

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIFITAS KERJA PADA CV. IMMANUEL FURNITURE SURABAYA

Rismawati Sitepu
STIE Mahardhika Surabaya

ABSTRAK

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah disiplin kerja dan kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap produktifitas pegawai, baik secara parsial dan simultan. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu variabel X_1 (Disiplin Kerja), X_2 (Kinerja Karyawan), dan variabel Y (Produktifitas Kerja). Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh disiplin kerja dan kinerja karyawan terhadap produktifitas pegawai secara parsial dan simultan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada perusahaan Immanuel Furniture Surabaya yang berlokasi di Rungkut Menanggal No 9 Surabaya. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Hasil analisis menunjukkan bahwa Variabel Disiplin Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas Kerja Karyawan (Y) uji t 5% ($\text{sig} = 0,000$), Variabel Kinerja Karyawan (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas Kerja Karyawan (Y) uji t 5% ($\text{sig} = 0,002$), dan Disiplin Kerja (X_1) dan Kinerja Karyawan (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Produktifitas Kerja Karyawan (Y) 5% ($\text{sig} = 0,000$). Uji *Kolmogorov Smirnov* adalah 0,361, uji multikolinieritas sebesar 1,256, Nilai koefisien determinasi (R -square) sebesar 0,605, disiplin kerja dan kinerja karyawan sebesar 60,5% sedangkan sisanya 39,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Produktifitas Pegawai, Uji Penelitian

PENDAHULUAN

Produktifitas Kerja Karyawan adalah bersumber dari suatu disiplin yang merupakan suatu ketaatan (kepatuhan) terhadap peraturan organisasi dan kinerja karyawan yang maksimal untuk mencapai perilaku yang dikendalikan yang dapat dilakukan antara lain melalui pelaksanaan tindakan hukuman.

Sumber daya manusia atau disebut karyawan berperan dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian organisasi agar perusahaan mencapai misi dengan baik.

Disiplin karyawan merupakan wujud ketaatan karyawan terhadap peraturan yang ada di CV. Immanuel Furniture Surabaya diwujudkan salah

satunya dengan disiplin waktu yaitu ketepatan waktu hadir dalam jam kerja yaitu pukul 08.00 wib pagi sampai pukul 17.00 WIB. Kemudian disiplin hasil, yaitu melaksanakan tugas sesuai dengan beban dan tanggung jawab karyawan. Serta disiplin dalam hal kebersihan dan kerapian. Karyawan yang tidak memenuhi disiplin yang baik akan mendapatkan sanksi sesuai dengan tindakan indiscipliner yang dilakukan karyawan, mulai dengan teguran secara lisan, peringatan tertulis sampai dengan pemberhentian.

Penerapan kedisiplinan bagian dari tujuan utama pelaksanaan budaya organisasi di CV. Immanuel Furniture Surabaya. Budaya organisasi jika dilaksanakan dengan tepat mampu

meningkatkan disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penerapan prinsip utama budaya organisasi adalah budaya berprestasi, budaya disiplin, budaya kekeluargaan dan budaya kebersihan. Salah satu tujuan utamabudaya yang paling utama dalam suatu organisasi adalah budaya disiplin. Penerapanbudaya yang disiplin akan membuat seluruh yang terlibat dalam organisasi mampu berjalan sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan. Budaya yang baik dilaksanakan diantaranya adalah budaya bekerja keras, terus melakukan perbaikan diri, tidak malas, produktif dengan mampu memanfaatkan teknologi, dan kepedulian sejati akan kepentingan umum.

Kualitas karyawan dapat dilihat dari disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari. Dengan memacu disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan input perusahaan yang mendatangkan profit.

Permasalahan yang dihadapi di CV. Immanuel Furniture Surabaya yang berhubungan dengan disiplin kerja karyawan diantaranya adalah masih ada karyawan yang tidak disiplin dalam waktu kerja, masih ada karyawan yang terlambat memasuki jam kerja, tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar dan waktu yang telah ditentukan dan masih terjadi pemakaian waktu luang dalam bekerja yang berlebihan. Masalah disiplin tersebut sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu, penerapan disiplin kepada karyawan akan mampu menumbuhkan rasa puas karyawan dalam bekerja.

Masalah yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan di CV. Immanuel Furniture Surabaya adalah masih belum optimalnya fasilitas kerja karyawan secara fisik di tempat kerja, komunikasi antara atasan dan karyawan kurang optimal, kemudian balas jasa yang masih harus ditingkatkan dengan memberikan tunjangan operasional yang lebih tinggi lagi.

Salah satu usaha yang bisa dilakukan untuk mengetahui adanya perbedaan tingkat kemampuan, keterampilan dan pengetahuan karyawan, serta untuk memperoleh aparat yang memiliki tingkat kompetitif yang tinggi, adalah dengan melakukan penilaian atas semua perilaku dan kegiatan karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sehari-hari. Penilaian terhadap semua perilaku dan kegiatan karyawan dalam pekerjaannya merupakan perwujudan dari prestasi kerja.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Karyawan yang berprestasi secara harafiah berarti telah berhasil mencapai apa yang telah menjadi garis besar daripada pekerjaannya. Fenomena masalah yang terjadi di CV. Immanuel Furniture Surabaya yang terkait dengan prestasi kerja diantaranya adalah hasil kerja karyawan masih ada yang mengalami penurunan di mana sering terjadinya pekerjaan yang terlambat untuk diselesaikan, pencapaian atas target kerja masih mengalami hambatan, standar kerja masih ada yang tidak sesuai dengan harapan, pemecahan masalah dalam bekerja masih kurang optimal.

Maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini adalah adakah Pengaruh Kedisiplinan Kerja Karyawan dan Kinerjanya dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada Perusahaan CV. Immanuel Furniture Surabaya ?

TINJAUAN PUSTAKA

Wilson Bangun (2012:6) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah:

“Sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi,

pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi”.

Adapun pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2013:10), adalah:

“Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Sutrisno (2013:7), mendefinisikan:

“Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu”.

Selanjutnya Hasibuan (2013:12), menyatakan:

“Manajemen sumber daya manusia mempunyai komponen-komponen yang merupakan bagian dari tenaga kerja manusia, komponen tersebut saling mendukung satu sama lainnya didalam perusahaan”.

Disiplin Kerja

Kata disiplin itu sendiri berasal dari bahasa Latin “*discipline*” yang berarti “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”. Hal ini menekankan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya. Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku (Asmiarsih 2006:23).

Menurut Fathoni (2006) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat

diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

Newstrom dalam Asmiarsih (2006) menyatakan bahwa disiplin mempunyai 3 (tiga) macam bentuk, yaitu :

1. Disiplin Preventif
Disiplin preventif adalah tindakan SDM agar terdorong untuk menaati standar atau peraturan. Tujuan pokoknya adalah mendorong SDM agar memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar peran kepemimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan atau pemaksaan, yang dapat mematikan prakarsa dan kreativitas serta partisipasi SDM.
2. Disiplin Korektif
Disiplin korektif adalah tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut dimaksud untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut. Tindakan itu biasanya berupa hukuman tertentu yang biasa disebut sebagai tindakan disipliner, antara lain berupa peringatan, skors, pemecatan.
3. Disiplin Progresif
Disiplin progresif adalah tindakan disipliner berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa

memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan

Menurut Hasibuan (2005:194-198) Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh di bawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah. Disinilah letak pentingnya azas *the right man in the right place and the right man in the right job*.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula

3. Balas Jasa

Balas jasa atau gaji, kesejahteraan yang sudah disesuaikan dengan pekerjaan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan. Jika kecintaan karyawan semakin tinggi terhadap pekerjaan kedisiplinan akan semakin baik.

Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan tercipta kedisiplinan yang baik. Manajer yang baik dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua karyawan. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5. Waskat (pengawasan melekat)

Waskat adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengatasi

perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

6. Sanksi hukuman
Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan. Berat atau ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan.
7. Ketegasan
Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk memberikan sanksi sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Dengan demikian pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.
8. Hubungan kemanusiaan
Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi baik diantara semua karyawan. Kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Prinsip-prinsip pendisiplinan yang dikemukakan Ranupandojo dalam Asmiarsih (2006) adalah :

- a. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi
Pendisiplinan seharusnya dilakukan dengan memberikan teguran kepada karyawan. Teguran jangan dilakukan di hadapan orang banyak. Karena dapat menyebabkan karyawan yang ditegur akan merasa malu dan tidak menutup kemungkinan menimbulkan rasa dendam yang dapat merugikan organisasi.
- b. Pendisiplinan harus bersifat membangun.

Selain memberikan teguran dan menunjukkan kesalahan yang dilakukan karyawan, harus disertai dengan saran tentang bagaimana seharusnya berbuat untuk tidak mengulangi lagi kesalahan yang sama.

- c. Pendisiplinan harus dilakukan secara langsung dengan segera.
Suatu tindakan dilakukan dengan segera setelah terbukti bahwa karyawan telah melakukan kesalahan. Jangan membiarkan masalah menjadi kadaluarsa sehingga terlupakan oleh karyawan yang bersangkutan
- d. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan.
Dalam tindakan pendisiplinan dilakukan secara adil tanpa pilih kasih. Siapapun yang telah melakukan kesalahan harus mendapat tindakan pendisiplinan secara adil tanpa membedakan.
- e. Pimpinan hendaknya tidak melakukan pendisiplinan sewaktu karyawan absen

Produktivitas Kerja Karyawan adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu atau Y/X_{tk} dimana Y = produksi (kg) X_{tk} = input tenaga kerja (HKP). Untuk meningkatkan produktivitas karyawan, meningkatkan pendapatan atau kesejahteraannya dapat ditempuh dengan upaya hasil persatuan luas, persatuan waktu serta mendistribusikan tenaga kerja yang optimal.

Pada umumnya setiap penempatan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, karena dengan produktivitas kerja yang tinggi mereka dapat memberikan hasil yang tinggi.

Produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas untuk kerja juga penting diperhatikan. Produktivitas karyawan perlu

memperhatikan usaha yang dilakukan karyawan dalam meningkatkan kemampuan profesionalnya melalui berbagai kegiatan yang berkesinambungan, dengan maksud untuk meningkatkan kemampuan dirinya sesuai dengan tuntutan tugas.

Untuk lebih jelasnya mengenai pengertian produktivitas, maka dapat diartikan secara umum yaitu sebagai perbandingan antara apa yang dihasilkan dengan apa yang dimasukkan. Jadi produktivitas merupakan kemampuan seseorang untuk menggunakan kekuatannya dan mewujudkan segenap potensi yang apa adanya. Menggunakan kemampuan atau mewujudkan segenap potensi guna mewujudkan kreativitas. Untuk menjaga agar produktivitas kerja terjamin, sudah seharusnya pimpinan memperhatikan penempatan karyawan, sehingga semangat dan gairah kerja semakin meningkat.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi, pimpinan perusahaan harus memiliki sikap mental yang berorientasi produktif dan selalu menggunakan potensi yang maksimal, optimis, tekun, dan berusaha sungguh-sungguh dalam menghadapi tantangan pembangunan.

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain seperti pendidikan, keterampilan, disiplin sikap, dan etika kerja, motivasi, gizi, dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja teknologi, sarana produktivitas, manajemen dan kesempatan berprestasi (SuryantoAhmad,2008).

Faktor- faktor yang harus dipertimbangkan dalam Peningkatan produktivitas kerja karyawan, antara lain :

1. Faktor Usia (Umur)

Dalam rangka menempatkan karyawan, faktor usia pada diri karyawan yang lulus dalam seleksi perlu mendapatkan pertimbangan. Hal tersebut dimaksudkan untuk menghindari rendahnya produk-

tivitas yang dihasilkan oleh karyawan yang bersangkutan. Petani (dalam penelitian ini disebut karyawan panen dan pemupuk) berusia lanjut berumur 65 tahun keatas, biasanya fanatik terhadap tradisi dan sulit untuk diberikan pengertian yang dapat mengubah cara berpikir, cara kerja, dan cara hidupnya. Karyawan panen bersikap apatis terhadap adanya teknologi baru. Karyawan panen dan pemupuk yang berusia lanjut tidak mempunyai kekuatan tenaga dalam mengusahakan usahatani sehingga hanya mampu mengusahakan dalam skala kecil. Usia tenaga kerja yang produktif berumur 16-64 tahun, sedangkan pada usia 65 keatas sudah dikatakan usia lanjut (Van den ban dan Hakwiks,1999).

2. Faktor Prestasi Akademis (Tingkat Pendidikan)

Prestasi akademis yang telah dicapai oleh karyawan yang bersangkutan selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan. Dengan mempertimbangkan faktor prestasi akademis, maka dapat ditetapkan dimana karyawan yang bersangkutan akan ditempatkan sesuai dengan prestasi akademisnya. Pendidikan yang minim mengakibatkan kurangnya pengetahuan dalam memanfaatkan sumber sumber alam yang tersedia. Hal ini berakibatkan pada setiap usaha usaha penduduk yang hanya mampu menghasilkan pendapatan yang rendah. Rendahnya mutu SDM (pengetahuan dan keterampilan karyawan pemanen dan pemupuk) karena kurangnya pendidikan dan pelatihan yang mereka peroleh. Lemahnya pendidikan karyawan pemanen dan pemupuk dapat mengakibatkan kemiskinan (Van den ban dan Hakwiks,1999).

3. Faktor Status Perkawinan (Jumlah tanggungan)

Mengenai status perkawinan karyawan adalah merupakan hal yang sangat penting. Selain untuk kepentingan ketenagakerjaan juga sebagai bahan pertimbangan dalam penempatan karyawan. Jumlah tanggungan semakin banyak menekankan akan adanya lahan tanaman yang luas untuk membiayai kebutuhan keluarganya. Jumlah tanggungan semakin tinggi dan rendahnya pendidikan disektor pertanian dapat mengakibatkan tingkat pendapatan yang rendah dan pengembangan pertanian akan terlambat, hal ini mengakibatkan tabungan rendah, investasi pengembangan rendah, sulit memperoleh modal pinjaman (Van den ban dan Hakwiks,1999).

4. Faktor Pengalaman

Pengalaman bekerja pada pekerjaan yang sejenis yang telah dialami sebelumnya perlu mendapatkan pertimbangan dalam rangka penempatan karyawan tersebut. Hal tersebut berdasarkan pada kenyataan yang menunjukkan bahwa makin lama bekerja maka makin banyak pengalaman yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan. Banyaknya pengalaman bekerja memberikan kecenderungan bahwa karyawan yang bersangkutan memiliki keahlian dan pengalaman yang relatif tinggi. Pengalaman seseorang dalam berusahatani berpengaruh pula dalam menerima inovasi dari luar. Lamanya pengalaman diukur mulai sejak kapan karyawan panen dan pemupuk itu aktif secara mandiri mengusahakan usahatannya tersebut sampai diadakan penelitian. Petani yang sudah mempunyai pengalaman dalam mengelola usahatannya merasa sudah mempunyai keterampilan dan pengetahuan yang tinggi, sehingga sebagian petani tidak percaya terhadap penyuluhan. Seseorang yang mempunyai

pengalaman yang tinggi tidak dapat dikategorikan mempunyai tingkat produksi yang tinggi. Tingginya produksi tergantung pada pemeliharaan tanaman yang dibudidayakan (Van den ban dan Hakwiks,1999).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2009:11) “Metode Penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif. Travers Travers dalam Husein Umar (2008;21) menjelaskan bahwa “Penelitian dengan menggunakan metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain”.

Mohammad Nasir (2003:54) mengemukakan bahwa : “Metode deskriptif adalah metode dalam meneliti status, sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian ini adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan, secara sistematis, faktual dan akurat, mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki”.

Melalui penelitian deskriptif maka dapat diperoleh gambaran disiplin kerja dan gambaran kinerja karyawan CV. Immanuel Furniture Surabaya. Menurut Suharsimi Arikunto (2010: 8) penelitian verifikatif “Pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan”.

Dalam penelitian ini penelitian verifikatif bertujuan untuk mengetahui Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan jenis penelitian di atas, maka saya dalam melakukan penelitian ini menggunakan metode *explanatory survey*. Menurut Sugiyono

(2009:7) mengemukakan bahwa “*Explanatory survey* merupakan penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.” Dengan kata lain penelitian *explanatory* adalah penelitian untuk menguji hipotesis antara variabel yang satu dengan variabel yang lain.

Berdasarkan pengertian populasi, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini yakni karyawan Immanuel Furniture yang berjumlah sebanyak 50 orang. Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi di gunakan sebagai sampel disebut sampel jenuh atau sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel”.

Menurut Hatch dan Farhadi dalam Sugiyono (2009:58) “Secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau objek, yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan objek lain.”

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diteliti, yaitu:

1. Variabel bebas (X)

Variabel bebas merupakan variabel yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja.

2. Variabel terikat (Y)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

Data yang diperoleh dari jawaban responden disusun dengan metode skala *Semantic differential* (Ridwan, 2008:44) sebagai berikut:

Bad

I I I I I

 I I *Good*

Responden diberi keleluasaan memberikan penilaian/tanggapan sesuai

dengan keinginannya. Skala data dengan menggunakan *Semantic differential* ini memiliki skala interval.

Analisis Data

Setelah pengolahan data dilakukan, selanjutnya hasil pengolahan itu dianalisis untuk memahami dan menjelaskan hasil pengolahan secara statistik. Alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner ini disusun oleh penulis berdasarkan variabel yang terdapat dalam penelitian, yaitu memberikan keterangan dan data mengenai pengaruh kedisiplinan kerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja pada perusahaan CV. Immanuel Furniture Surabaya.

Dalam penelitian kuantitatif analisis data dilakukan setelah data seluruh responden terkumpul. Kegiatan analisis data dalam penelitian dilakukan melalui tahapan-tahapan sebagai berikut:

1. Menyusun data

Mengecek nama dan kelengkapan identitas responden, serta mengecek kelengkapan data yang diisi oleh responden untuk mengetahui karakteristik responden digunakan rumus persentase sebagai berikut:

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

N

Di mana:

N = nilai yang diperoleh

N = jumlah seluruh nilai

100 = konstanta

2. Menyeleksi data untuk memeriksa kesempurnaan dan kebenaran data yang terkumpul

3. Tabulasi data

Tabulasi data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

a. Memberi skor pada setiap item

b. Menjumlahkan skor pada setiap item

c. Menyusun *ranking* skor pada setiap variabel penelitian

4. Menganalisis dan menafsirkan hasil perhitungan berdasarkan angka-angka yang diperoleh dari perhitungan statistik. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam

penelitian ini adalah analisis deskriptif dan verifikatif.

Rancangan Analisis Deskriptif

Data mentah yang telah terkumpul dari hasil kuesioner/survei lapangan harus diolah agar memperoleh makna yang berguna bagi pemecahan masalah. Alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. kuesioner ini disusun oleh penulis berdasarkan variabel yang terdapat dalam penelitian, yaitu memberikan keterangan dan data mengenai pengaruh kedisiplinan kerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja pada perusahaan CV. Immanuel Furniture Surabaya. Pengolahan data yang terkumpul dari hasil kuesioner dapat dikelompokkan ke dalam tiga langkah, yaitu persiapan, tabulasi, dan penerapan data pada pendekatan penelitian.

Persiapan adalah mengumpulkan dan memeriksa kebenaran cara pengisian, melakukan tabulasi hasil kuesioner dan memberikan nilai (*scoring*) sesuai dengan sistem penilaian yang digunakan sesuai dengan tujuan penelitian. dalam bentuk informasi yang lebih ringkas.

1. Analisis Deskriptif Variabel X (Disiplin Kerja)

Variabel X terfokus pada penelitian terhadap Disiplin kerja yang meliputi Kehadiran, Ketaatan pada peraturan kerja, Tingkat Kewaspadaan, Kebutuhan akan Harga Diri dan Kebutuhan Aktualisasi Diri.

2. Analisis deskriptif Variabel Y (Produktifitas Kinerja Karyawan)

Variabel Y yang diteliti terfokus pada Kinerja karyawan yang meliputi: Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Pengetahuan tentang Pekerjaan, Kreatifitas, Kerja Sama, Kesadaran, Inisiatif dan Kualitas Pribadi.

Untuk mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran persentase yang diambil dari 0% sampai 100%. Penafsiran

pengolahan data berdasarkan batas-batas disajikan pada Tabel 3.1 sebagai berikut:
Tabel 1 Penafsiran Pengolahan Data

No	Kriteria Penafsiran	Keterangan
1	0%	Tidak Seorangpun
2	1% - 25%	Sebagian Kecil
3	26% - 49%	Hampir Setengahnya
4	50%	Setengahnya
5	51% - 75%	Sebagian Besar
6	76% - 99%	Hampir Seluruhnya
7	100%	Seluruhnya

Sumber: Moch. Ali (1985:184)

Analisis Regresi Linier Sederhana

Teknik analisis data yang dipergunakan untuk mengetahui hubungan kausal dalam penelitian ini adalah teknik regresi linier sederhana, karena penelitian ini hanya menganalisis dua variabel. Analisis ini digunakan untuk menentukan seberapa kuatnya pengaruh variabel independent (X) yaitu disiplin kerja terhadap variabel dependent (Y) yaitu kinerja karyawan.

Untuk menentukan pengaruh antara variabel X (Disiplin Kerja) dengan variabel Y (Kinerja Karyawan), dinyatakan dengan rumus regresi linier sederhana.

$$Y = a + bX$$

(Sugiyono, 2009: 270)

Dimana:

Y : Kinerja Karyawan

a : Harga Y bila X=0 (harga konstan)

b : Angka arah atau koefesien regresi

X : Variabel Pengaruh Disiplin Kerja

Analisis Korelasi

Analisis korelasi berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan seberapa kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain. Untuk kekuatan hubungan, nilai koefesien korelasi berada antara -1 dan 1. Untuk bentuk/arah hubungan, nilai koefesien korelasi dinyatakan positif (+) dan (-), atau $(-1 < r < + 1)$, artinya jika: $r = 1$, hubungan X dan Y sempurna dan positif (mendekati 1, hubungan kuat dan positif).

$r = -1$, hubungan X dan Y sempurna dan negative (mendekati -1, hubungan sangat kuat dan negatif).

$r = 0$, hubungan X dan Y lemah sekali atau tidak ada hubungan.

Penentuan koefisien korelasi (r) dalam penelitian ini menggunakan koefisien korelasi *Pearson (Pearson's Product Moment Coefficient of Correlation)*.

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

(Suharsimi Arikunto 2010:168)

Keterangan:

r = Koefisien validitas item yang dicari

X = Skor yang diperoleh subjek seluruh item

Y = Skor total

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

n = Banyaknya responden

Berikut menentukan nilai-nilai koefisien korelasi yang dijadikan pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap tingkat hubungan koefisien korelasi:

Tabel 2 Interpretasi Koefisien korelasi

Interval Koefisien	Kekuatan Hubungan
0,800-1,000	Sangat Kuat
0,600-0,799	Kuat
0,400-0,599	Cukup Kuat
0,200-0,399	Rendah
0,000-0,199	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono (2010: 95)

Koefisien Determinasi (kd)

Untuk besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah menggunakan teknik analisis koefisien korelasi determinasi (kd), dimana penggunaan koefisien korelasi dinyatakan dalam presentase rumus sebagai berikut:

$$KD = (r^2) \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

Analisis Data

Pada penelitian ini menyertakan sebanyak 50 responden yang berasal dari pegawai Immanuel Furniture Surabaya. Masing-masing item pernyataan dari setiap variabel akan ditentukan distribusi frekuensinya. Berdasarkan tanggapan responden yang terkumpul maka hasil dari identifikasi karakteristik responden dapat disajikan dan dijabarkan sebagai berikut:

1. Umur Responden

Ditinjau dari tingkat umur responden pada tabel menunjukkan bahwa usia responden yang mengisi kuesioner adalah mulai dari usia 19 tahun hingga 39 tahun. Bahwa usia dengan responden tertinggi adalah usia 19-29 tahun sebanyak 34 responden atau sebesar 68%, sedangkan usia dengan responden terendah adalah usia >39 tahun sebanyak 2 responden atau sebesar 4%, sedangkan pada tingkat usia 29-39 tahun sebesar 14 responden atau sebanyak 28%

Tabel 3 Usia Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 19 - 29 tahun	34	68.0	68.0	68.0
29 - 39 tahun	14	28.0	28.0	96.0
> 39 tahun	2	4.0	4.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah

2. Jenis Kelamin Responden

Ditinjau dari jenis kelamin masing-masing responden dalam tabel menunjukkan bahwa untuk responden paling tinggi adalah Laki-Laki sebesar 40 responden atau sebesar 80%, sedangkan untuk responden Perempuan sebesar 10 responden atau sebesar 20

Tabel 4 Jenis Kelamin Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki - Laki	40	80.0	80.0	80.0
Perempuan	10	20.0	20.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah

3. Pendidikan Responden

Pengumpulan data berdasarkan latar belakang pendidikan dari responden pengisian kuesioner yang dilakukan yaitu ditinjau dari tingkat pendidikan masing-masing responden dalam tabel menunjukkan bahwa tingkat pendidikan paling tinggi adalah SMA/SMK 47 responden atau 94%, sedangkan untuk responden D1-D3 sebesar 2 responden atau 4%, untuk responden S1 sebanyak 1 responden atau 2%. Hasil pengumpulan data berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 5 Tingkat Pendidikan Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA / SMK	47	94.0	94.0	94.0
Valid D1 - D3	2	4.0	4.0	98.0
S1	1	2.0	2.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah

4. Divisi

Ditinjau dari jenis Divisi masing-masing responden dalam tabel menunjukkan bahwa untuk responden paling tinggi adalah Divisi Produksi sebesar 28 responden atau sebesar 56%, sedangkan untuk responden Divisi Gudang sebesar 13 responden atau sebesar 26%, untuk responden Divisi Admin sebesar 9 responden atau sebesar 18%

Tabel 6 Divisi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Admin	9	18.0	18.0	18.0
Valid Gudang	13	26.0	26.0	44.0
Produksi	28	56.0	56.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah

5. Jabatan

Ditinjau dari jenis Jabatan masing-masing responden dalam tabel menunjukkan bahwa untuk responden paling tinggi adalah Jabatan *Engineering* sebesar 40 responden

atau sebesar 80%, sedangkan untuk responden Jabatan *Marketing* sebesar 6 responden atau sebesar 12%, untuk responden Jabatan *Supervisor* sebesar 4 responden atau sebesar 8%

Tabel 7 Jabatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Supervisor	4	8.0	8.0	8.0
Valid Marketing	6	12.0	12.0	20.0
Engineering	40	80.0	80.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah

Deskriptif Variabel

Deskriptif Variabel menggambarkan skor jawaban dari responden atas indikator-indikator variabel bebas dan terikat yang diteliti, yaitu mengenai faktor-faktor motivasi yang terdiri dari Disiplin Kerja (X), dan Produktifitas Kinerja Karyawan (Y). Variabel-variabel tersebut dijabarkan dalam beberapa indikator yang diukur dengan skala likert dengan skor 1 sampai 4. Jawaban responden terhadap masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X)

Hasil Jawaban responden terhadap masing-masing indikator disiplin kerja (X) adalah sebagai berikut :

Tabel 8 Deskripsi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja (X)

No	Indikator X	frekuensi (f) x bobot skor (x)							
		1		2		3		4	
		f	%	f	%	f	%	f	%
1	Kehadiran karyawan tepat pada waktunya			2	4	21	42	27	54
2	Kesadaran karyawan tentang pentingnya kehadiran			5	10	22	44	23	46
3	Karyawan harus taat dan paham terhadap peraturan kerja			9	18	19	38	22	44
4	Karyawan harus melaksanakan peraturan kerja dengan taat			5	10	16	32	29	58
5	Karyawan harus menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan peraturan kerja	1	2	1	2	24	48	24	48
6	Karyawan harus paham menggunakan peralatan kerja					29	58	21	42
7	Karyawan harus hati-hati dalam menggunakan peralatan kerja					21	42	29	58
8	Karyawan harus mengutamakan pentingnya keselamatan kerja					29	58	21	42
9	Pemberian penghargaan sesuai dengan prestasi dan kemampuan karyawan					33	66	17	34
10	Pemberian promosi jabatan pada karyawan yang berprestasi					20	40	30	60
11	Karyawan mendapat kesempatan menyelesaikan pendidikan yang lebih tinggi					26	52	24	48

Sumber : Data Diolah

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa gambaran jawaban responden atas indikator variabel disiplin kerja (X) adalah :

- a. Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan “Kehadiran karyawan tepat pada waktunya (X.1)” dapat diketahui bahwa mayoritas responden yaitu 27 orang atau 54% menjawab sangat setuju, 21 orang atau 42% menjawab setuju, dan 2 orang atau 4% menjawab tidak setuju.
- b. Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan “Kesadaran karyawan tentang pentingnya kehadiran (X.2)” dapat diketahui bahwa mayoritas responden yaitu 23 orang atau 46% menjawab sangat setuju, 22 orang atau 44% menjawab setuju, dan 5 orang atau 10% menjawab tidak setuju.
- c. Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan “Karyawan harus taat dan paham terhadap peraturan kerja (X.3)” dapat diketahui bahwa mayoritas responden yaitu 22 orang atau 44% menjawab sangat setuju, 19 orang atau 38% menjawab setuju, dan 9 orang atau 18% menjawab tidak setuju.
- d. Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan “Karyawan harus melaksanakan peraturan kerja dengan taat (X.4)” dapat diketahui bahwa mayoritas responden yaitu 29 orang atau 58% menjawab sangat setuju, 16 orang atau 32% menjawab setuju, dan 5 orang atau 10% menjawab tidak setuju.
- e. Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan “Karyawan harus menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan peraturan kerja (X.5)” dapat diketahui bahwa mayoritas responden yaitu 24 orang atau 48% menjawab sangat setuju, 24 orang atau 48% menjawab setuju, 1 orang atau 2% menjawab tidak setuju, dan 1 orang atau 2% menjawab sangat tidak setuju.
- f. Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan “Karyawan harus paham menggunakan peralatan kerja (X.6)” dapat diketahui bahwa mayoritas responden yaitu 21 orang atau 42% menjawab sangat setuju, dan 29 orang atau 58% menjawab setuju.
- g. Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan “Karyawan harus hati-hati dalam menggunakan peralatan kerja (X.7)” dapat diketahui bahwa mayoritas responden yaitu 29 orang atau 58% menjawab sangat setuju, dan 21 orang atau 42% menjawab setuju.
- h. Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan “Karyawan harus mengutamakan pentingnya keselamatan kerja (X.8)” dapat diketahui bahwa mayoritas responden yaitu 21 orang atau 42% menjawab sangat setuju, dan 29 orang atau 58% menjawab setuju.
- i. Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan “Pemberian penghargaan sesuai dengan prestasi dan kemampuan karyawan (X.9)” dapat diketahui bahwa mayoritas responden yaitu 17 orang atau 34% menjawab sangat setuju, dan 33 orang atau 66% menjawab setuju.
- j. Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan “Pemberian promosi jabatan pada karyawan yang berprestasi (X.10)” dapat diketahui bahwa mayoritas responden yaitu 30 orang atau 60% menjawab sangat setuju, dan 20 orang atau 40% menjawab setuju.
- k. Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan “Karyawan mendapat kesempatan menyelesaikan pendidikan yang lebih tinggi (X.11)” dapat diketahui bahwa mayoritas responden yaitu 24 orang atau 48% menjawab sangat setuju, 26 orang atau 52% menjawab setuju.

2. Deskriptif Variabel Produktifitas Kerja Karyawan (Y)

Hasil jawaban responden terhadap masing-masing indikator produktifitas kerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut :

Tabel 9 Deskripsi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Produktifitas Kerja Karyawan (Y)

No	Indikator Y	frekuensi (f) x bobot skor (y)							
		1		2		3		4	
		f	%	f	%	f	%	f	%
1	Tercapainya kualitas kerja karyawan sesuai hasil kerja karyawan					24	48	26	52
2	Kemampuan mencapai standar kualitas sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan					25	50	25	50
3	Pengetahuan karyawan mengenai pekerjaan dengan tepat dan baik		1	2	22	44	27	54	
4	Karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan pedoman kerja		2	4	22	44	26	52	
5	Karyawan harus kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan		4	8	14	28	32	64	
6	Bersedia bekerjasama dengan rekan sekerja					28	56	22	44
7	Bersedia bekerjasama dengan atasan		5	10	20	40	25	50	
8	Karyawan tetap bekerja dengan baik walaupun pimpinan tidak ada					27	54	23	46
9	Karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan tepat waktu		2	4	22	44	26	52	

Sumber : Data Diolah

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa gambaran jawaban responden atas indikator variabel Produktifitas Kerja Karyawan (Y) adalah :

- Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan “Tercapainya kualitas kerja karyawan sesuai hasil kerja karyawan (Y.1)” dapat diketahui bahwa mayoritas responden yaitu 26 orang atau 52% menjawab sangat setuju, dan 24 orang atau 48% menjawab setuju.
- Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan “Kemampuan mencapai standar kualitas sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan (Y.2)” dapat diketahui bahwa mayoritas responden yaitu 25 orang atau 50% menjawab sangat setuju, dan 25 orang atau 50% menjawab setuju.
- Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan “Pengetahuan karyawan mengenai pekerjaan dengan tepat dan baik (Y.3)” dapat diketahui bahwa mayoritas responden yaitu 27 orang atau 54% menjawab sangat setuju, 22 orang atau 44% menjawab setuju, dan 1 orang atau 2% menjawab tidak setuju.
- Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan “Karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan pedoman kerja (Y.4)” dapat diketahui bahwa mayoritas responden yaitu 26 orang atau 52% menjawab sangat setuju, 22 orang atau 44% menjawab setuju, dan 2 orang atau 4% menjawab tidak setuju.
- Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan “Karyawan harus kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan (Y.5)” dapat diketahui bahwa mayoritas responden yaitu 32 orang atau 64% menjawab sangat setuju, 14 orang atau 28% menjawab setuju, dan 4 orang atau 8% menjawab tidak setuju.
- Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan “Bersedia bekerjasama dengan rekan sekerja (Y.6)” dapat diketahui bahwa mayoritas responden yaitu 22 orang atau 44% menjawab sangat setuju, dan 28 orang atau 56% menjawab setuju.
- Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan “Bersedia bekerjasama dengan atasan (Y.7)” dapat diketahui bahwa mayoritas responden yaitu 25 orang atau 50% menjawab sangat setuju, 20 orang atau 40% menjawab setuju, dan 5 orang atau 10% menjawab tidak setuju.
- Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan “Karyawan tetap bekerja dengan baik walaupun pimpinan tidak ada (Y.8)” dapat diketahui bahwa mayoritas responden yaitu 23 orang atau 46% menjawab sangat setuju, dan 27 orang atau 54% menjawab setuju.
- Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan “Karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan tepat waktu (Y.9)” dapat diketahui bahwa mayoritas responden yaitu 26 orang atau 52% menjawab sangat setuju, 22 orang atau 44% menjawab setuju, dan 2 orang atau 4% menjawab tidak setuju.

Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukuran atau kuesioner mengukur apa yang diinginkan. Pada penelitian ini uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi skor masing-masing butir pernyataan dengan skor total seluruh butir pernyataan satu variabel. Perhitungan korelasi yang digunakan adalah korelasi Product Moment dari Pearson (Imam Gozali, 2001 : 136-137) dengan kriteria sebagai berikut :

1. Suatu butir adalah valid jika terdapat korelasi yang signifikan yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi yang kurang dari nilai $P < 0,05$ antara butir pernyataan yang diukur validitasnya dengan skor total butir pernyataan.
2. Suatu butir pernyataan adalah tidak valid jika nilai signifikansinya melebihi $P > 0,05$ atau tidak terdapat korelasi yang signifikan antara butir pernyataan tersebut dengan skor total seluruh butir pernyataan.

Berikut hasil dari uji validitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 10 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

No	Korelasi	Signifikansi	Keterangan
1	3.5000	.58029	Valid
2	3.3600	.66271	Valid
3	3.2600	.75078	Valid
4	3.4800	.67733	Valid
5	3.4200	.64175	Valid
6	3.4200	.49857	Valid
7	3.5800	.49857	Valid
8	3.4200	.49857	Valid
9	3.6600	.47852	Valid
10	3.4000	.49487	Valid
11	3.4800	.50467	Valid

Sumber : Data Diolah

Pada tabel menunjukkan bahwa disiplin kerja semua pernyataan satu sampai pernyataan ke sebelas dinyatakan valid, berdasarkan hasil output SPSS terlihat antara masing-

masing indicator (X.1 sampai X.11) terhadap total skor konstruk menunjukkan hasil yang signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing indicator pernyataan adalah valid

Tabel 11 Hasil Uji Validitas Produktifitas Kerja Karyawan

No	Korelasi	Signifikansi	Keterangan
1	3.5200	0.504	Valid
2	3.5000	0.505	Valid
3	3.5200	0.543	Valid
4	3.4800	0.579	Valid
5	3.5600	0.643	Valid
6	3.4400	0.501	Valid
7	3.4000	0.670	Valid
8	3.4600	0.503	Valid
9	3.4800	0.579	Valid

Sumber : Data Diolah

Pada tabel menunjukkan bahwa Produktifitas Kerja Karyawan semua pernyataan satu sampai pernyataan ke sembilan dinyatakan valid, berdasarkan hasil output SPSS terlihat antara masing-masing indicator (Y.1 sampai Y.9) terhadap total skor konstruk menunjukkan hasil yang signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing indicator pernyataan adalah valid

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrument pengukuran (kuesioner) dapat diandalkan atau dipercaya dalam mengukur suatu obyek penelitian. Uji Reliabilitas dimaksudkan untuk melihat apakah hasil pengukuran yang dilakukan konsistensi yaitu apakah alat ukur yang dapat diterapkan pada obyek yang sama secara berulang-ulang dan menghasilkan ukuran yang mendekati ukuran sebelumnya. Suatu kuesioner reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsistensi atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji Reliabilitas hanya dilakukan pada data yang dinyatakan valid. Dalam

penelitian ini, pengukuran reliabilitas instrument pengukuran (kuesioner) akan diukur dengan menggunakan uji statistic *Cronbach Alpha* (α) > 0,06 dengan menggunakan alat uji SPSS V.20, diperoleh Reliabilitas di bawah ini . Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat dari tabel sebagai berikut :

Tabel 12 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
0.923	11

Sumber : Data Diolah

Dari tabel dapat dilihat nilai Cronbach's Alpha (α) untuk Disiplin kerja sebesar 0,923 nilai tersebut lebih besar dari 0,6 yang menurut kriteria Nunnally (1967) bisa dikatakan reliabel. Berarti instrumen yang dilakukan dapat diandalkan menjadi alat ukur. Atau hal ini mengindikasikan seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau konsisten.

Tabel 13 Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja Karyawan

Cronbach's Alpha	N of Items
0.910	9

Sumber : Data Diolah

Dari tabel dapat dilihat nilai Cronbach's Alpha (α) untuk Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,910 nilai tersebut lebih besar dari 0,6 yang menurut kriteria Nunnally (1967) bisa dikatakan reliabel. Berarti instrumen yang dilakukan dapat diandalkan menjadi alat ukur. Atau hal ini mengindikasikan seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau konsisten.

Uji Statistik F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV Innovative Electronics Surabaya, dengan prosedur pengujian sebagai berikut :

$H_0 : \beta_1 = 0$. Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

$H_1 : \beta_1 \neq 0$. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Untuk membuktikan hipotesis diatas maka dilakukan uji F, berdasarkan hasil uji F sesuai perhitungan dengan menggunakan SPSS V.20 dapat dilihat seperti tabel berikut ini :

Tabel 14 Hasil Pengujian Secara Uji Statistik F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.460	1	7.460	226.138	.000 ^b
	Residual	1.583	48	.033		
	Total	9.043	49			

a. Predictors: (Constant), Rata-Rata Variabel Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Rata-Rata Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil Fhitung sebesar 226.138 sedangkan Ftabel ($\alpha = 0,05$; df regresi = 1 : df residual = 48) adalah sebesar 178.138. Karena Fhitung > Ftabel yaitu $226.138 > 178.138$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel bebas berpengaruh atau vit dengan model variabel terikat

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai

Berpengaruhnya disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai, dapat disebabkan karena karyawan Immanuel Furniture Surabaya sudah memiliki tingkat kedisiplinan yang baik. Penerapan absensi (*finger print*), ketegasan sanksi dan lain sebagainya adalah beberapa contoh diterapkannya kedisiplinan yang baik di Immanuel Furniture Surabaya

Pelanggaran kedisiplinan adalah pelanggaran yang tampak secara nyata, sehingga pegawai cenderung untuk tidak melakukan pelanggaran kedisiplinan karena takut sanksi sosial yang diterimanya.

Antara disiplin kerja dan produktifitas kerja memiliki hubungan yang searah misalnya adalah jika pegawai disiplin kerja, mereka tidak akan mendapatkan sanksi tegas, sedangkan pegawai yang memiliki produktifitas kerja yang rendah, sanksi yang diterimanya akan sangat tegas dari ketidakdisiplinannya. Apalagi produktifitas kerja yang dilihat dari produktifitas internal, pegawai yang memiliki produktifitas internal yang rendah akan nampak pada hasil pekerjaannya, pegawai akan sering melakukan kesalahan, pekerjaan, pekerjaan selesai tidak tepat waktu, jenuh, tidak kreatif dalam mencari penyelesaian pekerjaan, dan lain sebagainya. Pada intinya, pegawainya yang memiliki produktifitas kerja yang tinggi memiliki kualitas kerja yang tinggi juga dibandingkan dengan pegawai yang produktifitas kerja yang rendah.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, menunjukkan bahwa tingginya disiplin kerja dapat meningkatkan produktifitas pegawai.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menguji adanya Disiplin Kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan di Immanuel Furniture Surabaya

1. Hasil Uji T menyimpulkan bahwa Variabel Disiplin Kerja (X1) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Produktifitas Kerja karyawan (Y) dimana nilai t-hitung sebesar 5,468 dengan tingkat signifikan kurang dari 5 % yaitu 0,000.
2. Hasil Uji T menyimpulkan bahwa Variabel Kinerja Karyawan (X2) secara parsial berpengaruh secara

signifikan terhadap Produktifitas Kerja karyawan (Y) dimana nilai t-hitung sebesar 3,318 dengan tingkat signifikan kurang dari 5% yaitu 0,002.

3. Hasil Uji F menyimpulkan bahwa Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Variabel Kinerja Karyawan (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Produktifitas Kerja karyawan (Y) sebesar 60,5% sedangkan sisanya 39,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Wilson Bangun, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Erlangga, Bandung.
- Fuajiah, Ani 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan, Madenatera Medan
- Handoko, T . Hani 2009, Manajemen Pesonal dan Sumber Daya Manusia BPFE, Yogyakarta
- Sutrisno 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kesepuluh, Penerbit Erlangga Jakarta
- Hasibuan, S.P Melayu, 2013 Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Bumi Aksara, Jakarta
- Nasir Mohammad, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kedua Alfabeta Bandung
- Santoso, 2010 Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya Bandung
- Syopian, 2012, Prilaku Organisasi, Andi Yogyakarta
- Bernardin dan Russel, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, diterjemahkan oleh Bambang Sukoco, Armico Bandung
- Cahyono, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Badan Penerbit Ipwi, Jakarta