telah terdaftar pada kantor Badan Koordinasi Penanaman Modal Republik Indonesia (BKPRI).

PT. Bantimurung Indah didirikan dengan modal perseroan sebesar 250 juta rupiah dan didirikan untuk 75 tahun modal perseroan di atas terdiri dari 1000 lembar saham dimana tiap saham bernilai Rp. 250.000.000

Pendirian Perusahaan ini telah mendapat persetujuan dan pengesahan dari Departemen Kehakiman RI No. YA 5/552/12 tanggal 25 November 1976. Dimana kegiatan usahanya adalah industri pembuatan Agar-Agar.

Melalui surat persetujuan kedua adanya koordinasi penanaman Modal Dalam Negeri No. 53/A/SP.01.BPKM VII/77 pertanggal 23 Agustus 1977 akhirnya PT. Bantimurung Indah menjadi PMDN yang melaksanakan perencanaan komersial pada bulan Maret 1976. Sepuluh tahun kemudian berdasarkan akte notaris Abdullah Ashar, SH No. 75

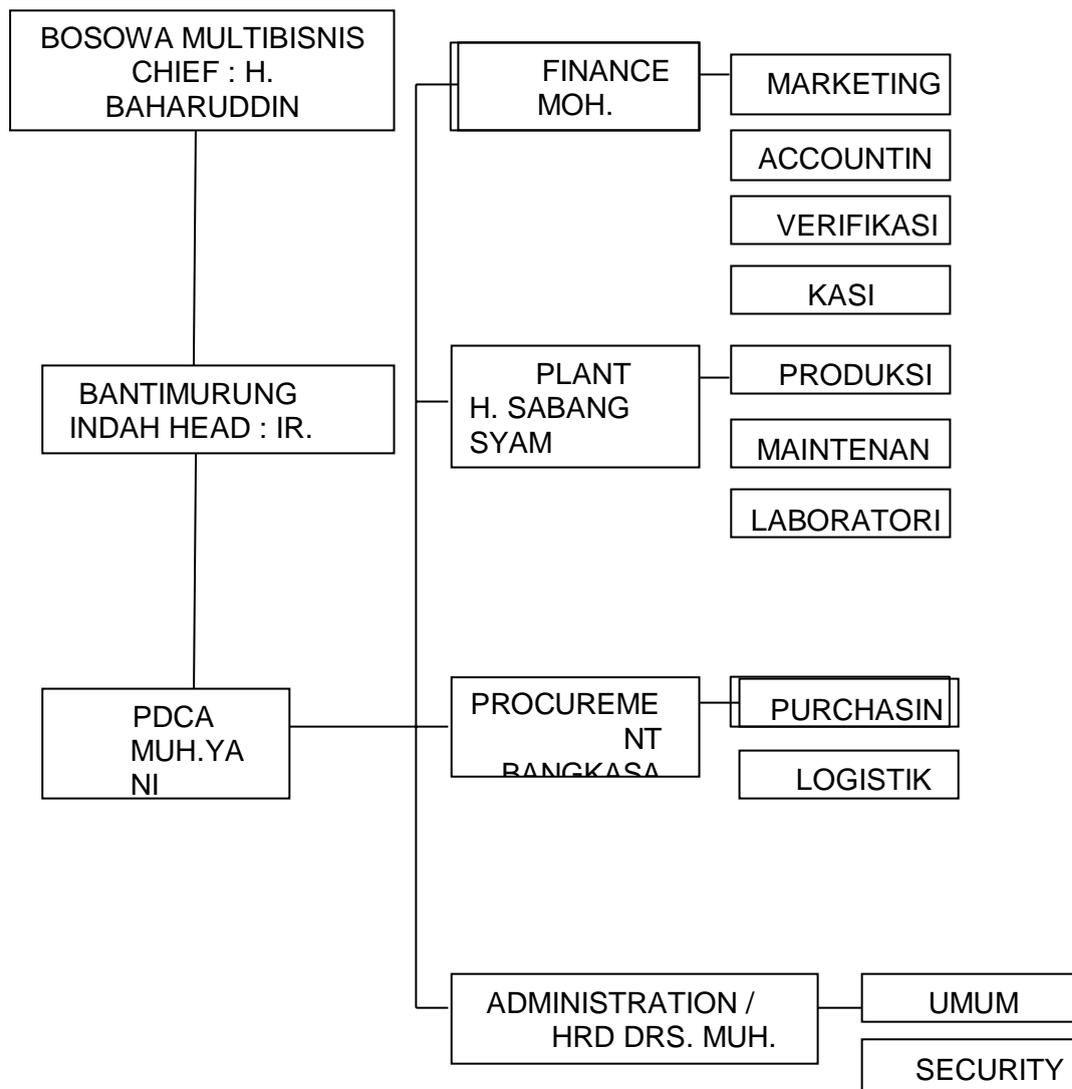
tahun 1955 tepatnya pada tanggal 25 february 1900. PT. Bantimurung Indah mengalami pengahlian saham dari H. Muaidi kepada H. M. Aksa Muhammad sebagai Direktur Utama dan Ny. Hi Ramlah Aksa sebagai Komersial Utama dari pt. Bosowa Group. penanaman modal awal senilaiRp. 100.000.000

## **B. STRUKTUR ORGANISASI**

Pt Bantimurung Indah dipimpin oleh Seorang EO (Executive Officer) sekaligus pemilik perusahaan Bosowa Group. CEO (Chief Executive Owners) menunjuk CE (Chie ExSecutive) untuk mewakilinya mengawasi perusahaan, Head membawahi 4 Departemen yaitu Departemen keuangan, Departemen Produksi, Departemen Pengadaan dan Departemen Human Resource Development (HRD)Departemen keuangan dipimpin oleh chief keuangan, chef administrasi umum. Departemen produksi ditangani oleh chief produksi, Chief keuangan membawahi bagian accounting. Pembukuan bendahara/kasir dan administrasi pajak. Chief Administrasi umum dan personalia membawahi bagian Administrasi operator komputer dan satpam sedangkan chief logistik/pengadaan membawahi bagian pembelian bahan baku. Chief produksi membawahi bagian koordinasi Mesin Chief QualityAssurance (QA) membawahi bagian Quality Control, obat/bahan kimia dan administrasi laboratorium

berikut adalah struktur organisasi PT.Bantimurung Indah Kabupaten Maros. Masing-masing Departemen .

### Struktur Organisasi PT.Bantimurung Indah Kabupaten Maros.



Gambar 1.1 Struktur Organisasi Bantimurung indah kabupaten maros  
Sumber : Dokumen Perusahaan.

### 1. CE (Chief Executive

Bertugas mengawasi dan mengkoordinir head yang bertugas atas kelancaran kegiatan perusahaan

### 2 HEAD

Bertugas mengawasi dan mengkoordinir kegiatan operasional departemen-departemen yang berada di dalam pengawasannya.

### 3. PDCA

Bertugas untuk mengawal penyusunan rencana kerja perusahaan tiap tahunnya dan mengumpulkan data dari masing masing departemen untuk dilaporkan setiap bulan nya sudah sejauh mana pencapaian target yang dihasilkan oleh perusahaan dan memantau proses berjalanya suatu program kerja.

#### a. FINANCE

Bertugas mengumpulkan laporan dari accounting. Pembukuan bendahara/kasir, administrasi pajak, kemudian memeriksa dan melaporkannya kepada PDCA dan Head Divisi Finance membawahi:

- Marketing membawahi ekspor yang bertugas mencari informasi pasar, mengirim barang sesuai dengan pesanan ke konsumen serta mengurus berkas pengiriman.
- Accounting. bertugas menyusun anggaran kas perusahaan membuat laporan keuangan perusahaan, membuat laporan kondisi keuangan perusahaan, membuat laporan pembayaran

pajak serta mencari pemecahan atas masalah keuangan perusahaan.

- Verifikasi, bertugas mencatat pengeluaran perusahaan, pengirimandan penerimaan surat transaksi perusahaan, pembayaran hutang perusahaan dan penerimaan tagihan piutang.
- Kasir, bertugas untuk membayar gaji karyawan, dan mencatat transaksi bank.
- Warehouse bertugas mencatat dan mengawasi proses pencatatan masuk keluarnya barang di gudang.

#### b. PLANT

Bertugas melakukan pengawasan selama proses produksi mulai dari penerimaan bahan baku sampai barang siap di ekspor. Divisi plant membawahi Produksi, bertugas mengawasi dan mengkoordinir kegiatan produksi, serta membuat laporan dan mencatat hasil kegiatan untuk dilaporkan kepada Chef produksi untuk diteruskan kepada Head

#### c. PROCUREMENT

Bertugas mengawasi dan mengkoordinir kegiatan pembelian bahan baku, gudang/timbangan dan melaporkan hasil kegiatan kepada head Divisi Procurement membawahi

- Purchasing. bertugas mencatat dan membuat laporan mengenai segala sesuatu yang berhubungan dengan pembelian bahan baku dan memeriksa stok bahan baku.

- Logistik, bertugas mencatat barang yang masuk ke gudang dan menimbang barang hasil produksi kemudian di simpan di gudang

d. HRD (HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT)

Bertugas mengawasi dan mengkoordinir kegiatan administrasi operator komputer, dan satpam serta bertanggung jawabkan hasilnya kepada Head Divisi HRD (Human Resource Development)

## **BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **A. Karakteristik Responden**

Sebagai awal proses analisis dalam hasil penelitian ini, dilakukan analisis terhadap karakteristik responden yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan.

#### **1. Jenis Kelamin**

**Tabel 5.1  
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin  
PT. Bantimurung Indah Kabupaten Maros**

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	%
Laki – Laki	21	84
Perempuan	4	16
Jumlah	25	100

Sumber: Data di olah 2020

Berdasarkan data di atas diperoleh data, dari 25 orang pada PT. Bantimurung Indah Kabupaten Maros, Jumlah yaitu responden berjenis kelamin Laki – laki sebanyak 84% atau 21 orang. Sedangkan responden perempuan sebanyak 16% atau 4 orang. Ini berarti dalam penelitian ini responden perempuan lebih sedikit jumlahnya dari pada responden laki-laki.

#### **2. Usia**

**Tabel 5.2  
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia  
PT. Bantimurung Indah Kabupaten Maros**

Usia	Jumlah (Orang)	%
21 – 30	1	4
31 – 40	2	8
41 – 50	11	44
51 - 60	11	44
Jumlah	25	100

Sumber: Data di olah 2020

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa responden yang berusia 21 - 30 tahun yaitu 4% Atau berjumlah 1 orang, Umur 31 – 40 tahun yaitu 8% atau berjumlah 2 orang, umur 41 – 50 tahun yaitu 44% atau berjumlah 11 orang dan umur 51 - 60 Tahun yaitu 44% Atau berjumlah 11 orang.

### 3. Tingkat Pendidikan

**Tabel 5.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**  
**PT. Bantimurung Indah Kabupaten Maros**

Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	%
SD	2	8
SMP	2	8
SMA	15	60
D1 – D4	0	0
S1 – S3	6	24
Jumlah	25	100

Sumber: Data di Olah 2020

Tabel ini menunjukkan tingkat pendidikan responden dan dari 25 orang total responden 8% atau 2 orang yang berpendidikan SD, 8% atau 2 orang berpendidikan SMP, 60% atau 15 orang berpendidikan SMA, dan 24% atau 6 orang yang berpendidikan S1 – S3.

## B. Deskripsi Variabel

### 1. Kedisiplinan (X)

Distribusi jawaban responden mengenai variable Kedisiplinan dapat di lihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.4**  
**Distribusi Jawaban Responden**  
**Mengenai VariabelKedisiplinan (X)**  
**PT. Bantimurung Indah Kabupaten Maros**

Item	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	24	19	76	0	0	0	0	0	0	25	100
2	1	4	12	48	2	8	10	40	0	0	25	100
3	0	0	17	68	6	24	2	8	0	0	25	100
4	0	46	24	96	0	0	1	4	0	0	25	100
5	1	4	22	88	2	8	0	0	0	0	25	100

Sumber : Data di olah 2020

- a. Pimpinan saya mempunyai kebiasaan selalu memberikan imbalan sesuai dengan bobot kerja dan prestasi kerja pegawai

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan Sangat Setuju Yaitu ; 24% atau 6 orang dan Setuju sebanyak 76% atau 19 orang.<sup>2</sup>

- b. Pimpinan saya mempunyai sifat selalu mendengarkan setiap keluhan dan saran-saran dari pegawai

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan Sangat Setuju Yaitu ; 4% atau 1 orang, Setuju sebanyak 48% atau 12 orang, Kurang setuju sebanyak 8% atau 2 orang, tidak setuju sebanyak 40% atau 10 orang.

c. Pimpinan saya mempunyai tempramen yang menganggap keputusan yang dibuatnya sebagai keputusan mutlak yang harus dilakukan.

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan setuju yaitu : 68% atau 17 orang, kurang setuju sebanyak 24% atau 6 orang dan tidak setuju sebanyak 8% atau 2 orang

d. Pimpinan saya mempunyai kepribadian yang kharismatik

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan Setuju yaitu : 96% atau 24 orang, dan tidak setuju sebanyak 4% atau 1 orang

e. Pimpinan saya mempunyai watak yang selalu memberikan motivasi kepada para pegawai agar selalu bersemangat dalam bekerja

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju yaitu : 4% atau 1 orang, setuju sebanyak 88% atau 22 orang dan Kurang Setuju sebanyak 8% atau 8 orang.

## 2. Produktivitas Kerja (Y)

Distribusi jawaban responden mengenai variable Produktivitas

Kerja dapat di lihat pada tabel berikut ini ;

**Tabel 5.5**  
**Distribusi Jawaban Responden**  
**Mengenai Variabel Produktivitas Kerja (Y)**  
**PT. Bantimurung Indah Kabupaten Maros**

Item	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	16	64	7	28	2	8	0	0	25	100
2	5	20	19	76	1	4	0	0	0	0	25	100
3	5	20	19	76	1	4	0	0	0	0	25	100
4	1	4	16	64	4	16	4	6	0	0	25	100
5	3	12	17	68	3	12	2	8	0	0	25	100

Sumber : Data di olah 2020

1. Kualitas hasil pekerjaan yang saya selesaikan sudah sesuai dengan standar yang ada

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju yaitu; setuju sebanyak 64% atau 16 orang, Kurang setuju sebanyak 28% atau 7 orang dan tidak setuju sebanyak 8% atau 2 orang.

2. Kuantitas semua pekerjaan yang saya selesaikan sudah sesuai dengan target yang ditentukan oleh Kantor.

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju yaitu : 20% atau 5 orang, setuju sebanyak 76% atau 19 orang, dan kurang setuju sebanyak 4% atau 1 orang.

3. Saya dapat mempergunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju yaitu ; 20% atau 5 orang, setuju sebanyak 76% atau 19 orang, kurang setuju sebanyak 4% atau 1 orang.

4. Saya selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditentukan oleh kantor

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju yaitu : 4% atau 1 orang, setuju sebanyak 64% atau 16 orang, kurang setuju sebanyak 16% atau 4 orang dan tidak setuju sebanyak 16% atau 4 orang

5. Saya bersedia menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa diperintah oleh pimpinan.

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju yaitu : 12% atau 3 orang, setuju sebanyak 68% atau 17 orang, kurang setuju sebanyak 12% atau 3 orang dan tidak setuju sebanyak 8% atau 2 orang.

## C. Metode Analisis dan Pengujian Analisis

### 1. Analisis Data

#### a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep/gejala kejadian yang di ukur. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilainya positif, maka butir pernyataan atau indicator tersebut dinyatakan valid jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel (pada taraf 5%) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 5.6**  
**Uji Validitas**

Variabel	Indikator	Koefesien Korelasi $R$	Nilai R Tabel	Keterangan
Kedisiplinan	X1	0,468	0,413	VALID
	X2	0,908	0,413	VALID
	X3	0,676	0,413	VALID
	X4	0,512	0,413	VALID
	X5	0,590	0,413	VALID
Produktivitas Kerja	Y1	0,483	0,413	VALID
	Y2	0,657	0,413	VALID
	Y3	0,657	0,413	VALID
	Y4	0,645	0,413	VALID
	Y5	0,894	0,413	VALID

Sumber. Hasil Olah Data SPSS 24

Hasil uji validitas tersebut menunjukkan bahwa semua indicator yang di gunakan untuk mengukur variable-variabel yang di gunakan

dalam penelitian ini mempunyai koefisien regresi yang lebih besar dari r tabel ( $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ ) sehingga semua indikator dan variable pada penelitian ini dinyatakan valid.

### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas di gunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat di gunakan lagi dalam penelitian yang sama. Suatu variable di katakan reliable jika memberikan *Cronbach Alpha* lebih besar dari r tabel ( $Cronbach\ Alpha > 0,413$ ). Hasil pengujian reliabilitas setiap variable dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel. 5.7**

**Uji Reliabilitas Variabel**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kedisiplinan	0,633	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,672	Reliabel

Sumber. Hasil Olah Data SPSS 24

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan semua variable mempunyai nilai Cronbach Alpha  $> 0,413$  sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur masing-masing variable dari kuesioner adalah reliable yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner handal (dapat diandalkan).

### c. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.

**Tabel 5.11**  
**Tabel Uji Ilnearitas**  
**ANOVA Table**

			Sum of	df	Mean	F	Sig.
			Squares		Square		
produktivitas Kerja * Kedisiplinan	ween Groups	ombined)	18.904	7	2.701	1.762	.161
		earity	7.635	1	7.635	4.981	.039
		iation from Linearity	11.270	6	1.878	1.226	.341
	in Groups	26.056	17	1.533			
I			44.960	24			

Sumber : Data di Olah Dari SPSS Statistik.

Berdasarkan data di atas Terdapat nilai sig pada tabel Deviation From Linearity sebesar 0.341 dimana lebih besar dari nilai taraf signifikansi 0.05, sehingga dapat di simpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara Variabel bebas dengan variable terikat.

#### d. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak.

**Tabel 5.11**  
**Uji Normalitas**

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
		25
mal Parameters <sup>a,b</sup>	n	.0000000
	Deviation	1.24708734
st Extreme Differences	olute	.130
	tive	.127
	ative	-.130
Statistic		.130

mp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c,d</sup>
---------------------	---------------------

Test distribution is Normal.

calculated from data.

Liefoors Significance Correction.

is is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data di Olah SPSS Statistik

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogrov diketahui nilai signifikansi  $0.200 > 0.05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa data variabel berdistribusi Normal.

## 2. Analisis Regresi

### a. Analisis Korelasi

Analisis koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana korelasi atau hubungan antara variabel X terhadap variabel Y. berikut ditampilkan interpretasi koefisien korelasi :

**Tabel 5.8**  
**Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0.80 – 1.000	Sangat kuat
0.60 – 0.799	Kuat
0.40 – 0.599	Cukup kuat
0.20 – 0.399	Rendah
0.00 – 0.199	Sangat rendah

Sumber : J. Supranto 2008

Dari data yang telah di olah maka di peroleh sebagai berikut :

Tabel 5.9

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	. Error of the Estimate	Square Change	Change Statistics			F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.525 <sup>a</sup>	.276	.244	.435	.276	8.756	1	23	.007	1.912

Predictors: (Constant), Kedisiplinan

Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data diolah dari SPSS Statistik

Berdasarkan data di atas bahwa nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,525 menunjukkan bahwa terjadi korelasi yang cukup kuat berada diantara (0,40 – 0,599) menunjukkan adanya hubungan antara variabel X terhadap variabel Y yang cukup kuat. Hal ini di artikan bahwa bernilai positif, semakin tinggi kedisiplinan maka akan meningkatkan produktivitas kerja begitupun sebaliknya

#### b. Koefisien Determinasi

Koefisien detrminasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dari hasil perhitungan menggunakan program SPSS 24.

**Tabel 5.10**  
**Interpretasi koefisien determinasi**

Pernyataan	Keterangan
0%-19%	Sangat Rendah
20%-39,9%	Rendah
40%-59,9%	Sedang
60%-79,9%	Kuat
80%-100%	Sangat Kuat

Dapat diketahui bahwa koefisien determinasi di tentukandengan melihat nilai (R square) yang diperoleh sebesar 0.276 atau 27,6%, hal ini berarti 27,6% variable produktivitas kerja dapat di jelaskan oleh variable kedisiplinan dan sisanya sebesar yang ditafsirkan bahwa Kedisiplinan (X) memiliki pengaruh kontribusi sebesar72,4% di pengaruhi oleh factor lain

c. Analisis regresi sederhana

Analisis regresi adalah analisis tentang hubungan antara dua variable atau lebih, variable bebas dengan satu variable terikat. Dalam penelitian ini, analisis regresi linear sederhana antara pengaruh Kedisiplinan (X) dengan Produktivitas Kerja (Y). Analisis linear sederhana bertujuan untuk meramalkan nilai pengaruh variable bebas terhadap variable terikat dengan menggunakan rumus persamaan regresi sebagai berikut.

Analisis regresi dilakukan dengan bantuan computer program SPSS 24, dasar pengambilan keputusan berdasarkan angka

probabilitas. Jika angka probabilitas hasil analisis  $\leq 0,05$  maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis ( $H_a$ ) diterima.

Berdasarkan dari hasil analisis dengan menggunakan Program SPSS 24, maka di peroleh hasil analisis regresi sebagai berikut.

**Tabel**

**Coefficients<sup>a</sup>**

el	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
nstant)	1.971	.691		2.851	.009
disiplinan	.551	.186	.525	2.959	.007

ependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber, Hasil olah SPSS 24

Berdasarkan tabel di atas dapat di peroleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut.

$$Y = 1.971 + 0.551X$$

- Nilai konstanta sebesar 1.971, menyatakan bahwa jika tidak ada kedisiplinan, maka produktivitas kerja adalah 1.971.
- Koefesien regresi sebesar 0,551 menunjukkan bahwa setiap pertumbuhan 1 (satu) satuan kedisiplinan akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,551 satuan, begitupun sebaliknya.

#### 4. Hasil Uji T

Pengujian parsial (Uji T) digunakan untuk menunjukkan sejauh mana pengaruh satu variable bebas secara individu dalam menerangkan variable terikat. Hasil analisis Uji T sebagai berikut.

- Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja

Untuk uji besarnya pengaruh Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja digunakan Uji-T atau uji parsial. Sampel yang digunakan sebanyak 60 orang, sehingga pengujian  $df=n-k$  (jumlah responden – jumlah variabel) dan tingkat kepercayaan (tingkat Error) ( $\alpha$ ) =5% atau 0,05 maka di peroleh  $T_{tabel}=1.67155$  dengan kriteria pengujian.

- Jika  $T_{hitung} > T_{tabel}$ , maka suatu hipotesis dapat di terima dan nilai  $t_{error} > t_{sig}$ , sehingga variabel X mempunyai keeratan hubungan terhadap variabel Y
- Jika  $T_{hitung} < T_{tabel}$ , maka suatu hipotesis di tolak dan nilai  $t_{error} < t_{sig}$ , Sehingga variabel X tidak mempunyai keeratan hubungan terhadap variabel Y

**Hasil perhitungan untuk variable X yang menghasilkan  $T_{hitung}$  lebih besar dari  $T_{tabel}(2.959 > 1.71387)$  dan nilai  $T_{error}$  lebih besar dari nilai  $T_{sig}(0,05 > 0,007)$ .**

Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Bantimurung Indah Kabupaten Maros. Berdasarkan hasil Uji-T, maka hipotesis dalam penelitian ini yang meyakini bahwa Kedisiplinan (X) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada PT. Bantimurung Indah Kabupaten Maros **di Terima.**

#### **D. Pembahasan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pada PT. Bantimurung Indah Kabupaten

Maros.dalam kategori baik. Dimana dalam hal ini dapat di ketahui bahwa Produktivitas akan meningkat setelah mendapatkanyang menunjang kedisiplinan. Berdasarkan hasil analisis maka melalui kedisiplinan diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerja.

Setelah melakukan observasi dengan menggunakan kuesioner sebagai media pengumpulan data yang kemudian dianalisis dengan menggunakan Uji regresi sederhana dengan menggunakan program SPSS 24. Tujuan dilakukanya analisis tersebut adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh Kedisiplinan (X) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada PT. Bantimurung Indah Kabupaten Maros.

Dengan demikian diperoleh koefesien variable Kedisiplinan (X) adalah 0.551 sedangkan konstanta sebesar 1.971 dengan demikian dapat diperoleh persamaan koefesien regresi sebagai berikut, jika X senilai 0,551 maka hal ini menunjukkan bahwa setiap pertumbuhan satu kesatuan kedisiplinan akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,551 satuan dan begitupun sebaliknya.

## **BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Adapun kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Kedisiplinan (X) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) maka dapat di tarik kesimpulan dari penelitian ini yaitu hasil perhitungan untuk variabel pengaruh Kedisiplinan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Bantimurung Indah Kabupaten Maros.

### **B. Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah di uraikan, maka dapat di sajikan beberapa saran sebagai bahan rekomendasi kepada pihak PT. Bantimurung Indah Kabupaten Maros, sebagai berikut :

1. Agar dapat meningkatkan produktivitas kerja maka hendaknya karyawan lebih di perhatikan agar kiranya lebih optimal dalam bekerja.
2. Untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja di harapkan pihak pengelola PT. Bantimurung Indah Kabupaten Maros lebih meningkatkan dan memperhatikan absensi agar kiranya produktivitas kerja dapat lebih meningkat.
3. Hasil uji koefisien korelasi di peroleh hasil bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara variabel kedisiplinan terhadap produktivitas kerja dan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan kontribusi kedisiplinan terhadap produktivitas kerja dengan kontribusi sebesar 27,6%.

### DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Alex S Nitisemito. 2011. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi Kelima, Catatan Keempat Belas, Ghalia.
- Bohlander, George, and Snell, Scott. 2010. *Principles of Human Resource Management, 15th ed.* Mason, OH: South Western – Cengage Learning.

- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Edyun, Neti. 2012. *Hubungan antara Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan*
- Endang Setyaningdyah, et al. 2013. *The Effect of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Disciplen, Job Satisfaction and Employee's Performance. Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, 5(4),140-153.
- Greenberg, J. dan Baron, R.A. 2005. *Behaviour in Organizations. Understanding and Managing The Human Side of Work. Third Edition. Massachusets: Allin and Bacon.*
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Yogyakarta, Penerbit: BPFE.
- Marihot T.E Hariandja. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia
- Hasibuan, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harlie, M. 2010. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung kalimantan selatan". *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 8, No. 2, Mei 2010: 561-569.
- Herman Sofyandi, 2009. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Terjemahan . Jakarta, PT. Prenhallindo.
- <https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/8349/Daftar%20Pustaka.pdf?sequence=14> diakses pada hari selasa, pukul 9.20 tahun 2019
- <https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/3308/Daftar%20Pustaka.pdf?sequence=9> diakses pada hari selasa, pukul 9.49 tahun 2019
- <https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/pustaka/files/140409/dp/pengaruh-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-pada-pt-taspen-persero-kantor-cabang-utama-bandung.pdf>

<https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/8258/Daftar%20Pustaka.pdf?sequence=14> diakses pada hari selasa, pukul 10.00 tahun 2019

Noor, Juliansyah. 2014. *Analisis Data Penelitian Ekonomi & Manajemen*. Jakarta: PT Grasindo.

Noor, Juliansyah. 2014. *Metodologi Penelitian*. Kencana Jakarta.

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo

Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju

Sinungan, Muuchdarsyah. 2005. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Edisi Kedua. Bumi Aksara

Sugiyono . 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.

Veithzal Rivai Zainal, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, Willy Arafah. 2014. *Manajemen Sumber Daya manusia untuk Perusahaan: dari teori ke Praktik*, Edisi Ketiga, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Pradasa. S

## RIWAYAT HIDUP



**REZA DANDI SETIAWAN** biasa dipanggil Reza lahir di Maros pada tanggal 19 Juli 1996. Peneliti merupakan anak ke Lima dari enam bersaudara lahir dari pasangan suami istri, Bapak Muh.Idrus dan Ibu Nursia. penulis sekarang bertempat tinggal di Lingkungan Butta Toa Utara kelurahan pettuadae kecamatan turikale Kabupaten Maros. Penulis mulai memasuki jenjang Pendidikan Dasar di SD Inpres 30 Lekoala dan lulus pada tahun 2009. Kemudian penulis melanjutkan Pendidikan Menengah Pertama di SMP Negeri satu atap pallantikang dan lulus pada tahun 2012. Kemudian penulis kembali melanjutkan Pendidikan Sekolah Menengah Atas pada SMA Negeri 3 Lau Maros Barandasi dan lulus pada tahun 2015. Kemudian ditahun 2016 penulis melanjutkan Pendidikan Program Strata 1 dengan jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Yayasan Perguruan Islam Maros yang sekarang berganti nama menjadi Universitas Muslim Maros pada tahun 2019. Penulis berhasil menyelesaikan studinya dan meraih gelar Sarjana Ekonomi dengan judul skripsi “ **Pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bantimurung Indah Kabupaten Maros**”.