

**HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DENGAN
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. DUNIA BARUSA
DI BANDA ACEH**

SKRIPSI

Diajukan Oleh :

**KHAIRA SISKA
210901134**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2026**

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING
HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PT. DUNIA BARUSA DI BANDA ACEH

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Psikologi
UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu untuk Memperoleh
Gelar Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)


Oleh :

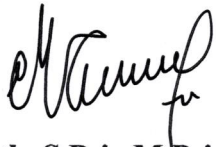
KHAIRA SISKHA
NIM. 210901134

Disetujui Oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II


Julianto, S.Ag., M.Si
NIP. 197209021997031002


Marina Ulfah, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP. 199011022019032024

**HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PT. DUNIA BARUSA DI BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Telah Dinilai oleh Tim Munaqasyah Skripsi
Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Dan Dinyatakan Lulus serta Disahkan sebagai
Tugas Akhir untuk Memperoleh Gelar
Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

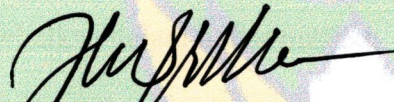
Diajukan Oleh:

**KHAIRA SISKA
NIM.210901134**

**Pada Hari/Tanggal
Kamis/ 30 Januari 2026**

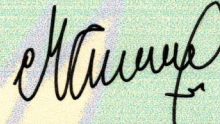
Tim Munaqasyah Skripsi

Ketua.



**Julianto, S.Ag., M.Si.
NIP. 197209021997031002**

Sekretaris,



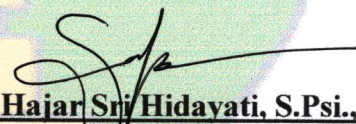
**Marina Ulfah, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP. 199011022019032024**

Penguji I,



**Harri Santoso, S.Psi., M.Ed.
NIP. 198105272025211015**

Penguji II,



**Siti Hajar Sri Hidayati, S.Psi., MA
NIP. 199107142022032001**

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry**



**Prof. Dr. Muslim, M.Si
NIP. 196610231994021001**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Khaira Siska

NIM : 210901134

Prodi : Psikologi UIN Ar-Raniry

Menyatakan bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

Banda Aceh, 11 Januari 2026

Yang menyatakan



Khaira Siska

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

segala puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya setiap saat, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Dunia Barusa di Banda Aceh”. Sholawat beserta salam juga peneliti hanturkan kepada Nabi SAW beserta sahabat dan keluarganya.

Skripsi ini merupakan salah satu persyaratan wajib untuk menyelesaikan tugas akhir dalam memperoleh gelar sarjana strata satu (S-1) pada Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Peneliti sepenuhnya menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini, tidak lepas dari bantuan, dukungan, dan bimbingan dari berbagai pihak, termasuk keluarga dan rekan-rekan terdekat, baik secara langsung maupun tidak langsung, serta dalam bentuk dukungan moral maupun material.

Dengan penuh cinta dan hormat, peneliti mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada keluarga besar yang selalu mendukung peneliti, terkhusus Papa dan Mama tercinta yang selalu berusaha memenuhi setiap kemauan peneliti. Papa, terimakasih atas setiap tetes keringat dan perjuanganmu demi melihat peneliti bisa berdiri di titik ini. Mama, terima kasih atas kasih sayang, kesabaran, dan doa yang senantiasa menyelimuti setiap langkah peneliti. Terima kasih telah menjadi motivasi serta kekuatan dalam setiap perjalanan, dan terima kasih telah

menjadi cahaya yang tak pernah padam dalam menemani peneliti hingga sampai ditahap ini

Pada kesempatan kali ini peneliti juga ingin mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada:

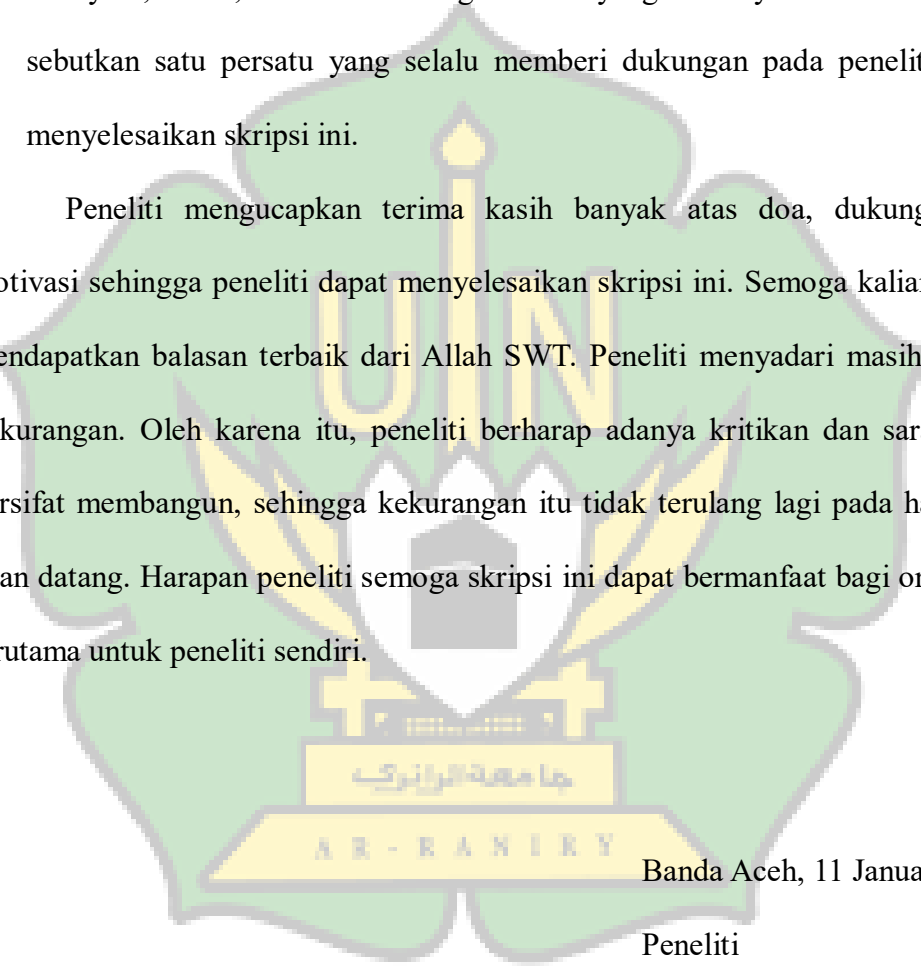
1. Bapak Prof. Dr. Muslim, M.Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada peneliti sebagai mahasiswa di Fakultas Psikologi.
2. Bapak Prof. Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si, sebagai Wakil Dekan I Bidang Akademik yang telah memberikan dukungan, motivasi kepada seluruh mahasiswa psikologi.
3. Ibu Misnawati, S.Ag., M.Ag. Ph.D sebagai Wakil Dekan II Bidang Administrasi dan Keuangan yang telah membantu dan memberi dukungan kepada peneliti.
4. Bapak Drs. Nasruddin, M.Hum sebagai Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan dan kerjasama yang telah membantu dan mengarahkan peneliti dan mahasiswa lainnya.
5. Bapak Julianto, S.Ag., M.Si sebagai Ketua Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry sekaligus pembimbing I yang telah membimbing peneliti dengan penuh hati, mengarahkan dan memberi dukungan yang membuat peneliti semangat, selain itu beliau juga menjadi ketua tim penguji dalam munaqasyah skripsi.

6. Ibu Siti Hajar Sri Hidayati, S.Psi., MA selaku Sekretaris Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry, yang telah mengarahkan dan memberi dukungan kepada peneliti dan mahasiswa lainnya.
7. Ibu Marina Ulfah, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku pembimbing II yang telah membimbing peneliti dengan sepenuh hati, memberi dukungan dan motivasi yang membuat peneliti semangat.
8. Seluruh Dosen, Staff dan Civitas Akademik Fakultas Psikologi yang telah membantu, mendidik, memberikan ilmu yang bermanfaat dengan tulus dan ikhlas.
9. Seluruh Karyawan PT. Dunia Barusa Banda Aceh yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini. Terimakasih atas kontribusinya, semoga Allah SWT memudahkan urusan bapak/ibu sekalian dalam menjalankan tugas.
10. Terima kasih peneliti sampaikan kepada Tasya Miranda, S.Psi dan Jelita, S.Psi. dua sahabat yang luar biasa yang senantiasa mendukung, menemani, serta menjadi bagian penting dalam perjalanan peneliti melewati masa perkuliahan dan menjadi sahabat terbaik peneliti dalam perantauan hingga terselesaikannya skripsi ini. Kehadiran kalian adalah pengingat bahwa peneliti tidak pernah benar-benar sendiri dalam perjalanan ini. Terimakasih untuk tawa, cerita, doa dan nasihat yang tulus. Peneliti berharap persahabatan ini terus terjaga dan kita saling mendukung satu sama lain disetiap langkah.
11. Terima kasih peneliti tujukan kepada Alfiaturrahmah, S.Ip dan Ermina Lismayanti, S.Pd atas dukungan dan doa yang selalu mengiringi proses

penyusunan skripsi ini. Terima kasih karena selalu menjadi tempat berbagi cerita, canda,tawa dan pengingat untuk tidak menyerah.

12. Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada teman-teman seperjuangan, Afny Messy, S.Psi., Nurul Ainun, S.Psi., Salwa Fachriya Haqi, S.Psi., Aulia Indriyani, S.Psi., serta seluruh angkatan 21 yang namanya tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu yang selalu memberi dukungan pada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti mengucapkan terima kasih banyak atas doa, dukungan dan motivasi sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Semoga kalian semua mendapatkan balasan terbaik dari Allah SWT. Peneliti menyadari masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, peneliti berharap adanya kritikan dan saran yang bersifat membangun, sehingga kekurangan itu tidak terulang lagi pada hari yang akan datang. Harapan peneliti semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi orang lain terutama untuk peneliti sendiri.



Banda Aceh, 11 Januari 2026

Peneliti



Khaira Siska
NIM. 210901134

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
PRAKATA	v
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Keaslian Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	12
A. Produktivitas Kerja	12
1. Pengertian Produktivitas Kerja.....	12
2. Aspek – Aspek Produktivitas Kerja.....	13
3. Faktor - Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	14
B. Disiplin Kerja	15
1. Pengertian Disiplin Kerja.....	15
2. Aspek-aspek Disiplin Kerja.....	16
C. Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Poduktivitas Kerja Karyawan	18
D. Hipotesis	20
BAB III METODE PENELITIAN	21
A. Pendekatan dan Metode Penelitian	21
B. Identifikasi Variabel Penelitian	21
C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	22

1. Produktivitas Kerja Karyawan	22
2. Disiplin Kerja	22
D. Subjek Penelitian	22
1. Populasi	22
2. Sample	23
E. Teknik Pengumpulan Data	23
1. Alat Ukur Penelitian	23
2. Uji Validitas	27
3. Uji Daya Beda Aitem	29
4. Uji Reliabilitas	31
F. Teknik Analisis Data	32
1. Proses Pengolahan Data	32
2. Uji Prasyarat	33
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	36
A. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian	36
1. Administrasi Penelitian	36
2. Pelaksanaan Uji Coba Alat Ukur dan Penelitian	37
B. Deskripsi Data Penelitian	38
1. Demografi Penelitian	38
2. Data Kategorisasi	40
C. Pengujian Hipotesis	44
1. Hasil Uji Prasyarat	44
2. Hasil Uji Hipotesis	46
D. Pembahasan	47
BAB V PENUTUP	51
A. Kesimpulan	51
B. Saran	51
DAFTAR PUSTAKA	53

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skor Aitem Skala Likert.....	24
Tabel 3.2 Blue Print Awal Produktivitas Kerja.....	24
Tabel 3.3 Blue Print Awal Disiplin Kerja.....	26
Tabel 3.4 Komputasi CVR Skala Produktivitas Kerja.....	28
Tabel 3.5 Komputasi CVR Skala Disiplin Kerja.....	29
Tabel 3.6 Koefisien Daya Beda Aitem Skala Produktivitas Kerja.....	30
Tabel 3.7 Blue Print Akhir Skala Produktivitas Kerja.....	30
Tabel 3.8 Koefisien Daya Beda Aitem Skala Disiplin Kerja.....	31
Tabel 3.9 Blue Print Akhir Skala disiplin Kerja.....	31
Tabel 4.1 Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
Tabel 4.2 Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Usia.....	38
Tabel 4.3 Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Lama Bekerja.....	39
Tabel 4.4 Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Status Pekerjaan.....	39
Tabel 4.5 Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Divisi.....	40
Tabel 4.6 Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Pendidikan Terakhir..	40
Tabel 4.7 Deskripsi Data Penelitian Disiplin Kerja.....	41
Tabel 4.8 Kategorisasi Skala Disiplin Kerja.....	42
Tabel 4.9 Deskripsi Data Penelitian Produktivitas Kerja.....	43
Tabel 4.10 Kategori Skala Produktivitas Kerja.....	44
Tabel 4.11 Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov.....	45
Tabel 4.12 Uji Linearitas Data Penelitian.....	46
Tabel 4.13 Uji Hipotesis Data Penelitian.....	46



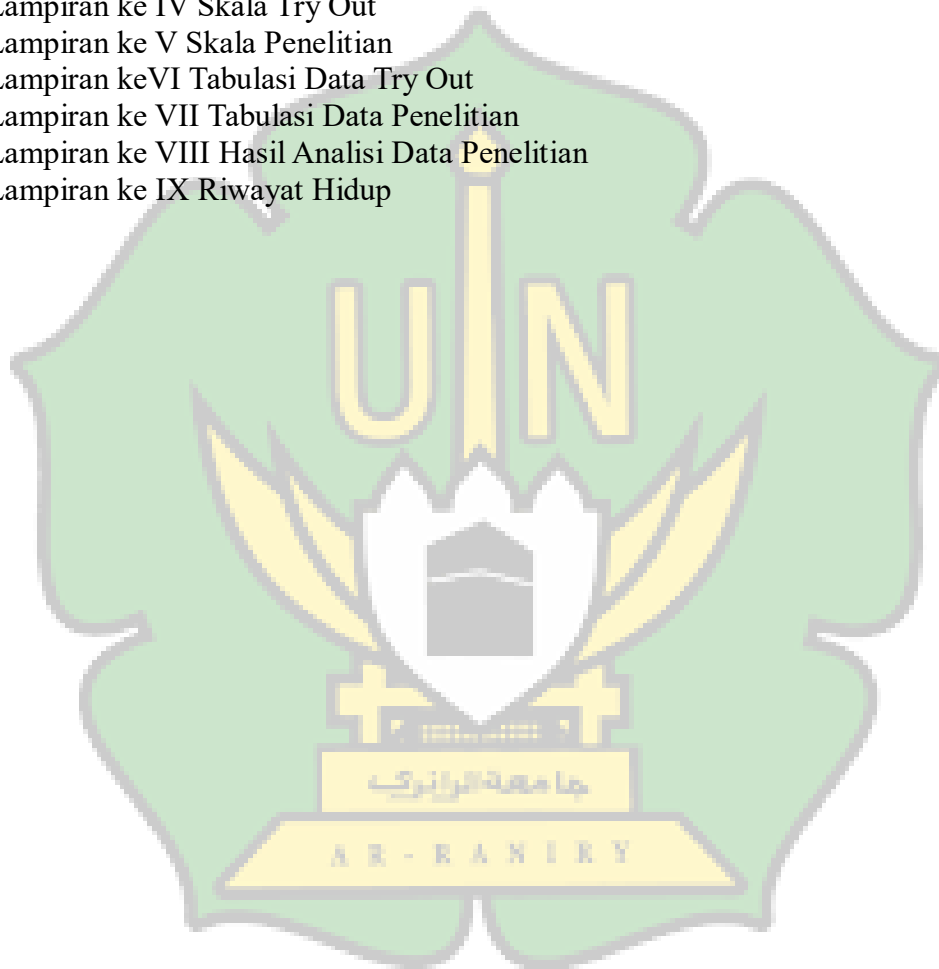
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....20



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran ke I Surat Keputusan Pembimbing
- Lampiran ke II Surat Izin Penelitian
- Lampiran ke III Surat Selesai Penelitian
- Lampiran ke IV Skala Try Out
- Lampiran ke V Skala Penelitian
- Lampiran ke VI Tabulasi Data Try Out
- Lampiran ke VII Tabulasi Data Penelitian
- Lampiran ke VIII Hasil Analisa Data Penelitian
- Lampiran ke IX Riwayat Hidup



HUBUNGAN ANTAR DISIPLIN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. DUNIA BARUSA DI BANDA ACEH

ABSTRAK

Produktivitas kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang keberhasilan perusahaan. Tinggi rendahnya produktivitas karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT. Dunia Barusa di Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Dunia Barusa di Banda Aceh yang berjumlah 143 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling. Instrumen penelitian berupa skala disiplin kerja berdasarkan aspek kehadiran, ketaatan terhadap peraturan kerja, ketaatan terhadap standar kerja, kewaspadaan, dan etika kerja, serta skala produktivitas kerja berdasarkan aspek kemampuan, peningkatan hasil kerja, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai rho (ρ) = 0,670 dengan nilai signifikan $\rho = 0,000$ ($\rho < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, dan menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan, maka semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan, begitu juga sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah pula produktivitas kerja karyawan PT. Dunia Barusa di Banda Aceh.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja, Karyawan

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK DISCIPLINE AND EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY OF PT DUNIA BARUSA IN BANDA ACEH

ABSTRACT

Work productivity is one of the important factors in supporting a company's success. The level of employee productivity is influenced by various factors, one of which is work discipline. This study aims to determine the relationship between work discipline and employee work productivity at PT. Dunia Barusa in Banda Aceh. This research employed a quantitative approach with a correlational method. The population of this study consisted of all employees of PT. Dunia Barusa in Banda Aceh, totaling 143 employees, with total sampling used as the sampling technique. The research instruments were a work discipline scale based on aspects of attendance, compliance with work regulations, compliance with work standards, vigilance, and work ethics, as well as a work productivity scale based on aspects of ability, improvement of work results, work enthusiasm, self-development, quality, and efficiency. The results of the analysis showed that the correlation coefficient value (ρ) was 0.670 with a significance value of $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Therefore, it can be concluded that the hypothesis is accepted, indicating a significant relationship between work discipline and employee work productivity. This means that the higher the level of employee work discipline, the higher the work productivity produced, and conversely, lower work discipline is associated with lower employee work productivity at PT. Dunia Barusa in Banda Aceh.

Keywords: *Work Dicipline, Work Productivity, Employees.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan krusial sebagai pilar utama dalam organisasi publik. Kekuatan seorang aparatur negara tercermin dari kemampuannya dalam mengelola seluruh instrumen organisasi secara efektif. Mengingat pegawai adalah aset strategis yang menjadi motor penggerak organisasi, instansi pemerintah terus berfokus pada penguatan daya saing melalui peningkatan produktivitas kerja. Keberhasilan organisasi dalam mencapai titik perkembangan yang optimal sangat bergantung pada kompetensi dan kinerja produktif dari para anggotanya (Agustina, Siska, & Indra., 2023)

Produktivitas kerja merupakan suatu tolak ukur bagi perusahaan dalam mencapai target yang telah di tetapkan, apabila produktivitas kerja karyawan selalu terjaga bahkan bisa lebih baik lagi, maka hal ini akan berdampak terhadap perusahaan untuk mencapai keberhasilan yang di inginkan. Tentunya meningkatkan produktivitas kerja tidak bisa hanya dari sebelah pihak, tetapi harus saling ada timbal balik antara keduanya, seperti bagaimana cara perusahaan membuat karyawan nyaman dalam bekerja, memberikan fasilitas yang baik, mampu meningkatkan konsistensi kinerja karyawan, serta bisa menjadikan tempat kerja adalah rumah kedua bagi karyawan (Prawoto & Hasyim, 2022).

Winarsih, Veronica, dan Anggraini (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan hasil yang berkesinambungan antara individu tenaga kerja

dengan lingkungan di luar pekerjaan, termasuk fisik, lingkungan sosial budaya dan lingkungan psikologi. Sedangkan Susanti, Salfadri, dan Yulianty (2023) Mendefinisikan produktivitas kerja sebagai kemampuan individu dalam memanfaatkan sarana dan prasarana secara optimal untuk menghasilkan output yang maksimal. Adrian (2022) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan suatu operasional dimana SDM dapat menghasilkan suatu output dengan ukuran yang menguntungkan (efektif dan efisien).

Perusahaan sangat membutuhkan produktivitas karyawan yang optimal agar mendapat hasil yang maksimal, sehingga tercapainya tujuan yang diinginkan, untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan karyawan mulai dari menciptakan kenyamanan sehingga karyawan akan dapat lebih meningkatkan produktivitasnya sehingga tercapai tujuan yang diinginkan (Baiti, Djumali, & Kustiyah., 2020).

Produktivitas kerja adalah kunci dalam perusahaan. Setiap karyawan dituntut untuk melakukan aktivitas produktif, yang akan berdampak baik bagi perusahaan, terutama dalam meningkatkan penjualan. Namun, karyawan tidak selalu bisa produktif terus-menerus dan membutuhkan stimulus untuk meningkatkan produktivitas. Secara umum, produktivitas kerja mengukur kualitas dan kuantitas dalam satuan tertentu untuk mencapai hasil secara efektif, berkaitan dengan input dan output (Limbe & Saerang, 2024)

PT. Dunia Barusa sebagai satu-satunya dealer resmi Toyota di Provinsi Aceh memiliki peran penting dalam menyediakan layanan penjualan (*sales*) dan purna jual (*after sales service*) kepada masyarakat. Sejak membuka showroom di Banda Aceh pada tahun 2008, perusahaan terus berupaya meningkatkan kualitas layanan

dan kompetensi sumber daya manusia di berbagai lini. Namun, berdasarkan observasi awal dan laporan kinerja internal, ditemukan adanya tantangan dalam mempertahankan produktivitas kerja khususnya pada divisi *sales* dan *after sales service*.

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terdapat fenomena penurunan produktivitas di divisi sales yang ditandai dengan tidak tercapainya target penjualan, lemahnya *follow-up* calon konsumen, serta kurangnya komunikasi dengan pelanggan lama, dan di divisi *after-sales* berupa keterlambatan pengerjaan servis, keluhan pelanggan, serta lemahnya koordinasi penyediaan suku cadang, menunjukkan adanya masalah mendasar yang berkaitan dengan disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja, seperti kepatuhan terhadap prosedur, ketepatan waktu, serta kesadaran untuk bekerja sesuai tanggung jawab, berperan penting dalam membentuk produktivitas kerja. Rendahnya disiplin, baik dalam hal inisiatif kerja maupun kepatuhan prosedural, berdampak langsung pada kemauan, kemampuan, serta kualitas hubungan kerja yang menjadi aspek utama produktivitas karyawan di PT. Dunia Barusa Banda Aceh.

Adapun salah satu faktor yang diduga berkontribusi terhadap permasalahan tersebut adalah tingkat disiplin kerja karyawan, seperti keterlambatan datang, kurangnya kesiapan kerja di awal jam operasional, serta rendahnya kepatuhan terhadap prosedur pelayanan pelanggan. Ketidaksiplinan ini secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi produktivitas kerja karyawan, baik dari sisi pencapaian target maupun kualitas layanan kepada pelanggan.

Kemudian kondisi ini menjadi perhatian serius manajemen PT. Dunia Barusa cabang Banda Aceh, mengingat divisi *sales* dan *after sales* merupakan ujung tombak pelayanan dan kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk menganalisis sejauh mana disiplin kerja memengaruhi produktivitas kerja karyawan di kedua divisi tersebut, guna meningkatkan kinerja dan daya saing perusahaan secara keseluruhan.

Fakta yang ada di lapangan masih banyak karyawan yang kurang produktif dalam melakukan pekerjaannya terlihat dari banyaknya pekerjaan yang tidak sesuai dengan *deadline* pengumpulannya. Hal tersebut peneliti dapatkan dari hasil observasi dan wawancara pada salah satu karyawan PT. Dunia Barusa di Banda Aceh. Peneliti melakukan wawancara pada salah satu karyawan PT. Dunia Barusa di Banda Aceh yang dilakukan pada 19 maret 2025.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan informan berinisial H yaitu :

"kami masih menghadapi tantangan. Ada hari-hari di mana produktivitas tinggibanyak kendaraan yang bisa diservis tepat waktu. Tapi di sisi lain, ada juga hari-hari di mana banyak pekerjaan tertunda, terutama kalau ada yang datang telat atau tidak hadir. Produktivitas kami sangat bergantung pada kedisiplinan dan kesiapan tim sejak pagi. Biasanya kami lihat dari jumlah unit kendaraan yang berhasil diservis per hari, waktu penyelesaian servis, serta jumlah keluhan pelanggan yang masuk. Kalau waktu pengerjaan cepat dan hasilnya memuaskan, berarti produktivitas tinggi. Tapi kalau banyak komplain atau mobil menumpuk, berarti kami harus evaluasi lagi". (wawancara mekanik, 19 Maret 2025)

Berdasarkan hasil wawancara ke-2 yang dilakukan dengan informan berinisial KF yaitu :

"Sebenarnya tim kami punya potensi besar, karena banyak dari mereka punya pengalaman dan semangat kerja yang bagus. Tapi kadang produktivitas menurun karena beberapa kendala, seperti kurangnya follow-

up ke pelanggan, keterlambatan masuk kerja, atau kurang aktif saat tidak ada customer di showroom. Indikator utamanya adalah jumlah unit mobil yang berhasil dijual dalam periode tertentu, kualitas pelayanan ke pelanggan, dan aktivitas harian seperti jumlah follow-up telepon atau kunjungan ke calon pembeli. Kami juga menilai dari kepuasan pelanggan terhadap pelayanan sales".(wawancara sales, 19 Maret 2025)

Ada banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja salah satunya adalah disiplin kerja. Menurut hasil penelitian yang dilakukan Jepry dan Mardika (2020) disiplin kerja adalah sebuah bentuk rasa tanggung jawab dan kewajiban karyawan untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Putri (2019) menyatakan Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya.

Disiplin kerja adalah salah satu faktor yang menentukan produktivitas. Dalam hal ini disiplin adalah suatu keadaan tertib yang bagi seseorang atau kelompok orang untuk patuh terhadap peraturan yang berlaku dalam organisasi tertentu dan bersedia menjalankan peraturan itu baik tertulis maupun tidak tertulis yang tercermin dalam tingkah laku dan perbuatan. Tidak adanya disiplin kerja akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas pekerjaan yang berpengaruh keseluruhan terhadap produktivitas pegawai. Dengan adanya disiplin maka sangat diharapkan pekerjaan akan semakin efektif. Tingginya tingkat disiplin maka akan menimbulkan gairah kerja dan semangat kerja yang tinggi. Kualitas dan kuantitas pekerjaan akan semakin baik dan bisa selesai tepat pada waktunya, selain disiplin kerja faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mengacu pada segala sesuatu yang ada disekeliling seorang pegawai dan dapat berdampak pada kemampuannya untuk

melakukan tugas-tugas yang telah dialokasikan kepadanya(Linggi, Tangkeallo, & Tangdialla., 2024).

Kedisiplinan pegawai adalah landasan penting bagi keberhasilan sebuah perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari sejumlah faktor yang mencakup kesediaan mereka untuk mengambil tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan, sikap positif yang mereka tunjukkan dalam berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan, tingkah laku yang mencerminkan profesionalisme dan dedikasi terhadap pekerjaan, serta tindakan konkret yang mereka ambil dalam menjalankan tugas mereka. Kesediaan untuk menerima tanggung jawab menunjukkan bahwa pegawai memiliki komitmen yang kuat terhadap tugasnya masing-masing dan siap untuk menghadapi setiap hal yang muncul(Suweleh & Prasetya, 2024).

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai atau tata tertib, termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Melalui disiplin kerja akan mampu meningkatkan produktivitas kerja(Setiawan & Sutrisno, 2025)

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Pranitasari & Khotimah, 2021).

Disiplin pegawai dalam bekerja merupakan hal penting yang dilakukan oleh suatu perusahaan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong adanya gairan kerja, semangat kerja yang berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan. Sasaran dari disiplin kerja salah satunya adalah untuk dapat menjadikan tenaga kerja memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan instansi dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena orang yang berhasil dalam karyanya biasanya mereka yang memiliki disiplin yang tinggi. Disiplin merupakan kunci keberhasilan pada suatu instansi ataupun perusahaan (Agusman, Sriyanti & Indrawati., 2024)

Memiliki kinerja yang efektif dan efisien sangatlah penting dalam sebuah perusahaan. Dalam sebuah perusahaan memiliki sikap disiplin kerja sangat penting diterapkan oleh karyawan agar pekerjaan yang dimiliki dapat berjalan dengan baik. Penerapan disiplin kerja dalam lingkungan perusahaan dapat membawa dampak positif terhadap karyawan, salah satunya karyawan dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja (Haliza & Oktiani, 2024)

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik meneliti dengan mengambil judul “Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Dunia Barusa di Banda Aceh”.

B. Rumusan Masalah

Adakah hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT. Dunia Barusa di Banda Aceh?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT. Dunia Barusa di Banda Aceh.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan teoritis terhadap pengembangan ilmu psikologi khususnya dibidang psikologi industri dan organisasi. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sumber referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti dalam bidang psikologi industri terutama yang berkaitan dengan disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan.

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini dibuat berdasarkan lima penelitian terdahulu yang mempunyai karakteristik relatif sama, meskipun terdapat perbedaan dalam hal kriteria subjek, lokasi dan metode analisis data. Penelitian yang akan dilakukan adalah hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT. Dunia Barusa di Banda Aceh.

Penelitian pertama yang dilakukan oleh Ariani, Ratnasari, dan Tanjung (2020) yang berjudul “Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”. Penelitian tersebut menggunakan sampel sebanyak 47 orang karyawan dengan metode *sensus* dan menganalisis data menggunakan regresi berganda. Perbedaan penelitian Ariani, Ratnasari, dan Tanjung (2020) ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti terdapat pada analisis data yang menggunakan korelasi, pengambilan sampel menggunakan sampel

sebanyak 143 karyawan dengan metode quota sampling dan lokasi penelitian ini di PT. Dunia Barusa di Banda Aceh.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Alam dan Sarpan (2024) berjudul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lion Wings”. Penelitian tersebut menggunakan metode deskriptif komparatif dengan Teknik pengumpulan data yaitu survei, wawancara, dan kuisioner. Menggunakan sampel sebanyak 50 karyawan. Menganalisis data menggunakan regresi berganda. Perbedaan penelitian Alam dan Sarpan (2024) dengan penelitian yang dilakukan peneliti terdapat pada analisis data yang menggunakan korelasi, pengambilan sampel menggunakan sampel sebanyak 143 karyawan dengan metode quota sampling dan lokasi penelitian ini di PT. Dunia Barusa di Banda Aceh.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Giantari, Sintaasih, dan Suryadewi (2020) berjudul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Disiplin Kerja, Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”. Populasi dalam penelitian tersebut sebanyak 35 orang dengan teknik *sampling* jenuh. Menganalisis data menggunakan Teknik regresi linier berganda. Perbedaan penelitian Giantari, Sintaasih, dan Suryadewi (2020) ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti terdapat pada analisis data yang menggunakan korelasi, pengambilan sampel menggunakan sampel sebanyak 143 karyawan dengan metode quota sampling dan lokasi penelitian ini di PT. Dunia Barusa di Banda Aceh.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan Irfan dan Mahargiono (2023) berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

karyawan dengan Motivasi Sebagai variabel *Intervening*". Penelitian tersebut menggunakan metode penelitian deskriptif dengan Teknik analisis secara kuantitatif. Pengambilan sampel menggunakan metode *non probability* sampling dengan jumlah sampel 50. Teknik analisis data menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Perbedaan penelitian Irfan dan Mahargiono (2023) dengan penelitian yang dilakukan peneliti terdapat pada analisis data yang menggunakan korelasi, pengambilan sampel menggunakan sampel sebanyak 143 karyawan dengan metode quota sampling dan lokasi penelitian ini di PT. Dunia Barusa di Banda Aceh.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Gaurifa (2024) "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di UPTD Puskesmas Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan". Jenis penelitian adalah kuantitatif bersifat kausal, dengan populasi seluruh pegawai yaitu 33 orang. Menganalisis data menggunakan analisis regresi sederhana. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan peneliti terdapat pada analisis data yang menggunakan korelasi, pengambilan sampel menggunakan sampel sebanyak 143 karyawan dengan metode quota sampling dan lokasi penelitian ini di PT. Dunia Barusa di Banda Aceh.

Berdasarkan penelitian terdahulu, banyak peneliti yang melakukan penelitian mengenai hubungan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan penelitian ini terdapat pada subjek, lokasi, jumlah variabel, teknik pengambilan sampel, dan teknik pengolahan data. Oleh karena itu, berdasarkan fenomena yang bahwa produktivitas adalah panutan di tempat

dimana kita kerja yang dimana kita banyak menghabiskan waktu dan produktif dalam melakukan pekerjaan. Maka peneliti ingin melakukan penelitian terkait hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT. Dunia Barusa di Banda Aceh.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Keberhasilan individu dalam melakukan suatu tugas disebut produktivitas kerja yang dapat dilihat dari besarnya usaha, kemampuan perencanaan, komitmen kerja, dan produktivitas kerja karyawan secara menyeluruh Sukardi (2021). Sedangkan menurut Ariani, Ratnasari, dan Tanjung (2020) produktivitas yaitu cara untuk menghasilkan serta meningkatkan hasil barang atau jasa semaksimal mungkin dengan cara memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif.

Produktivitas kerja karyawan pada dasarnya adalah penggunaan tenaga kerja dan peralatan secara efisien yang membawa tujuan yang sama pada hasil kinerja dan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari tenaga kerja Putri, Trirahayu, dan Hendratni (2023). Dan menurut Pratiwi dan Pemasari (2022) produktivitas kerja adalah hubungan ukuran antara output dan input yang digunakan dalam memproduksi atau menghasilkan barang pada periode tertentu. Produktivitas kerja diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan memasukkan tenaga kerja, bahan, dan uang (Sutrisno, 2023).

Berdasarkan uraian dari 5 tokoh diatas, peneliti menarik kesimpulan bahwa definisi produktivitas kerja yang dipakai untuk penelitian sesuai dengan teori (Sutrisno, 2023).

2. Aspek – Aspek Produktivitas Kerja

Sutrisno (2023) terdapat 6 aspek produktivitas kerja.

a. Kemampuan

Mempunyai kemampuan melaksanakan tugas. Kemampuan seorang pegawai karyawan sangat tergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

b. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

c. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dari satu hari kemudian dibandingkan hari sebelumnya.

d. Pengembangan diri

Senantiasa pengembangan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja.

e. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja pegawai.

f. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masuk dan keluar merupakan aspek produktifitas kerja yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Simamora (2004), terdapat 3 aspek produktivitas kerja, yaitu: kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.

- a. Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai/pekerja dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau telah ditetapkan oleh lembaga/perusahaan.
- b. Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutudari suatu produk yang dihasilkan oleh pegawai/pekerja, dalam hal ini merupakan suatu kemampuan pegawai/pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh lembaga/perusahaan.
- c. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output, serta mampu memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai/pekerja terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output.

3. Faktor - Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

Ravianto (Dalam Ainun & Wairani, 2017), ada 5 faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.

1. Pendidikan, baik formal maupun informal akan mendorong karyawan bertindak produktif.
2. Keterampilan dalam bekerja dan memakai fasilitas kerja dengan baik.
3. Disiplin kerja yaitu sikap patuh, taat, dan sadar pada peraturan lembaga atau organisasi.
4. Sikap dan etika kerja yaitu menjadi pedoman dan pola perilaku karyawan agar bersikap produktif dan mengarahkan kemampuan.
5. Motivasi yaitu dorongan kehendak yang mempengaruhi perilaku karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

B. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan keadaan yang menyebabkan dan memberikan dorongan bagi seorang karyawan untuk melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan Irfan dan Mahargiono (2023). Disiplin kerja merupakan suatu sikap yang sesuai dengan standart peraturan dan norma yang berlaku di organisasi, dan jika ada yang melanggar maka akan diberi sanksi (Putri, 2019).

Sucipto, Mukson, dan Syaifulloh (2021) disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Desy Puspita, dan Sri Widodo (2020) disiplin kerja adalah sikap kesadaran dan kesediaan seseorang atau sekelompok dalam organisasi sikap ketaatan dan kesetiaan karyawan terhadap peraturan tertulis/tidak

tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada perusahaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Hilmawan (2020) mendefinisikan disiplin kerja adalah suatu kondisi di mana karyawan bersedia menerima, dan melaksanakan berbagai peraturan yang ada, baik yang dinyatakan secara konkrit maupun kebiasaan yang sudah menjadi budaya, dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas, wewenang, tanggung jawab terhadap organisasi. Disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku, serta menjadi upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam mematuhi semua peraturan perusahaan (Rivai, 2011).

Berdasarkan uraian di atas, peneliti menarik kesimpulan bahwa definisi disiplin kerja yang dipakai untuk penelitian sesuai dengan teori (Rivai, 2011).

2. Aspek-aspek Disiplin Kerja

Rivai (2011) mengemukakan bahwa terdapat 5 aspek disiplin kerja, antara lain:

a. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

b. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja, maka tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

c. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini bisa dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

d. Kewaspadaan

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

e. Etika Kerja

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan kepada pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Saad & Sackett (2002) 6 aspek-aspek disiplin kerja adalah sebagai berikut :

a. Aspek Ketaatan Terhadap Peraturan

Seorang individu yang taat akan kebijakan organisasi yang menggambarkan bahwa disiplin kerja yang baik dan tidak pernah memiliki pelanggaran selama bekerja.

b. Aspek Pemahaman Terhadap Peraturan

Seorang individu yang memperlihatkan bahwa memiliki disiplin kerja yang baik ketika tingkah laku individu sudah mampu dalam berusaha memahami mengenai peraturan yang ada.

c. Aspek Ketepatan Waktu Dalam Pelaksanaan dan Penyelesaian Pekerjaan

Seorang individu yang memiliki disiplin kerja yang baik mampu menghargai waktu sehingga seseorang dapat mengatur kapan memulai dan mengakhiri sebuah tugas yang sudah diberikan.

C. Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan Agusman, Sriyanti, dan Indrawati (2024) mengatakan bahwa bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Solok. Sebagaimana Pengujian hipotesis tersebut dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel, Hipotesis diterima jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau dengan $\text{sig} < \alpha 0,05$. Nilai t-tabel pada $\alpha 0,05$ adalah 1,992. Untuk variabel Disiplin Kerja (X1) nilai t-hitung adalah 2,631 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,010. Karena nilai t hitung lebih besar dari t-tabel $2,631 > 1,992$ dan nilai tingkat signifikansi $0,010 < 0,05$ maka H1 diterima dan Ho ditolak.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Tanjung dan Mardhiyah (2023) mengatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Bank Syariah Indonesia. Sebagaimana hasil uji signifikansi parameter individual (uji statistik t) diperoleh nilai signifikansi untuk disiplin kerja sebesar 0,134. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka keputusannya adalah

menolak H2. Hal ini dikarenakan kurangnya tingkat kesadaran dan kesediaan para karyawan untuk mentaati semua peraturan yang dibuat oleh Bank Syariah Kec. Kabanjahe. Pandangan ini menjelaskan bahwa suatu kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mentaati peraturan-peraturan yang berlaku tanpa paksaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja tidak dapat mendorong para karyawan PT Bank Syariah Kec. Kabanjahe untuk bekerja lebih keras dan lebih baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

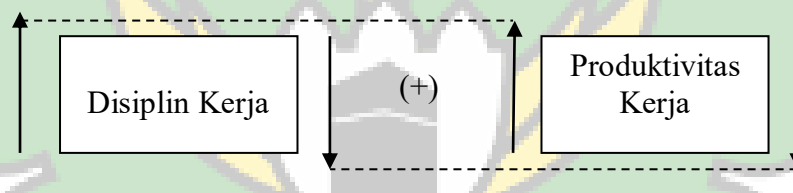
Penelitian lainnya juga dilakukan oleh Agustina, Siska, dan Indra (2023) Menurut hasil penelitian tentang bagaimana kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memengaruhi produktivitas kerja karyawan, disimpulkan secara parsial bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan pada produktivitas kerja. Ini juga sejalan dengan disiplin kerja, yang berkontribusi besar pada peningkatan produktivitas karyawan. Sebagaimana disiplin kerja diperoleh nilai t-hitung 3,248 > t-tabel 2,010, dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ jadi H_0 ditolak dan H_1 diterima yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan pada produktivitas kerja.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ariani, Ratnasari, dan Tanjung (2020). Hasil penelitian yang dilakukan bahwa disiplin kerja secara sebagian dapat berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Buana Cipta Propertindo. Sebagaimana Hasil pada penelitian tersebut terdapat variabel disiplin kerja memiliki nilai t-hitung $3.524 > 1.681$ t-tabel dan signifikansi $0.001 < 0.05$ yang keputusannya H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hasil ini diperoleh karena karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan adanya peraturan yang

berlaku membuat karyawan harus mendisiplinkan dirinya, hal ini tentu membuat produktivitas kerja seorang karyawan akan menjadi lebih bagus.

Dan juga penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi dan Pemasari (2022). Berdasarkan hasil pengujian hipotesa pertama (H1) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, berdasarkan hasil hipotesa parsial t-hitung sebesar $2,135 > t\text{-tabel } 2,039$, dan nilai signifikansi sebesar $0,040 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja buruh divisi produksi PT. Multi Elektrik Sejahtrido.

Gambar 2.1
Kerangka Penelitian



D. Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas dalam konsep teoritis diatas, maka peneliti merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT. Dunia Barusa di Banda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan metode korelasi, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT. Dunia Barusa di Banda Aceh. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah korelasioanal, menurut Sugiyono (2019) yaitu untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Identifikasi variabel memiliki arti yaitu langkah penetapan variabel-variabel penelitian dalam penentuan fungsi masing-masing untuk memudahkan pengertian dari fungsi variabel (Azwar, 2016). Identifikasi variabel penelitian perlu ditentukan terlebih dahulu sebelum proses pengumpulan dan analisis data. Variabel penelitian terbagi menjadi 2 bagian, yaitu variabel bebas dan tergantung. Variabel tergantung adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Sedangkan variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi variabel tergantung.

Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Tergantung (Y) : Produktivitas Kerja
2. Variabel Bebas (X) : Disiplin Kerja

C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

1. Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja adalah hasil kerja dengan membandingkan antara output dengan input (tenaga kerja dan waktu) untuk mencapai target perusahaan. Produktivitas kerjadiukur dengan menggunakan skala disiplin kerja yang aspeknya dikemukakan oleh Sutrisno(2023)dari segi kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

2. Disiplin Kerja

Definisi disiplin kerja dalam penelitian ini adalah sebuah sikap, perilaku dan perbuatan PT. Dunia Barusa di Banda Acehdalam bekerja yang sesuai dengan peraturan, baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja diukur dengan menggunakan skala disiplin kerja yang aspeknya dikemukakan oleh Rivai (2011) dari segi kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, kewaspadaan, dan etika kerja.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya,Sugiyono(2019). Populasi dalam penelitian ini yaitu semua karyawan PT. Dunia Barusa di Banda Aceh yang berjumlah 143 orang pada tahun 2025.

2. Sample

Sampel penelitian adalah bagian dari wilayah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode nonprobability sampling artinya teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, yaitu metode yang melibatkan seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian sugiyono (2019). Oleh karena itu, jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT. Dunia Barusa di Banda Aceh sebanyak 143orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan salah satu cara yang digunakan untuk memperoleh data-data yang akurat dalam penelitian karena akan berdampak pada hasil dan kesimpulan akhir dalam suatu penelitian. Teknik pengumpulan data dalam proses penelitian merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan dari penelitian adalah mendapatkan data(Sugiyono, 2019)

1. Alat Ukur Penelitian

Tahapan pertama dalam penelitian yaitu mempersiapkan alat ukur untuk pengumpulan data penelitian. Pada penelitian ini alat ukur yang digunakan adalah produktivitas kerja dan disiplin kerja.

Skala ini disusun menggunakan skala *likert*. Penelitian ini menggunakan skala psikologi *favourable* dan *unfavourable* dengan variabel yang akan diteliti yaitu variabel produktivitas kerja dan disiplin kerja. Nantinya jawaban skala tersebut akan di kategorikan dengan 4 kategori yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Tabel 3.1
Skor Aitem Skala Likert

Skor Skala <i>Favourable</i>		Skor Skala <i>Unfavourable</i>	
Sangat setuju (SS)	4	Sangat setuju (SS)	1
Setuju (S)	3	Setuju (S)	2
Tidak Setuju (ST)	2	Tidak Setuju (ST)	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Sangat Tidak Setuju (STS)	4

Berikut adalah skala yang digunakan dalam penelitian ini

a. Skala Produktivitas Kerja

Skala ini dibuat sendiri oleh peneliti dengan menggunakan teori menurut Sutrisno (2023) dengan aspeknya yaitu: kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

Tabel 3.2
Blue Print Awal Produktivitas Kerja

No	Aspek	Indikator	No.Aitem		Jumlah	%
			<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>		
1.	Kemampuan	Kemampuan melaksanakan tugas.	1,2	27,28	12	24%
		Kemampuan seorang pegawai tergantung pada kemampuan yang dimiliki.	3,4	29,30		

	Kemampuan seorang pegawai tergantung pada profesionalisme dalam bekerja.	5,6	31,32		
2. Meningkatkan hasil yang dicapai	Meningkatkan hasil yang dicapai.	7,8	33,34	14	27%
	Membuat hasil yang dirasakan oleh karyawan.	9,10	35,36		
	Menikmati hasil pekerjaan.	11,12	37,38		
	Memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat.	13,14	39,40		
3. Semangat kerja	Usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.	15,16	41,42	8	16%
	Etos kerja dan hasil kerja yang dicapai.	17,18	43,44		
4. Pengembangan diri	Senantiasa pengembangan diri.	19,20	45,46	8	16%
	Meningkatkan kemampuan kerja.	21,22	47,48		
5. Mutu	Berusaha meningkatkan mutu lebih baik.	23,24	49,50	4	8%
6. Efisiensi	Membandingkan hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.	25,26	51,52	4	8%
	Total	26	26	52	100 %

b. Alat ukur Disiplin Kerja

Skala ini dibuat sendiri oleh peneliti dengan menggunakan teori menurut Rivai (2011) dengan aspeknya yaitu: kehadiran, ketaatan peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, kewaspadaan, dan etika kerja.

Tabel 3.3
Blue Print Awal Disiplin Kerja

No	Aspek	Indikator	No.Aitem		Jumlah	%
			<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>		
1.	Kehadiran	Karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa terlambat dalam bekerja.	1,2	21, 22	4	10%
2.	Ketaatan peraturan kerja	Taat pada peraturan kerja. Tidak akan melalaikan prosedur kerja. Selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.	3, 4 5, 6 7, 8	23, 24 25, 26 27, 28	12	30%
3.	Ketaatan pada standar kerja	Besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang di amanahkan.	9, 10	29, 30	4	10%
4.	Kewaspadaan	Memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati.	11, 12	31, 32	12	30%

	Penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja.	13, 14	33, 34		
	Menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.	15, 16	35, 36		
5. Etika kerja	Melakukan tindakan yang sopan kepada pelanggan.	17, 18	37, 38	8	20%
	Tidak terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.	19, 20	39, 40		
	Total	20	20	40	100 %

2. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu prosedur sistematis yang bertujuan untuk mengevaluasi tingkat akurasi dan ketepatan suatu instrumen pengukuran dalam mengukur konsep atau variabel yang dimaksud. Menurut Riyanto dan Hatmawan (2020), validitas merepresentasikan suatu ukuran yang mencerminkan tingkat keabsahan dan kesahihan instrumen penelitian dalam menghasilkan data yang sesuai dengan realitas yang diobservasi. Jika pengukuran menghasilkan data yang menunjukkan bagaimana variabel yang diukur sesuai dengan tujuan pengukuran, maka pengukuran tersebut dianggap memiliki validitas tinggi. Akurat dalam hal ini berarti tepat dan cermat, sehingga jika tes menghasilkan data yang tidak relevan atau tidak berhubungan dengan tujuan pengukuran, maka pengukuran tersebut dianggap memiliki validitas rendah.

Menurut Sugiyono (2017), perhitungan *Content Validity Ratio* (CVR) diperoleh melalui penilaian *expert judgement* atau pendapat para ahli yang disebut *Subject Matter Expert* (SME). SME mengevaluasi apakah suatu aitem memiliki sifat esensial untuk mencapai tujuan pengukuran. Sebuah aitem dianggap esensial apabila dapat merepresentasikan tujuan pengukuran dengan baik. Nilai CVR berkisaran antara -1,00 hingga +1,00, dimana CVR = 0,00 menunjukkan bahwa 50% SME dalam panel menyatakan aitem tersebut esensial dan valid

Adapun rumus statistic CVR adalah sebagai berikut:

$$CVR = \frac{2ne}{n} - 1$$

Keterangan

Ne = banyaknya SME yang menilai suatu aitem “esensial”
 N = banyaknya SME yang melakukan penilaian

1. Hasil Komputasi *Content Validity Ratio* Skala Produktivitas Kerja

Tabel 3.4

Komputasi CVR Skala Produktivitas Kerja

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1	1	14	1	27	1	40	1
2	1	15	1	28	1	41	1
3	1	16	1	29	1	42	1
4	1	17	1	30	1	43	1
5	1	18	1	31	1	44	1
6	1	19	1	32	1	45	1
7	1	20	1	33	0,3	46	1
8	1	21	1	34	1	47	1
9	1	22	1	35	1	48	1
10	1	23	1	36	1	49	1
11	1	24	1	37	1	50	1
12	1	25	1	38	1	51	1
13	1	26	1	39	1	52	1

Berdasarkan hasil komputasi skala produktivitas kerja yang peneliti gunakan dengan *expert judgment* sebanyak tiga orang didapatkan 1 aitem memiliki koefisien 0,3 dan 51 aitem memiliki koefisien 1 sehingga seluruh aitem yang berjumlah 52 aitem dinyatakan valid dan esensial.

2. Hasil Komputasi *Content Validity Ratio* Skala Disiplin Kerja

Tabel 3.5
Komputasi VCR Skala Disiplin Kerja

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1	1	11	1	21	1	31	1
2	1	12	1	22	0,3	32	1
3	1	13	1	23	1	33	1
4	1	14	1	24	1	34	1
5	1	15	1	25	1	35	1
6	1	16	1	26	1	36	1
7	1	17	1	27	1	37	1
8	1	18	1	28	1	38	1
9	1	19	1	29	1	39	1
10	1	20	1	30	1	40	1

Berdasarkan hasil komputasi skala disiplin kerja yang peneliti gunakan dengan *expert judgment* sebanyak tiga orang didapatkan 1 aitem memiliki koefisien 0,3 dan 39 aitem memiliki koefisien 1 sehingga seluruh aitem yang berjumlah 40 aitem dinyatakan valid dan esensial.

3. Uji Daya Bada Aitem

Sebelum melakukan analisis reliabilitas, peneliti terlebih dahulu melakukan analisis daya beda aitem yaitu dengan mengkorelasikan masing-masing aitem. Pengujian daya beda dilakukan untuk mengetahui sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu dan kelompok individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur (Azwar, 2016).

Tabel 3.6

Koefisien Daya Beda Aitem Skala Produktivitas Kerja

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1	0,279	14	0,252	27	0,656	40	0,708
2	0,289	15	0,430	28	0,624	41	0,706
3	0,303	16	0,310	29	0,684	42	0,620
4	0,438	17	0,424	30	0,582	43	0,696
5	0,267	18	0,327	31	0,662	44	0,605
6	0,297	19	0,328	32	0,632	45	0,636
7	0,266	20	0,299	33	0,649	46	0,608
8	0,178	21	0,286	34	0,729	47	0,648
9	0,259	22	0,336	35	0,723	48	0,589
10	0,316	23	0,297	36	0,615	49	0,593
11	0,252	24	0,409	37	0,614	50	0,711
12	0,299	25	0,478	38	0,581	51	0,457
13	0,307	26	0,388	39	0,623	52	0,314

Berdasarkan koefisien uji daya beda aitem skala produktivitas kerja diatas menunjukkan bahwa tidak semua aitem mencapai koefisien atau uji beda daya aitem $\geq 0,25$. Terdapat 1 aitem yang dinyatakan gugur, yaitu aitem 8. Oleh karena itu, aitem yang berjumlah 51 aitem yang ditunjuk pada *Blue Print* akhir skala produktivitas kerja.

Tabel 3.7

Blueprint Akhir Skala Produktivitas Kerja

No	Aspek	No. Aitem		Jumlah
		Favourable	Unfavourable	
1.	Kemampuan	1,2,3,4,5,6	27,28,29,30,31,32	12
2.	Meningkatkan hasil yang dicapai	7,9,10,11,12,13,14	33,34,35,36,37,38,39,40	15
3.	Semangat kerja	15,16,17,18	41,42,43,44	8
4.	Pengembangan diri	19,20,21,22	45,46,47,48	8
5.	Mutu	23,24	49,50	4
6.	Efisiensi	25,26	52,52	4
Total		25	26	51

Tabel 3.8***Koefisien Daya Beda Aitem Skala Produktivitas Kerja***

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1	0,617	11	0,402	21	0,380	31	0,447
2	0,537	12	0,517	22	0,575	32	0,536
3	0,488	13	0,423	23	0,613	33	0,625
4	0,429	14	0,596	24	0,675	34	0,564
5	0,482	15	0,585	25	0,630	35	0,557
6	0,660	16	0,525	26	0,556	36	0,579
7	0,534	17	0,489	27	0,693	37	0,570
8	0,551	18	0,556	28	0,592	38	0,634
9	0,544	19	0,485	29	0,640	39	0,543
10	0,460	20	0,260	30	0,364	40	0,624

Berdasarkan koefisien uji daya beda aitem skala disiplin kerja diatas menunjukkan bahwa semua aitem mencapai koefisien atau uji beda daya aitem $\geq 0,25$. Tidak terdapat aitem yang gugur. Oleh karena itu, aitem yang berjumlah 40 aitem yang ditunjuk pada *Blue Print* akhir skala disiplin kerja.

Tabel 3.9***Blueprint Akhir Skala Disiplin Kerja***

No	Aspek	No. Aitem		Jumlah
		Favourable	Unfavourable	
1.	Kehadiran	1,2	21,22	4
2.	Ketaatan peraturan kerja	3,4,5,6,7,8	23,24,25,26,27,28	12
3.	Ketaatan pada standar kerja	9,10	29,30	4
4.	Kewaspadaan	11,12,13,14,15,16	31,32,33,34,35,36	12
5.	Etika kerja	17,18,19,20	37,38,39,40	8
Total		20	20	40

4. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu proses pengukuran dapat dipercaya. Suatu pengukuran yang mampu menghasilkan data yang memiliki tingkat reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliable (Azwar, 2015). Uji reliabilitas menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Koefisien reliabilitas berada

dalam rentang angka dari 0 sampai dengan 1,00. Sekalipun bila koefisien reliabilitas semakin tinggi mendekati angka 1,00 berarti pengukuran semakin reliabel, namun kenyataan pengukuran psikologi koefisien sempurna yang mencapai angka 1,00, Azwar(2017). Adapun untuk menghitung koefisien reliabilitas skala menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan rumus sebagai berikut (Azwar, 2016).

F. Teknik Analisis Data

1. Proses Pengolahan Data

Berikut adalah beberapa tahap pengolahan data dalam penelitian ini menurut (Mulyadi, 2012), yaitu:

a. Pengeditan data (Editing)

Pengeditan data adalah pemeriksaan data atau koreksi data yang telah dikumpulkan. Pengeditan dilakukan karena kemungkinan data yang masuk (raw data) tidak memenuhi syarat atau tidak sesuai dengan kebutuhan. Pengeditan data dilakukan untuk melengkapi kekurangan atau menghilangkan kesalahan yang terdapat pada data mentah.

Editing merupakan pemeriksaan kejelasan dan kelengkapan pengisian instrument pengumpulan data. Editing terdapat questioner yang telah diisi oleh responden dengan maksud untuk mencari kesalahan-kesalahan didalam questioner atau juga kurang adanya keserasian didalam pengisian questioner.

b. Coding dan transformasi data

Coding (pengkodean) data adalah pemberian kode-kode tertentu pada tiap-tiap data termasuk memberikan kategori untuk jenis data yang sama. Kode adalah

symbol tertentu dalam bentuk huruf atau angka memberikan identitas data. Kode yang diberikan dapat memiliki makna sebagai data kuantitatif (berbentuk skor).

c. Kalkulasi

Kalkulasi yaitu menghitung data yang telah terkumpulkan dengan cara menambah, mengurangi, membagi, mengalikan. Memilih cara menghitung data tersebut tentu saja sudah disesuaikan dengan tujuan penelitian dan model analisis yang dipakai dalam penelitian ini. Kalkulasi dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan Excel.

d. Tabulasi Data.

Tabulasi adalah proses menempatkan data dalam bentuk table dengan cara membuat table yang berisikan data sesuai dengan kebutuhan analisis. Tabel yang dibuat sebaiknya dapat meringkas semua data yang akan dianalisis. Tabulasi dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program computer yaitu *Microsoft Word*, *Excel* dan program *SPSS version 25 for windows*. Quesioner yang telah diisi oleh responden maka langsung dimasukkan kedalam komputer.

2. Uji Prasyarat

Uji asumsi atau uji prasyarat ialah rangkaian pengujian analisis dalam penelitian kuantitatif. Sebelum peneliti melakukan uji hipotesis, maka dilakukan terlebih dahulu uji prasyarat. Berdasarkan data yang sudah diperoleh dari hasil skala maka pada penelitian ini akan menggunakan metode analisis data melalui dua tahap, yaitu uji prasyarat dasar (uji normalitas dan uji linearitas) yang dalam hal ini peneliti menggunakan bantuan *SPSS version 25for windows*. Berikut rinciannya dengan menggunakan uji prasyarat yang meliputi

a. Uji Normalitas Sebaran

Uji normalitas sebaran menurut Sugiyono (2017) merupakan teknik yang digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas sebaran digunakan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Jika data yang dihasilkan dapat berdistribusi normal maka analisis data secara parametrik tidak dapat digunakan. Dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas analisis data menggunakan teknik statistik yaitu skewness-kurtosis dengan bantuan SPSS25.

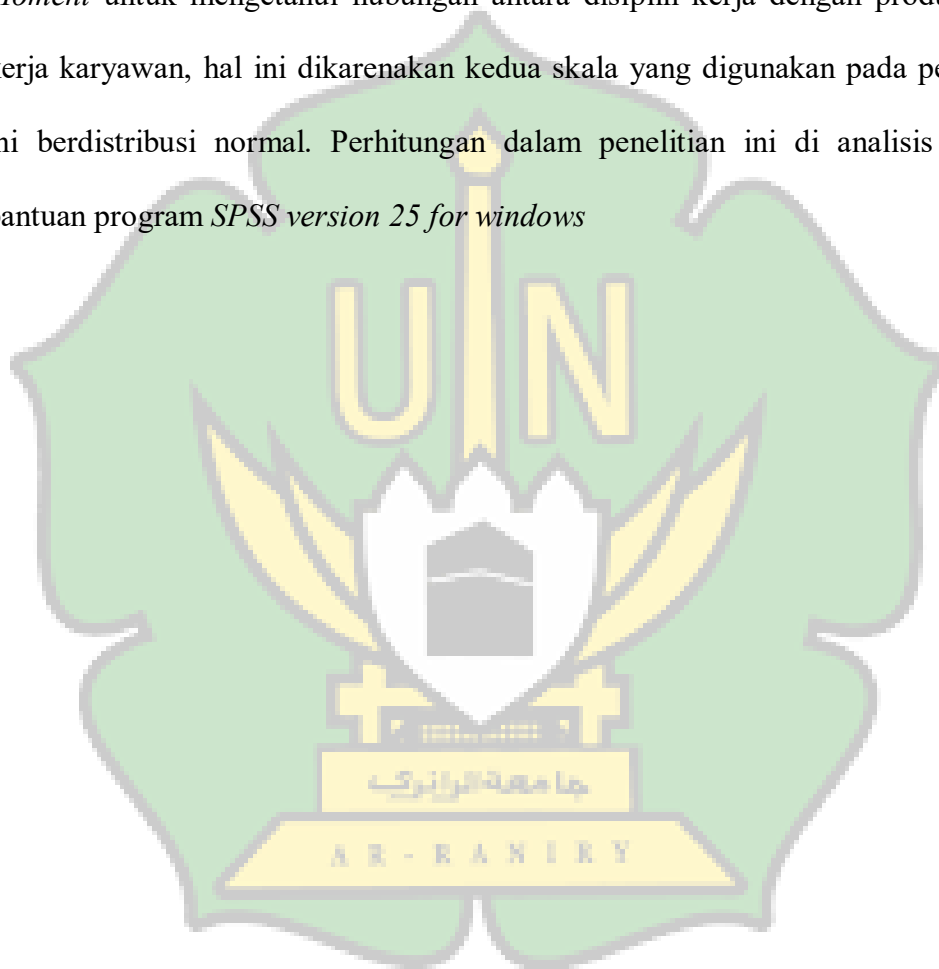
Menurut Field (2009) skewness menunjukkan seberapa melenceng data, sementara kurtosis menunjukkan seberapa gemuk bentuk distribusi data. Data yang ideal (normal) adalah data yang tidak melenceng serta tidak terlalu gemuk dan tidak terlalu kurus, oleh karena itu skewness dan kurtosis nol (0). Batas toleransi Z skewness dan Z kurtosis yang masih dianggap normal apabila nilai statistik skewness dan kurtosis antara -1,96 sampai 1,96 namun sering dibulatkan sampai -2.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Uji linearitas pada SPSS digunakan uji linearitas lajur *F deviation from linearity*, dikatakan mempunyai hubungan yang linier apabila nilai $p > 0,05$. Sedangkan jika menggunakan *F linearity*, dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang dapat ditarik lurus apabila nilai signifikansi pada linearitas kurang dari 0,05 (Priyatno, 2011).

c. Uji Hipotesis

Setelah semua asumsi normalitas dan linieritas terpenuhi, maka dapat dilakukan analisis data untuk menguji hipotesis penelitian. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan menggunakan analisis statistic korelasi *Pearson Product Moment* untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan, hal ini dikarenakan kedua skala yang digunakan pada penelitian ini berdistribusi normal. Perhitungan dalam penelitian ini di analisis dengan bantuan program *SPSS version 25 for windows*



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

1. Administrasi Penelitian

Sebelum melaksanakan penelitian, peneliti melakukan penyusunan skala disiplin kerja dan produktivitas kerja. Penyusunan skala produktivitas kerja disusun oleh peneliti berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2023). Adapun penyusunan skala disiplin kerja disusun berdasarkan teori dan aspek yang dikemukakan oleh Rivai (2011), lalu diturunkan menjadi indikator, kemudian diturunkan menjadi beberapa aitem berdasarkan aspek tersebut.

Skala penelitian yang telah disusun selanjutnya di uji validitasnya terlebih dahulu dengan melalui uji validitas oleh *expert judgment* untuk melihat apakah aitem-aitem yang dibuat sudah sesuai atau tidak. Selanjutnya setelah selesai uji validitas, peneliti menyiapkan kuesioner untuk dilakukan *try out* dan penelitian. Kuesioner yang sudah disiapkan disebarakan kepada karyawan PT. Dunia Barusa di Banda Aceh sebagai subjek dalam penelitian ini

Pada tanggal 18 Desember 2025 peneliti mengajukan surat permohonan izin penelitian kepada bagian akademik Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang ditujukan kepada PT. Dunia Barusa di Banda Aceh. Selanjutnya pada tanggal 29 Desember 2025 peneliti memberikan surat izin penelitian kepada pihak HRD PT. Dunia Barusa di Banda Aceh agar dapat melakukan penelitian. Kemudian pada

tanggal 31 Desember 2025 melakukan penelitian dengan cara mengirimkan *link Gforms* kepada para karyawan sebagai responden.

2. Pelaksanaan Uji Coba Alat Ukur dan Penelitian

Pelaksanaan uji coba alat ukur penelitian ini (*try out*) pada penelitian ini menggunakan *try out* terpakai yaitu suatu teknik untuk menguji validitas dan reabilitas dengan cara pengambilan datanya hanya sekali dan hasil uji cobanya langsung digunakan untuk menguji hipotesis. Pada *try out* terpakai ini, skala yang telah diisi oleh subjek akan dilakukan uji daya beda aitem terlebih dahulu untuk mengetahui persyaratan yang ditentukan.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan yang bekerja di PT. Dunia Barusa dengan jumlah sampel 143 orang karyawan. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 31 Desember 2025 sampai 8 Januari 2026 selama 9 hari yang disebar dengan cara membagikan *link Gforms* melalui *Whatsapp*. Setelah skala penelitian terisi oleh seluruh sampel, kemudian peneliti melakukan analisis data dengan program *SPSS version25forWindows*.

Aitem yang di uji cobakan berjumlah 40 aitem untuk skala disiplin kerja dan 52 aitem untuk skala produktivitas kerja. Uji coba alat ukur dilakukan bersamaan dengan penelitian. Pada saat melakukan *try out* dan penelitian, peneliti menggunakan skala yang disebar secara online kepada karyawan. Dalam skala yang dibagikan kepada 143 karyawan terdapat aitem yang gugur, yaitu 1 aitem pada skala produktivitas kerja dan aitem pada skala disiplin kerja tidak ada yang gugur.

B. Deskripsi Data Penelitian

1. Demografi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Dunia Barusa di Banda Aceh.

Data demografi yang diperoleh pada penelitian ini dapat dilihat dibawah ini :

a. Data Demografi Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian subjek laki-laki berjumlah 100 (69,93%) dan sampel perempuan berjumlah 43 (30,07%). Maka dapat disimpulkan bahwa sampel yang mendominasi dalam penelitian ini adalah sampel yang berjenis kelamin laki-laki. Data demografi berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah ini

Tabel 4.1

Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	100	69,93%
Perempuan	43	30,07%
Total	143	100%

b. Demografi Berdasarkan Usia

Berdasarkan kategorisasi usia dalam penelitian ini, sampel terdiri dari rentan 20-41 tahun. Sampel pada penelitian ini di dominasikan oleh sampel yang berusia 27 (14,68%) tahun. Data demografi usia dapat dilihat pada tabel 4.2 dibawah ini

Tabel 4.2

Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20 Tahun	1	0,69%
25 Tahun	2	1,39%
26 Tahun	5	3,49%
27 Tahun	21	14,68%
28 Tahun	16	11,18%

29 Tahun	19	13,28%
30 Tahun	16	11,18%
31 Tahun	16	11,18%
32 Tahun	8	5,59%
33 Tahun	14	9,79%
34 Tahun	5	3,49%
35 Tahun	6	4,19%
36 Tahun	4	2,79%
37 Tahun	5	3,49%
38 Tahun	2	1,39%
39 Tahun	1	0,69%
40 Tahun	1	0,69%
41 Tahun	1	0,69%
Total	143	100%

c. Demografi Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lama masa kerja karyawan yang mendominasi dalam penelitian ini adalah 110 (76,92%) orang < 6 tahun.

Data demografi status kepegawaian dapat dilihat pada tabel 4.3 dibawah ini

Tabel 4.3

Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
< 6 Tahun	110	76,92%
6 – 10 Tahun	33	23,08%
Total	143	100%

d. Demografi Berdasarkan Status Pekerjaan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa status pekerjaan yang mendominasi dalam penelitian ini adalah pegawai kontrak yaitu berjumlah 121 (84,62%). Data demografi status kepegawaian dapat dilihat pada tabel 4.4 dibawah ini

Tabel 4.4

Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Status Pekerjaan

Status Pekerjaan	Jumlah	Persentase (%)
Karyawan Tetap	22	15,38%
Karyawan Kontrak	121	84,62%
Total	143	100%

e. Demografi Berdasarkan Divisi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa status divisi yang mendominasi dalam penelitian ini adalah sales yaitu berjumlah 55 (38,46%). Data demografi divisi dapat dilihat pada tabel 4.5 dibawah ini

Tabel 4.5

Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Divisi

Divisi	Jumlah	Persentase (%)
Sales	55	38,46%
Teknisi	29	20,27%
Service	10	6,99%
Trainee	5	3,49%
SOM	3	2,09%
Foreman	6	4,19%
Teknical	8	5,59%
Partman	5	3,49%
Adm	15	10,48%
Kasir	3	2,09%
Security	4	2,79%
Total	143	100%

f. Demografi Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan terakhir yang mendominasi dalam penelitian ini adalah S1 yaitu berjumlah 130 (90,91%). Data demografi status pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 4.6 dibawah ini

Tabel 4.6

Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Status Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
SMA dan Sederajat	5	3,50%
D3	8	5,59%
S1 dan Sederajat	130	90,91%
Total	143	100%

2. Data Kategorisasi

Pada penelitian ini kategorisasi sampel yang digunakan peneliti yakni kategorisasi berdasarkan model distribusi normal dengan kategorisasi jenjang

(ordinal). Kategori jenjang (ordinal) bertujuan untuk menempatkan individu kedalam kelompok-kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur, Azwar (2016). Pengkategorisasian ini akan diperoleh dengan membuat kategorisasi skor subjek berdasarkan besarnya satuan deviasi standar populasi. Kategorisasi ini bersifat *relative*, maka luasnya interval yang mencakup setiap kategori yang diinginkan dapat ditetapkan secara subjektif selama penetapan itu berada dalam pengkategorisasian sampai penelitian yang terdiri dari tiga kategori yaitu, rendah, sedang dan tinggi.

a. Disiplin Kerja

Analisis data deskriptif berguna untuk mengetahui data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empiris (berdasarkan kenyataan dilapangan) dari variabel disiplin kerja. Deskripsi data hasil penelitian pada tabel berikut

Tabel 4.7
Deskripsi Data Penelitian Disiplin Kerja

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	M	SD	Xmaks	Xmin	M	SD
Disiplin Kerja	160	40	100	20	160	107	143,27	10,429

Keterangan Rumus Skor Hipotetik

Skor minimal (Xmin)	= Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.
Skor maksimal (Xmaks)	= Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban.
Mean (M)	= Dengan rumus μ (skor maks+skor min) : 2
Standar Deviansi (SD)	= Dengan rumus s (skor maks-skor min) : 6

Berdasarkan hasil statistik data penelitian pada tabel diatas, analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 40, sedangkan jawaban maksimal adalah 160, mean 100 dan standar deviasi 20,

Sedangkan secara data empirik menunjukkan jawaban minimal 107, maksimal 160, mean 143,27 dan standar deviasi 10,429. Deskripsi data penelitian yang terdiri dari tiga kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi dengan metode kategori jenjang (ordinal). Berikut rumus pengkategorian skala disiplin kerja

$$\text{Rendah} = X < M - 1SD$$

$$\text{Sedang} = M - 1SD \leq X < M + 1SD$$

$$\text{Tinggi} = M + 1SD \leq X$$

Keterangan:

X = Rentang butir pernyataan

M = Mean (rata-rata) empirik

SD = Standar Deviasi empirik

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka dilakukan perhitungan sesuai rumus dan didapatkan hasil kategorisasi skala disiplin kerja adalah sebagaimana pada tabel berikut ini

Tabel 4.8

Kategorisasi Skala Disiplin Kerja

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Persentase (%)
Rendah	$X < 132,85$	20	13,99%
Sedang	$132,85 \leq X < 153,70$	104	72,72%
Tinggi	$153,70 \leq X$	19	13,29%
Total		143	100%

Berdasarkan kategorisasi skal disiplin kerja pada 143 karyawan PT. Dunia Barisa di Banda Aceh menunjukkan bahwa secara keseluruhan karyawan dengan disiplin kerja tinggi sebanyak 19 orang (13,29%), perolehan kategori rendah sebanyak 20 orang (13,99%) dan sebagian besarnya berada pada kategorisasi sedang sebanyak 104 orang (72,72%), dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada karyawan PT. Dunia Barusa di Banda Aceh tergolong dalam kategori sedang cenderung rendah.

b. Produktivitas Kerja

Analisis data deskriptif berguna untuk mengetahui data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empiris (berdasarkan kenyataan dilapangan) dari variabel disiplin kerja. Deskripsi data hasil penelitian pada tabel berikut

Tabel 4.9

Deskripsi Data penelitian Produktivitas Kerja

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	M	SD	Xmaks	Xmin	M	SD
Produktivitas Kerja	204	51	127,5	25,5	200	125	179,68	12,946

Keterangan Rumus Skor Hipotetik

- Skor minimal (Xmin) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.
 Skor maksimal (Xmaks) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban.
 Mean (M) = Dengan rumus μ (skor maks+skor min) : 2
 Standar Deviansi (SD) = Dengan rumus s (skor maks-skor min) : 6

Berdasarkan hasil statistik data penelitian pada tabel diatas, analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 51, sedangkan jawaban maksimal adalah 204, mean 127,5 dan standar deviasi 25,5, Sedangkan secara data empirik menunjukkan jawaban minimal 125, maksimal 200, mean 179,68 dan standar deviasi 12,946. Deskripsi data penelitian yang terdiri dari tiga kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi dengan metode kategori jenjang (ordinal). Berikut rumus pengkategorian skala produktivitas kerja

Rendah = $X < M - 1SD$

Sedang = $M - 1SD \leq X < M + 1SD$

Tinggi = $M + 1SD \leq X$

Keterangan:

X = Rentang butir pernyataan

M = Mean (rata-rata) empirik

SD = Standar Deviasi empirik

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka dilakukan perhitungan sesuai rumus dan didapatkan hasil kategorisasi skala produktivitas kerja adalah sebagaimana pada tabel berikut ini

Tabel 4.10
Kategorisasi Skala Produktivitas Kerja

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Persentase (%)
Rendah	$X < 166,74$	15	10,49%
Sedang	$166,74 \leq X < 192,63$	108	75,52%
Tinggi	$192,63 \leq X$	20	13,99%
Total		143	100%

Berdasarkan kategorisasi skala produktivitas kerja pada 143 karyawan PT. Dunia Barusa di Banda Aceh menunjukkan bahwa secara keseluruhan karyawan dengan produktivitas kerja tinggi sebanyak 20 orang (13,99%), perolehan kategori rendah sebanyak 15 orang (10,49%) dan sebagian besarnya berada pada kategorisasi sedang sebanyak 108 orang (75,52%), dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pada karyawan PT. Dunia Barusa di Banda Aceh tergolong dalam kategori sedang cenderung tinggi.

C. Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji Prasyarat

a. Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik statistik *One Sample Kolmogorov Smirnov* yang diolah menggunakan SPSS. Aaturan yang digunakan adalah jika $p > 0,05$ maka data berdistribusi secara normal. Sebaliknya jika $p < 0,05$ maka data dinyatakan tidak berdistribusi

secara normal. Hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11

Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov

Variabel Penelitian	Nilai Kolmogorov	ρ
Disiplin Kerja	0,069	0,097
Produktivitas Kerja	0,093	0,004

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, hasil uji normalitas sebaran pada disiplin kerja diperoleh koefisien *Kolmogorov-smirnov* = 0,069 dengan nilai $\rho = 0,097$ ($\rho > 0,05$). Begitupula pada variabel perilaku produktivitas diperoleh nilai *Kolmogorov-smirnov* = 0,093 dengan nilai $\rho = 0,004$ ($\rho < 0,05$). Hasil disiplin kerja menunjukkan $\rho = 0,097$ ($\rho > 0,05$) maka dapat dilihat bahwa data berdistribusi normal dan pada produktivitas kerja hasil menunjukkan $\rho = 0,004$ ($\rho < 0,05$), oleh karena itu data variabel produktivitas kerja tidak berdistribusi normal karena data yang dikatakan berdistribusi secara normal jika $\rho > 0,05$, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan pada populasi yang lebih besar.

b. Uji Linearitas

Setelah melakukan uji normalitas, peneliti kemudian melakukan uji linearitas hubungan kedua variabel. uji linearitas dilakukan agar dapat membuktikan bahwa variabel bebas mempunyai hubungan linearitas dengan variabel terikat. Uji linearitas dilakukan untuk memastikan ada atau tidaknya hubungan linear yang substansial antara dua variabel. uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan *F linearity* dapat dilihat dari tabel Anova. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui linearitas kurang dari 0,05 ($p < 0,05$). Hasil uji linearitas terhadap dua variabel dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.12
Uji Linearitas Data Penelitian

Variabel Penelitian	<i>Deviation From Linearity</i>	ρ
Disiplin Kerja	1,470	0,065
Produktivitas Kerja		

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji linearitas hubungan yang dilakukan dengan bantuan SPSS versi 25 *for windows*, diperoleh *linearity* dengan $F = 1,470$ dengan $p = 0,065$ ($\rho > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa antara disiplin kerja dan produktivitas kerja memiliki sifat linear dan tidak menyimpang dari garis lurus.

2. Hasil Uji Hipotesis

Setelah uji prasyarat dilakukan, maka selanjutnya akan dilakukan uji hipotesis. Pada uji prasyarat data tidak berdistribusi normal, sehingga peneliti menggunakan analisis korelasi *rank spearman* dengan nilai koefisien korelasi terletak antara $+1$ s/d -1 dan $p < 0,05$. uji ini digunakan untuk menganalisis ada atau tidaknya hubungan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja. Hasil analisis *spearman correlation* untuk menguji hubungan variabel dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 4.13 berikut

Tabel 4.13
uji Hipotesis Data Penelitian

Variabel Penelitian	rho	p
Disiplin Kerja	0,672	0,000
Produktivitas Kerja		

Hasil uji hipotesis menunjukkan koefisien korelasi rho (ρ) =0,672 dengan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$), maka hipotesis diterima yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja pada karyawan PT. Dunia Barusa di Banda Aceh dengan korelasi nilai rho (ρ) = 0,672 menunjukkan

bahwa semakin tinggi disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi juga produktivitas kerja. Begitupula sebaliknya, seseorang dengan disiplin kerja yang rendah cenderung mengalami produktivitas kerja yang rendah juga.

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja (X) dengan produktivitas kerja (Y) pada karyawan PT. Dunia Barusa di Banda Aceh. Disiplin kerja dalam penelitian ini dipahami sebagai sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, tanggung jawab terhadap tugas, serta kesediaan menjalankan pekerjaan sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis korelasi Pearson Product Moment, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0,672$ dengan nilai signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT. Dunia Barusa di Banda Aceh. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan adanya hubungan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja dinyatakan diterima.

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,672 menunjukkan bahwa hubungan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja berada pada kategori kuat. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung mampu memanfaatkan waktu kerja secara efektif, bekerja

sesuai prosedur, serta menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan hasil yang optimal.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,449, yang berarti bahwa disiplin kerja mampu menjelaskan sebesar 44,9% variasi produktivitas kerja karyawan. Sementara itu, 55,1% produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, beban kerja, maupun faktor individual lainnya. Temuan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja bukan satu-satunya faktor yang memengaruhi produktivitas kerja, namun memiliki kontribusi yang cukup besar.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Rivai (2011) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan alat manajemen untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan melalui kepatuhan terhadap peraturan dan norma kerja. Karyawan yang disiplin akan bekerja dengan lebih teratur, bertanggung jawab, dan memiliki komitmen terhadap pekerjaannya, sehingga berdampak pada peningkatan hasil kerja.

Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung pendapat Sutrisno (2023) yang menyatakan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh perilaku kerja individu, salah satunya adalah disiplin kerja. Disiplin kerja yang baik memungkinkan karyawan untuk fokus pada penyelesaian tugas, meminimalkan kesalahan kerja, serta meningkatkan kualitas dan kuantitas output yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya hubungan positif antara disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan. Penelitian sebelumnya menemukan bahwa karyawan yang

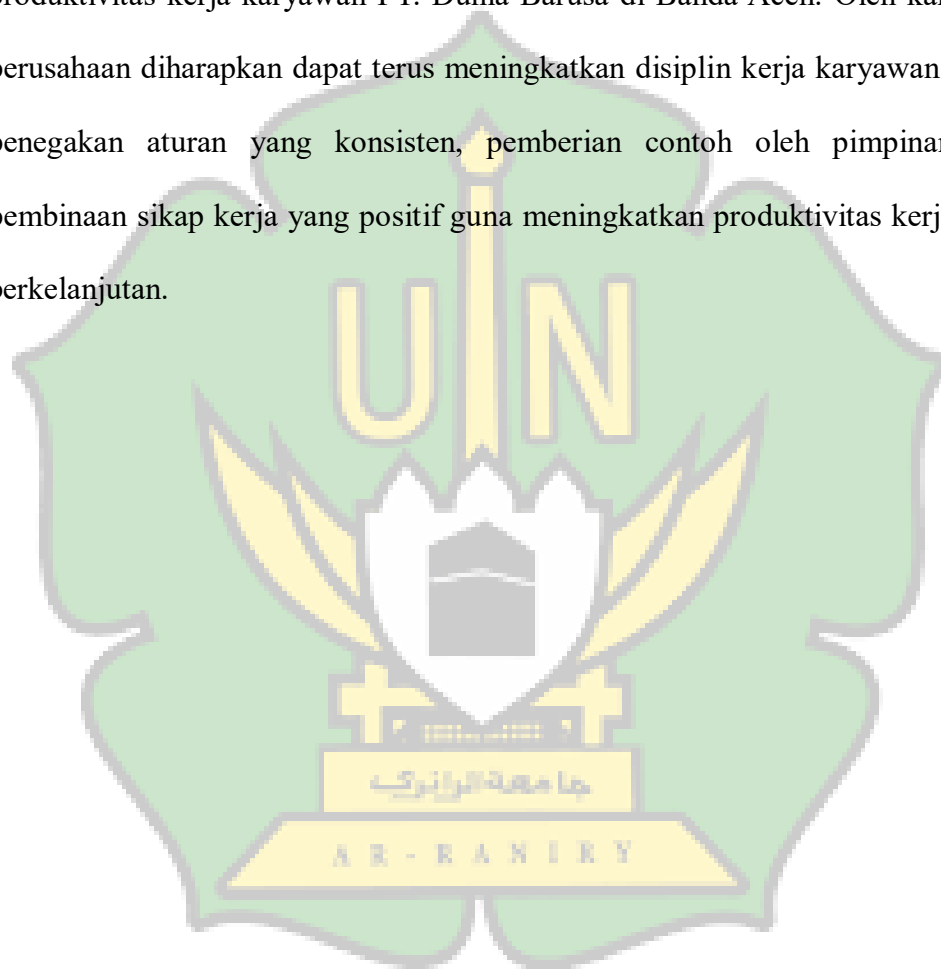
memiliki tingkat disiplin kerja tinggi cenderung menunjukkan produktivitas kerja yang lebih baik dibandingkan karyawan dengan disiplin kerja rendah. Hal ini memperkuat temuan bahwa disiplin kerja merupakan variabel penting dalam mendukung keberhasilan organisasi.

Dalam konteks PT. Dunia Barusa di Banda Aceh, disiplin kerja karyawan tercermin dari kepatuhan terhadap jam kerja, kesiapan kerja di awal operasional, serta kepatuhan terhadap prosedur pelayanan kepada pelanggan. Karyawan yang menunjukkan disiplin kerja tinggi cenderung mampu memberikan pelayanan yang optimal, menyelesaikan pekerjaan sesuai target, serta menjaga kualitas kerja. Kondisi ini berdampak langsung pada peningkatan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan.

Karakteristik demografis karyawan turut memberikan konteks terhadap produktivitas kerja di PT. Dunia Barusa Banda Aceh. Perbedaan jenis kelamin tidak menunjukkan pengaruh yang berarti terhadap produktivitas kerja, karena seluruh karyawan bekerja dengan standar dan tuntutan disiplin yang sama. Karyawan pada usia produktif dan dengan masa kerja yang lebih lama cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih stabil, seiring dengan pengalaman, kedewasaan, dan pemahaman terhadap prosedur kerja. Ditinjau dari status pekerjaan, karyawan tetap umumnya memiliki komitmen kerja yang lebih tinggi sehingga mendukung produktivitas yang konsisten. Perbedaan divisi memunculkan variasi bentuk produktivitas sesuai karakteristik tugas, namun tetap bergantung pada tingkat disiplin kerja. Sementara itu, pendidikan terakhir

berkontribusi dalam meningkatkan kemampuan kerja dan kualitas hasil, yang pada akhirnya mendukung produktivitas karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang signifikan dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Dunia Barusa di Banda Aceh. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat terus meningkatkan disiplin kerja karyawan melalui penegakan aturan yang konsisten, pemberian contoh oleh pimpinan, serta pembinaan sikap kerja yang positif guna meningkatkan produktivitas kerja secara berkelanjutan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,672 dengan nilai $p = 0,000$. Nilai $\rho < 0,05$ menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Hal ini berarti terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT. Dunia Barusa di Banda Aceh.

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,672 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel berada pada kategori kuat dengan arah hubungan positif. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja pada karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja pada karyawan. Sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja, maka semakin rendah pula produktivitas kerja pada karyawan.

B. Saran

1. Bagi karyawan

Penting bagi karyawan untuk terus mempertahankan produktivitas kerja dengan cara menunjukkan komitmen, tanggung jawab, serta partisipasi aktif dalam aktivitas organisasi.

2. Bagi perusahaan

Disarankan untuk meningkatkan dan mengembangkan disiplin kerja karyawan melalui penerapan aturan kerja yang jelas, konsisten, dan adil. Perusahaan juga perlu memberikan penghargaan kepada karyawan yang disiplin

serta menerapkan sanksi yang tegas dan mendidik guna mendorong peningkatan produktivitas kerja.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk melakukan studi lebih lanjut dengan menambahkan variabel lain yang memengaruhi produktivitas kerja atau menggunakan metode dan subjek yang berbeda agar hasil lebih bervariasi dan komprehensif.



DAFTAR PUSTAKA

- Adrian, S. R. (2022). Strategic : Journal of Management Sciences Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Cipta Selera Semesta daya saing yang tinggi dan keunggulan . Untuk dapat memenangkan persaingan suatu target yang telah. *Journal of Management Sciences*, 2(1), 1–7. <https://doi.org/https://doi.org/10.37403/strategic.v2i1.36>
- Agusman, A., Sriyanti, E., & Indrawati, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Non PNS Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Kota Solok. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1), 264–273. <https://doi.org/https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i1.310>
- Agustina, N. A., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Biro Umum Pengadaan Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian RI. *CiDEA Journal*, 2(1), 92–103. <https://doi.org/10.56444/cideajournal.v2i1.790>
- Ainun, N., & Wairani. (2017). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Charoen Pokhphand Indonesia Kawasan Industri Medan. *Jurnal Warta*. <https://media.neliti.com/media/publications/290683-pengaruh-motivasi-dan-disiplin-terhadap-2f0ae1f5.pdf>
- Alam, I. K., & Sarpan. (2024). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Lion Wings. *Ikraith-Ekonomika*, 7(2), 261–267. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.3355>
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 480–493. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2723>
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi* (2nd ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Employee Productivity Viewed from Motivation, Work Discipline, and Environment at PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 69–87. <https://doi.org/https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812>
- Gaurifa, R. H. (2024). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di uptd puskesmas luahagundre maniamolo kabupaten nias selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 228–240. <https://doi.org/https://doi.org/10.57094/jim.v8i2.3238>
- Giantari, I. G. A. K., Sintaasih, D. K., & Suryadewi, M. D. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 9(9), 3383–3402. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i09.p04>
- Haliza, Z. N., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(4), 286–300. <https://doi.org/https://doi.org/10.62421/jibema.v1i4.40>
- Hilmawan, I. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementrian Agama Kabupaten Serang. *Jurnal Rekaman*, 4(2), 135–146. <https://www.semanticscholar.org/paper/Pengaruh-Disiplin-Kerja%2C-Komitmen-Organisasi-Dan/f2924bc5ddda453da760d1e8e5fb5c638a6dd13c>
- Irfan, A. A., & Mahargiono, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 70–88. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v2i1.5794>
- Jepry, & Mardika, N. H. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pana Lantas Sindo Ekspres. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 1977–1987. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.28050>
- Limbe, K. V. T., & Saerang, R. T. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja K3 Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Candi Keynatech Utama. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 12(3), 1585–1593. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/58005/47769>
- Linggi, H. Y. T., Tangkeallo, D. I., & Tangdialla, R. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and*

Business, 7(4), 1023–1033. <https://doi.org/10.37481/sjr.v7i4.951>

- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Pratiwi, A., & Pemasari, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Buruh Divisi Produksi Pt. Multi Elektrik Sejahterindo, Citeureup Kabupaten Bogor. *Jurnal Inovasi Mahasiswa Manajemen*, 2(3), 176–187. <https://doi.org/https://doi.org/10.35968/ew7x0w27>
- Prawoto, A., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Pt Manufaktur Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 276–286. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2485>
- Puspita, D., & Widodo, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana, Jakarta. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsurya*, 1(1), 31–41. <https://doi.org/10.35968/36k4vb89>
- Putri, H. S., Trirahayu, D., & Hendratni, T. W. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Reasuransi Nasional Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11–20. <https://pdfs.semanticscholar.org/9557/738de48f99d260dcc49cb088b7880068934c.pdf>
- Putri, S. H. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 58(12), 7250–7257. <https://doi.org/10.1128/AAC.03728-14>
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Pt. Raja Grafindo Persada.
- Saad, S., & Sackett, P. R. (2002). Investigating differential prediction by gender in employment-oriented personality measures. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 667–674. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.667>
- Setiawan, E., & Sutrisno, E. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Tri Jaya Tangguh Gorontalo. *Jurnal STTKD*, 18(1), 27–35. <https://doi.org/https://doi.org/10.56521/manajemen-dirgantara.v18i1.1278>
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE

YKPN.

- Sucipto, H., Mukson, & Syaifulloh, M. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhadi Setiabudi). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(3), 797–806. <https://doi.org/https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4i3.738>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung, Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung, Alfabeta.
- Sukardi. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology (JEMATech)*, 4(1), 29–42. <https://doi.org/https://doi.org/10.32500/jematech.v4i1.1445>
- Susanti, R., Salfadri, S., & Yulianty, S. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Satuan Kerja Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Sumatera Barat. *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, 1(2), 146–153. <https://doi.org/10.31933/emjm.v1i2.851>
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Kencana.
- Suweleh, F., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja pada Cafe Omah Kalang. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Dan Perencanaan Kebijakan*, 1(4), 9. <https://doi.org/https://doi.org/10.47134/jampk.v1i4.347>
- Tanjung, A. F., & Mardhiyah, A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bank Syariah Indonesia. *Jurnal Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(3), 570–585. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v3i3.441>
- Winarsih, W., Veronica, A., & Anggraini, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt.Awfa Smart Media Palembang. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Rahmadiyah*, 3(2), 34. <https://doi.org/10.51877/jiar.v3i2.151>

LAMPIRAN



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

Nomor : B-940/Un.08/F.Psi/Kp.00.4/05/2025

TENTANG

PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA SEMESTER GENAP TAHUN AKADEMIK 2024/2025
PADA FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI

Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi Mahasiswa Semester Genap Tahun Akademik 2024/2025 pada Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry, dipandang perlu menetapkan pembimbing skripsi;
b. Bahwa nama yang tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap diberi tugas sebagai Pembimbing Skripsi.

Mengingat : 1. Undang-Undang No.20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;
10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;
11. Keputusan Menteri Agama No. 40 Tahun 2008 tentang Statuta IAIN Ar-Raniry;
12. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor: 01 Tahun 2015, tentang Pendelegasian Wewenang Kepada Dekan dan Direktur PPs di lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
13. Hasil Penetapan Ketua Prodi Psikologi tanggal 19 Mei 2025.

MEMUTUSKAN

Menetapkan Pertama : Menunjuk Saudara 1. Jullanto, S.Ag.,M.Si Sebagai Pembimbing Pertama
2. Marina Ulfah, S.Psi.,M.Psi.,Psikolog Sebagai Pembimbing Kedua

Untuk membimbing Skripsi:

Nama : Khaira Siska
NIM/Prodi : 210901134/ Psikologi
Judul : Hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT. Dunia Barusa di Banda Aceh

Kedua : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
Ketiga : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2025.
Keempat : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan, sesuai dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan Surat Keputusan ini.
Kelima : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 26 Mei 2025

Dekan Fakultas Psikologi,



Tembusan :

1. Rektor UIN Ar-Raniry;
2. Bagian Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry;
3. Pembimbing Skripsi;
4. Yang bersangkutan.



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS PSIKOLOGI**

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh Telp/Fax. : 0651-752921

Nomor : B-1980/Un.08/F.Psi.I/PP.00.9/12/2025

Lamp : -

Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada Yth,

Pimpinan PT. Dunia Barusa Banda Aceh

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

NIM : 210901134

Nama : KHAIRA SISKA

Program Studi/Jurusan : Psikologi

Alamat : Tanjungan samalanga Sejahtera Desa tanjungan idem

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Psikologi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. DUNIA BARUSA BANDA ACEH.**

Banda Aceh, 18 Desember 2025

An. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan



Prof. Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si.

NIP. 197004201997031001

Berlaku sampai : 18 Januari 2026

AR-RANIRY



PT. DUNIA BARUSA

Authorized  **TOYOTA DEALER**

Jl. DR. Mr. T.H. Muhammad Hasan No. 8 Banda Aceh
Phone : (0651) 28-999 & Fax.: 28-888

Nomor : 048/XII/DBS-BNA-HRD/2025
Lampiran : -
Hal. : Surat Balasan Penelitian

Kepada Yth.
Wakil Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar -Raniry
di-
Tempat

Dengan hormat,

Dengan ini kami sampaikan bahwa :

Nama : **Khaira Siska**
NPM : 210901134
Prodi : Psikologi

Mahasiswa tersebut telah melakukan penelitian di Kantor PT. Dunia Barusa dengan Judul Penelitian : **“Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Dunia Barusa Banda Aceh”**

Demikian surat balasan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Banda Aceh, 31 Desember 2025



Iqram Azwari, S.A.P
HRD Dunia Barusa

SKALA TRY OUT

Assalamualaikum Warahmatullahi wabarakatuh...

Saya Khaira Siska (210901134)

Mahasiswi Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Saat ini sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir pendidikan sarjana (S1).

Kuesioner ini ditujukan kepada Karyawan PT. Dunia Barusa di Banda Aceh

Bentuk jawaban pada kuesioner ini berupa beberapa pilihan seperti dibawah ini :

1. Sangat Setuju (SS)
2. Setuju (S)
3. Tidak Setuju (TS)
4. Sangat Tidak Setuju (STS)

Pengisian skala ini memerlukan waktu 5-7 menit. Tidak ada jawaban benar atau salah, sehingga sangat diharapkan bapak/ibu dapat mengisi jawaban sesuai dengan yang dirasakan. Semua data dan informasi yang diperoleh, hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Partisipasi anda akan sangat berguna bagi keberhasilan penelitian ini, saya mengucapkan terimakasih banyak atas partisipasinya.

Hormat Peneliti,
Khaira Siska

A. Identitas Responden

Nama/Inisial :
Usia :
Jenis kelamin :
Lama bekerja :
Status pekerjaan :
Status perkawinan :
Divisi :
Pendidikan terakhir :

B. Skala I

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1.	Saya berusaha memahami dengan baik setiap tugas yang diberikan sebelum mulai mengerjakannya.				
2.	Saya dapat melaksanakan tugas tanpa harus diarahkan oleh atasan				

3.	Saya memiliki keterampilan yang memadai untuk melaksanakan pekerjaan.				
4.	Saya mampu menyesuaikan kemampuan saya dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan.				
5.	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku.				
6.	Saya mampu memisahkan urusan pribadi dari pekerjaan agar hasil kerja tetap optimal.				
7.	Saya berusaha bekerja lebih teliti agar kesalahan semakin berkurang.				
8.	Saya menunjukkan kemajuan yang nyata.				
9.	Saya memastikan bahwa hasil kerja saya dapat dirasakan dampaknya oleh rekan kerja.				
10.	Saya fokus pada hasil kerja berguna, bukan sekedar selesai tugas.				
11.	Saya merasa puas ketika melihat hasil kerja saya memberikan hasil yang baik.				
12.	Saya menikmati proses dan hasil dari pekerjaan yang saya lakukan.				
13.	Saya sering berbagi pengalaman kerja agar rekan lain juga dapat mengambil manfaatnya.				
14.	Saya memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang maksimal.				
15.	Saya berusaha meningkatkan kinerja saya dibandingkan dengan hari sebelumnya.				
16.	Saya belajar dari kesalahan yang pernah saya lakukan agar tidak terulang lagi.				
17.	Saya menunjukkan tanggung jawab penuh terhadap setiap pekerjaan yang saya lakukan.				
18.	Saya fokus dan tekun dalam melaksanakan pekerjaan hingga selesai				
19.	saya berinisiatif mencari kesempatan untuk meningkatkan kompetensi tanpa menunggu arahan				
20.	Saya berusaha meningkatkan pengetahuan untuk mendukung pekerjaan.				
21.	Saya selalu berusaha mempelajari metode untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik.				
22.	Saya mencari informasi atau referensi baru untuk memperkaya pengetahuan kerja saya.				
23.	Saya berusaha memperbaiki setiap kekurangan dalam pekerjaan agar mutu lebih optimal.				
24.	Saya mengevaluasi hasil kerja untuk menemukan cara meningkatkan mutu pekerjaan.				
25.	Saya menilai agar hasil kerja sebanding dengan sumber daya yang digunakan.				

26.	Saya mencari keseimbangan antara kualitas hasil dan penggunaan sumber daya yang ada.				
27.	Saya bingung dengan setiap tugas yang diberikan.				
28.	Saya melaksanakan tugas harus di arahkan oleh atasan.				
29.	Saya masih kurang terampil dalam melaksanakan pekerjaan dengan efektif.				
30.	Saya masih kesulitan beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan.				
31.	Saya mengabaikan prosedur kerja yang berlaku.				
32.	Biasa bagi saya mencampur aduk urusan pekerjaan dengan urusan pribadi.				
33.	Saya tidak berhasil meningkatkan kinerja.				
34.	Saya tidak menunjukkan kemajuan yang nyata.				
35.	Hasil kerja saya tidak dirasakan dampaknya oleh rekan kerja dan atasan.				
36.	Saya bekerja hanya sekedar menyelesaikan tugas.				
37.	Saya sering merasa hasil kerja saya kurang memuaskan.				
38.	Proses pekerjaan terasa membebani, sehingga saya kurang menikmati hasilnya.				
39.	Saya tidak ingin berbagi pengalaman kerja dengan rekan lain.				
40.	Saya menyia-nyiakan waktu kerja dengan sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang maksimal.				
41.	Saya jarang memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan.				
42.	Saya merasa tidak perlu mencari cara baru untuk meningkatkan kinerja.				
43.	Saya jarang memperhatikan kualitas hasil kerja yang saya capai.				
44.	Saya mudah putus asa ketika menghadapi pekerjaan yang menantang.				
45.	Saya jarang berusaha menambah keterampilan baru untuk mendukung pekerjaan.				
46.	Saya tidak tertarik mengikuti pelatihan untuk mengembangkan diri.				
47.	Saya jarang mencoba mempelajari teknik baru dalam pekerjaan.				
48.	Saya jarang mencari informasi baru untuk menunjang pekerjaan.				
49.	Saya tidak peduli terhadap kekurangan dalam pekerjaan yang dapat memengaruhi mutu.				
50.	Saya tidak mengevaluasi hasil kerja untuk menemukan cara agar lebih baik.				

51.	Saya jarang menilai apakah hasil kerja sebanding dengan sumber daya yang digunakan.				
52.	Saya lebih fokus pada hasil saja tanpa memperhatikan apakah sumber daya sudah digunakan secara bijak.				

C. Skala II

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1.	Saya sering datang tepat waktu sesuai jadwal kerja.				
2.	Saya menghargai waktu kerja dan jarang terlambat.				
3.	Saya mematuhi semua peraturan yang berlaku di tempat kerja.				
4.	Saya menghindari perilaku yang melanggar peraturan kerja.				
5.	Saya mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan.				
6.	Saya tidak melewatkan tahapan penting dalam menjalankan menjalankan tugas.				
7.	Saya menjalankan pekerjaan sesuai pedoman yang ditetapkan perusahaan.				
8.	Saya menyesuaikan diri dengan pedoman terbaru perusahaan.				
9.	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab.				
10.	Saya tidak menunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.				
11.	Saya tidak terburu-buru dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa pertimbangan.				
12.	Saya selalu mengecek kembali pekerjaan saya untuk menghindari kesalahan.				
13.	Saya memperhatikan detail-detail kecil dalam pekerjaan agar tidak terjadi kesalahan.				
14.	Saya melakukan pekerjaan dengan perhitungan yang matang.				
15.	Saya menggunakan fasilitas perusahaan sesuai kebutuhan.				
16.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang tepat tanpa menunda.				
17.	Saya menyapa pelanggan dengan ramah.				
18.	Saya mendengarkan keluhan atau permintaan pelanggan dengan penuh perhatian.				
19.	Saya menghindari perilaku yang tidak sesuai				

	dengan norma perusahaan.				
20.	Saya menjaga etika kerja dalam setiap situasi.				
21.	Saya sering datang terlambat ke tempat kerja.				
22.	Menurut saya, sedikit datang terlambat ketempat kerja tidak masalah.				
23.	Saya sering mengabaikan beberapa peraturan di tempat kerja.				
24.	Saya kadang melanggar peraturan kerja demi kenyamanan pribadi.				
25.	Saya kadang melewatkan beberapa langkah dalam prosedur kerja.				
26.	Saya tidak terlalu memperhatikan tahapan penting dalam menjalankan tugas.				
27.	Saya kadang mengabaikan pedoman kerja saat menyelesaikan tugas.				
28.	Saya jarang menyesuaikan diri dengan pedoman terbaru perusahaan.				
29.	Saya kadang menunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.				
30.	Saya sering menyerahkan pekerjaan sebelum benar-benar selesai.				
31.	Saya cenderung terburu-buru dalam menyelesaikan pekerjaan.				
32.	Saya kurang memeriksa kembali pekerjaan yang belum diserahkan.				
33.	Saya tidak memperhatikan detail kecil dalam pekerjaan.				
34.	Saya kadang bertindak tergesa-gesa tanpa perhitungan matang.				
35.	Saya sering melakukan pemborosan fasilitas perusahaan.				
36.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang kurang efisien.				
37.	Saya kadang bersikap kasar terhadap pelanggan.				
38.	Saya kadang mengabaikan keluhan pelanggan.				
39.	Saya kadang melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan norma perusahaan.				
40.	Saya jarang memperhatikan etika kerja dalam beberapa situasi.				

SKALA PENELITIAN

Assalamualaikum Warahmatullahi wabarakatuh...

Saya Khaira Siska (210901134)

Mahasiswi Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Saat ini sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir pendidikan sarjana (S1).

Kuesioner ini ditujukan kepada Karyawan PT. Dunia Barusa di Banda Aceh

Bentuk jawaban pada kuesioner ini berupa beberapa pilihan seperti dibawah ini :

5. Sangat Setuju (SS)
6. Setuju (S)
7. Tidak Setuju (TS)
8. Sangat Tidak Setuju (STS)

Pengisian skala ini memerlukan waktu 5-7 menit. Tidak ada jawaban benar atau salah, sehingga sangat diharapkan bapak/ibu dapat mengisi jawaban sesuai dengan yang dirasakan. Semua data dan informasi yang diperoleh, hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Partisipasi anda akan sangat berguna bagi keberhasilan penelitian ini, saya mengucapkan terimakasih banyak atas partisipasinya.

Hormat Peneliti,
Khaira Siska

A. Identitas Responden

Nama/Inisial :
Usia :
Jenis kelamin :
Lama bekerja :
Status pekerjaan :
Status perkawinan :
Divisi :
Pendidikan terakhir :

B. Skala I

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1.	Saya berusaha memahami dengan baik setiap tugas yang diberikan sebelum mulai mengerjakannya.				
2.	Saya dapat melaksanakan tugas tanpa harus diarahkan oleh atasan				
3.	Saya memiliki keterampilan yang memadai untuk				

	melaksanakan pekerjaan.				
4.	Saya mampu menyesuaikan kemampuan saya dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan.				
5.	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku.				
6.	Saya mampu memisahkan urusan pribadi dari pekerjaan agar hasil kerja tetap optimal.				
7.	Saya berusaha bekerja lebih teliti agar kesalahan semakin berkurang.				
8.	Saya menunjukkan kemajuan yang nyata.				
9.	Saya memastikan bahwa hasil kerja saya dapat dirasakan dampaknya oleh rekan kerja.				
10.	Saya fokus pada hasil kerja berguna, bukan sekedar selesai tugas.				
11.	Saya merasa puas ketika melihat hasil kerja saya memberikan hasil yang baik.				
12.	Saya menikmati proses dan hasil dari pekerjaan yang saya lakukan.				
13.	Saya sering berbagi pengalaman kerja agar rekan lain juga dapat mengambil manfaatnya.				
14.	Saya memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang maksimal.				
15.	Saya berusaha meningkatkan kinerja saya dibandingkan dengan hari sebelumnya.				
16.	Saya belajar dari kesalahan yang pernah saya lakukan agar tidak terulang lagi.				
17.	Saya menunjukkan tanggung jawab penuh terhadap setiap pekerjaan yang saya lakukan.				
18.	Saya fokus dan tekun dalam melaksanakan pekerjaan hingga selesai				
19.	saya berinisiatif mencari kesempatan untuk meningkatkan kompetensi tanpa menunggu arahan				
20.	Saya berusaha meningkatkan pengetahuan untuk mendukung pekerjaan.				
21.	Saya selalu berusaha mempelajari metode untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik.				
22.	Saya mencari informasi atau referensi baru untuk memperkaya pengetahuan kerja saya.				
23.	Saya berusaha memperbaiki setiap kekurangan dalam pekerjaan agar mutu lebih optimal.				
24.	Saya mengevaluasi hasil kerja untuk menemukan cara meningkatkan mutu pekerjaan.				
25.	Saya menilai agar hasil kerja sebanding dengan sumber daya yang digunakan.				
26.	Saya mencari keseimbangan antara kualitas hasil				

	dan penggunaan sumber daya yang ada.				
27.	Saya bingung dengan setiap tugas yang diberikan.				
28.	Saya melaksanakan tugas harus di arahkan oleh atasan.				
29.	Saya masih kurang terampil dalam melaksanakan pekerjaan dengan efektif.				
30.	Saya masih kesulitan beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan.				
31.	Saya mengabaikan prosedur kerja yang berlaku.				
32.	Biasa bagi saya mencampur aduk urusan pekerjaan dengan urusan pribadi.				
33.	Saya tidak berhasil meningkatkan kinerja.				
34.	Saya tidak menunjukkan kemajuan yang nyata.				
35.	Hasil kerja saya tidak dirasakan dampaknya oleh rekan kerja dan atasan.				
36.	Saya bekerja hanya sekedar menyelesaikan tugas.				
37.	Saya sering merasa hasil kerja saya kurang memuaskan.				
38.	Proses pekerjaan terasa membebani, sehingga saya kurang menikmati hasilnya.				
39.	Saya tidak ingin berbagi pengalaman kerja dengan rekan lain.				
40.	Saya menyia-nyiakan waktu kerja dengan sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang maksimal.				
41.	Saya jarang memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan.				
42.	Saya merasa tidak perlu mencari cara baru untuk meningkatkan kinerja.				
43.	Saya jarang memperhatikan kualitas hasil kerja yang saya capai.				
44.	Saya mudah putus asa ketika menghadapi pekerjaan yang menantang.				
45.	Saya jarang berusaha menambah keterampilan baru untuk mendukung pekerjaan.				
46.	Saya tidak tertarik mengikuti pelatihan untuk mengembangkan diri.				
47.	Saya jarang mencoba mempelajari teknik baru dalam pekerjaan.				
48.	Saya jarang mencari informasi baru untuk menunjang pekerjaan.				
49.	Saya tidak peduli terhadap kekurangan dalam pekerjaan yang dapat memengaruhi mutu.				
50.	Saya tidak mengevaluasi hasil kerja untuk menemukan cara agar lebih baik.				
51.	Saya jarang menilai apakah hasil kerja sebanding				

	dengan sumber daya yang digunakan.				
52.	Saya lebih fokus pada hasil saja tanpa memperhatikan apakah sumber daya sudah digunakan secara bijak.				

C. Skala II

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1.	Saya sering datang tepat waktu sesuai jadwal kerja.				
2.	Saya menghargai waktu kerja dan jarang terlambat.				
3.	Saya mematuhi semua peraturan yang berlaku di tempat kerja.				
4.	Saya menghindari perilaku yang melanggar peraturan kerja.				
5.	Saya mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan.				
6.	Saya tidak melewatkan tahapan penting dalam menjalankan menjalankan tugas.				
7.	Saya menjalankan pekerjaan sesuai pedoman yang ditetapkan perusahaan.				
8.	Saya menyesuaikan diri dengan pedoman terbaru perusahaan.				
9.	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab.				
10.	Saya tidak menunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.				
11.	Saya tidak terburu-buru dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa pertimbangan.				
12.	Saya selalu mengecek kembali pekerjaan saya untuk menghindari kesalahan.				
13.	Saya memperhatikan detail-detail kecil dalam pekerjaan agar tidak terjadi kesalahan.				
14.	Saya melakukan pekerjaan dengan perhitungan yang matang.				
15.	Saya menggunakan fasilitas perusahaan sesuai kebutuhan.				
16.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang tepat tanpa menunda.				
17.	Saya menyapa pelanggan dengan ramah.				
18.	Saya mendengarkan keluhan atau permintaan pelanggan dengan penuh perhatian.				
19.	Saya menghindari perilaku yang tidak sesuai dengan norma perusahaan.				

20.	Saya menjaga etika kerja dalam setiap situasi.				
21.	Saya sering datang terlambat ke tempat kerja.				
22.	Menurut saya, sedikit datang terlambat ketempat kerja tidak masalah.				
23.	Saya sering mengabaikan beberapa peraturan di tempat kerja.				
24.	Saya kadang melanggar peraturan kerja demi kenyamanan pribadi.				
25.	Saya kadang melewatkan beberapa langkah dalam prosedur kerja.				
26.	Saya tidak terlalu memperhatikan tahapan penting dalam menjalankan tugas.				
27.	Saya kadang mengabaikan pedoman kerja saat menyelesaikan tugas.				
28.	Saya jarang menyesuaikan diri dengan pedoman terbaru perusahaan.				
29.	Saya kadang menunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.				
30.	Saya sering menyerahkan pekerjaan sebelum benar-benar selesai.				
31.	Saya cenderung terburu-buru dalam menyelesaikan pekerjaan.				
32.	Saya kurang memeriksa kembali pekerjaan yang belum diserahkan.				
33.	Saya tidak memperhatikan detail kecil dalam pekerjaan.				
34.	Saya kadang bertindak tergesa-gesa tanpa perhitungan matang.				
35.	Saya sering melakukan pemborosan fasilitas perusahaan.				
36.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang kurang efisien.				
37.	Saya kadang bersikap kasar terhadap pelanggan.				
38.	Saya kadang mengabaikan keluhan pelanggan.				
39.	Saya kadang melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan norma perusahaan.				
40.	Saya jarang memperhatikan etika kerja dalam beberapa situasi.				

TABULASI DATA SETELAH PENELITIAN (SETELAH AITEM GUGUR)

TABULASI SKALA PRODUKTIVITAS KERJA

1	2	3	4	5	6	7	9	10	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	total					
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	2	191					
4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	1	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	165					
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	200				
4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	183			
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	191				
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	200				
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	200			
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	200			
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	200			
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	195		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	200			
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	172
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	190	
4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	194			
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	200		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	200		
4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	183		
3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	182	
3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	181
3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	1	4	4	1	4	3	155		
4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	162			
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	191		
4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	191			
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	150		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	174	
4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	190		
3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	184		
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	185				

4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	183					
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	194				
4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	192				
4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	183				
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	188				
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	191				
4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	183			
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	197			
4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	153			
3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	142			
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	199		
4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	187		
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	187	
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	190		
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	189	
3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	187		
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	187	
3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	181		
4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	176	
4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	173	
4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	186	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	164	
4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	174		
4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	176		
4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	189	
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	182
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	186	
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	184	
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	184	
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	188	
4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	189
4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	179
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	188	
4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	171

3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	168			
4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	169			
4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	177			
4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	174				
3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	180			
3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	162		
3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	176		
4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	180	
3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	177		
4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	181	
3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	177
4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	184	



LAMPIRAN OUTPUT DATA SPSS

Uji reabilitas dan uji beda aitem skala produktivitas kerja tahap I

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha N of Items

.946	52
------	----

Uji dayabedaaitemvariabel y

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VARY	186.32	203.644	.279	.946
VAR00002	186.48	202.322	.289	.946
VAR00003	186.37	203.016	.303	.946
VAR00004	186.38	201.291	.438	.945
VAR00005	186.40	203.261	.267	.946
VAR00006	186.43	202.724	.297	.946
VAR00007	186.42	203.196	.266	.946
VAR00008	186.43	204.250	.178	.947
VAR00009	186.40	203.363	.259	.946
VAR00010	186.40	202.651	.316	.946
VAR00011	186.38	203.529	.252	.946
VAR00012	186.45	202.625	.299	.946
VAR00013	186.32	203.339	.307	.946
VAR00014	186.48	203.135	.252	.946
VAR00015	186.37	201.524	.430	.945
VAR00016	186.43	202.555	.310	.946
VAR00017	186.40	200.854	.424	.945
VAR00018	186.52	202.017	.327	.946
VAR00019	186.58	201.535	.328	.946

VAR00020	186.38	202.952	.299	.946
VAR00021	186.37	203.219	.286	.946
VAR00022	186.40	202.414	.336	.946
VAR00023	186.47	202.592	.297	.946
VAR00024	186.45	201.201	.409	.946
VAR00025	186.38	200.817	.478	.945
VAR00026	186.40	201.769	.388	.946
VAR00027	186.73	193.589	.656	.944
VAR00028	186.63	194.101	.624	.944
VAR00029	186.63	194.473	.684	.944
VAR00030	186.63	196.677	.582	.945
VAR00031	186.50	195.746	.662	.944
VAR00032	186.50	196.220	.632	.944
VAR00033	186.55	195.743	.649	.944
VAR00034	186.62	193.732	.729	.944
VAR00035	186.53	194.050	.723	.944
VAR00036	186.60	196.176	.615	.944
VAR00037	186.60	194.753	.614	.944
VAR00038	186.62	196.715	.581	.945
VAR00039	186.57	196.114	.623	.944
VAR00040	186.65	194.062	.708	.944
VAR00041	186.53	194.897	.706	.944
VAR00042	186.47	196.592	.620	.944
VAR00043	186.52	195.135	.696	.944
VAR00044	186.60	196.346	.605	.944
VAR00045	186.60	195.329	.636	.944
VAR00046	186.53	196.456	.608	.944
VAR00047	186.63	194.101	.648	.944
VAR00048	186.52	196.830	.589	.945
VAR00049	186.53	196.219	.593	.944
VAR00050	186.52	193.237	.711	.944
VAR00051	186.57	198.419	.457	.945

VAR00052	186.45	202.082	.314	.946
----------	--------	---------	------	------

Uji Reliabilitas Dan Uji Daya Beda Aitem Skala produktivitas kerja Tahap II

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.947	51

Uji dayabeda

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VARY	178.83	197.972	.277	.947
VAR00002	179.00	196.712	.284	.947
VAR00003	178.88	197.393	.298	.947
VAR00004	178.90	195.820	.422	.946
VAR00005	178.92	197.671	.259	.947
VAR00006	178.95	197.167	.287	.947
VAR00007	178.93	197.589	.259	.947
VAR00009	178.92	197.840	.245	.947
VAR00010	178.92	197.095	.306	.947
VAR00012	178.97	197.118	.286	.947
VAR00013	178.83	197.701	.303	.947
VAR00014	179.00	197.661	.236	.947
VAR00015	178.88	196.003	.418	.946
VAR00016	178.95	196.964	.303	.947
VAR00017	178.92	195.230	.422	.946
VAR00018	179.03	196.372	.325	.947
VAR00019	179.10	196.058	.315	.947
VAR00020	178.90	197.346	.293	.947
VAR00021	178.88	197.596	.280	.947
VAR00022	178.92	196.722	.337	.947
VAR00023	178.98	197.034	.287	.947

VAR00024	178.97	195.694	.397	.946
VAR00025	178.90	195.244	.471	.946
VAR00026	178.92	196.179	.382	.946
VAR00027	179.25	188.055	.655	.945
VAR00028	179.15	188.367	.633	.945
VAR00029	179.15	188.808	.690	.944
VAR00030	179.15	190.977	.589	.945
VAR00031	179.02	190.084	.667	.945
VAR00032	179.02	190.423	.646	.945
VAR00033	179.07	190.029	.658	.945
VAR00034	179.13	188.118	.733	.944
VAR00035	179.05	188.421	.727	.944
VAR00036	179.12	190.410	.626	.945
VAR00037	179.12	189.054	.622	.945
VAR00038	179.13	190.965	.590	.945
VAR00039	179.08	190.484	.626	.945
VAR00040	179.17	188.480	.710	.944
VAR00041	179.05	189.201	.715	.944
VAR00042	178.98	190.830	.631	.945
VAR00043	179.03	189.456	.703	.944
VAR00044	179.12	190.647	.612	.945
VAR00045	179.12	189.630	.643	.945
VAR00046	179.05	190.862	.609	.945
VAR00047	179.15	188.469	.652	.945
VAR00048	179.03	191.118	.596	.945
VAR00049	179.05	190.591	.595	.945
VAR00050	179.03	187.626	.714	.944
VAR00051	179.08	192.688	.464	.946
VAR00052	178.97	196.440	.312	.947

Uji Reliabilitas Dan Uji Daya Beda Aitem Skala disiplin kerja tahap I

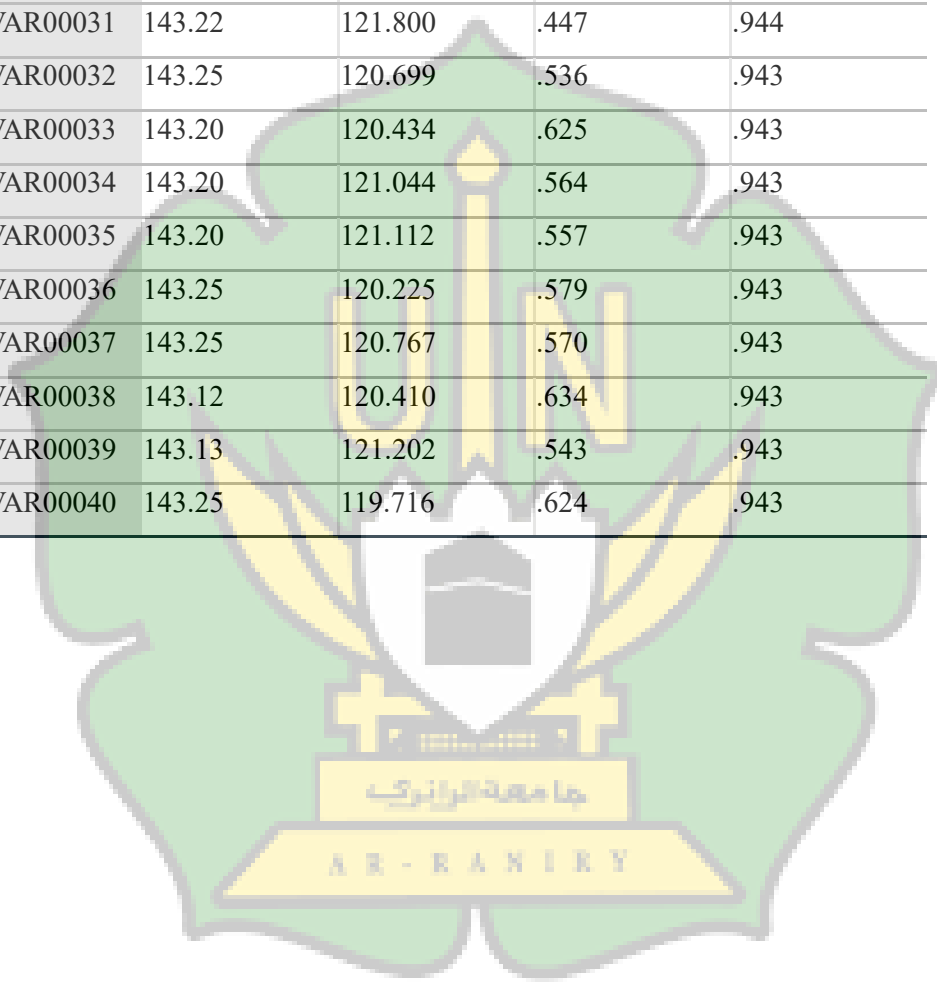
Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.945	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VARX	143.07	121.046	.617	.943
VAR00002	143.25	121.106	.537	.943
VAR00003	143.23	121.673	.488	.944
VAR00004	143.23	121.945	.429	.944
VAR00005	143.08	122.620	.482	.944
VAR00006	143.17	119.260	.660	.942
VAR00007	143.17	121.531	.534	.943
VAR00008	143.17	121.362	.551	.943
VAR00009	143.10	121.922	.544	.943
VAR00010	143.20	122.095	.460	.944
VAR00011	143.15	122.909	.402	.944
VAR00012	143.13	121.914	.517	.943
VAR00013	143.13	122.423	.423	.944
VAR00014	143.25	120.496	.596	.943
VAR00015	143.15	121.147	.585	.943
VAR00016	143.10	121.617	.525	.943
VAR00017	143.07	122.707	.489	.944
VAR00018	143.13	121.067	.556	.943
VAR00019	143.25	121.648	.485	.944
VAR00020	143.35	122.231	.260	.947
VAR00021	143.42	121.230	.380	.945
VAR00022	143.35	119.248	.575	.943
VAR00023	143.35	119.621	.613	.943

VAR00024	143.33	118.463	.675	.942
VAR00025	143.30	119.061	.630	.943
VAR00026	143.28	119.969	.556	.943
VAR00027	143.22	119.122	.693	.942
VAR00028	143.28	119.969	.592	.943
VAR00029	143.27	119.487	.640	.942
VAR00030	143.20	123.078	.364	.944
VAR00031	143.22	121.800	.447	.944
VAR00032	143.25	120.699	.536	.943
VAR00033	143.20	120.434	.625	.943
VAR00034	143.20	121.044	.564	.943
VAR00035	143.20	121.112	.557	.943
VAR00036	143.25	120.225	.579	.943
VAR00037	143.25	120.767	.570	.943
VAR00038	143.12	120.410	.634	.943
VAR00039	143.13	121.202	.543	.943
VAR00040	143.25	119.716	.624	.943



Data Empirik Variabel produktivitas kerja dan disiplin kerja Uji data empiric

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VARY	143	125	200	179.68	12.946
VARX	143	107	160	143.27	10.429
Valid N (listwise)	143				

a. Kategorisasi produktivitas kerja

1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tinggi	15	10.5	10.5	10.5
	sedang	108	75.5	75.5	86.0
	rendah	20	14.0	14.0	100.0
	Total	143	100.0	100.0	

b. Kategorisasi disiplin kerja

2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tinggi	20	14.0	14.0	14.0
	sedang	104	72.7	72.7	86.7
	rendah	19	13.3	13.3	100.0
	Total	143	100.0	100.0	

Uji normalitas variabel produktivitas kerja dan disiplin kerja

Descriptive Statistics

	N	Skewness		Kurtosis	
		Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
VARY	143	-1.014	.203	1.905	.403
VARX	143	-.696	.203	.838	.403
Valid N (listwise)	143				

Uji lineritas produktivitas kerja dan disiplin kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
VARY * VARX	Between Groups	(Combined)	15294.656	39	392.171	4.750	.000
		Linearity	10682.430	1	10682.430	129.377	.000
		Deviation from Linearity	4612.225	38	121.374	1.470	.065
	Within Groups	8504.547	103	82.568			
	Total	23799.203	142				

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
VARY *	.670	.449	.802	.643
VARX				

UJI HIPOTESIS

Correlations

		VARY	VARX
Spearman's rho	VARY	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	143
VARX		Correlation Coefficient	.672**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	143

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

