

**PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PT. INDOSAT Tbk CABANG BANDAR LAMPUNG**

Dodi dan Anggalia Wibasuri

Fakultas Ilmu Ekonomi dan Bisnis IBI Darmajaya Bandar Lampung

ABSTRACT

PT. IndosatTbk is a company which established as Foreign Stock Investment Company in international telecommunication service agency field in Indonesia in 1967. In 1980 the government took over all Indosat stocks. The vision is to provide and develop service product and as the solution to qualified motivation to give the benefit for the users. The purpose of this research to determine the influence of discipline toward working productivity of PT. Indosat Tbk employees Bandar Lampung branch. The research place is in Bandar Lampung which is located in PT. INDOSAT at Wolter Mongonsidi Street No. 100, Teluk Betung Bandar Lampung with the number of respondents are 40 employees. The analysis used SPSS 16.0. the number of samples are 40 respondents by using questionnaire from PT. IndosatTbk employees of Bandar Lampung branch. The simple linier regression analysis is gotten R value = 0,369, R square 0,136 while on t test of discipline variable is gotten as 2,450 > t table 1,684 so the result of this research shows that there is no influence significantly of discipline toward working productivity of PT. Indosat Tbk employees Bandar Lampung branch.

KeyWords : *Dicipline, Working Productivity.*

1. PENDAHULUAN

1.1 LatarBelakang

Teknologi telekomunikasi di Indonesia saat ini dihadapkan pada persaingan yang semakin ketat dan kompleks, sehingga munculnya beberapa operator-operator telekomunikasi baru. Kebutuhan akan jasa telekomunikasi semakin meningkat dengan tumbuhnya permintaan akan jasa telekomunikasi yang saat ini tidak hanya terbatas diperkotaan namun sudah menjangkau ke pelosok daerah. Hingga saat ini sudah 7 operator mendapatkan lisensi dari pemerintah untuk menyelenggarakan layanan seluler berbasis *Global System For Mobile Telecommunication (GSM)* diantaranya Indosat, Telkomsel, Excelcomindo, Natrindo Telepon Seluler (Axis).

Faktor utama penggerak kegiatan ekonomi adalah manusia. Karena manusia merupakan sumber daya yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Oleh sebab itu, manusialah yang menjadi perencana semua ide dan peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan serta merupakan tenaga kerja yang menjadi investasi bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas.

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

Maka dari itu, kedisiplinan kerja masih sulit untuk diwujudkan karena masih banyak permasalahan-permasalahan yang ada dalam perusahaan. Untuk mengatasi hal tersebut perlu adanya komunikasi antara atasan dengan bawahan yang harmonis. Karena setiap pola tingkah laku dan sikap atasan merupakan panutan bagi setiap karyawan. Kewajiban untuk meningkatkan

kedisiplinan kerja bukan hanya menjadi tugas karyawan saja, melainkan kewajiban para pemimpin perusahaan yang juga harus menyadari bahwa mereka memiliki tanggung jawab yang besar untuk membina karyawan, sehingga dengan adanya kedisiplinan pada karyawan di harapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan menghasilkan tenaga kerja yang lebih berprestasi dan efisien.

Tabel 1. Rekapitulasi Data Absensi Karyawan PT. Indosat Tbk Tahun 2011

Keterangan	Bulan											
	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sep	Okt	Nov	Des
Sakit (S)	4	7	9	12	4	8	9	17	11	6	6	7
Izin (I)	10	5	5	9	6	7	11	13	12	11	8	4
Alpha (A)	10	6	12	4	5	5	7	5	6	9	7	7
Jumlah	24	18	26	25	15	20	27	28	29	26	21	18
Presentasi Absensi	2,2%	1,8%	2,4%	2,4%	1,3%	1,9%	2,5%	2,6%	2,7%	2,4%	2%	1,7%

Sumber : Divisi Properti PT. INDOSAT Tbk, 2011.

Dilihat dari tabel rekapitulasi karyawan PT. Indosat Tbk pada tahun 2011 masih terdapat karyawan yang tidak hadir hal ini menunjukkan masih kurangnya kedisiplinan karyawan dalam kehadiran untuk melakukan pekerjaan. Pada bulan September data absensi PT. Indosat Tbk sangat tinggi sebesar 2,7%. Dan absensi terkecil 1,3% pada bulan Mei

Perusahaan melakukan beberapa langkah untuk meningkatkan kedisiplinan dan produktivitas kerja, salah satu langkah yang diambil perusahaan yaitu dengan program pelatihan karyawan. Program yang bertujuan untuk meningkatkan teknis, teoritis konseptual dan moral karyawan agar produktivitas kerja menjadi baik dan mencapai hasil yang optimal. Untuk menindaklanjuti program pelatihan tersebut, perusahaan mengadakan penilaian terhadap kinerja karyawan apakah produktivitas kerja karyawan yang dicapai oleh seorang karyawan memenuhi standar. Dengan adanya penilaian kerja tersebut, tidak menutup kemungkinan karyawan tersebut akan di promosikan atau atas balas jasanya dinaikan atau diberhentikan yang tujuannya untuk mendorong karyawan lebih giat dalam bekerja sehingga dapat memenuhi kebutuhannya. Selanjutnya, dijelaskan bahwa orang yang mempunyai sikap tersebut terdorong untuk menjadi dinamis, kreatif, inovatif, serta terbuka namun tetap kritis dan tanggap terhadap ide-ide baru dan perubahan-perubahan. Untuk menghadapi persaingan bebas yang semakin ketat dituntut disiplin karyawan untuk meningkatkan produktivitas secara optimal, maksudnya setiap sumber daya manusia dituntut untuk dapat melaksanakan semua tugas dan tanggung jawabnya sebaik mungkin, bekerja dengan cepat, tepat pada harapan yang dituju dan bermanfaat bagi perkembangan perusahaan. Sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Dari definisi-definisi tersebut diatas, penulis menyimpulkan bahwa produktivitas kerja terdiri dari tiga aspek, yaitu: pertama, produktivitas adalah keluaran fisik perunit dari usaha produktif: kedua produktivitas merupakan tingkat keefektifan dari manajemen industri di dalam penggunaan fasilitas-fasilitas untuk produksi: dan ketiga, produktivitas adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan. Tetapi inti semua mengarah pada tujuan yang sama, bahwa produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari hasil tenaga kerja.

1.2 Perumusan Masalah

Permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: Seberapa besar pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indosat Tbk Cabang Bandar Lampung?

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Disiplin Kerja

Disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut, tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisien semaksimal mungkin dengan cara mencegah

pemborosan waktu dan energi. Pengertian disiplin menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2009:86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menurut Hasibuan (200:194) kedisiplinan adalah operatif keenam dari manajemen Sumber Daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

1. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Magkunegara (2004:129), mengemukakan bahwa ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu :

a. Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja. Aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2. Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2004:130), ada tiga pendekatan disiplin yaitu:

1. Pendekatan disiplin modern.
2. Pendekatan disiplin dengan tradisi.
3. Pendekatan disiplin dengan tujuan.

3. Tekik – Teknik Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2004:105), mengemukakan beberapa teknik – teknik pelaksanaan disiplin kerja sebagai berikut :

- a. Teknik pertimbangan sedini mungkin.
- b. Teknik mendisiplin sendiri.
- c. Teknik kesediaan penyelia disiplin.
- d. Teknik menegur pegawai primadona.
- e. Teknik menimbulkan kesadaran tersendiri.

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawannya. Kebiasaan itu di tentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu, untuk mendapatkan disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2009:89), Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah:

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

Kebiasaan-kebiasaan positif antara lain:

- a. Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
- b. Melontorkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Seiring mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan , apalagi pertemuan yang berkaitan dengan basib dan pekerjaan mereka.
- d. Memberi tahu bila meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

2.2 Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja menurut Tohardi dalam Edy Sutrisno (2009:100) Mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Menurut Kusrianto dalam Edy Sutrisno (2009:102) mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif.

Pengertian produktivitas menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2009:101). Produktivitas harus menjadi bagian yang tak boleh dilupakan dalam penyusunan strategi bisnis yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan, dan bidang lainnya. Selanjutnya, dijelaskan bahwa orang yang mempunyai sikap tersebut terdorong untuk menjadi dinamis, kreatif, inovatif, serta terbuka namun tetap kritis dan tanggap terhadap ide-ide baru dan perubahan-perubahan.

Menurut Siagian (2002:154) Produktivitas adalah sebagai kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan keluaran yang optimal bahkan maksimal.

Menurut Paul Mali(2008:6)Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang atau jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya yang efisien, oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktutertentu.

Menurut Simanjuntak (2005:54) Produktivitas mengandung filosofi, definisi kerja dan teknik operasional. Secara filosofi produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja.

Pengertian Produktivitas Kerja Merupakan rasio output terhadap input. Jika kita bicara mengenai produktivitas kerja maka hal itu tidak akan terlepas dari berbagai kebutuhan hidup. Jika kebutuhan hidup seseorang dapat terpenuhi, / orang akan termotivasi untuk bekerja produktif bila pikirannya tercurah pada pekerjaannya. Hal ini terjadi karena karyawan yang bersangkutan telah terpenuhi kebutuhan hidupnya.

Menurut Umar dalam Triton PB (2009:80) bahwa produktivitas memiliki dua dimensi , dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu, dan yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan *input* dengan relisasi penggunaanya atau

bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Perbedaan produktivitas dengan efektivitas dan efisiensi adalah bahwa produktivitas merupakan ukuran tingkat efisiensi dan efektivitas dari setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung dengan membandingkan antara jumlah yang dihasilkan (*output*) dengan masukan dari setiap sumber yang dipergunakan atau seluruh sumber (*input*). Tinggi rendahnya efisiensi ditentukan oleh nilai input dan output, sedangkan tinggi rendahnya nilai efektivitas ditentukan oleh pencapaian target. Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan *input* yang direncanakan dengan *input* yang sebenarnya. Apabila *input* yang sebenarnya digunakan semakin besar penghematannya, maka tingkat efisiensinya makin tinggi. Tetapi semakin kecil *input* yang dapat dihemat akan semakin rendah tingkat efisiensinya. Efektivitas merupakan ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai. Apabila efisiensi dikaitkan dengan efektivitas, walau terjadi peningkatan efektivitas, efisiensinya belum tentu meningkat.

Menurut Klingner dan Nanbaldian(2004:82) menyatakan bahwa produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*), yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai (*ability*) yang diperoleh melalui latihan-latihan. Produktivitas yang meningkat, berarti performansi yang baik, akan menjadi *feedback* bagi usaha, atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya. Selain keterkaitan produktivitas dengan usaha dan kemampuan sumber daya manusia, produktivitas juga memiliki hubungan keterkaitan dengan efisiensi, efektivitas, dan kualitas.

Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berperan dengan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Memahami konsep dan teori produktivitas secara baik dapat dilakukan dengan cara membedakan dari efektivitas dan efisiensi. Efektivitas dapat didefinisikan sebagai tingkat ketepatan dalam memilih atau menggunakan suatu metode untuk melakukan sesuatu (efektif = *do right things*)

Dari beberapa pendapat diatas dijelaskan bahwa orang yang mempunyai sikap tersebut terdorong untuk menjadi dinamis, kreatif, inovatif, serta terbuka namun tetap kritis dan tanggap terhadap idr-ide baru dan perubahan-perubahan. Dalam kaitannya dengan tenaga kerja, maka produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu.

Menurut Edy Sutrisno(2009:105) Bahwa peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah berperilaku, tetapi juga dapat mengadung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja, sebagian diantaranya berupa etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua karyawan dalam organisasi. Yang dimaksud etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan keorganisasian para anggota suatu organisasi. Adapun faktor-faktor tersebut menurut Siagian dalam Edy Sutrisno(2009:105) adalah :

a. Perbaikan Terus Menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus.

b. Peningkatan Mutu Hasil Pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi.

c. Pemberdayaan SDM

Bahwa SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karna itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hierarki organisasi.

2.3. Hipotesis

Hipotesis yang berkaitan dengan penelitian yaitu: Diduga ada pengaruh signifikan antara kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indosat Tbk Cabang Bandar Lampung.

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2005:72) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan definisi tersebut, maka populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. INDOSAT Tbk CABANG BANDAR LAMPUNG yang berjumlah 40 orang.

Menurut Sugiyono (2005, p.73) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Adapun sampel yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan Populasi karyawan PT. INDOSAT Tbk yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik sampling pertimbangan dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

3.2 Variabel Penelitian

a. Variabel Bebas / Independent

Variabel bebas adalah sejumlah gejala atau faktor yang mempengaruhi munculnya faktor lain (Sugiyono 2005:33). Dalam hal ini yang menjadi variabel bebas adalah kedisiplinan (X) karyawan PT. INDOSAT Tbk Cabang Bandar Lampung.

b. Variabel Terikat / Dependent

Variabel terikat adalah sejumlah gejala atau faktor yang muncul dan dipengaruhi oleh variabel bebas (Sugiyono 2005:33). Dalam hal ini yang menjadi variabel terikat adalah produktivitas (Y) karyawan di PT. INDOSAT Tbk Cabang Bandar Lampung.

Definisi dan Operasional Variabel

Tabel 2. Definisi Konsep dan Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kedisiplinan (X)	Kedisiplinan adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2009, p.86).	Kedisiplinan adalah kerelaan setiap karyawan untu mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di perusahaan tersebut.	<ul style="list-style-type: none"> • Pemberian kompensasi • Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. • Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. • Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan • Ada tidaknya pengawasan pimpinan • Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan • Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. 	Likert
Produktivitas kerja (Y)	Produktivitas adalah sebagai campuran dari produksi dengan aktivitas, sebagai ukuran yaitu seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang diinginkan. Ravianto dalam Edy Sutrisno (2009, p.9)	Produktivitas adalah seorang karyawan dalam bekerja harus lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan 2. Mental dan kemampuan fisik karyawan 3. Hubungan antara atasan dan bawahan 	Likert

3.3 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau ketepatan suatu instrumen. Uji validitas dilakukan dengan 40 responden saja untuk mengukur tingkat validitas dalam penelitian digunakan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antar variabel X dan Y

N = Jumlah Sampel

X = Skor Variabel X

Y = Skor Variabel Y

Sumber : Sugiyono (2005, p.190)

3.4 Uji Reliabilitas

Reliabilitas yaitu mengukur sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat dipercaya dalam penelitian ini, artinya bila alat ukur tersebut diujikan berkali-kali hasilnya tetap. Uji reliabilitas menggunakan rumus *Alpha cronbach* yaitu :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sum \sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Reabilitas instrumen

$\sum \sigma_i$ = Jumlah varians skor tiap item

k = Banyaknya soal

σ_t^2 = Varians total

Pengujian realibilitas melalui satu tahap yang diuji cobakan pada 40 responden. Kriteria uji dengan mengonsultasikan nilai *alpha cronbach*.

3.5 Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu kedisiplinan (X) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Rumus regresi linier sederhaha :

$$Y' = a + bX$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (Produktivitas kerja karyawan)

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

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

X = Variabel independen (Kedisiplinan)

2. Uji t

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t, untuk menguji signifikan atau kedisiplinan berpengaruh secara nyata atau tidak terhadap produktivitas kerja karyawan.

$$t = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Hipotesis :

Ho : Koefisien regresi tidak signifikan atau kedisiplinan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Ha : Koefisien regresi signifikan atau kedisiplinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kriteria:

1. Apabila t hitung > t tabel dengan dk = n-2 dan α tertentu (0,05), maka Ho ditolak sebaliknya Ha diterima.
2. Apabila probabilitas (sig) < 0,05 maka Ha ditolak sebaliknya Ho diterima.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji reliabilitas yang di uji cobakan pada responden. Uji validitas di lakukan dengan menggunakan *korelasi product moment*. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya di lakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 16.0. Hasil pengujian validitas menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 0,05$. Kriteria pengujian untuk uji ini adalah apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka valid dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka tidak valid. Berdasarkan hasil pengolahan data di peroleh hasil sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Kedisiplinan (X)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,467	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,653	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,565	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,460	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,542	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,637	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,537	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,435	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0,553	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 10	0,553	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2012

Berdasarkan tabel 6 diatas menunjukkan bahwa ke 10 butir pernyataan yang telah diuji adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari koefisien korelasi yang lebih besar dari nilai r tabel. Nilai koefisien korelasi terbesar yaitu 0,653 dan nilai terkecil koefisien 0,435. Hasil olahan secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 1 uji validitas.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas (Y)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,437	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,426	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,408	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,517	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,637	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,471	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,440	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,428	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2012

Berdasarkan tabel 7 diatas menunjukkan bahwa ke 8 butir pernyataan yang telah diuji adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari koefisien korelasi lebih besar dari nilai r tabel. Nilai koefisien korelasi terbesar yaitu 0,637 dan nilai terkecil koefisien korelasi yaitu 0,408. Hasil olahan secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 1 uji validitas.

3. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi respon dalam memberikan jawaban sehingga kesungguhan dari respon dapat dipercaya untuk apakah data reliabel. Pada pengujian reliabilitas kuesioner di gunakan rumus *alpha cronbach* dengan mengkonsultasikan nilai alpha yang dibantu dengan program SPSS 16.0. hasil pengujian reliabilitas menggunakan tingkat keyakinan 95% = 0,05. Untuk mengukur reabilitas dan dinyatakan data reliable pada penelitian ini dengan memiliki koefisien dengan tabel korelasi.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kedisiplinan	0,719	Reliabel tinggi
2	Produktivitas kerja	0,507	Reliabel sedang

Sumber : Data diolah tahun 2012

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 8 diatas, nilai cronbach's alpha sebesar 0,719 untuk variabel kedisiplinan untuk tingkat reliabel tinggi dan 0,507 untuk variabel produktivitas kerja yang artinya tingkat reliabel sedang. Hasil olahan lengkap dapat dilihat pada lampiran 2 uji reliabilitas.

4.2 Uji Normalitas dan Homogenitas

1. Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal biasa di lakukan uji *Kolmogorow Smirnov test*, dirumuskan dengan hipotesis:

Ho : Data berdistribusi tidak normal

Ha : Data berdistribusi normal

Kriteria pengambil keputusan

a. Jika nilai sig > (0,05) maka Ho terima.

b. Jika nilai sig < (0,05) maka Ho ditolak

Tabel 9 Test Normality *Kolmogrow-Smirnov*

No	Variabel	Df	A	Sig	Keterangan
1	Kedisiplinan	40	0,05	0,115	Normal
2	Produktivitas kerja	40	0,05	0,171	Normal

Sumber : data diolah tahun 2012

Pada tabel 9 dari hasil uji normalitas sampel didapat nilai signifikan kedisiplinan 0,115 yang berarti normal, sedangkan nilai signifikan produktivitas kerja 0,171 yang berarti normal.

2. Uji Homogenitas

Untuk melakukan pengujian homogenitas sampel, terlebih dahulu dirumuskan hipotesis adalah :

Ho : varians populasi adalah homogen.

Ha : varians populasi adalah tidak homogen.

Kriteria pengambilan keputusan yaitu :

Jika probabilitas (sig) > 0,05 maka Ho diterima.

Jika probabilitas (sig) < 0,05 maka Ho ditolak.

Tabel 10 Hasil Uji Homogenitas

	Levene statistic	Df 1	Df 2	Sig
Kedisiplinan (X)	1,937	8	30	0,091

Sumber : data di olah tahun 2012

Dari hasil pengujian tabel 10 uji homogenitas sampel didapat nilai signifikan kedisiplinan sebesar 0,091 yang menunjukkan lebih besar dari 0,05 maka Ho diterima, maka populasi bersifat homogen.

Hasil Regresi Linier Sederhana
Tabel 11 Hasil perhitungan Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.369 ^a	.136	.114	2.379

a. Predictors: (Constant), kedisiplinan

Sumber : data diolah tahun 2012

Pada tabel 11 model summary terlihat bahwa model summary diperoleh R=0,369(a) menunjukkan tingkat variabel 0,136 untuk koefisien determinan (R square) sebesar 0,114 menunjukkan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh kedisiplinan 13,6 %. Sedangkan 86,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

4.3 Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil Perhitungan Uji t

Tabel 12 Hasil Perhitungan uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.654	4.300		5.501	.000
	kedisiplinan	.242	.099	.369	2.450	.019

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber : data diolah tahun 2012

Tabel 12 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier sederhana dan pengujian hipotesis dengan statistik t untuk masing-masing independent. Diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 23,654 + 0,242 X$$

1. Konstanta sebesar 23,654 menyatakan bahwa jika tidak ada skor kedisiplinan (X=0) maka skor produktivitas sebesar 23,654
2. Koefisien regresi untuk X =0,242 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan X (kedisiplinan) maka Y (produktivitas) akan bertambah 0,242 hasil uji t untuk pengujian konstan tadan variable terikat Y (produktivitas). Pada table *coefficient* terlihat bahwa t hitung untuk X (kedisiplinan) sebesar 2,450 > t tabel 1,684 berarti Ho ditolakdan Ha diterima.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil uji analisis regresi sederhana terdapat ada pengaruh antara kedisiplinan terhadap produk tivitas kerja dengan menghasilkan nilai R square sebesar 0,136 atau sama dengan 13,6%. Variasi besar kecilnya produktivitas dipengaruhi oleh kedisiplinan.
2. Berdasarkan kutipan regresi didapat persatuan $Y = 23,654 + 0,242 X$ dari persamaan tersebut di prediksi a = 23,654 dan b = 0,242, nantinya menjelaskan ditingkatkan sebesar satu-satuan, maka produktivitas (Y) akan mendapatkan sebesar 0,242 X.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005 Evaluasi Kinerja SDM. Revika Aditama. Bandung.
- Hasibuan, M. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Mali, Paul . 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Kencana, Jakarta.
- Prayitno, D. 2010. Paham Analisis Statistika Data Dengan SPSS. Penerbit PT. Buku Seru, Jakarta.
- Rivai, V. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rusman, Teddy. 2006, Modul Statistik, Darmajaya.
- Triton, PB. 2009. Mengelola Sumber Daya Manusia. Penerbit ORYZA, Yogyakarta.
- Siagian, 2002. Mengelola Sumber Daya Manusia. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Simanjuntak, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit PT. Buku Seru, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya manusia. Penerbit Kencana, Jakarta.
- Sugiyono. 2005. Metode Penelitian Bisnis. Penerbit CV Alfabeta, Bandung.
- Wiyono. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Kencana, Jakarta.