

**PENGARUH DISIPLIN DAN AMANAH TERHADAP PRODUKTIVITAS
PADA PEGAWAI PT. BANK SUMUT PUSAT SUMATERA UTARA**

TUGAS AKHIR

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

NAMA : MALPIRA RAHMADHANI
NPM : 1905160209
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MSDM

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Jumat, tanggal 30 Agustus 2024, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : MALPIRA RAHMADHANI
 NPM : 1905160209
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Tugas Akhir : PENGARUH DISIPLIN DAN AMANAH TERHADAP PRODUKTIVITAS PADA KARYAWAN PT. BANK SUMUT PUSAT SUMATERA UTARA

Dinyatakan : (A) Lulus Yulisiium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

MUTIA ARDA, S.E., M.Si.

MUHAMMAD ARIF, S.E., M.M.

Pembimbing

UMSU

SAPRINAL MANURUNG, S.E., M.A.

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris



Dr. H. H. ANURI, S.E., M.M., M.Si, CMA.

Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Tugas akhir ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : MALPIRA RAHMADHANI
NPM : 1905160209
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH DISIPLIN DAN AMANAH TERHADAP
PRODUKTIVITAS PADA KARYAWAN PT. BANK SUMUT
PUSAT SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan tugas akhir.

Medan, Agustus 2024

Pembimbing Tugas akhir

SAPRINAL MANURUNG, S.E., M.A.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.



Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si. CMA



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Malpira Rahmadhani
NPM : 1905160209
Dosen Pembimbing : Saprihal Manurung, S.E., M.A.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin dan Amanah terhadap Produktivitas pada Karyawan PT. Bank Sumut Pusat Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perbaiki latar belakang masalah. Identifikasi masalah & tujuan	30/10/2023 26/11/2024	Ⓠ
Bab 2	Perbaiki teori berdasarkan variabel penelitian & kerangka konsep.	6/12/2023 6/11/2024	Ⓠ
Bab 3	Perbaiki analisis data. gunakan smart PLS. tp SPSS.	6/12/2023 26/11/2023	Ⓠ
Bab 4	Perbaiki hasil analisis data & interpretasi dan temuan.	20/5/2024 22/5/2024	Ⓠ
Bab 5	Revisi kesimpulan. berdasarkan temuan penelitian & pembahasan	20/5/2024 25/5/2024	Ⓠ
Daftar Pustaka	layar buku dit per st dan dgn murelli.	25/5/2024	Ⓠ
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc.	25/5/2024	Ⓠ

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi


JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.

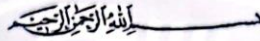
Medan, Agustus 2024
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


SAPRINAL MANURUNG, S.E., M.A.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR



Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Malpira Rahmadhani
NPM : 1905160209
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah Tugas Akhir saya yang berjudul “Pengaruh Disiplin dan Amanah Terhadap Produktivitas pada Karyawan PT. Bank Sumut Pusat Sumatera Utara.” adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



Malpira Rahmadhani

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN DAN AMANAH TERHADAP PRODUKTIVITAS PADA PEGAWAI PT. BANK SUMUT PUSAT SUMATERA UTARA

MALPIRA RAHMADHANI
NPM: 1905160209

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email: malpirarahmadhani@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas. Untuk mengetahui dan menganalisis Amanah terhadap Produktivitas. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin dan Amanah terhadap Produktivitas pada Bank Sumut Pusat Sumatera Utara. Didalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Data yang disajikan dalam bentuk data kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dan pengujian tersebut dengan menggunakan SPSS. Dalam penelitian ini objek yang diteliti adalah pada Bank Sumut Pusat Sumatera Utara dengan populasi sebanyak 804 orang dan sampel sebanyak 89 orang dengan penarikan sampel menggunakan rumus slovin. Hasil penelitian ini adalah Disiplin berpengaruh terhadap Produktivitas. Amanah berpengaruh terhadap Produktivitas. Disiplin dan Amanah berpengaruh terhadap Produktivitas pada Bank Sumut Pusat Sumatera Utara

Kata Kunci : Disiplin, Amanah dan Produktivitas

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF DISCIPLINE AND TRUST ON PRODUCTIVITY IN PT EMPLOYEES. CENTRAL SUMUT BANK OF NORTH SUMATRA

MALPIRA RAHMADHANI
NPM: 1905160209

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email: malpirarahmadhani@gmail.com

The purpose of this research is to determine and analyze the influence of discipline on productivity. To find out and analyze Trust on Productivity. To find out and analyze the influence of Discipline and Trust on Productivity at the North Sumatra Central North Sumatra Bank. In this research, an associative approach is used to determine the relationship between each variable. The data is presented in the form of quantitative data, namely testing and analyzing the data by calculating numbers and then drawing conclusions and testing using SPSS. In this research, the object studied was the North Sumatra Central Sumut Bank with a population of 804 people and a sample of 89 people with sampling using the Slovin formula. The results of this research are that discipline influences productivity. Trust affects productivity. Discipline and Trust have an influence on Productivity at the North Sumatra Central Bank of North Sumatra

Keywords: Discipline, Trust and Productivity

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin. Segala puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan limpahan rahmat dan hidayah-nya hingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini untuk melengkapi tugas-tugas yang merupakan persyaratan guna menyelesaikan pendidikan Strata-1 pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen. Adapun penulis penelitian ini yang berjudul “**Pengaruh Disiplin Dan Amanah Terhadap Produktivitas Pada Pegawai PT. Bank Sumut Pusat Sumatera Utara**”.

Penulis menyadari bahwa penyusunan penelitian ini jauh dari kesempurnaan dan pengetahuan yang dimiliki. Saran dan kritik positif yang bersifat membangun merupakan sesuatu yang sangat penting dan diharapkan dapat meningkatkan kesempurnaan tulisan yang akan datang. Dalam penyelesaian penelitian ini, penulis telah mendapat bantuan dan bimbingan dari banyak pihak, baik dari awal pelaksanaan penelitian sampai pada penyusunan tugas akhir ini, untuk itu penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Ayahanda Muhammad Yani dan Ibunda Sukariani Guci tercinta yang telah mengasuh dan memberikan dorongan baik moril maupun materil dan doa yang tulus sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dengan baik.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Januri, S.E., M.M., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
4. Bapak Assoc. Prof. Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
6. Bapak Jasman Sarifuddin H, S.E., M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
7. Bapak Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku Sekretaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
8. Bapak Saprial Manurung, S.E., M.A selaku Dosen Pembimbing yang berperan, berkontribusi dan memberikan ilmunya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat penulis selesaikan dengan sebaik mungkin.
9. Bapak pimpinan dan seluruh pegawai PT.Bank Sumut Pusat Sumatera Utara.
10. Bapak dan ibu seluruh pegawai dan staf pengajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Semoga Allah selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua serta memberikan balasan kepada pihak-pihak yang telah bersedia membantu penulis menyelesaikan skripsi ini. Aamiin. Penulis menyadari meskipun tugas akhir ini telah diusahakan semaksimal mungkin, tentu masih

banyak kekurangan baik isi maupun penyajiannya. Untuk itu, penulis mengharapkan saran dan kritikan yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. penulis mengharapkan semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, September 2024

Penulis

Malpira Rahamdhani

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan Masalah	5
1.4 Rumusan Masalah	5
1.5 Tujuan Penelitian	6
1.6 Manfaat Penelitian	6
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	8
2.1. Landasan Teori	8
2.1.1. Produktivitas	8
2.1.2. Disiplin	12
2.1.3. Amanah.....	16
2.2 Kerangka Konseptual	20
2.3 Hipotesis	24
BAB 3 METODE PENELITIAN	26
3.1. Pendekatan Penelitian	26
3.2 Definisi Oprasional	26
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	29
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	30
3.5 Teknik Pengumpulan Data	31
3.6 Teknik Analisis Data	34
BAB 4 HASIL PENELITIAN.....	40
4.1. Hasil Penelitian	40
4.2. Pembahasan	59

BAB 5 PENUTUP	69
5.1. Kesimpulan	69
5.2. Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Variabel Produktivitas	27
Tabel 3.2 Variabel Disiplin	28
Tabel 3.3 Variabel Amanah.....	28
Tabel 3.4 Waktu Penelitian	29
Tabel 3.5 Populasi Penelitian	30
Tabel 3.6 Kriteria Sampel	33
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	40
Tabel 4.2 Umur Responden	41
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden	41
Tabel 4.4 Skor Angket Produktivitas.....	42
Tabel 4.5 Skor Angket Disiplin	44
Tabel 4.6 Skor Angket Amanah	46
Tabel 4.7 Uji Validitas	48
Tabel 4.8 Uji Realibilitas	49
Tabel 4.9 Uji Multikolinieritas	51
Tabel 4.10 Uji Regresi Linear Berganda.....	54
Tabel 4.11 Uji Secara Parsial (Uji-t).....	56
Tabel 4.12 Uji Secara Simultan (Uji-F).....	58
Tabel 4.13 Uji Koefiseien Determinasi.....	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas.....	21
Gambar 2.2 Pengaruh Amanah Terhadap Produktivitas.....	22
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual	24
Gambar 3.1 Uji t	38
Gambar 3.2 Uji F	39
Gambar 4. 1 Uji Normalitas	50
Gambar 4. 2 Uji Heterokedinitas.....	52

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah penggerak jalannya sebuah organisasi. Begitu juga dalam sebuah bisnis ataupun perusahaan, maju mundurnya sebuah perusahaan ditentukan oleh besaran sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam perusahaan menjadi perhatian penting dalam usaha mencapai tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga produktivitas kerja pegawai meningkat. Sejalan dengan hal itu perusahaan harus lebih memperhatikan keadaan setiap pegawainya dan memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan pegawainya baik itu kenyamanan, pemenuhan kebutuhan pegawai, karir dan kesejahteraannya sehingga akan meningkatkan komitmen pegawai pada perusahaan serta mengabdikan dirinya memberikan yang terbaik untuk perusahaan

PT. Bank SUMUT merupakan salah satu Bank Milik Daerah (BUMD) yang bergerak dibidang perbankan. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara didirikan pada tanggal 4 Nopember 1961 dengan sebutan BPSU. Sesuai dengan ketentuan Pokok Bank Pembangunan Daerah Tingkat I Sumatera Utara maka pada tahun 1962 bentuk usaha dirubah menjadi Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) dengan modal dasar pada saat itu sebesar Rp.100 Juta dengan sahamnya

dimiliki oleh Pemerintah Daerah Tingkat I Sumatera Utara dan Pemerintah Daerah Tingkat II se Sumatera Utara. Pada tahun 1999, bentuk hukum BPDSU dirubah menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara atau disingkat PT. Bank Sumut yang berkedudukan dan berkantor pusat di Medan, JL. Imam Bonjol No. 18 Medan. PT Bank SUMUT Pusat Medan adalah sebagai alat kelengkapan Otonomi Daerah di bidang Perbankan, berfungsi sebagai penggerak dan pendorong laju pembangunan di daerah, berperan sebagai pemegang Kas Daerah yang melaksanakan penyimpanan uang daerah serta sebagai salah satu sumber Pendapatan Asli Daerah dengan melakukan kegiatan usaha sebagai Bank Umum. Seiring dengan banyaknya kantor cabang yang tersebar, maka pihak perusahaan membutuhkan pegawai yang cukup banyak. Pegawai yang dibutuhkan tidak hanya pegawai yang biasa saja, namun pihak perusahaan membutuhkan pegawai yang berkompeten, terampil, cerdas dan yang paling utama adalah memiliki komitmen yang kuat untuk tetap bekerja di perusahaan serta memiliki produktivitas kerja yang baik dan terus meningkat.

Berdasarkan observasi permasalahan yang terjadi pada PT. Bank Sumut yang berkaitan dengan produktivitas adalah masalah pribadi seperti kesehatan jasmani pegawai maupun di lingkungan kerja yaitu kurangnya penilaian dalam setiap pekerjaan. Selanjutnya permasalahan kedisiplinan adalah masih banyaknya pegawai yang terlambat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adapun permasalahan lain yaitu tentang motivasi adalah pegawai tidak mendapat dukungan dan arahan dari atasannya. Selain itu permasalahan amanah juga terdapat pada perusahaan tersebut yaitu kurangnya kesadaran pegawai dalam tugas yang mereka terima membuat para pegawai menjadi tidak amanah dalam

menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Tidak hanya itu masalah kepemimpinan yang ada di perusahaan tersebut seperti kurang tegasnya sikap pemimpin terhadap pegawai. Terakhir masalah lingkungan kerja yaitu konflik yang terjadi antara atasan dan pegawai maupun sesama pegawai.

Berbagai permasalahan yang ditemukan maka pada penelitian ini dibatasi masalah yang diteliti tentang faktor disiplin dan amanah terhadap produktivitas kerja.

Produktivitas kerja adalah ukuran perbandingan kualitas dan kuantitas dari seorang tenaga kerja dalam satuan waktu untuk mencapai hasil atau prestasi kerja secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang digunakan. Tujuan dari produktivitas adalah menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien (Siswadi, 2017).

Menurut (Sinungan, 2018) produktivitas kerja adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan.

Banyak faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja salah satunya adalah disiplin. Produktivitas kerja akan menurun jika pegawai tidak memiliki disiplin dalam bekerja. Keterlambatan pegawai serta lamanya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan menjadikan pegawai tersebut tidak disiplin. Keberlangsungan hidup perusahaan akan terjamin dengan adanya kedisiplinan dalam bekerja untuk berkembang di tengah persaingan yang semakin ketat seperti sekarang ini (Tanjung & Lubis, 2021).

Disiplin kerja merujuk pada kapasitas individu untuk bekerja secara konsisten, tekun, dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, tanpa melanggar aturan yang telah ditetapkan (Yusnandar et al., 2020)

Berdasarkan hasil penelitian (Hindriari, 2018) terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Telkom Akses Legok.

Selain disiplin, amanah juga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Tidak amanahnya pegawai dalam melakukan pekerjaannya tentu akan meurunkan produktivitas kerja. Amanah dalam arti disini adalah pegawai akan melakukan pekerjaan sesuai dengan yang telah diberikan kepadanya. Sifat amanah yang tercipta pada diri pegawai akan menimbulkan efek yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukannya.

Amanah adalah salah satu bahasa Indonesia yang telah di sadur dari bahasa Arab ke dalam kamus bahasa Indonesia, kata yang menunjukkan makna kepercayaan menggunakan dua kata yaitu amanah atau amanat (Fauzi & Hamidah, 2021).

Oleh karena itu produktivitas kerja harus memiliki hal-hal seperti penjelasan di atas. Untuk itu, penulis sangat tertarik untuk melihat bagaimana para pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerjanya demi tercapainya tujuan perusahaan. Sehingga memilih judul dalam penelitian ini **“Pengaruh Disiplin Dan Amanah Terhadap Produktivitas Pada Pegawai PT. Bank Sumut Pusat Sumatera Utara”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi pada PT. Bank Sumut yang telah dijelaskan di atas maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Adanya masalah pribadi tentang Kesehatan jasmani pegawai serta masalah lingkungan kerja yaitu kurangnya penilaian dalam setiap pekerjaan.
2. Keterlambatan pegawai ketika menyelesaikan pekerjaan menjadi pemicu pegawai tidak disiplin sehingga produktivitas kerja pegawai menurun.
3. Rendahnya dukungan dari atasan sehingga menurunkan motivasi kerja pegawai berdampak pada produktivitas kerja pegawai.
4. Kurangnya kesadaran pegawai dalam tugas yang mereka terima membuat para pegawai menjadi tidak amanah dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya.
5. Kurangnya ketegasan dari pimpinan terhadap pegawai.
6. Konflik antara pegawai dan atasan maupun sesama pegawai

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain pendidikan, motivasi, disiplin, keterampilan, tanggun jawab sikap dan etika kerja, kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan kerja dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi dan sebagainya. Namun dalam penelitian ini penulis membatasi pada disiplin dan amanah terhadap produktivitas.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang juga sudah dijelaskan diatas, maka permasalahan yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh disiplin terhadap produktivitas pada PT. Bank Sumut Pusat Sumatera Utara ?
2. Apakah ada pengaruh amanah terhadap produktivitas pada PT. Bank Sumut Pusat Sumatera Utara ?
3. Apakah ada pengaruh disiplin dan amanah terhadap produktivitas pada PT. Bank Sumut Pusat Sumatera Utara ?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap produktivitas pada PT. Bank Sumut Pusat Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh amanah terhadap produktivitas pada PT. Bank Sumut Pusat Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin dan amanah terhadap produktivitas pada PT. Bank Sumut Pusat Sumatera Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bukti empiris pada penelitian dimasa yang akan datang khususnya mengenai pengaruh disiplin dan amanah terhadap produktivitas.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak Universitas/perusahaan dalam merumuskan kebijakan pada PT. Bank Sumut khususnya tentang pengaruh disiplin dan amanah terhadap produktivitas.

3. Manfaat Bagi Peneliti

Selanjutnya Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, serta memberikan bukti dari penelitian-penelitian sebelumnya.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Produktivitas

2.1.1.1 Pengertian Produktivitas

Produktivitas adalah sebuah konsep yang mengilustrasikan hubungan antara hasil dengan sumber daya yang digunakan, seperti jumlah tenaga kerja, modal, tanah, dan lainnya. Konsep produktivitas ini berkaitan dengan seberapa efisien suatu proses dalam menghasilkan output dengan menggunakan input tertentu. Produktivitas dapat diukur sebagai rasio antara input dan output, dengan fokus pada output yang dihasilkan oleh suatu proses, dimana berbagai kombinasi sumber daya digunakan untuk mencapai tingkat output tertentu (Panjaitan, 2019).

Produktivitas kerja adalah kemampuan seorang pegawai atau staf dalam suatu perusahaan untuk menghasilkan output yang dibandingkan dengan input yang digunakan. Seorang pegawai dalam perusahaan atau instansi dianggap produktif jika mampu menghasilkan produk dalam waktu yang singkat dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan (Eksan & Dharmawan, 2020).

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Produktivitas kerja merupakan kemampuan seorang pegawai atau staf dalam perusahaan untuk menghasilkan output dengan mempertimbangkan input yang digunakan. Tingkat produktivitas seseorang diukur berdasarkan kemampuannya menghasilkan produk dalam waktu singkat dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja sangat penting untuk dipahami karena mereka memiliki dampak langsung terhadap efisiensi dan kinerja keseluruhan suatu organisasi. Menurut (Sitio, 2021) factor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu :

1. Sikap Mental

Sikap mental merupakan sikap yang berada dalam individu dalam kaitannya dengan berbagai aspek kehidupan. Ini termasuk motivasi kerja, kedisiplinan, dan etika kerja seorang pegawai di dalam suatu organisasi. Kondisi mental pegawai menjadi penting bagi perusahaan karena memiliki keterkaitan yang erat dengan produktivitas kerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kondisi mental pegawai sebagai fokus utama, karena dapat berpengaruh pada kinerja mereka.

2. Keterampilan

Keterampilan dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai. Keterampilan yang dimiliki oleh pegawai dapat meningkatkan tingkat produktivitas, sehingga pegawai yang ahli dalam pekerjaannya akan menghasilkan hasil yang optimal.

3. Teknologi

Pemanfaatan teknologi dapat memberikan dukungan dalam meningkatkan produktivitas, terutama jika teknologi tersebut tepat dan berada pada tingkat yang lebih canggih. Teknologi modern yang dimiliki oleh sebuah organisasi dapat menggantikan tugas-tugas yang tidak dapat dilakukan oleh manusia, dan sebaliknya.

Menurut (Solehuddin, 2022) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas adalah mental dan kemampuan fisik pegawai, hubungan antara atasan dan bawahan / manajemen dan kepemimpinan, motivasi kerja pegawai, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan/gaji, kecanggihan teknologi yang digunakan.

2.1.1.3 Indikator Produktivitas Kerja

Indikator produktivitas kerja adalah ukuran atau metrik yang digunakan untuk mengevaluasi tingkat kinerja atau efektivitas pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Menurut (Wahyuningsih, 2019) berikut beberapa indikator produktivitas kerja :

1. Kemampuan

Kemampuan mengacu pada keahlian, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugas. Semakin tinggi kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya, semakin efisien dan efektif mereka dalam melaksanakan pekerjaan. Kemampuan yang baik dapat memungkinkan seorang pegawai untuk menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan akurat, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan.

2. Semangat Kerja

Semangat kerja mencerminkan tingkat motivasi, dedikasi, dan keterlibatan seorang pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi cenderung lebih berkomitmen untuk mencapai hasil yang baik dalam pekerjaan mereka.

3. Pengembangan Diri

Pengembangan diri merupakan indikator produktivitas kerja karena mencerminkan komitmen seorang individu terhadap pertumbuhan dan peningkatan kemampuan pribadi mereka. Ketika seorang pegawai aktif dalam pengembangan diri, mereka berinvestasi dalam pembelajaran dan pengembangan keterampilan baru yang dapat meningkatkan kualitas kerja mereka. Hal ini mencakup partisipasi dalam pelatihan, seminar, kursus, atau kegiatan pembelajaran lainnya yang relevan dengan pekerjaan mereka.

4. Mutu

Mutu dalam konteks produktivitas kerja merujuk pada standar atau tingkat kualitas dari hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang individu atau organisasi. Fokus pada mutu menekankan pentingnya menghasilkan produk atau layanan yang memenuhi atau bahkan melampaui harapan pegawai atau pihak yang terlibat.

5. Efisiensi

Efisiensi dalam konteks produktivitas kerja merujuk pada kemampuan untuk melakukan tugas atau proses dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara optimal. Hal ini berkaitan dengan mencapai hasil yang diinginkan dengan cara yang paling efisien dan efektif, menghindari pemborosan waktu, tenaga, atau sumber daya lainnya.

Menurut (Fadhli & Khusnia, 2021) indikator produktivitas kerja pegawai antara lain :

1. Efisiensi

Efisiensi adalah perbandingan terbaik antara input dan output. Rasio antara input dan output merupakan elemen efisiensi dan indikator produktivitas kerja.

2. Efektifitas

Efektifitas mengacu pada pencapaian tujuan dengan cepat dan akurat. Keefektifan selalu berorientasi pada output tanpa mempersoalkan input, berbeda dengan efisiensi berorientasi pada input, dan efektivitas lebih berorientasi pada output (outcome atau tujuan)

3. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah kualitas yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan standar operasi yang diterapkan oleh organisasi. Dalam hal ini kualitas tidak hanya berupa benda atau komoditas fisik, tetapi juga benda non fisik seperti jasa.

2.1.2 Disiplin

2.1.2.1 Pengertian Disiplin

Disiplin kerja adalah kemampuan dan sikap untuk mengatur diri agar patuh terhadap peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, dengan tujuan mencapai target atau sasaran yang telah ditentukan (Jufrizen & Hadi, 2021)

Disiplin kerja merujuk pada kapasitas individu untuk bekerja secara konsisten, tekun, dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, tanpa melanggar aturan yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2018)

Disiplin kerja adalah sarana yang dimanfaatkan manajer untuk berinteraksi dengan pegawai guna mendorong mereka untuk mengubah perilaku tertentu dan

meningkatkan kesadaran serta ketaatan terhadap aturan perusahaan dan norma sosial (Sutrisno, 2019).

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kemampuan dan sikap individu untuk mengendalikan diri agar mematuhi aturan perusahaan guna mencapai target atau sasaran yang telah ditentukan. Ini mencakup konsistensi, ketekunan, serta kepatuhan terhadap ketentuan yang berlaku tanpa melanggar aturan yang telah ditetapkan dan meningkatkan kesadaran serta ketaatan..

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Terdapat banyak faktor yang memengaruhi tingkat disiplin kerja di suatu organisasi, termasuk pengawasan yang ketat serta beragamnya peraturan perusahaan. Namun, tujuan dari pengawasan dan peraturan tersebut adalah untuk mempengaruhi pegawai agar menjaga tingkat kedisiplinan.

Menurut (Dari et al., 2021) Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja pegawai meliputi beberapa factor sebagai berikut:

1. Pengawasan Pimpinan

Pengawasan oleh pimpinan merupakan aspek yang sangat vital karena kebutuhan akan pengawasan dalam setiap organisasi atau instansi sangat bergantung pada berbagai faktor situasional, seperti skala organisasi, kebijakan yang diterapkan, tujuan organisasi, perubahan yang terjadi, kompleksitas objek yang dikelola, dan dinamika pendelegasian yang ada di dalam suatu entitas organisasi atau instansi.

2. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman juga berperan penting dalam menjaga kedisiplinan pegawai, karena adanya ancaman sanksi dari pimpinan akan membuat pegawai lebih takut untuk melanggar peraturan perusahaan. Penerapan sanksi hukuman memiliki peran penting dalam menjaga kedisiplinan pegawai. Ketika pimpinan memberlakukan sanksi hukuman terhadap pegawai yang melanggar peraturan perusahaan, pegawai-pegawai tersebut akan semakin merasa takut untuk melakukan pelanggaran yang serupa.

3. Ketegasan Pimpinan

Sikap ketegasan yang ditunjukkan oleh pimpinan terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai memiliki dampak signifikan terhadap tingkat kedisiplinan mereka. Utari menekankan pentingnya bagi pimpinan untuk berani dan tegas dalam menindaklanjuti pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai, sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan (Dari et al., 2021).

Menurut (Pranitasari & Khotimah, 2021) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Adanya keteladanan yang ditunjukkan oleh pimpinan di perusahaan.
3. Ketersediaan aturan yang jelas sebagai pedoman.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan disiplin.
5. Adanya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan.
6. Perhatian yang diberikan kepada pegawai.
7. Pembentukan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung disiplin kerja

2.1.2.3 Indikator Disiplin

Disiplin kerja merupakan sarana yang digunakan oleh manajer untuk berinteraksi dengan pegawai dengan tujuan membujuk mereka agar mau mengubah perilaku, serta mendorong kesadaran dan kesiapan individu untuk patuh terhadap semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di perusahaan. Secara prinsip, ada sejumlah indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja di suatu organisasi. Menurut (Pranitasari & Khotimah, 2021) berikut adalah beberapa indikator disiplin kerja yang umum:

1. Kepatuhan terhadap jadwal kerja, termasuk ketepatan waktu masuk, pulang, dan istirahat sesuai dengan ketentuan perusahaan.
2. Kepatuhan terhadap peraturan perusahaan terkait berpakaian dan perilaku di tempat kerja.
3. Kepatuhan terhadap tugas dan tanggung jawab jabatan, termasuk cara berinteraksi dengan unit kerja lain.
4. Kepatuhan terhadap peraturan-peraturan lain yang berlaku di perusahaan.

Disiplin kerja dapat diukur melalui beberapa indikator, termasuk:

1. Ketepatan waktu kedatangan di tempat kerja.
2. Ketepatan waktu pulang dari tempat kerja.
3. Kepatuhan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan.
4. Penggunaan seragam kerja sesuai dengan aturan yang berlaku.
5. Tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.
6. Pelaksanaan tugas-tugas kerja secara penuh hingga selesai setiap hari.

Sedangkan Menurut (Nurfadilah & Farihah, 2021) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Absensi menjadi indikator utama dalam menilai tingkat kedisiplinan seorang pegawai. Semakin tinggi tingkat kehadiran atau semakin rendah tingkat absensi, semakin tinggi pula disiplin kerja pegawai tersebut.
2. Tingkat kewaspadaan dalam menjalankan tugasnya sangat penting, dengan memperhatikan detail dan ketelitian. Hal ini mencakup kesadaran terhadap diri sendiri dan pekerjaan yang dijalankan.
3. Ketaatan peraturan kerja adalah hal yang harus ditekankan, dimana pekerja diharapkan mematuhi semua standar yang telah ditetapkan untuk menghindari risiko kecelakaan atau minimalkan kesalahan.
4. Ketaatan standar kerja bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan efisien bagi pekerja.
5. Etika kerja diperlukan untuk membentuk hubungan yang harmonis dan saling menghormati antar sesama pekerja

2.1.3 Amanah

2.1.3.1 Pengertian Amanah

Secara bahasa, "amanah" merupakan bentuk mashdar dari kata kerja "amina-ya`manu-amnan-wa amanatan", yang memiliki makna aman, tenang, dan tentram. Dalam Kamus Al-Munawwir, disebutkan bahwa makna amanah adalah segala perintah Allah terhadap hamba-hambanya. Secara istilah, kata amanah memiliki arti yang bervariasi dan sangat luas, seperti tanggung jawab yang harus dilaksanakan dengan jujur atau amanat yang harus dikembalikan kepada pemiliknya (Fauzi & Hamidah, 2021).

Amanah memiliki arti dapat dipercaya sepenuhnya. Ini berarti bahwa ketika seseorang diberi atau dipercayakan dengan suatu amanah, mereka

diharapkan untuk menjalankannya dengan sungguh-sungguh dan sesuai dengan instruksi yang telah diberikan kepada mereka. Sebagai hasilnya, orang yang memberikan amanah akan memiliki kepercayaan kepada mereka tanpa perlu penjelasan tambahan (Sahri, 2018).

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa amanah adalah kepercayaan yang diberikan kepada seseorang untuk menjalankan tugas atau tanggung jawab dengan sungguh-sungguh dan sesuai dengan instruksi yang diberikan, sehingga orang yang memberikan amanah dapat percaya kepada mereka tanpa perlu penjelasan tambahan.

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Sifat Amanah

Setiap pegawai memiliki faktor amanah karena di dalam lingkungan kerja, mereka dipercayakan untuk menjalankan tugas-tugas tertentu yang sesuai dengan peran dan tanggung jawab mereka. Dalam menjalankan tugas-tugas tersebut, pegawai diharapkan untuk bertindak dengan integritas dan kejujuran, serta mematuhi aturan dan prosedur yang berlaku dalam perusahaan. Kepercayaan ini tidak hanya datang dari atasan, tetapi juga dari rekan kerja dan pihak lain yang terlibat dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, setiap pegawai memiliki tanggung jawab untuk menjaga kepercayaan yang diberikan.

Menurut (Astuti & Herianingrum, 2020) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi sifat Amanah yang dimiliki seseorang yaitu sebagai berikut:

1. Amanah antara hamba dan Tuhannya

Faktor ini merupakan tugas yang ditugaskan Allah kepada hamba-Nya, yang berupa ketaatan kepada Allah yang diwujudkan dengan mematuhi segala perintah-Nya dan menjaga diri agar tidak melanggar larangan-Nya.

Ini juga melibatkan penggunaan anggota tubuh untuk menjadi hamba yang taat kepada Tuhan. Beberapa pendapat menyatakan bahwa semua bentuk pelanggaran merupakan bentuk pengkhianatan terhadap Allah.

2. Amanah antara sesama manusia

Faktor ini menjadi hukum alam bahwa manusia saling bergantung satu sama lain karena sifat sosialnya. Keterikatan dan ketergantungan antarmanusia adalah hal yang pasti selama mereka hidup di bumi ini. Oleh karena itu, amanah dalam kategori ini berkaitan dengan hubungan antarmanusia, seperti mengembalikan titipan kepada pemiliknya, menjaga rahasia, dan tidak berbuat curang.

3. Amanah terhadap diri sendiri

Dengan menjaga diri sendiri juga merupakan amanah yang Allah berikan kepada hamba-Nya. Bukti dari menjaga diri ini adalah dengan memilih hal-hal yang baik dan bermanfaat bagi dirinya, baik dalam urusan agama maupun dunia. Ini juga melibatkan menghindari tindakan yang berdampak negatif pada diri sendiri, serta pentingnya memahami ilmu kesehatan untuk menjaga kesehatan agar terhindar dari berbagai penyakit.

Menurut (Agung, 2021) faktor-faktor yang mempengaruhi amanah yaitu :

1. Faktor personal (umur, jenis kelamin, pendidikan) dan psikologis (kepribadian, pengalaman, nilai, pengetahuan).
2. Faktor sosial/situasional (agama, budaya, pengasuhan dan *role model*).

2.1.3.3 Indikator Amanah

Indikator amanah memiliki peran yang krusial karena merupakan alat yang memungkinkan untuk mengukur sejauh mana individu atau organisasi memegang

dan menjalankan amanah yang diberikan kepada mereka. Dengan adanya indikator amanah yang jelas, baik dalam bentuk aturan, prosedur, maupun kriteria evaluasi kinerja, individu atau organisasi dapat mengidentifikasi harapan yang diberikan dan mengevaluasi pencapaian mereka terhadap tujuan tersebut.

Menurut (Astuti & Herianingrum, 2020) indikator amanah adalah sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab

Tanggung jawab dapat dipahami sebagai perilaku dan tindakan individu dalam menerima sesuatu sebagai amanah dengan penuh kasih sayang dan melaksanakannya sebagai amal sholeh. Tanggung jawab dalam konteks pengelolaan yang diemban oleh manusia terhadap bumi ini adalah dengan menerapkan amanah sebagai prinsip syariat dalam mengelola bumi untuk kesejahteraan dan keamanan semua makhluk yang hidup di atasnya. Rasa tanggung jawab (takwa) dianggap sebagai salah satu wujud aktualisasi diri untuk mencapai hasil yang optimal atau perbaikan.

2. Tepat Janji

Menepati janji adalah indikator kinerja kunci dalam memegang amanah. Sikap amanah dan menepati janji adalah dua karakter yang saling terkait, di mana keberadaan amanah selalu diikuti dengan kewajiban untuk menepati janji. Jika salah satu karakter ini hilang, maka karakter lainnya juga akan hilang. Menepati janji berkaitan erat dengan penggunaan kata-kata atau ucapan, sehingga seseorang yang berjanji diharapkan untuk memenuhinya. Individu yang dapat memenuhi janjinya akan dianggap sebagai orang yang memegang amanah. Ketika prinsip amanah tersebar di

masyarakat, hubungan antarindividu akan menjadi lebih kuat, ikatan sosial akan lebih solid, dan berkah serta kebaikan akan menyelimuti mereka.

3. Transparan

Transparan dapat diinterpretasikan sebagai keterbukaan, yang berarti melaporkan semua kegiatan baik kepada publik maupun kepada atasan. Ini berarti tidak pernah menyembunyikan jabatan atau melakukan manipulasi atau eksploitasi. Prinsip ini menjadi pedoman dalam perilaku dan tindakan berdasarkan amanah.

Sedangkan menurut (Othman, 2011) indikator amanah yaitu menyuruh kebaikan (amar ma'ruf), melarang keburukan (nahi munkar), bertanggung jawab pada Allah dan bertanggung jawab kepada Masyarakat..

2.2. Kerangka Berfikir Konseptual

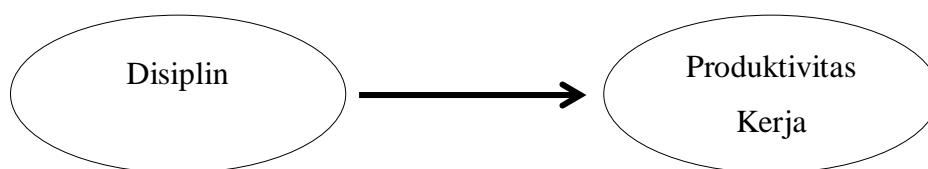
Kerangka berpikir konseptual merupakan elemen kunci dalam penelitian, di mana konsep teoritis diubah menjadi definisi operasional yang dapat menggambarkan hubungan antara variabel yang sedang diteliti. Dengan kata lain, kerangka berpikir membantu melihat gambaran tentang keterkaitan dan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Ini adalah model konseptual yang mengilustrasikan bagaimana teori terkait dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah penting (Purnamawati et al., 2020).

2.2.1 Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas.

Disiplin kerja adalah sesuatu alat yang digunakan para manajemen perusahaan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan & Silvy, 2019)

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi organisasi perlu memperhatikan disiplin kerja. Disiplin hendaknya semua perjanjian, peraturan yang telah ditetapkan, dan perintah atasan harus dihormati, dipatuhi, serta dilaksanakan sepenuhnya. Dengan demikian, maka disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi (Assagaf & Dotulong, 2015)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan (Firmansyah & Mistar, 2020), melalui proses analisis korelasi product moment dan regresi linear, ditemukan bahwa kedisiplinan kerja pegawai memiliki pengaruh signifikan dan korelasi yang kuat terhadap produktivitas kerja di Dinas Sosial Kabupaten Bima. Disiplin kerja berperan penting dalam menentukan sikap dan perilaku seseorang terkait dengan kemauan dan kesediaan mereka untuk bekerja dengan tekun dan mencapai tujuan yang ditetapkan. Tingkat disiplin pegawai menjadi faktor kunci dalam mencapai kinerja yang tinggi; orang yang berhasil atau berprestasi umumnya memiliki tingkat disiplin yang tinggi. Keteraturan dan ketertiban dalam menjaga diri merupakan ciri utama dari kedisiplinan, dan hal ini sering terkait dengan kesehatan dan kekuatan seseorang.

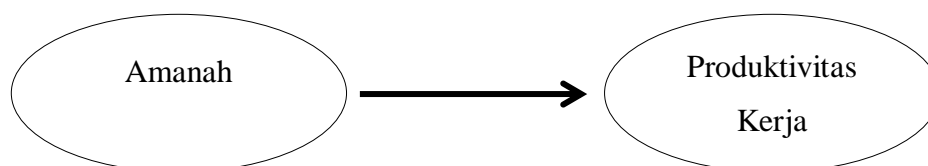


Gambar 2. 1 Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja

2.2.2 Pengaruh Amanah Terhadap Produktivitas.

Keberlangsungan perusahaan dalam jangka panjang dapat diprediksi dari nilai nilai principle yang dianut dan dijadikan share value. Ditemukan korelasi

positif dan signifikan antara amanah dalam bekerja dan produktivitas kerja. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepercayaan dalam bekerja, semakin tinggi pula produktivitas pegawai (Kasmawati et al., 2022). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh amanah terhadap produktivitas pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi. Core Values Amanah memainkan peran yang signifikan dan positif dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Semakin baik penerapan indikator-indikator Core Values Amanah, maka produktivitas pegawai cenderung meningkat



Gambar 2. 2 Pengaruh Amanah Terhadap Produktivitas Kerja

2.2.3 Pengaruh Disiplin Dan Amanah Terhadap Produktivitas.

Produktivitas kerja memiliki arti penting sebagai pandangan hidup dan sikap mental seluruh pegawai, dimana pegawai 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. Hal ini memberikan dorongan untuk berusaha dan meningkatkan produktivitas dalam melaksanakan pekerjaan yang diemban. Selain itu pentingnya produktivitas kerja ini adalah perencanaan pengembangan dan pelaksanaan cara-cara produktif dengan menggunakan sumber-sumber daya secara efisien namun tetap menjaga kualitas. Oleh karena itu, produktivitas para pegawai perlu mendapat perhatian

yang serius dari pimpinan perusahaan. Sehingga dapat berusaha memperbaiki dan meningkatkan produktivitas kerja pegawainya.

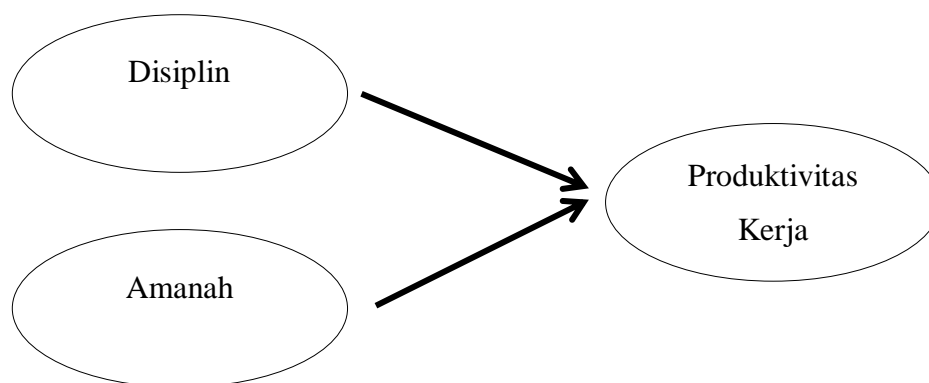
Tingkat produktivitas kerja yang bagus oleh pegawai akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produksi serta kegiatan operasional perusahaan baik disaat sekarang ini maupun dimasa yang akan datang. Demi mewujudkan produktivitas kerja yang baik diperusahaan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja pegawai diantaranya pelatihan kerja dan disiplin kerja dari pegawai itu sendiri (Siswadi, 2017).

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghargai, menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan (Jufrizen & Sitorus, 2021).

Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan sering dilanggar maka pegawai mempunyai disiplin yang buruk, sebaliknya, bila pegawai tunduk pada peraturan dan norma yang berlaku, maka menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara pegawai (Hindriari, 2018)

Islam agama yang syumul, tatanan dan peraturan kehidupan yang Islam miliki melingkupi segala aspek tanpa terkecuali, lengkap dan menyeluruh. Pembangunan menurut perspektif Islam yang dalam apapun aktivitasnya,

umatnya senantiasa diminta untuk bergerak dan berpatokan langkah dan tingkah laku yang merefleksikan kebenaran Al-Qur'an serta pula berlandaskan hadits dan sunnah untuk semakin memudahkan dan semakin memahami persoalan yang ada dengan tetap berada di koridornya (Hendra et al., 2024). Sehingga apabila nilai nilai amanah mampu di terapkan oleh para pegawai akan mampu menghasilkan produktivitas yang baik



Gambar 2. 3 Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Hipotesis merupakan kebenaran sementara yang masih harus diuji. Oleh karena itu hipotesis berfungsi sebagai cara untuk menguji kebenaran (Suryani & Hendrayani, 2015)

Berdasarkan teoritis masalah, maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

H_0 : Disiplin tidak memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas pegawai di Kantor Pusat PT. Bank SUMUT di Medan.

H_1 : Disiplin memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas pegawai di Kantor Pusat PT. Bank SUMUT di Medan.

2. Hipotesis 2

H_0 : Amanah tidak memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas pegawai di Kantor Pusat PT. Bank SUMUT di Medan.

H_1 : Amanah memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas pegawai di Kantor Pusat PT. Bank SUMUT di Medan.

3. Hipotesis 3

H_0 : Disiplin dan Amanah, bersama-sama, tidak memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas pegawai di Kantor Pusat PT. Bank SUMUT di Medan.

H_1 : Disiplin dan Amanah, bersama-sama, memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas pegawai di Kantor Pusat PT. Bank SUMUT di Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan suatu bentuk penelitian yang terorganisir, direncanakan, dan memiliki struktur yang jelas dari awal hingga pembuatan desain penelitian, termasuk tujuan penelitian, pemilihan sampel data, sumber data, serta metodologi penelitian. Keistimewaan dari penelitian kuantitatif terletak pada penekanannya pada perhitungan, angka, dan kuantitas (Dhewy, 2022).

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif untuk menganalisis dampak disiplin dan tingkat amanah terhadap produktivitas pegawai di PT. Bank Sumut Pusat di Sumatera Utara. Dengan menggunakan instrumen-instrumen seperti kuesioner yang dirancang secara khusus untuk mengumpulkan data secara terstruktur. Metode ini akan memungkinkan untuk mengidentifikasi dan mengukur secara sistematis pengaruh disiplin dan amanah terhadap produktivitas pegawai dalam konteks perusahaan tersebut..

3.2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah definisi tentang penjelasan yang diberikan untuk semua variabel dengan maksud memberikan makna atau mendefinisikannya. Dalam konteks penelitian ini, akan dibuat tiga jenis variabel, yaitu :

1. Variabel Independen (Variabel bebas)

Variabel independen yang juga dikenal sebagai variabel bebas adalah variable yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perubahan dalam variabel dependen (Ridha, 2017). Dalam penelitian ini yang menjadi variable independent yaitu disiplin (X1) dan amanah (X2).

2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel dependen atau dikenal sebagai variable terikat adalah jenis variabel yang mengalami pengaruh atau perubahan sebagai hasil dari keberadaan variabel bebas (Ridha, 2017). Dalam Penelitian ini yang menjadi variable dependen yaitu produktivitas pegawai (Y).

3.2.1. Indikator Disiplin

Disiplin adalah suatu sikap, perilaku, dan tindakan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi, dengan tujuan meningkatkan kesadaran dan kesiapan individu untuk menghindari kelalaian, penyimpangan, atau keteledoran dalam menjalankan tugasnya (Ferawati, 2017).

Tabel 3. 1 Indikator Disiplin

No	Indikator	Item
1	Absensi	1,2
2	Tingkat Kewaspadaan	3,4
3	Ketaatan Peraturan Kerja	3,6
4	Ketaatan Standar Kerja	7,8
5	Etika Kerja	9,10

Sumber : (Nurfadilah & Farihah, 2021)

3.2.2. Indikator Produktivitas

Produktivitas merupakan mentalitas yang senantiasa mencari peningkatan terhadap yang sudah ada, meyakini bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dibandingkan dengan hari sebelumnya, dan optimis bahwa esok akan lebih baik daripada hari ini (Wahyuningsih, 2019).

Tabel 3. 2 Indikator Produktivitas

No	Indikator	Item
1	Kemampuan	1,2
2	Semangat Kerja	3,4
3	Pengembangan Diri	5,6
4	Mutu	7,8
5	Efisiensi	9,10

Sumber : (Wahyuningsih, 2019)

3.2.3. Indikator Amanah

Amanah adalah satu aspek yang sangat pokok bagi manusia sebagai pengelola sosial dalam interaksinya dengan lingkungan sekitarnya. Amanah juga dapat diartikan sebagai ungkapan sikap profesional terhadap pemberian yang telah diberikan oleh Allah kepada setiap individu dalam berbagai profesi (Hermawan & Ahmad, 2020).

Tabel 3. 3 Indikator Amanah

No	Indikator	Item
1	Tanggung Jawab	1,2,3
2	Tepat Janji	4,5,6
3	Transparan	7,8,9,10

(Astuti & Herianingrum, 2020)

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1. Populasi

Penelitian ini mengkaji dampak disiplin dan amanah terhadap produktivitas pegawai di PT. Bank Sumut Pusat, Sumatera Utara,. Populasi penelitian mencakup 804 pegawai, dan fokusnya adalah memahami sejauh mana disiplin dan amanah berkontribusi terhadap produktivitas,

Tabel 3.5
Jumlah Populasi

No	Unit Kerja	Jumlah
1	Cabang Kordinator Medan	60
2	Divisi Credit Review	55
3	Divisi Dana Dan Jasa	40
4	Divisi Kepatuhan	16
5	Divisi Keuangan & Perencanaan	30
6	Divisi Kredit	16
7	Divisi Manajemen Resiko	13
8	Divisi Operasional	166
9	Divisi Pengawasan	79
10	Divisi Penyelamatan Kredit	132
11	Divisi Ritel	29
12	Divisi Sumber Daya Manusia	18
13	Divisi Teknologi Informasi	26
14	Divisi Tresuri	13
15	Divisi Umum	33
16	Sekretariat Perusahaan	39
17	UKK APU-PPT	7
18	Unit Usaha Syariah	32
	TOTAL	804

3.4.2. Sampel

Dalam penelitian ini, peneliti memilih untuk menerapkan rumus penentuan sampel guna menentukan ukuran sampel yang optimal, sehingga memastikan representativitas yang kuat dari populasi pegawai PT. Bank Sumut Pusat di Sumatera Utara. Teknik Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus solving untuk menghindari pemborosan sumber daya dengan ukuran sampel yang berlebihan atau risiko meremehkan populasi dengan ukuran sampel yang terlalu kecil.

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

Dimana : n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Maka pada penelitian ini jumlah sampel penelitian dapat dihitung atau ditentukan dengan rumus diatas :

$$n = \frac{804}{1 + (804 \times 10\%^2)} = \frac{804}{1 + (804 \times 0,01)} = 88,93$$

Sehingga dapat ditentukan jumlah sampel dalam penelitian adalah 89 orang

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 89 orang Peserta Pegawai PT. Bank Sumut Pusat Sumatera Utara

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, metode pengumpulan data dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Wawancara

Teknik pengumpulan data melalui wawancara digunakan sebagai metode untuk mendapatkan pemahaman mendalam mengenai faktor-faktor yang diuji dalam penelitian. Wawancara yang dilakukan dengan pegawai PT. Bank Sumut Pusat di Sumatera Utara, dengan fokus pada aspek disiplin, motivasi, dan amanah sebagai variabel penelitian. Pertanyaan wawancara digunakan untuk menggali persepsi, pengalaman, dan pandangan pegawai terkait pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap produktivitas.

2. Angket (Kuesioner)

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui distribusi angket atau kuesioner kepada pegawai PT. Bank Sumut Pusat. Angket disusun dengan memuat pertanyaan yang terkait dengan disiplin, motivasi, amanah, dan produktivitas, sesuai dengan variabel penelitian. Responden diminta untuk memberikan penilaian atau tanggapan mereka terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam angket. Skala penilaian dapat disesuaikan dengan kebutuhan penelitian, misalnya menggunakan skala Likert. Dengan menerapkan teknik angket, penelitian ini bertujuan untuk mengumpulkan data kuantitatif yang dapat dianalisis statistik, sehingga memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi secara sistematis pengaruh disiplin, motivasi, dan amanah terhadap produktivitas pegawai di lingkungan perbankan tersebut.

Tabel 3. 6 Skala Likert

No	Notasi	Keterangan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Skala pengukuran tersebut menggunakan skala likert, untuk mengukur orang tentang fenomena sosial.

Untuk menguji apakah instrument yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas:

1. Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar hasil pengukuranpun kemungkinan akan benar (Sugiyono 2019). Berikut rumus yang digunakan untuk uji validitas :

$$r = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \cdot \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Sumber : (Sugiyono 2019)

Dimana :

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variable x

$(\sum y^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variable y

$\sum xy$ = Jumlah hasil kali variable x dan y

Kinerja penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitasnya yang ditetapkan sebesar 0.05 (sig 2- tailed $< \alpha$ 0,05)
2. Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed $> \alpha$ 0,05).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan bila terdapat kesamaan data waktu yang berbeda. Instrument yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2019). Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori reliable menurut (Sugiyono 2019). kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut

1. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* $> 0,6$, maka instrument dinyatakan reliable (terpercaya).
2. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* $< 0,6$, maka instrument dinyatakan tidak reliable (tidak terpercaya).

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini

terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas dan heterokedastisitas.

1. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi et al., 2015). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusan adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal regresi memenuhi asumsi normalitas(Juliandi et al., 2015).

2. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antara variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$ (Juliandi et al., 2015).

3. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan

melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variable independen dengan nilai residualnya(Juliandi et al., 2015). Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

1. Jika pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.6.2 Regresi Linier Berganda

Menurut (Juliandi et al., 2015) analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber : (Juliandi et al., 2015)

Dimana :

Y : Produktivitas

a : Nilai Konstanta Y bila $X_1, X_2, X_3 = 0$

X_1 : Disiplin

X_2 : Amanah

Metode regresi merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linier yang tidak bias yang terbaik (best linier unbiased estimate). Kondisi ini akan terjadi jika dipenuhi beberapa asumsi yang disebut dengan uji asumsi klasik (Juliandi et al., 2015).

3.6.3 Pengujian Hipotesis

Pada prinsipnya pengujian hipotesis ini merupakan untuk membuat keputusan sementara untuk melakukan penyanggahan dan pembenaran dari masalah yang akan ditelaah. Sebagai bahan untuk menetapkan kesimpulan tersebut kemudian ditetapkan hipotesis nol dan hipotesis alternatifnya (Juliandi et al., 2015). Adapun pengujian terhadap hipotesis yang dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a. Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel disiplin dan variabel amanah kerja terhadap variabel Produktifitas Kerja digunakan uji t dengan rumus:

Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni Sig-2 tailed < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima.

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

Sumber : (Juliandi et al., 2015)

Dimana :

t : nilai t hitung

r : koefisien korelasi

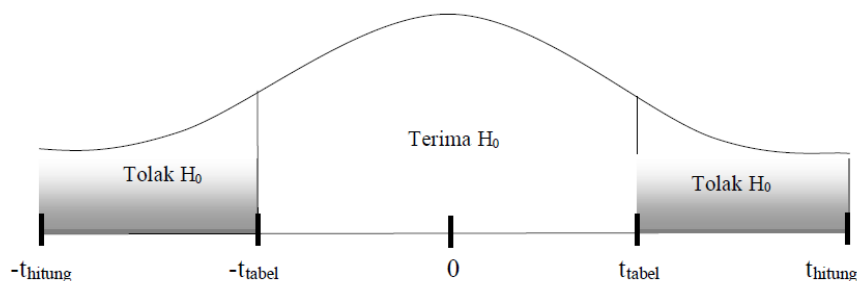
n : jumlah sampel

1. Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni Sig-2 tailed < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima.

2. Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni Sig-2 tailed > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak.

Hipotesis

1. $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
2. $H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).



Gambar 3.1 : Kriteria Pengujian Hipotesis t

b. Uji F (Uji Simultan)

Untuk mengetahui signifikan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara serempak digunakan uji F dengan rumus :

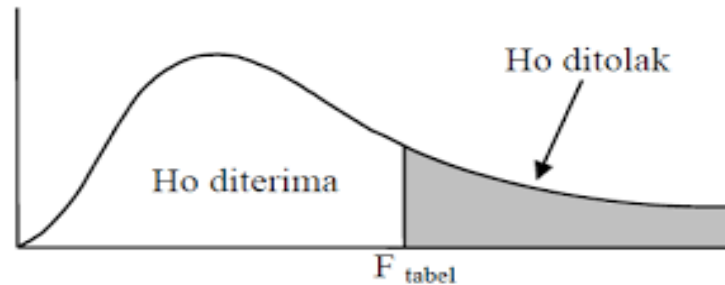
$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2) - (n - k - 1)}$$

Dimana: R^2 = Koefisien Korelasi Ganda
 n = Jumlah Variabel
 F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

Ketentuan:

1. Bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan $-f_{hitung} < -f_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y.

2. Bila $f_{hitung} \leq f_{tabel}$ dan $-f_{hitung} \geq -f_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y .



Gambar 3.2 :Kriteria Pengujian Hipotesis F

3.6.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memebrikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable dependen. Data dalam penelitian ini aka diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS 24.0). hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian(Juliandi et al., 2015).

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Juliandi et al., 2015)

Dimana:

- D : Koefisien determinasi
 R : Nilai Korelasi Berganda
 100 % : Persentase Kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengola data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Produktivitas (Y) 10 pernyataan untuk Disiplin (X1), dan 10 pernyataan untuk Amanah (X2). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 89 orang responden pada Pegawai PT. Bank Sumut Pusat Sumatera Utara sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1. Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1.
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki Laki	33	37,08 %
2	Perempuan	56	62,92 %
TOTAL		89	100 %

Sumber : Data Diolah 2024

Dari tabel 4.1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 33 (37,08%) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 56 (62,92%) orang. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah perempuan pada Pada Pegawai PT. Bank Sumut Pusat Sumatera Utara.

4.1.2.2. Identitas Berdasarkan Umur

Tabel 4.2
Tingkatan Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	D3	11	12,36 %
2	S1	75	84,27 %
2	S2	3	3,37 %
TOTAL		89	100 %

Sumber : Data Diolah 2024

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari pegawai yang berlatar belakang pendidikan D3 sebanyak 11 orang (12,36%) dan pendidikan S1 sebanyak 75 orang (84,27%), dan pendidikan S2 sebanyak 3 orang (3,37%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai yang berlatar belakang pendidikan S1 pada Pegawai PT. Bank Sumut Pusat Sumatera Utara.

4.1.2.4. Identitas Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.3
Lama Bekerja

No	Lama Menggunakan	Jumlah	Persentase
1	< 10 Tahun	22	24,72 %
2	10 - 20 Tahun	52	58,43 %
3	> 20 Tahun	15	16,85 %
TOTAL		89	100 %

Sumber : Data Diolah 2024

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari pegawai yang bekerja < 10 Tahun sebanyak 22 orang (24,72 %), pegawai yang bekerja 10-20

Tahun sebanyak 52 orang (58,43%), dan lama pegawai yang bekerja lebih 20 tahun yaitu sebanyak 15 orang (16,85%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai yang bekerja selama 10-20 tahun pada Pegawai PT. Bank Sumut Pusat Sumatera Utara.

4.1.3.Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu Produktivitas (Y), Disiplin (X1) dan Amanah (X2). Deskripsi dari pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden.

4.1.3.1 Variabel Produktivitas (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada Pegawai PT. Bank Sumut Pusat Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Produktivitas sebagai berikut :

Tabel 4.4

Skor Angket Untuk Variabel Produktivitas

No	Jawaban Produktivitas (Y)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Pert	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	46	51,69	20	22,47	18	20,22	3	3,37	2	2,25	89	100
2	39	43,82	32	35,96	13	14,61	3	3,37	2	2,25	89	100
3	40	44,94	30	33,71	14	15,73	3	3,37	2	2,25	89	100
4	44	49,44	23	25,84	15	16,85	5	5,62	2	2,25	89	100
5	36	40,45	32	35,96	17	19,10	2	2,25	2	2,25	89	100
6	41	46,07	22	24,72	21	23,60	3	3,37	2	2,25	89	100
7	38	42,70	31	34,83	14	15,73	4	4,49	2	2,25	89	100
8	37	41,57	31	34,83	14	15,73	5	5,62	2	2,25	89	100
9	36	40,45	34	38,2	12	13,48	5	5,62	2	2,25	89	100
10	39	43,82	24	26,97	19	21,35	5	5,62	2	2,25	89	100

Sumber : Data Diolah 2024

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Produktivitas adalah:

1. Jawaban responden Kualitas hasil kerja sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang (51,69%).
2. Jawaban responden Pekerjaan yang dilakukan sangat teliti, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang (43,82%).
3. Jawaban responden Selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cekatan dalam bidang pekerjaan yang di berikan kepada saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang (44,94%).
4. Jawaban responden Selalu berusaha meningkatkan hasil kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 44 orang (49,44%).
5. Jawaban responden Selalu berusaha meningkatkan untuk hasil kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang (40,45%).
6. Jawaban responden Berusaha melaksanakan pekerjaan dengan segera walaupun tidak dituntut diselesaikan secepatnya, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang (46,07%).
7. Jawaban responden Tepat waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang (42,70%).
8. Jawaban responden Selalu hadir tepat waktu sesuai ketentuan jam masuk kerja perusahaan, menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang (41,57%).
9. Jawaban responden Selalu berusaha untuk mencapai target yang ditentukan perusahaan, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang (40,45%).

10. Jawaban responden Selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja dalam perusahaan, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang (43,82%).

4.1.3.2 Variabel Disiplin (X1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada Pegawai PT. Bank Sumut Pusat Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Disiplin sebagai berikut :

Tabel 4.4

Skor Angket Untuk Variabel Disiplin (X1)

No	Jawaban Disiplin (X1)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Pert	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	39	43,82	32	35,96	13	14,61	3	3,37	2	2,25	89	100
2	39	43,82	25	28,09	16	17,98	7	7,87	2	2,25	89	100
3	34	38,20	22	24,72	18	20,22	12	13,48	3	3,37	89	100
4	44	49,44	21	23,6	18	20,22	3	3,37	3	3,37	89	100
5	34	38,20	33	37,08	16	17,98	2	2,25	4	4,49	89	100
6	40	44,94	23	25,84	15	16,85	6	6,74	5	5,62	89	100
7	32	35,96	31	34,83	16	17,98	7	7,87	3	3,37	89	100
8	40	44,94	28	31,46	15	16,85	3	3,37	3	3,37	89	100
9	54	60,67	21	23,6	10	11,24	2	2,25	2	2,25	89	100
10	33	37,08	41	46,07	10	11,24	3	3,37	2	2,25	89	100

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Disiplin adalah:

1. Jawaban responden Hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang (43,82%).
2. Jawaban responden Selalu pulang bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang (43,82%).

3. Jawaban responden Selalu meminta izin kepada atasan ketika tidak dapat datang ke Kantor, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang (38,20%).
4. Jawaban responden Selalu bekerja sesuai dengan rencana kerja dan target yang telah ditetapkan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 44 orang (49,44%).
5. Jawaban responden Selalu mengikuti aturan yang berlaku yang telah ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang (38,20%).
6. Jawaban responden Mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang (44,94%).
7. Jawaban responden Selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (35,96%).
8. Jawaban responden Selalu menggunakan tanda pengenal pada saat bekerja sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang (44,94%).
9. Jawaban responden Mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 54 orang (60,67%).
10. Jawaban responden Selalu kembali bekerja ketika jam istirahat sudah selesai, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang (46,07%).

4.1.3.3 Variabel Amanah (X2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada Pegawai PT. Bank Sumut Pusat Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Amanah sebagai berikut :

Tabel 4.5

Skor Angket Untuk Variabel Amanah (X2)

No	Jawaban Amanah (X2)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	39	43,82	29	32,58	17	19,10	1	1,12	3	3,37	89	100
2	41	46,07	25	28,09	17	19,10	2	2,25	4	4,49	89	100
3	37	41,57	27	30,34	20	22,47	3	3,37	2	2,25	89	100
4	36	40,45	26	29,21	23	25,84	2	2,25	2	2,25	89	100
5	34	38,20	30	33,71	20	22,47	3	3,37	2	2,25	89	100
6	29	32,58	27	30,34	22	24,72	8	8,99	3	3,37	89	100
7	32	35,96	26	29,21	24	26,97	5	5,62	2	2,25	89	100
8	31	34,83	31	34,83	23	25,84	2	2,25	2	2,25	89	100
9	28	31,46	28	31,46	25	28,09	6	6,74	2	2,25	89	100
10	36	40,45	28	31,46	18	20,22	4	4,49	3	3,37	89	100

Sumber : Data Diolah 2024

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Amanah adalah:

1. Jawaban responden Mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang (43,82%).
2. Jawaban responden Mengutamakan ketelitian dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang (46,07%).
3. Jawaban responden Dalam mengambil keputusan selalu memerlukan data, agar tepat dalam pengambilan keputusan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang (41,57%)

4. Jawaban responden Selalu menyelesaikan pekerjaan dari waktu yang telah ditentukan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang (40,45%).
5. Jawaban responden Selalu menepati janji saya atas pekerjaan yang saya bawa pulang kerumah, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 34 orang (38,20%)
6. Jawaban responden Memiliki atasan yang memberikan contoh yang baik atas pekerjaan yang tepat waktu, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (32,58%)
7. Jawaban responden Mendapatkan Informasi secara tepat waktu, memadai, jelas, akurat dan dapat dibandingkan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (35,96%).
8. Jawaban responden Senang atas, sikap keterbukaan perusahaan dalam melakukan promosi jabatan atas semua pegawai, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 31 orang (34,83%)
9. Jawaban responden Selalu merasakan keterbukaan yang jelas setiap informasi yang diberikan oleh atasan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 28 orang (31,46%)
10. Jawaban responden Mampu mempertanggungjawabkan pekerjaan secara efektif dan efisien, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang (40,45%)

Untuk menguji apakah instrument yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas:

1. Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar hasil pengukuranpun kemungkinan akan benar (Juliandi et al., 2018).

Tabel 4.6 Uji Validitas

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan	
Produktivitas	Y1	0,897	0.208	Valid
	Y2	0,909	0.208	Valid
	Y3	0,934	0.208	Valid
	Y4	0,919	0.208	Valid
	Y5	0,846	0.208	Valid
	Y6	0,922	0.208	Valid
	Y7	0,814	0.208	Valid
	Y8	0,902	0.208	Valid
	Y9	0,902	0.208	Valid
	Y10	0,817	0.208	Valid
Disiplin	X1.1	0,840	0.208	Valid
	X1.2	0,780	0.208	Valid
	X1.3	0,816	0.208	Valid
	X1.4	0,863	0.208	Valid
	X1.5	0,828	0.208	Valid
	X1.6	0,762	0.208	Valid
	X1.7	0,808	0.208	Valid
	X1.8	0,854	0.208	Valid
	X1.9	0,785	0.208	Valid
	X1.10	0,820	0.208	Valid
Amanah	X2.1	0,791	0.208	Valid
	X2.2	0,768	0.208	Valid
	X2.3	0,853	0.208	Valid
	X2.4	0,879	0.208	Valid
	X2.5	0,919	0.208	Valid
	X2.6	0,773	0.208	Valid
	X2.7	0,839	0.208	Valid
	X2.8	0,838	0.208	Valid
	X2.9	0,759	0.208	Valid
	X2.10	0,766	0.208	Valid

1. Nilai validitas untuk variabel Produktivitas lebih besar dari nilai r tabel yakni 0.208 maka semua indikator pada variabel Produktivitas dinyatakan valid.
2. Nilai validitas Disiplin lebih besar dari nilai r tabel 0.208 maka semua indikator pada variabel Disiplin dinyatakan valid.
3. Nilai validitas Amanah lebih besar dari nilai r tabel 0.208 maka semua indikator pada variabel Amanah dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan bila terdapat kesamaan data waktu yang berbeda. Instrument yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2019). Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori reliable menurut (Juliandi et al., 2018).

Tabel 4.7 Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Nilai Alpha	Status
1	Produktivitas	0.970	Realibilitas Baik
2	Disiplin	0.943	Realibilitas Baik
3	Amanah	0.944	Realibilitas Baik

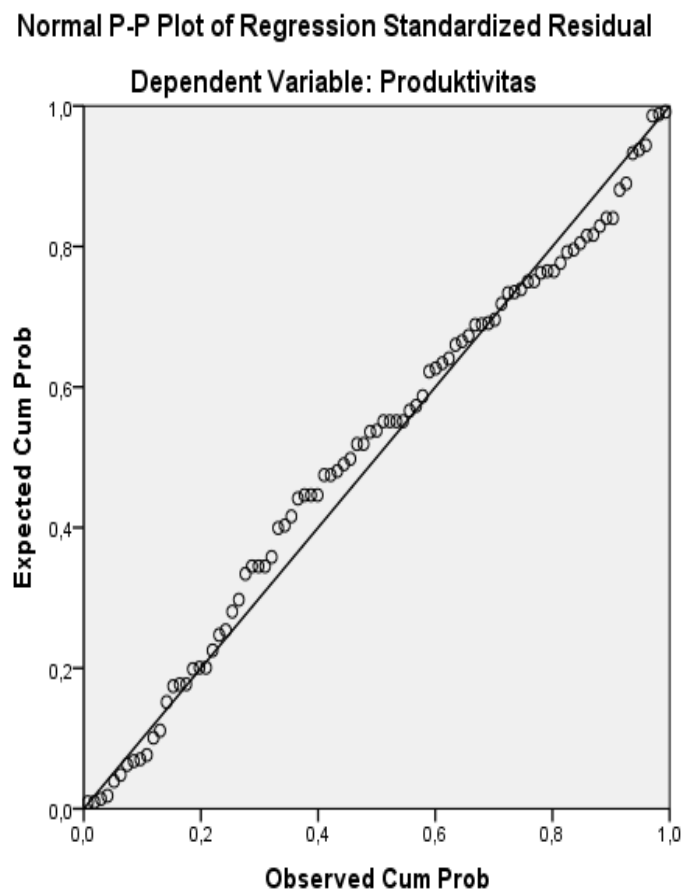
1. Produktivitas memiliki nilai reliabilitas sebesar $0.970 > 0,600$ maka variabel Produktivitas adalah reliabel
2. Disiplin memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,943 > 0,600$ maka variabel Disiplin adalah reliabel
3. Amanah memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,944 > 0,600$ maka variabel Amanah adalah reliabel.

4.1.4 Uji Asumsi

4.1.4.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. (Juliandi et al., 2018). Data yang berdistribusi normal tersebut dapat dilihat melalui grafik p-plot. Menurut Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Kriteria pengujiannya adalah :

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas



Gambar. 4.1 Uji Normalitas P Plot

Berdasarkan dari grafik diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal. Uji normalitas ini yang dilakukan dengan menggunakan p-plot diatas, dapat dinyatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan sudah memenuhi asumsi normalitas

4.1.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas ini digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variable independent. Cara yang digunakan untuk menilai adalah melihat factor inflasi varian (VIF/ variance inflasi factor), yang tidak melebihi 4 atau 5 (Juliandi et al., 2018).

Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai Faktor Inflasi Varian (VIF) dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Bila $VIF > 10$, maka terdapat multikolinieritas.
2. Bila $VIF < 10$, berarti tidak dapat multikolinieritas.
3. Bila $Tolerance > 0,1$, maka tidak terjadi multikolinieritas.
4. Bila $Tolerance < 0,1$, maka terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.8

Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin	,649	1,540
	Amanah	,649	1,540

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Data di olah SPSS 24

Berdasarkan dari tabel diatas, hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF dan nilai Tolerance untuk masing-masing variable adalah sebagai berikut :

1. Nilai tolerance Disiplin sebesar $0,649 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,540 < 10$, maka variable Disiplin dinyatakan bebas dari multikolinieritas.
2. Nilai tolerance Amanah sebesar $0,649 > 0,10$ dan nilai VIF $1,540 < 10$, maka variabel Amanah dinyatakan bebas dari multikolinieritas.

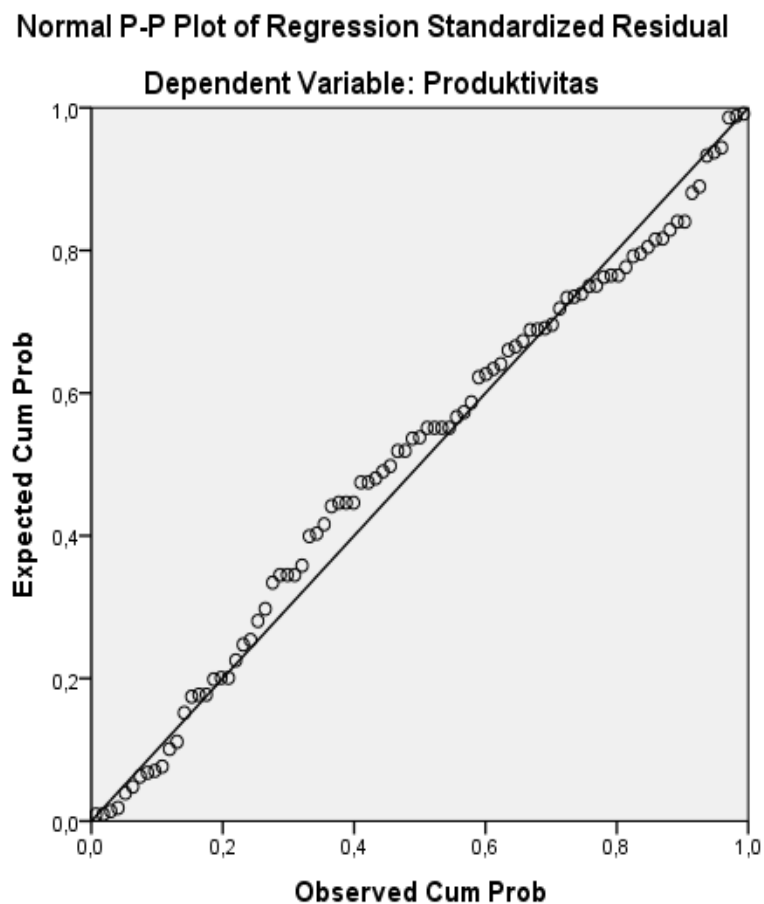
4.1.4.3. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedasitas ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedasitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedasitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedasitas.

Deteksi heterokedasitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan menggunakan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SPRESID (nilai residualnya) (Juliandi et al., 2018).

Dasar kriteria dalam uji heterokedasitas ini adalah sebagai berikut :

1. Jika ada pola tertentu, titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedasitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas.



Gambar. 4.2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk memprediksi nilai suatu variable terikat akibat pengaruh dari variable bebas (Juliandi et al., 2018). Berikut ini adalah hasil pengolahan data regresi linier berganda :

Tabel 4.9 Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	7,288	3,564	
	Disiplin	,559	,095	,539
	Amanah	,280	,098	,263

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Data di olah SPSS 24

Dari tabel diatas diketahui nilai regresi linear bergandanya sebagai berikut

1. Konstanta = 7.288
2. Disiplin = 0,559
3. Amanah = 0,280

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 7.288 + 0,559 X_1 + 0,280 X_2$$

Dimana keterangannya adalah :

1. Konstanta sebesar 7.288 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan yaitu Disiplin, dan Amanah maka nilai Produktivitas akan meningkat sebesar 15,952.
2. Disiplin sebesar 0,559 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila Disiplin mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan Produktivitas sebesar 0,559 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
3. Amanah sebesar 0,280 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila Amanah mengalami peningkatan maka akan diikuti oleh

peningkatan Produktivitas sebesar 0,280 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

4.1.6. Pengujian Hipotesis

4.1.6.1. Uji Signifikan Parsial (Uji -t)

Uji t yang digunakan dalam analisis ini digunakan untuk menilai kapasitas masing-masing variable independen. (Sugiyono, 2019) Penjelasan lain dari uji t adalah untuk menguji apakah variabel independen (X) memiliki hubungan yang signifikan atau tidak signifikan, baik sebagian maupun independen, terhadap variable dependen (Y) dengan tingkat signifikansi dalam penelitian ini menggunakan alpha 5% atau 0,05.

Adapun metode dalam penentuan t_{table} menggunakan ketentuan tingkat signifikan 5% dengan

$$df=n-k ,$$

$$df= 89-3 = 86$$

$$t_{table} = 1,98793$$

Dasar pengambilan keputusan uji t (parsial) adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} .
 - a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, hipotesis diterima maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat (maka tolak H_0).
 - b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, hipotesis ditolak maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (maka terima H_0).
2. Berdasarkan nilai signifikan
 - a. Jika nilai sig. $< 0,05$ maka variabel bebas signifikan terhadap variabel terikat (maka tolak H_0).

- b. Jika nilai sig. > 0,05 maka variabel bebas tidak signifikan terhadap variabel terikat (maka terima H_0).

Adapun data hasil pengujian yang diperoleh dari SPSS 24 dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.10 Uji Secara Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	2,045	,004
	Disiplin	5,868	,000
	Amanah	2,866	,005
a. Dependent Variable: Produktivitas			

Sumber : Data di olah SPSS 24.

1. Pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Disiplin berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Produktivitas dimana $t_{hitung} = 5,868$ dan $t_{tabel} = 1,98793$. Didalam hal ini $t_{hitung} 5,868 > t_{tabel} 1,98793$ Ini berarti H_a ditolak berarti Disiplin berpengaruh terhadap Produktivitas .

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak, ini berarti antara Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas pada Bank Sumut Pusat Sumatera Utara.

2. Pengaruh Amanah Terhadap Produktivitas

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Amanah berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap

Produktivitas dimana $t_{hitung} = 2,866$ dan $t_{tabel} = 1,98793$. Didalam hal ini $t_{hitung} 2,866 > t_{tabel} 1,98793$ Ini berarti H_a ditolak berarti antara Amanah berpengaruh terhadap Produktivitas .

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,005 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,005 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak, ini berarti antara Amanah berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas pada Bank Sumut Pusat Sumatera Utara.

4.1.6.2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu insentif dan motivasi untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. (Sugiyono, 2019).

Dasar pengambilan keputusan uji F (Simultan) adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan nilai f hitung dan f tabel
 - a. Jika nilai f hitung $>$ f tabel, hipotesis diterima maka variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (maka tolak H_0).
 - b. Jika nilai f hitung $<$ f tabel hipotesis ditolak maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (maka terima H_0).
2. Berdasarkan nilai signifikan
 - a. Jika nilai sig. $<$ 0,05 maka variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

- b. Jika nilai sig. > 0,05 maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

Tabel 4.11 Uji Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3614,300	2	1807,150	48,183	,000 ^b
	Residual	3225,498	86	37,506		
	Total	6839,798	88			
a. Dependent Variable: Produktivitas						
b. Predictors: (Constant), Amanah, Disiplin						

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 48,183, kemudian nilai sig nya adalah 0,000. Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan $df=n-k$ dan $k-1$

Bedasarkan tabel diatas diperoleh F_{hitung} untuk variabel sebesar 48,183 untuk kesalahan 5%.

$$F_{tabel} = n-k = 89-3 = 86 \text{ dan } k-1 = 3-1=2$$

$$F_{tabel} = 3.10$$

Didalam hal ini $F_{hitung} 48,183 > F_{tabel} 3.10$ dengan nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < 0,05$,. Ini berarti H_a dan H_o di tolak

Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Disiplin, dan Amanah berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas pada Bank Sumut Pusat Sumatera Utara.

4.1.7. Koefisien Determinansi (R-Square)

Nilai R-Square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai suatu variable terikat dipengaruhi oleh variasi nilai suatu

variable bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai kolerasi sebesar -1 atau 1 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sempurna antara kedua variable, sedangkan nilai koefisien korelasi 0 menunjukkan hubungan antara kedua variable sama sekali tidak sempurna (Sugiyono, 2019).

Berikut adalah hasil pengujian statistiknya :

Tabel 4.12

Uji Koefisien Determinasi (R)

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,727 ^a	,528	,517	6,12420	2,314
a. Predictors: (Constant), Amanah, Disiplin					
b. Dependent Variable: Produktivitas					

Sumber : Data di olah SPSS 24

Semakin tinggi nilai R-square maka akan semakin baik bagi model regresi, karena berarti kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variabel terikatnya juga semakin besar. nilai R-square 0,528 menunjukkan 52,8 % variabel Produktivitas dipengaruhi Disiplin, dan Amanah sisanya 47,2% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3 Pembahasan

4.3.1. Pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas

Hasil Uji hipotesis diperoleh dimana $t_{hitung} 5,868 > t_{tabel} 1,98793$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak, ini berarti antara disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pada bank sumut pusat Sumatera Utara. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin sangat penting dalam meningkatkan produktivitas di Bank Sumut. Pegawai yang disiplin mampu bekerja lebih efisien, menjaga

kualitas pekerjaan, dan memaksimalkan waktu serta sumber daya yang ada untuk mencapai hasil yang optimal.

Dan dari hasil kuisioner yang disebar indikator yang paling dominan dalam penelitian ini adalah tingkat kewaspadaan, berarti kewaspadaan dalam disiplin adalah fondasi yang kuat bagi pegawai Bank Sumut dalam menjaga produktivitas, kepercayaan nasabah, serta keamanan dan stabilitas operasional bank. Pegawai yang selalu waspada dan disiplin dapat meningkatkan efisiensi serta mencegah risiko operasional yang merugikan.

Disiplin kerja adalah sesuatu alat yang digunakan para manajemen perusahaan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan & Silvy, 2019)

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi organisasi perlu memperhatikan disiplin kerja. Disiplin hendaknya semua perjanjian, peraturan yang telah ditetapkan, dan perintah atasan harus dihormati, dipatuhi, serta dilaksanakan sepenuhnya (Siswadi & Arif, 2021). Dengan demikian, maka disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi (Arif et al., 2020)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan (Firmansyah & Mistar, 2020), melalui proses analisis korelasi product moment dan regresi linear, ditemukan bahwa kedisiplinan kerja pegawai memiliki pengaruh signifikan dan korelasi yang kuat terhadap produktivitas kerja di Dinas Sosial Kabupaten Bima

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin adalah fondasi yang sangat penting dalam mencapai produktivitas yang tinggi. Tanpa disiplin, sulit untuk mempertahankan fokus, konsistensi, dan pengaturan waktu yang efektif.

Ada beberapa cara di mana disiplin berkontribusi pada produktivitas termasuk, Pengaturan Waktu: Disiplin membantu untuk mengatur jadwal dan mengikuti rutinitas yang produktif. Dengan mengalokasikan waktu secara efisien untuk berbagai tugas dan menghormati jadwal yang telah buat, dapat meningkatkan produktivitas secara signifikan.

Fokus: Disiplin membantu untuk tetap fokus pada tugas yang sedang dikerjakan, tanpa terpengaruh oleh gangguan atau distraksi. Dengan mengembangkan kebiasaan untuk menyelesaikan satu tugas sebelum beralih ke yang lain, dapat meningkatkan efisiensi dan hasil kerja . Konsistensi: Disiplin memungkinkan untuk menjaga konsistensi dalam usaha . Dengan melakukan tugas-tugas yang diperlukan secara teratur dan tanpa menunda-nunda, dapat membangun momentum yang kuat dan mencapai hasil yang lebih baik dalam jangka panjang.

Pengendalian Diri: Disiplin membantu untuk mengendalikan keinginan untuk menunda-nunda atau menghindari tugas-tugas yang sulit atau tidak menyenangkan. Dengan mengembangkan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang perlu dilakukan bahkan ketika tidak merasa termotivasi, dapat memastikan bahwa proyek-proyek tetap berjalan dengan lancar. Peningkatan Kualitas: Dengan menerapkan disiplin dalam pendekatan terhadap pekerjaan, dapat memastikan bahwa memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang dikerjakan.

Dengan fokus pada kualitas dan konsistensi dalam usaha , dapat meningkatkan hasil akhir dan mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Jadi, menjaga disiplin dalam kehidupan sehari-hari adalah kunci untuk meningkatkan produktivitas secara signifikan. Secara keseluruhan, disiplin memainkan peran kunci dalam meningkatkan produktivitas kerja dengan mengoptimalkan penggunaan waktu, meningkatkan kualitas kerja, mengatur prioritas dengan baik, menjaga konsistensi performa, mengembangkan keterampilan, dan memfasilitasi kerjasama tim yang efektif.

Disiplin pegawai bank memiliki dampak besar pada produktivitas kerja bank secara keseluruhan. Bank adalah lembaga keuangan yang mengandalkan keakuratan, ketepatan waktu, dan pelayanan yang efisien untuk mempertahankan kepercayaan nasabah dan operasional yang lancar. Secara keseluruhan, disiplin pegawai bank sangat penting untuk menjaga operasional bank berjalan dengan lancar, memastikan kepatuhan terhadap regulasi, meningkatkan kepuasan nasabah, dan mencapai target produktivitas. Disiplin yang baik di antara pegawai bank mendukung efisiensi, keandalan, dan kualitas layanan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja dan reputasi bank secara keseluruhan

4.2.2. Pengaruh Amanah Terhadap Produktivitas

Hasil uji hipotesis diperoleh dimana $t_{hitung} 2,866 > t_{tabel} 1,98793$ dan nilai sig $0,005 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak, ini berarti antara Amanah berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas pada Bank Sumut Pusat Sumatera Utara. Hasil ini menunjukkan bahwa amanah merupakan kunci penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif di Bank Sumut Pusat. Dengan menjalankan amanah, pegawai mampu meningkatkan efisiensi, kualitas kerja, dan menjaga

kepercayaan nasabah serta manajemen bank, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap produktivitas institusi secara keseluruhan.

Dan dari hasil kuisisioner yang disebar indikator yang paling dominan dalam penelitian ini adalah tepat janji, tepat janji dalam amanah adalah kunci bagi pegawai Bank Sumut untuk membangun kepercayaan, menjaga reputasi, dan meningkatkan produktivitas. Ketepatan dalam memenuhi janji juga memastikan bahwa bank tetap dipercaya oleh nasabah dan memiliki citra positif di mata publik.

Keberlangsungan perusahaan dalam jangka panjang dapat diprediksi dari nilai nilai principle yang dianut dan dijadikan share value. Ditemukan korelasi positif dan signifikan antara amanah dalam bekerja dan produktivitas kerja. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepercayaan dalam bekerja, semakin tinggi pula produktivitas pegawai (Kasmawati et al., 2022). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kasmawati et al., 2022) dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh amanah terhadap produktivitas pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL)

Hasil ini menunjukkan bahwa Amanah, atau kepercayaan dan tanggung jawab yang diberikan kepada seseorang, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas di tempat kerja. Amanah, yang dalam konteks pekerjaan berarti kepercayaan dan tanggung jawab yang diberikan kepada seseorang untuk menjalankan tugas atau peran tertentu, memiliki pengaruh besar terhadap produktivitas.

Berikut adalah beberapa cara di mana amanah memengaruhi produktivitas kerja: Meningkatkan Kepercayaan: Amanah menciptakan lingkungan kepercayaan

antara manajemen dan karyawan. Ketika karyawan merasa dipercaya oleh atasan mereka, mereka lebih cenderung merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih keras dan lebih efisien. Peningkatan Komitmen: Karyawan yang diberikan amanah akan merasa lebih bertanggung jawab terhadap tugas mereka. Rasa tanggung jawab ini meningkatkan komitmen mereka terhadap pekerjaan dan dorongan untuk mencapai hasil terbaik, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas.

Etika Kerja yang Kuat: Amanah mendorong karyawan untuk bekerja dengan integritas dan etika kerja yang tinggi. Mereka akan lebih berhati-hati dalam menjalankan tugas mereka, memastikan bahwa pekerjaan dilakukan dengan benar dan tepat waktu, yang mengurangi kesalahan dan meningkatkan efisiensi. Pengambilan Keputusan yang Lebih Cepat: Ketika karyawan dipercaya untuk membuat keputusan sendiri dalam lingkup tanggung jawab mereka, proses pengambilan keputusan menjadi lebih cepat. Ini mengurangi birokrasi dan mempercepat alur kerja, sehingga meningkatkan produktivitas.

Peningkatan Kualitas Kerja: Amanah mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Mereka akan lebih berusaha untuk memastikan bahwa tugas diselesaikan dengan baik dan memenuhi standar kualitas yang tinggi, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan hasil kerja. Motivasi dan Kepuasan Kerja: Rasa dipercaya dan diberi tanggung jawab meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif dan bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Inovasi dan Kreativitas: Dengan diberi kepercayaan, karyawan merasa bebas untuk mengekspresikan ide-ide mereka dan mengambil inisiatif. Ini dapat mendorong inovasi dan kreativitas dalam penyelesaian masalah dan pengembangan proses, yang dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Kerjasama Tim yang Lebih Baik: Amanah juga berdampak pada kerjasama tim. Ketika anggota tim saling mempercayai dan merasa bertanggung jawab terhadap kontribusi masing-masing, koordinasi dan kolaborasi meningkat, yang berdampak positif pada produktivitas tim secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, amanah dalam lingkungan kerja menciptakan suasana di mana karyawan merasa dihargai, termotivasi, dan bertanggung jawab. Hal ini tidak hanya meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja tetapi juga mendorong inovasi dan kerjasama yang lebih baik, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan produktivitas.

Amanah pegawai bank memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas kerja bank. Bank adalah lembaga keuangan yang sangat bergantung pada kepercayaan, akurasi, dan efisiensi dalam operasinya. Dengan demikian, amanah pegawai bank memiliki dampak yang luas dan mendalam pada produktivitas kerja bank, mempengaruhi berbagai aspek operasional yang krusial bagi keberhasilan dan keberlanjutan bank dalam jangka panjang.

4.2.3. Pengaruh Disiplin dan Amanah Terhadap Produktivitas

Hasil Uji Hipotesis secara simultan diperoleh $F_{hitung} 48,183 > F_{tabel} 3.10$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Disiplin dan Amanah berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas pada Bank Sumut Pusat Sumatera Utara. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin dan amanah merupakan

dua faktor kunci yang saling mendukung dalam meningkatkan produktivitas di Bank Sumut Pusat. Pegawai yang disiplin dalam waktu dan aturan, serta amanah dalam menjalankan tugas mereka, menciptakan lingkungan kerja yang efisien, terpercaya, dan produktif.

Tingkat produktivitas kerja yang bagus oleh pegawai akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produksi serta kegiatan operasional perusahaan baik disaat sekarang ini maupun dimasa yang akan datang. Demi mewujudkan produktivitas kerja yang baik diperusahaan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja pegawai diantaranya pelatihan kerja dan disiplin kerja dari pegawai itu sendiri (Siswadi, 2017).

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghargai, menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan (Jufrizen & Sitorus, 2021)

Hasil ini menunjukkan bahwa Kombinasi disiplin dan amanah memiliki dampak yang kuat terhadap produktivitas di tempat kerja. Ketika disiplin dan amanah diterapkan secara efektif dalam konteks pegawai bank, keduanya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja bank

Berikut adalah beberapa cara di mana keduanya saling berinteraksi dan mempengaruhi produktivitas Efisiensi dan Kualitas Kerja yang Tinggi: Disiplin membantu karyawan untuk menjaga fokus, konsistensi, dan manajemen waktu

yang baik. Ketika disiplin dipadukan dengan amanah, karyawan tidak hanya akan menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan efisien, tetapi juga dengan tingkat kualitas yang tinggi karena mereka merasa bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. Motivasi yang Diperkuat: Kombinasi disiplin dan amanah menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa dihargai, dipercaya, dan bertanggung jawab. Ini meningkatkan motivasi intrinsik karyawan untuk bekerja lebih keras dan memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Peningkatan Kinerja Individu dan Tim: Disiplin membantu karyawan untuk tetap fokus pada tujuan dan menjalankan tugas-tugas mereka dengan konsisten. Ketika karyawan diberi amanah, mereka merasa lebih berkomitmen terhadap hasil kerja mereka. Hal ini mendorong peningkatan kinerja individu dan tim, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Inovasi dan Perbaikan Proses: Karyawan yang disiplin dan diberi amanah cenderung memiliki kebebasan untuk mengusulkan ide-ide baru dan mencoba pendekatan-pendekatan inovatif dalam pekerjaan mereka. Kombinasi disiplin dan amanah memfasilitasi inovasi dan perbaikan proses, yang dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas di tempat kerja.

Pengurangan Konflik dan Ketegangan: Disiplin dan amanah membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan harmonis. Dengan menjaga standar perilaku dan kinerja yang tinggi melalui disiplin, serta memberikan kepercayaan kepada karyawan melalui amanah, konflik dan ketegangan di tempat kerja dapat dikurangi. Hal ini menciptakan atmosfer yang mendukung produktivitas yang lebih baik. Peningkatan Retensi Karyawan: Karyawan yang

merasa dihargai, dipercaya, dan memiliki otonomi dalam pekerjaan mereka lebih cenderung bertahan di perusahaan. Kombinasi disiplin dan amanah dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan, yang pada gilirannya mengurangi turnover dan mempertahankan pengetahuan dan keterampilan di organisasi, yang mendukung produktivitas jangka panjang.

Dengan demikian, disiplin dan amanah tidak hanya berperan sebagai faktor individual yang meningkatkan produktivitas, tetapi juga saling memperkuat satu sama lain ketika diterapkan bersama-sama di lingkungan kerja. Kombinasi yang efektif dari kedua faktor ini dapat menciptakan kondisi yang sangat mendukung bagi peningkatan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Secara keseluruhan, disiplin dan amanah pegawai bank memainkan peran yang krusial dalam meningkatkan produktivitas kerja bank. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang terorganisir, berkualitas tinggi, dan berorientasi pada kepercayaan, bank dapat mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi, meningkatkan pelayanan kepada nasabah, dan memastikan kepatuhan terhadap regulasi dan standar industri.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut:

Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas pada Pegawai PT. Bank Sumut Pusat Sumatera Utara. Hal ini dapat dilihat dari Disiplin adalah fondasi yang sangat penting dalam mencapai produktivitas yang tinggi. Tanpa disiplin, sulit untuk mempertahankan fokus, konsistensi, dan pengaturan waktu yang efektif.

Amanah berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas pada Pegawai PT. Bank Sumut Pusat Sumatera Utara. Hal ini dapat dilihat dari Amanah, yang dalam konteks pekerjaan berarti kepercayaan dan tanggung jawab yang diberikan kepada seseorang untuk menjalankan tugas atau peran tertentu, memiliki pengaruh besar terhadap produktivitas.

Disiplin dan Amanah berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas pada Pegawai PT. Bank Sumut Pusat Sumatera Utara. Hal ini dapat dilihat dari Ketika disiplin dan amanah diterapkan secara efektif dalam konteks pegawai bank, keduanya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja bank.

5.2. Saran

Berdasarkan fenomena sebelumnya dan hasil penelitian, maka penulis dapat memberikan saran adalah sebagai berikut :

1. PT. Bank Sumut Pusat Sumatera Utara agar lebih giat menerapkan disiplin yang tinggi kepada para pegawainya dengan menerapkan pelatihan yang

baik. Melalui pelatihan yang tepat, karyawan dapat memperoleh keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka dengan efektif. Pelatihan juga dapat membantu memperkuat komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka dan meningkatkan kepercayaan diri mereka

2. PT. Bank Sumut Pusat Sumatera Utara agar senantiasa membimbing pegawai agar amanah dalam bekerja. Amanah kerja yang didasarkan pada etika dan integritas membantu memperkuat disiplin di tempat kerja. Ini menciptakan lingkungan di mana perilaku yang bertanggung jawab dan profesional diberikan nilai tinggi, dan tindakan yang tidak etis atau tidak bertanggung jawab tidak ditoleransi.
3. Peneliti selanjutnya menambah variabel lain yang mempengaruhi Produktivitas.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Selama proses penelitian yang dilakukan ada beberapa hambatan yang terjadi yang membuat penelitian ini tidak maksimal seperti :

1. Susahnya bertemu responden disebabkan responden yang bekerja sehingga sulit di minta untuk mengisi kuisisionernya.
2. Peneliti terlalu banyak menghabiskan waktu untuk memhami proses pengolahan data yakni SPSS, disebabkan peneliti belum terlalu memahami SPSS dengan baik.
3. Keterbatasan sampel yang digunakan maka penelitian selanjutnya dapat mencari tempat riset dengan sampel responden yang lebih banyak

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, I. M. (2021). Psikologi Amanah: Konsep, Pengukuran, Dan Tantangan. *Buletin Psikologi*, 29(2), 187–203.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 106–119.
- Assagaf, S. C. Y., & Dotulong, L. O. H. (2015). Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 639–649.
- Astuti, L. D., & Herianingrum, S. (2020). Sifat Amanah Karyawan Masjid Cheng Hoo Surabaya. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 6(5), 1030–1041.
- Dari, W., Hamdani, R., & Marpaung, A. P. (2021). Faktor Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan: Sebuah Studi Kasus. *Prosiding Seminar Nasional Perbanas Institute, Sinambela*, 289–294.
- Dhewy, R. C. (2022). Pelatihan Analisis Data Kuantitatif Untuk Penulisan Karya Ilmiah Mahasiswa. *J-ABDI: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(3), 4575–4578.
- Eksan, F., & Dharmawan, D. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Astra International Daihatsu, Tbk Cibubur. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 21(2), 8–20.
- Fadhli, K., & Khusnia, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Produktivitas Kerja)*. Guepedia.
- Fauzi, M. I., & Hamidah, T. (2021). Studi Al-Qur'an dan Tafsir Konsep Amanah Dalam Perspektif Al-Qur'an. *Journal Al-Irfani*, 2(1), 14–25.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–131.
- Firmansyah, D., & Mistar, M. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Bima. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 202–216.
- Hasibuan, J. S. (2018). Pengaruh Pelaksanaan Program Kesejahteraan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Askes. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 1(1), 109–118.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134–147.

- Hendra, H., Manurung, S., Madjid, S. A., & Harahap, I. (2024). Perkembangan Economic Development Berteraskan Pandangan Islam. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(3), 1193–1202.
- Hermawan, I., & Ahmad, N. (2020). Konsep Amanah dalam Perspektif Pendidikan Islam. *QALAMUNA: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Agama*, 12(2), 141–152.
- Hindriari, R. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Telkom Akses Legok. *Jurnal Semarak*, 1(1), 92–107.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 844–859.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. Umsu Press.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2018). *Mengolah Data Penelitian Bisnis Dengan SPSS*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Kasmawati, K., Nurbaya, S., & Maklassa, M. (2022). Pengaruh Core Values Akhlak Terhadap Produktivitas Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi. *SEIKO Journal of Management & Business*, 5(2), 243–248.
- Nurfadilah, I., & Farihah, U. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 3(1), 105–128.
- Othman, N. (2011). Exploring The Ummatic Personality Dimensions From The Psycho-Spiritual Paradigm. *International Journal of Psychological Studies*, 3(2), 37–46.
- Panjaitan, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 3(12), 1–12.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38.
- Purnamawati, N. L. A., Mitariani, N. W. E., & Anggraini, N. P. N. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Kualitas Produk Dan Persepsi Harga Terhadap Minat Beli Ulang Di Bandung Collection Kecamatan Kuta Utara, Badung. *VALUES*, 1(3), 171–181.

- Ridha, N. (2017). Proses Penelitian, Masalah, Variabel Dan Paradigma Penelitian. *Jurnal Hikmah*, 14(1), 62–70.
- Sahri, S. (2018). Penafsiran Ayat-Ayat Al Qur'an Tentang Amanah Menurut M. Quraish Shihab. *Madaniyah*, 8(1), 125–140.
- Sinungan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bumi Aksara.
- Siswadi, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 124–137.
- Siswadi, Y., & Arif, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 366–379.
- Sitio, V. S. S. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pt Bank Panin Dubai Syariah, Tbk Jabodetabek Selama Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11(2), 125–135.
- Solehuddin, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Performance Analysis*. Absolute Media.
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suryani, S., & Hendryadi, H. (2015). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Prenadamedia Grup.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Group.
- Tanjung, H., & Lubis, A. H. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 761–768.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi*, 60(April), 91–96.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72.

KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI
PENGARUH DISIPLIN DAN AMANAH TERHADAP PRODUKTIVITAS
PADA PEGAWAI PT. BANK SUMUT PUSAT SUMATERA UTARA

Kepada Yth. Bapak / Ibu

Pegawai PT Bank Sumut Pusat

Di Tempat

Dengan Hormat

Perkenalkan nama saya Malpira Rahmadhani (1905160209) mahasiswa Program Studi Manajemen S-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Bersama ini saya memohon kesediaanya untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada Program Studi Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya mohon untuk kesediaan Bapak/Ibu dalam membantu saya mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban atau pendapat yang Bapak/Ibu berikan sangat bermanfaat bagi pengembang ilmu. Saya menyadari permohonan ini sedikit mengganggu kegiatan Bapak/Ibu dalam kuesioner ini tidak ada hubungannya dengan status atau kedudukan dalam instansi, maka jawaban yang benar adalah jawaban yang menggambarkan keadaan Saudara/Saudari. Saya mengucapkan banyak terima kasih atas kesediaan dan partisipasi Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner ini dalam waktu singkat.

Hormat Saya

Malpira Rahmadhani

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi **tanda checklist**

(√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

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

B. Identitas Responden

No Responden :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Umur(Tahun)

Pendidikan : SMA D3 S1 S2 S3

Masa Bekerja : < 10 Tahun 11-20 tahun > 20 Tahun

1. PRODUKTIVITAS (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Kemampuan						
1	Kualitas hasil kerja sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan					
2	Pekerjaan yang dilakukan sangat teliti					
Semangat Kerja						
3	Selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cekatan dalam bidang pekerjaan yang di berikan kepada saya.					
4	Selalu berusaha meningkatkan hasil kerja					
Pengembangan Diri						
5	Saya selalu berusaha meningkatkan untuk hasil kerja					
6	Berusaha melaksanakan pekerjaan dengan segera walaupun tidak dituntut diselesaikan secepatnya					
Mutu						
7	Tepat waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan					
8	Selalu hadir tepat waktu sesuai ketentuan jam masuk kerja perusahaan.					
Efisiensi						
9	Selalu berusaha untuk mencapai target yang ditentukan perusahaan					
10	Selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja dalam perusahaan.					

2. DISIPLIN (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Absensi						
1	Hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan					
2	Selalu pulang bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
Tingkat Kewaspadaan						
3	Selalu meminta izin kepada atasan ketika tidak dapat datang ke Kantor					
4	Selalu bekerja sesuai dengan rencana kerja dan target yang telah ditetapkan					
Ketaatan Peraturan Kerja						
5	Selalu mengikuti aturan yang berlaku yang telah ditetapkan perusahaan					
6	Mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan perusahaan					
Ketaatan Standar Kerja						
7	Selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan perusahaan					
8	Selalu menggunakan tanda pengenal pada saat bekerja sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan					
Etika Kerja						
9	Mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan perusahaan					
10	Selalu kembali bekerja ketika jam istirahat sudah selesai					

3. AMAHAH (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Tanggung Jawab						
1	Mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan					
2	Mengutamakan ketelitian dalam bekerja					
3	Dalam mengambil keputusan selalu memerlukan data, agar tepat dalam pengambilan keputusan					
Tepat Janji						
4	Selalu menyelesaikan pekerjaan dari waktu yang telah ditentukan					
5	Selalu menepati janji saya atas pekerjaan yang saya bawa pulang kerumah					
6	Memiliki atasan yang memberikan contoh yang baik atas pekerjaan yang tepat waktu					
Transparan						
7	Mendapatkan Informasi secara tepat waktu, memadai, jelas, akurat dan dapat dibandingkan					
8	Senang atas, sikap keterbukaan perusahaan dalam melakukan promosi jabatan atas semua pegawai					
9	Selalu merasakan keterbukaan yang jelas setiap informasi yang diberikan oleh atasan					
10	Mampu mempertanggungjawabkan pekerjaan secara efektif dan efisien					

TABULASI HASIL KUISIONER

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TOTAL
A01	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	47
A02	5	4	5	5	4	5	5	5	5	2	45
A03	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48
A04	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	39
A05	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
A06	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A07	5	4	5	4	4	3	3	2	4	4	38
A08	3	2	4	5	4	4	4	4	4	4	38
A09	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	45
A10	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
A11	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	32
A12	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
A13	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
A14	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5	40
A15	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
A16	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	47
A17	3	4	3	3	4	3	4	2	4	2	32
A18	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	37
A19	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	43
A20	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	32
A21	2	4	4	2	4	4	5	5	2	4	36
A22	4	4	4	2	5	2	2	4	2	5	34
A23	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	43
A24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A25	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	41
A26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A27	3	3	3	2	4	3	2	3	2	4	29
A28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
A30	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
A31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
A32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
A34	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	46
A35	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
A36	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
A37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A38	3	3	3	3	4	3	5	3	3	3	33

A39	5	5	5	5	4	5	5	3	5	2	44
A40	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
A41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A43	5	5	5	3	5	5	3	5	3	5	44
A44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
A50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A51	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
A52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
A56	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	29
A57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
A58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A63	4	4	3	4	5	3	4	5	4	5	41
A64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
A65	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
A66	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	47
A67	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
A68	5	4	4	5	3	5	5	4	5	3	43
A69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A70	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
A71	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	41
A72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A73	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
A74	5	5	5	5	3	4	5	4	5	3	44
A75	5	4	5	5	3	4	5	4	5	3	43
A76	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	40
A77	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
A78	4	5	5	5	3	5	5	4	5	3	44
A79	5	5	4	4	3	3	4	4	4	3	39

A80	5	4	4	5	3	5	5	4	5	3	43
A81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A84	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
A85	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
A86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A87	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
A88	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
A89	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL
A01	5	5	2	5	5	5	4	4	5	5	45
A02	5	2	5	3	5	5	5	4	5	4	43
A03	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	47
A04	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	36
A05	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	45
A06	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A07	4	2	2	4	4	2	4	4	3	4	33
A08	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	34
A09	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	43
A10	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
A11	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	33
A12	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
A13	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
A14	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
A15	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	32
A16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A17	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
A18	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	47
A19	3	3	3	5	4	5	4	4	5	4	40
A20	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	45
A21	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	44
A22	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	47
A23	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	45
A24	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	46
A25	4	4	5	5	3	3	5	5	5	4	43
A26	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	45

A15	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
A16	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	44
A17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A18	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	45
A19	3	3	3	3	3	2	4	4	4	5	34
A20	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	37
A21	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	47
A22	5	5	3	3	3	3	3	3	5	5	38
A23	5	5	4	3	3	4	4	5	4	4	41
A24	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	43
A25	5	5	5	5	5	1	5	5	3	5	44
A26	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	47
A27	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	41
A28	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	45
A29	4	4	4	5	4	3	2	4	4	5	39
A30	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	46
A31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
A32	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	36
A33	5	5	4	4	4	4	4	3	3	5	41
A34	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
A35	5	5	3	3	3	3	3	3	4	5	37
A36	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
A37	5	5	3	3	3	3	3	3	4	5	37
A38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
A39	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	41
A40	5	5	5	4	4	5	5	5	2	2	42
A41	4	5	4	4	4	3	4	3	3	2	36
A42	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	44
A43	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	43
A44	4	5	5	3	4	2	3	4	4	4	38
A45	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	37
A46	5	5	3	3	3	2	4	3	4	3	35
A47	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
A48	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	40
A49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
A50	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	38
A51	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	47
A52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A53	4	4	4	4	2	2	2	3	2	4	31
A54	5	5	5	3	4	3	5	4	4	5	43
A55	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	44

