

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI
CABANG SEI AGUL MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh

Nama : SELY TIARA
NPM : 1505160735
Program Studi : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 19 Maret 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

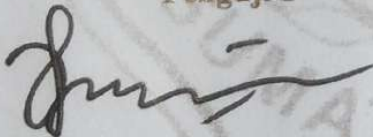
MEMUTUSKAN

Nama : **SELY TIARA**
NPM : **1505160735**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI CABANG SEI AGUL MEDAN**

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

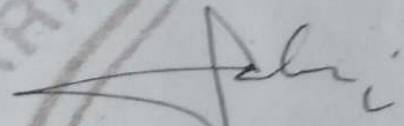
Tim Penguji

Penguji I



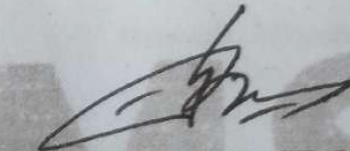
(**PERYS LAILI KHODRI NASUTION, SE, M.Si**)

Penguji II



(**M. FAHMI, SE, MM**)

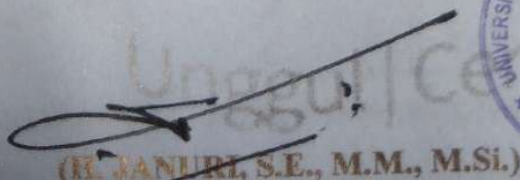
Pembimbing



(**EFRY KURNIA, SE, M.Si**)

Panitia Ujian

Ketua



(**R. JANURI, S.E., M.M., M.Si**)

Sekretaris



(**ADE GUNAWAN, S.E., M.Si**)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

NAMA LENGKAP : SELY TIARA
N.P.M : 1505160735
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL PENELITIAN : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI CABANG SEI AGUL MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing

EFRY KURNIA, S.E., M.Si

Diketahui/Disetujui
Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

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

H. JANURI, SE, M.M, M.Si



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : SELY TIARA
N.P.M : 1505160735
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI CABANG SEI AGUL MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
11/1/2019	Seminar proposal	A.	
11/3/2019	Bab 3: Uji Validitas dengan t tabel Variabel	A.	
	Bab 4: penentuan koefisien korelasi		
	- histogram Uji normalitas		
	- Tabel uji Multikolinearitas		
	- koef. Determinasi stamplan yg sesuai		
	- Hasil penelitian jelaskan lebih rinci dan hub. dgn penelitian sebelumnya.		
	Bab 5: tambahan dari penelitian berikut nya pada saran.		
11/3/2019	Acc Medan ke Jaw	A.	

Medan, Maret 2019

Diketahui /Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

EFRY KURNIA, SE, M.Si

JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : SELY TIARA
NPM : 1505160735
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 09 Januari 2019
Pembuat Pernyataan



Sely Tiara
SELY TIARA

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

Sely Tiara. NPM. 1505160735. Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan. Skripsi 2019. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan. Permasalahan dalam penelitian ini adalah kecenderungan penurunan produktivitas kerja karyawan, kurangnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan dan kurangnya beberapa fasilitas kerja. Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan asosiatif. Kriteria penarikan sampel menggunakan sampel jenuh yaitu penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi yaitu sebanyak 92 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan studi dokumentasi, wawancara dan angket. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, asumsi klasik (uji normalitas dan uji multikolinieritas) dan uji hipotesis (uji t dan uji F). Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan *software* SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) 22 for windows. Hasil penelitian membuktikan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan adanya pengaruh antara fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja. Sedangkan secara simultan terdapat pengaruh signifikan variabel disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan.

Kata Kunci : Disiplin kerja, Fasilitas Kerja dan Produktivitas Kerja

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum wr.wb

Alhamdulillahirabbil'alamin segala puji atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan taufik serta hidayah-Nya kepada penulis, sehingga atas barokah dan ridho-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan (S1) program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa banyak kesulitan yang dihadapi. Namun berkat usaha, doa dan bantuan dari berbagai pihak skripsi ini dapat penulis selesaikan walaupun masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu penulis dengan senang hati menerima kritik dan saran yang bersifat membangun sehingga skripsi ini menjadi lebih baik lagi.

Selama menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, untuk itu dalam kesempatan ini penulis juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayah tercinta Suhermanto dan Ibunda Susilawati yang senantiasa memberikan perhatian dan kasih sayang serta doa dan dukungannya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Januri, SE, MM, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE, MM, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, SE, M.Si, Wakil dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
6. Bapak Jasman Syariffudin, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Ibu Efry Kurnia SE. M.Si selaku Dosen Pembimbing Penulis yang telah memberikan arahan dan masukan.
9. Ibu Linzzy Pratami Putri, SE, MM selaku Dosen Penasehat Akademik penulis.
10. Seluruh Dosen dan staff Ekonomi Manajemen yang telah memberikan ilmu dan pembekalan kepada penulis selama melaksanakan studi di Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
11. Bapak Salman Farizi Sihotang, B.Com. Ec, M.Si selaku kepala cabang PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan.
12. Adik-adik ku Dina Selvia, Dea Trianda, Muhammad Aditya, nenek tercinta Ainun Mardiah dan seluruh keluarga yang telah mendukung atas terselesaikan nya skripsi ini.
13. Teman dekat Muhammad Prima Hadi, S.pd dan keluarga terimakasih atas dukungan dan bantuan nya.

14. Gustia Laras, Siti Sheila Putri, Rabiatal Adawiyah, Muhammad Syukron Aditya, Yudhy Devine dan Robby Andrian terimakasih atas dukungan dan bantuannya.

15. Teman- teman Seperjuangan di stambuk 2015 khususnya kelas D-Manajemen siang, dan yang lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terimakasih atas bantuan dan dukungan kalian semua.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua dan terutama bagi penulis khususnya. Amin.

Medan, Maret 2019

Penulis

SELY TIARA
1505160735

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Uraian Teori	9
1. Produktivitas Kerja Karyawan.....	9
a. Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan	9
b. Pengukuran Produktivitas	11
c. Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan.....	12
d. Indikator Produktivitas	14
2. Disiplin Kerja.....	15
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	15
b. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin	16
c. Tujuan Disiplin.....	18
d. Jenis-Jenis Disiplin Kerja	20
e. Indikator Disiplin Kerja	20
3. Fasilitas Kerja	21
a. Pengertian Fasilitas Kerja	22
b. Jenis-Jenis Fasilitas Kerja	23
c. Indikator Fasilitas Kerja	24
B. Kerangka Konseptual	25
C. Hipotesis	28

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	29
A. Pendekatan Penelitian.....	29
B. Definisi Operasional	29
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	32
D. Populasi dan Sampel.....	32
E. Teknik Pengumpulan Data.....	33
F. Teknik Analisis Data	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
A. Hasil Penelitian	43
B. Teknik Analisis Data	51
C. Pembahasan	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	63
A. Kesimpulan.....	63
B. Saran	63

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel III-1	Definisi Operasional.....	30
Tabel III-2	Waktu Penelitian	32
Tabel III-3	Skala Likert	34
Tabel III-4	Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja.....	35
Tabel III-5	Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	36
Tabel III-6	Hasil Uji Validitas Fasilitas Kerja.....	36
Tabel III-7	Hasil Uji Reliabilitas	37
Tabel IV.1	Skala Likert	43
Tabel IV.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel IV.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	44
Tabel IV.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	45
Tabel IV.5	Skor Angket Produktivitas Kerja	45
Tabel IV.6	Skor Angket Disiplin Kerja.....	47
Tabel IV.7	Skor Angket Fasilitas Kerja	49
Tabel IV.8	Hasil Uji Multikolinearitas.....	53
Tabel IV.9	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	55
Tabel IV.10	Uji t.....	57
Tabel IV.11	Uji F	59
Tabel IV.12	Koefisien Determinasi	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas	26
Gambar II-2	Pengaruh Fasilitas Terhadap Produktivitas	27
Gambar II-3	Pengaruh Disiplin dan Fasilitas Terhadap Produktivitas	27
Gambar IV.1	Grafik Histogram	52
Gambar IV.2	Pengujian Normalitas	52
Gambar IV.3	Grafik Heterokedastisitas	54
Gambar IV.4	Kriteria Pengujian Hipotesis 1	57
Gambar IV.5	Kriteria Pengujian Hipotesis 2	58
Gambar IV.6	Kriteria Pengujian Hipotesis 3	59

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Untuk memenangkan persaingan, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul. Sumber daya manusia akan menghasilkan keunggulan bersaing dalam jangka panjang. Sebaik dan secanggih apapun teknologi atau sistem yang dimiliki perusahaan, jika sumber daya manusia tidak produktif maka akan memberi dampak yang buruk bagi perusahaan. Oleh sebab itu, manusia lah yang menjadi perencana semua ide dan peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan serta merupakan tenaga kerja yang menjadi investasi bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas.

Produktivitas kerja karyawan merupakan persoalan umum pada setiap unit kerja, khususnya berhubungan dengan tenaga kerja dalam proses produksi itu sendiri. Setiap perusahaan mengharapkan agar semua karyawan dapat memberikan presentasi kerja yang baik dalam bentuk produktivitas kerja yang maksimal untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Namun pada kenyataannya tidak semua karyawan dapat memberikan presentasi kerja yang baik dalam bentuk produktivitas tersebut, salah satunya disebabkan oleh karyawan yang tidak disiplin dan fasilitas kerja yang kurang memadai dalam membantu karyawan untuk lebih produktif.

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri atas kelompok orang yang bekerja untuk mencapai suatu tujuan. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang berusaha meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Oleh

karena itu perusahaan harus memperhatikan tingkat kedisiplinan dan fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawan.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi merupakan satu dari empat Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) diluar Bank Pembangunan Sumatera Utara dibawah Pemerintah Daerah Tingkat I Sumatera Utara. Perusahaan ini didirikan sejak zaman Belanda pada tanggal 23 September 1905 dengan nama “*NV. Waterleiding Maatschappij Ajer Bersih*” yang berkantor pusat di Amsterdam Belanda. Perusahaan ini bergerak dalam bidang penyediaan dan pelayanan air bersih. Di kota Medan tingkat kebutuhan air bersih sangat tinggi, hal ini ditandai dengan makin banyaknya jumlah penduduk kota ini semakin banyak perusahaan-perusahaan dan rumah penduduk yang didirikan.

Untuk menciptakan perusahaan yang unggul dalam pelayanan konsumen, maka PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan harus memperhatikan produktivitas setiap sumber daya yang ada, termasuk sumber daya manusia untuk menjalankan tugasnya secara baik dan berkualitas. Sehingga dapat meningkatkan kekuatan perusahaan dalam menjalankan kegiatan bisnisnya. Kekuatan perusahaan dalam mengelola operasional perusahaan dapat ditinjau dengan adanya target perusahaan untuk melayani atau mengatasi keluhan konsumen. Hal ini mengacu pada produktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan yang berkaitan dengan tingkat efektifitas dan peningkatan daya saing. Selain itu, pencapaian produktivitas ini timbul dari adanya rencana dari perusahaan untuk mewujudkannya, dengan target serta standar kualitas yang ditetapkan.

Berdasarkan riset awal yang dilakukan pada tempat penelitian di PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan penulis menemukan adanya gejala-gejala

kecenderungan penurunan produktivitas kerja para karyawan seperti kurangnya koordinasi antar karyawan dan kurangnya minat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Masalah lain yang terjadi di PDAM tersebut adalah masalah kedisiplinan seperti masih banyaknya karyawan yang datang terlambat dan meninggalkan tempat kerja sebelum waktunya. Selanjutnya fasilitas juga menjadi masalah yang harus diperbaiki di PDAM Tirtanadi seperti kurangnya jaringan wifi, kurangnya tempat rak penyimpanan berkas serta kurangnya pendingin udara. Adapun masalah lain yang terjadi adalah motivasi karyawan yang cenderung menurun karena masih kurangnya motivasi yang diberikan terhadap karyawan sehingga karyawan kurang semangat dalam bekerja.

Berdasarkan permasalahan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan menjadikan dasar peneliti untuk mengetahui dan menganalisis faktor atau penyebab yang muncul di penelitian ini, dan akan dijadikan sebagai perbaikan untuk perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dari berbagai permasalahan yang terjadi pada penelitian maka peneliti membatasi masalah penelitian mengenai disiplin kerja, fasilitas kerja dan produktivitas kerja.

Menurut Hasibuan (2016, hal 126) produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produksi adalah ukuran efisien produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan (Sutrisno, 2009 hal, 99).

Untuk memperoleh tingkat produktivitas kerja yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, dalam jangka pendek maupun jangka panjang maka tingkat kedisiplinan karyawan menjadi salah satu hal yang harus diperhatikan perusahaan. Banyak kejadian di perusahaan mengenai pemanfaatan waktu kerja yang sering diabaikan, bahkan secara sengaja dilanggar. Sikap mental yang seperti ini tidak akan menimbulkan suasana kerja yang produktif. Melalui disiplin kerja yang tinggi, maka produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan, karena pada prinsipnya disiplin akan mempengaruhi produktivitas.

Menurut Hasibuan (2016 hal, 193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. Kedisiplinan dalam suatu organisasi dapat ditegakkan apabila sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati para anggota organisasi tersebut.

Kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan karyawan akan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dalam pengamatan awal dari berbagai sumber hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya ditemukannya bahwa disiplin kerja memiliki hubungan

terhadap produktivitas kerja karyawan. Salah satu dari penelitian yang dilakukan Siswadi (2016) yang berjudul “pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Marga Cabang (BELMERA)” ditemukan bahwa dengan adanya disiplin kerja yang baik terhadap karyawan dapat meningkatkan tingkah laku yang menjunjung tinggi rasa hormat dan sopan santun didalam lingkungan kerjanya dan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perlu adanya fasilitas kerja yang baik karena fasilitas kerja merupakan sarana penunjang bagi pegawai untuk melakukan pekerjaan yang diberikan. Fasilitas kerja merupakan faktor-faktor yang tidak dapat dipisahkan dari dunia kerja dan merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Dengan tersedianya fasilitas berupa sarana dan prasarana penunjang kerja yang lengkap maka karyawan akan terdorong untuk meningkatkan produktivitasnya.

Menurut Sayoto (2018) fasilitas adalah segala sesuatu atau sarana yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar serta memudahkan kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan. Dapat di artikan juga sebagai sarana utama maupun sarana penunjang tempat usaha.

Sementara itu berdasarkan penelitian yang dilakukan Rino (2015) yang berjudul “ pengaruh kemampuan dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Marita Makmur Jaya Kecamatan Rupert” ditemukan bahwa apabila suatu perusahaan dapat memberikan fasilitas yang memadai dalam suatu perusahaan maka dapat meningkatkan produktivitas kerja

karyawan karena pada umumnya para karyawan menghendaki tempat kerja yang cukup menyenangkan, aman, dan cukup.

Adapun berdasarkan penelitian yang dilakukan Sayoto (2018) dari hasil penelitiannya yang berjudul “pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan MNCTV bagian produksi” ditemukan bahwa dengan adanya peningkatan disiplin kerja dan fasilitas kerja akan meningkatkan produktivitas kerja karena pernyataan bahwa dalam bekerja karyawan dapat mempergunakan waktu semaksimal mungkin dan taat terhadap jam kerja yang telah ditetapkan apabila semua fasilitas kerja dilapangan sudah terpenuhi serta sarana didalam gedung sudah tersedia.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk membahas permasalahan tersebut kedalam sebuah penelitian dengan judul penelitian **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, dapat diidentifikasi masalahnya sebagai berikut :

1. Kecenderungan penurunan produktivitas kerja para karyawan seperti kurangnya koordinasi antar karyawan dan kurangnya minat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya
2. Kurangnya tingkat kedisiplinan seperti masih banyaknya karyawan yang datang terlambat dan meninggalkan tempat kerja sebelum waktunya

3. Kurangnya beberapa fasilitas kerja seperti kurangnya jaringan wifi, kurangnya tempat rak penyimpanan berkas serta kurangnya pendingin udara
4. Motivasi karyawan yang cenderung menurun karena masih kurangnya motivasi yang diberikan terhadap karyawan sehingga karyawan kurang semangat dalam bekerja

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini membatasi pada hal-hal yang akan diteliti, yang bertujuan untuk memfokuskan masalah penelitian. Adapun batasan masalah yang peneliti batasi adalah masalah disiplin kerja, fasilitas kerja, dan produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan.

2. Rumusan Masalah

Untuk menjelaskan permasalahan sebagai dasar penulisan, maka penulis merumuskan masalah yang dihadapi perusahaan sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan ?
- b. Apakah ada pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan ?
- c. Apakah ada pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul medan.

2. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah untuk memberikan pengetahuan ilmiah dalam bidang sumber daya manusia, khususnya di bidang disiplin kerja, fasilitas kerja dan produktivitas.
- b. Manfaat Praktis dari penelitian ini adalah untuk menjadi referensi bagi perusahaan tempat penelitian dilakukan khususnya untuk memperbaiki dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Manfaat bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk digunakan sebagai perbandingan bagi penelitian selanjutnya mengenai pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Produktivitas Kerja Karyawan

Setiap perusahaan membutuhkan produktivitas yang dihasilkan oleh setiap karyawannya. Oleh sebab itu menjadi tuntutan setiap pimpinan organisasi untuk dapat meningkatkan produktivitas seluruh karyawannya agar tercapainya tujuan perusahaan.

a. Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja adalah kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menghasilkan barang atau jasa secara produktif dengan waktu yang singkat dan hasil sesuai dengan yang diharapkan. produktivitas juga merupakan perbandingan antara sumber daya (*input*) dengan jumlah barang/jasa (*output*) yang dihasilkan dari sumber itu.

Produktivitas pada dasarnya merupakan pengelolaan secara terorganisir faktor-faktor produksi (manusia, material, mesin, metode, dan modal) untuk mewujudkan barang atau jasa secara efektif dan efisien (Bismala & Handoko, 2014, hal. 140)

Yusuf (2015, hal. 282) mengemukakan bahwa produktivitas adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara *input* dan *output* yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi dari hasil kinerja.

Menurut Wibowo (2014, hal. 93) produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan.

Menaikkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan hasil keluaran atau *output* yang lebih banyak dengan tingkat masukan sumber daya tertentu.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009, hal. 99) produktivitas merupakan suatu hubungan antara keluaran barang-barang atau jasa dengan masukan tenaga kerja dan uang. Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai.

Selanjutnya menurut Hasibuan (2016, hal. 126) produktivitas adalah perbandingan antara hasil (*output*) dengan masukan (*input*). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan produktivitas dapat dimaknai sebagai nilai *output* dalam interaksi dengan kesatuan nilai-nilai *input*. Produktivitas kerja karyawan biasanya dinyatakan sebagai imbalan hasil rata-rata yang dicapai oleh tenaga kerja, selama jam kerja yang tersedia dalam proses produksi. Sehubungan dengan hal tersebut, konsep produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan, dan mempunyai pandangan bahwa kinerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin.

b. Pengukuran Produktivitas

Untuk mengetahui tingkat produktivitas karyawan perlu dilakukan sebuah pengukuran, umumnya pengukuran produktivitas kerja para karyawan dinilai dari kehadiran setiap jam, setiap harinya, dan hasil kerja yang di dapat selama bekerja. Pengukuran produktivitas ini juga dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan kembali tingkat produktivitas sebuah perusahaan.

Menurut Wibowo (2014, hal 111) pengukuran produktivitas mewujudkan sejumlah fungsi penguatan yang sangat berharga yaitu membangun kepedulian, mengukur masalah dan peluang, mengusahakan mekanisme umpan balik, dan memfasilitasi integrasi.

Adapun menurut Yuniarsih (2009,hal 163) menyatakan ada beberapa kondisi prasyarat dalam pengukuran produktivitas antara lain pengukuran harus dimulai pada permulaan program perbaikan produktivitas. Berbagai masalah yang berkaitan dengan produktivitas serta peluang untuk memperbaikinya, pengukuran produktivitas dilakukan pada sistem industri secara keseluruhan, pengukuran produktivitas seharusnya melibatkan semua individu yang terlibat dalam proses industri. Dengan demikian pengukuran produktivitas bersifat partisipatif, pengukuran produktivitas seharusnya dapat memunculkan data. Data itu nantinya akan ditunjukkan atau ditampilkan dalam bentuk peta-peta, diagram-diagram, tabel-tabel perhitungan statistik.

Sedangkan menurut Muchtar (2010, hal. 102) untuk mengukur produktivitas kerja dapat dilakukan dengan cara menghitung volume

penjualan periode yang lalu dengan yang periode sekarang, perputaran persediaan dan perkembangan pasar, tingkat daya beli dan jumlah pelanggan, efisiensi dan efektivitas kerja dan membandingkan usaha dengan bisnis lain yang sejenis.

Selanjutnya menurut Darmadi (2018, hal. 287) dalam pengukuran produktivitas terdapat beberapa prinsip yaitu para manajer bagian harus diminta untuk mengembangkan ukuran-ukurannya sendiri, rasio-rasio produktivitas harus dikaitkan dengan semua tanggung jawab pekerjaan, semua pengukuran produktivitas hendaknya dihubungkan dalam pola tertentu.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengukuran produktivitas kerja ini mempunyai peranan penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari para karyawan sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan dan dapat digunakan sebagai pedoman untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Yusuf (2015 hal. 283) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), kemampuan (*abilities*), Sikap (*attitude*) dan perilaku (*behaviors*).

Sedangkan menurut Sutrisno (2010, hal 209), ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, yaitu pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan.

Selanjutnya menurut Busro (2018, hal. 344) faktor-faktor produktivitas adalah kemauan kerja yang tinggi, kemampuan kerja yang sesuai dengan isi kerja dan lingkungan kerja yang nyaman, penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum, jaminan sosial yang memadai, kondisi kerja yang manusiawi dan hubungan kerja yang harmonis.

Adapun menurut Muliando, *dkk* (2009, hal. 188) faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah motivasi, disiplin, sikap dan etika kerja (budaya kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen, hubungan industrial, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi, dan kesempatan berprestasi.

Berdasarkan pendapat di atas kesimpulan dari faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap, perilaku, pelatihan, mental, hubungan antara atasan dan bawahan, kemauan kerja yang tinggi, penghasilan, jaminan sosial, kondisi kerja, motivasi, disiplin, pendidikan, manajemen, gizi, lingkungan, teknologi, sarana, dan kesempatan berprestasi.

d. Indikator Produktivitas

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di dalam suatu perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif sehingga ini semua sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, menurut Sutrisno (2010 hal, 211) indikator produktivitas adalah kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi.

Sedangkan menurut Hartatik (2014, hal. 219) indikator produktivitas adalah tingkat absensi tinggi, tingkat perolehan hasil, kualitas yang dihasilkan, tingkat kesalahan dan waktu yang dibutuhkan.

Menurut Ruauw, *dkk* (2015) variabel produktivitas kerja ini diamati atau diukur dalam beberapa indikator sebagai berikut sikap kerja (sikap dalam melayani dan sikap dalam melakukan inisiatif kerja), tingkat keterampilan (pencapaian tugas, keterampilan melaksanakan program dan mengevaluasi pencapaian program), dan efisiensi tenaga kerja (pemanfaatan tenaga kerja dan jumlah tenaga kerja).

Selanjutnya menurut Wartana (Hartoyo, *dkk*, 2015, hal. 92) beberapa indikator dalam produktivitas adalah tindakan konstruktif, percaya pada diri sendiri, bertanggung jawab, memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan, mempunyai pandangan ke depan, mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah, mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungan, semangat kerja untuk mendorong mereka untuk bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan indikator dari produktivitas kerja adalah kemampuan, meningkatkan hasil yang ingin dicapai, semangat kerja, efisiensi, tingkat absensi, kualitas yang dihasilkan, tingkat kesalahan, bertanggung jawab, tindakan konstruktif, percaya pada diri sendiri, dan memiliki kontribusi.

2. Disiplin Kerja

Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal.

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapatkan perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Hasibuan (2016,hal 193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Adapun menurut Afandi (2016, hal. 1) pengertian disiplin adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu

organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung organisasi tunduk pada tata tertib yang ada.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009, hal.86) disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau dilanggar maka karyawan tersebut dapat dikatakan mempunyai disiplin yang buruk.

Selanjutnya menurut Ma'rif (2012, hal 95) disiplin merupakan sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja di mana proses ini melibatkan pimpinan/manajer dalam mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah-masalah kinerja pada karyawan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah proses untuk melatih dan mendidik perilaku seseorang sesuai dengan tata tertib atau aturan yang berlaku baik yang muncul dari kesadaran dirinya maupun karena adanya sanksi atau hukuman yang berlaku dengan penuh rasa tanggung jawab.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin

Semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan dan menginginkan para karyawan untuk mematuhi sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas. Menurut Agustini (2011, hal. 79) faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya disiplin karyawan antara lain adalah

besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan, ada tidaknya perhatian kepada karyawan.

Adapun menurut Alexander (2010) faktor-faktor disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norm-norma peraturan yang berlaku. Widikusyanto, *dkk* (2016) juga menjelaskan faktor-faktor disiplin adalah kepemimpinan, kompensasi, hukuman disiplin dan budaya organisasi.

Selanjutnya menurut Liwaul, *dkk* (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yang pertama adalah faktor disiplin internal yang terdiri atas perilaku, sikap atau kepribadian yang dimiliki oleh pegawai, semangat kerja yang mencakup minat pegawai dalam bekerja dan adanya penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi dan yang kedua adalah faktor eksternal yang terdiri atas kemampuan pimpinan dalam mengarahkan bawahan, kemampuan pimpinan dalam menciptakan inovasi baru, hubungan dengan rekan kerja, dan adanya fasilitas yang memadai.

Berdasarkan pendapat di atas akan dapat disimpulkan bahwa faktor disiplin adalah suatu faktor yang bisa membawa karyawan untuk semangat kerja yang mencakup minat pegawai dalam bekerjadan adanya penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi.

c. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Ma'rif (2012, hal. 98) tujuan di tegakkannya disiplin kerja adalah memastikan perilaku karyawan konsisten dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan, menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara pimpinan dan bawahannya, membantu karyawan untuk memiliki kinerja tinggi dan produktif.

Sedangkan menurut Siswanto (Sinambela, 2016, hal. 339) menguraikan bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan sebagai tujuan umum disiplin yaitu demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan naik hari ini maupun hari esok dan tujuan khusus disiplin kerja. Tujuan khusus tersebut adalah untuk para karyawan menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis serta melaksanakan perintah manajemen, dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya, dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan sesuai dengan sebaik-baiknya, dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan, dan tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Adapun menurut Sanjangbati (2013) tujuan disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja disebabkan oleh ketidak hati-hatian. Disiplin juga mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan oleh kurang perhatian, ketidakmampuan, keterlambatan atau kemalasan, disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan.

Selanjutnya menurut Abdillah & Wajdi (2011, hal. 137) tujuan disiplin adalah karyawan dapat menaati segala peraturan dan kebijakan ketenaga kerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya, dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku di dalam perusahaan.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa beberapa tujuan disiplin disiplin adalah karyawan dapat menaati segala peraturan dan norma yang berlaku diperusahaan, untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin, mengatasi kesalahan, menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara pimpinan dan bawahannya, membantu karyawan untuk memiliki kinerja tinggi dan produktif.

d. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 129) jenis-jenis disiplin dibedakan menjadi 2 kategori yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Adapun menurut Hartatik (2014, hal. 190) bentuk-bentuk disiplin kerja adalah disiplin diri, disiplin kelompok, disiplin preventif dan disiplin korektif.

Sedangkan menurut Wijaya, *dkk* (2015, hal. 178) jenis-jenis disiplin dapat dibedakan menjadi tiga yaitu disiplin preventif, disiplin korektif, dan disiplin progresif. Selanjutnya menurut Terry (Rahman, *dkk*, 2011, hal. 25) jenis-jenis disiplin adalah kedisiplinan yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran, dan bukan timbul atas paksaan melainkan timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan kedisiplinan yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa jenis-jenis disiplin kerja adalah disiplin preventif, disiplin korektif, disiplin diri dan kelompok, disiplin progresif, disiplin atas kesadaran sendiri dan disiplin atas paksaan.

e. Indikator Disiplin Kerja

Tingkat disiplin kerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan dapat diketahui melalui indikator-indikator disiplin kerja. Pada dasarnya banyak sekali faktor yang dapat dijadikan sebagai indikator disiplin. Menurut Agustini (2011, hal.73), indikator disiplin kerja adalah sebagai tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran kerja, tanggung jawab. Menurut Fathoni (Hartatik, 2014 hal. 200) indikator disiplin kerja

adalah adalah tujuan dan kemampuan, keteledanan pemimpin, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan.

Adapun menurut Yoesana (2013) indikator disiplin kerja yaitu selalu hadir tepat waktu, selalu mengutamakan presentase kehadiran, selalu menaati ketentuan jam kerja, selalu mengutamakan jam kerja yang efektif dan efisien, memiliki keterampilan kerja, memiliki semangat kerja yang tinggi, memiliki sikap yang baik dan selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja.

Selanjutnya menurut dewi (2012) indikator dari kedisiplinan kerja yang dapat dipakai untuk mengetahui kedisiplinan karyawan dalam suatu perusahaan adalah tingkat absensi, tingkat *labour turn over*, keterlambatan dalam bekerja, sering terjadi kesalahan dalam bekerja, adanya pemogokan.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan indikator-indikator disiplin kerja adalah tingkat kehadiran, tata cara bekerja, ketaatan pada atasan, kesadaran kerja, tanggung jawab, tingkat *labour turn over*, keterlambatan dalam bekerja, tingkat kesalahan dalam bekerja, tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, keadilan, sanksi hukuman, ketegasan, ketepatan waktu, dan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan.

3. Fasilitas Kerja

Perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas-fasilitas yang menyenangkan bagi karyawan. Apabila perusahaan sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas tersebut, maka perusahaan mampu menambah semangat dan kesenangan karyawan, sehingga semangat dan kegairahan kerjanya dapat pula dapat ditingkatkan.

a. Pengertian Fasilitas Kerja

Menurut Assuari (2008, hal. 79) fasilitas bagi karyawan atau pegawai perlu diperhatikan atau dipertimbangkan untuk memungkinkan para pekerja dapat memperoleh kesenangan kerja, moral yang tinggi dan produktivitas yang besar.

Sedangkan menurut Dahlius (2016) fasilitas kerja adalah sarana untuk pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

Selanjutnya Crisyanti (2011, hal. 215) fasilitas memberikan dampak langsung terhadap kehidupan kantor secara berkesinambungan. Fasilitas yang dikembangkan harus dimanfaatkan sampai jangka panjang.

Fasilitas dalam dunia kerja berarti segala sesuatu yang bersifat fisik maupun material, yang dapat membantu memudahkan penyelesaian pekerjaan para karyawan dalam bekerja (Rino, 2015).

Komariah (2018) mengemukakan fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas organisasi berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal organisasi, memiliki jangka waktu kegunaan yang relative permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa fasilitas adalah segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi

perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian tugas.

b. Jenis-jenis Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja yang baik merupakan salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Yana (2010, hal. 160) jenis-jenis fasilitas adalah fasilitas kendaraan bagi karyawan yang sering bergerak dari satu tempat ke tempat lain, fasilitas laptop atau komputer bagi karyawan yang tugasnya berkaitan dengan menulis atau memasukkan data dan fasilitas *voucher* komunikasi bagi pegawai yang memiliki tugas menghubungi *klien* atau pihak lain.

Adapun menurut Donni (2013, hal. 223) jenis-jenis fasilitas dapat dibagi menjadi dua kelompok besar yaitu fasilitas berupa alat dan fasilitas berupa informasi. Sedangkan menurut Moenir (2016, hal : 120) fasilitas dapat dibedakan menjadi 3 golongan yaitu peralatan kerja, perlengkapan kerja dan perlengkapan bantu.

Selanjutnya menurut Mulyaprada & Hatta (2016, hal. 73) jenis-jenis disiplin adalah penyediaan kafetaria, perumahan, fasilitas pembelian, fasilitas kesehatan, penasehat keuangan, fasilitas pendidikan, fasilitas ruang khusus. Sedangkan menurut Ibrahim (2008, hal. 176) jenis-jenis fasilitas kerja adalah mendapatkan pengembangan kompetensi dan pelatihan, mendapatkan reward, memperoleh intensif yang sesuai, dan mendapatkan motivasi dan semangat.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan jenis-jenis fasilitas kerja adalah peralatan dan perlengkapan kerja, fasilitas kesehatan, kendaraan dinas, mendapatkan pengembangan kompetensi dan pelatihan, mendapatkan reward, memperoleh intensif yang sesuai, dan mendapatkan motivasi dan semangat.

c. Indikator Fasilitas Kerja

Menurut Assuari (2008, Hal. 79) indikator dari fasilitas kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan adalah kondisi gedung atau kantor, peralatan dan perlengkapan kantor, tempat parkir, kamar kecil atau toilet, ruangan istirahat pekerja, alat komunikasi.

Sedangkan menurut Komariah (2018) indikator dari fasilitas kerja adalah adanya fasilitas tata ruang kantor yang memadai, adanya fasilitas mesin absensi guna meningkatkan disiplin kerja, adanya fasilitas mesin pendingin ruangan, adanya fasilitas mesin pembangkit tenaga listrik sebagai energy cadangan dalam perlengkapan bantu kerja dan adanya kendaraan dinas yang memadai.

Adapun menurut Pattisahusiwa (2013) indikator fasilitas kerja adalah kelengkapan fasilitas untuk mendukung kelancaran pekerjaan dan kesesuaian fasilitas dengan kebutuhan pekerjaan. Selanjutnya menurut Pohan (2009, hal. 202) indikator fasilitas adalah akses terhadap fasilitas, angka tingkat penggunaan fasilitas, angka tingkat penggunaan peralatan,

pengangguran atau tidak digunakannya peralatan, kelayakan biaya fasilitas fisik dan kebersihan fasilitas fisik dan peralatan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan indikator fasilitas kerja adalah kondisi gedung atau kantor, peralatan dan perlengkapan kantor, fasilitas tata ruang kantor, fasilitas mesin kantor, kelengkapan fasilitas, kesesuaian fasilitas dengan kebutuhan, akses terhadap fasilitas, angka tingkat penggunaan fasilitas, kelayakan biaya fasilitas, dan kebersihan fasilitas.

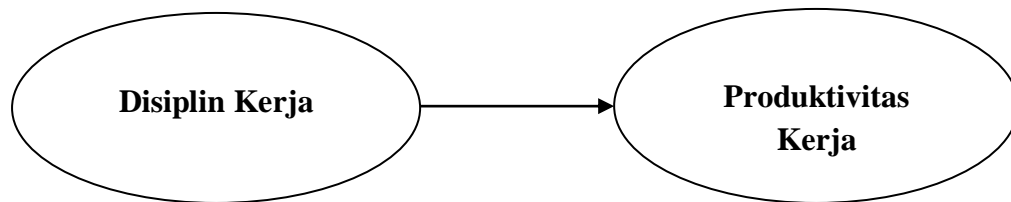
B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap produktivitas Karyawan

Dalam kaitannya dengan pekerjaan, disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Melalui disiplin kerja yang baik perusahaan mengharapkan secara tidak langsung produktivitas kerja karyawan juga ikut meningkat. Dengan adanya produktivitas yang baik maka tujuan awal yang telah ditetapkan oleh organisasi agar dapat tercapai tepat waktu. Dari berbagai pengertian disiplin dan produktivitas kerja dapat disimpulkan bahwa disiplin mendorong produktivitas atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas.

Hal ini didukung penelitian Astria C. N Ruauw (2015) hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada kelurahan tiungkulu dan penelitian yang dilakukan Dewi (2012) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas

Karyawan Pada Rutan Kelas 1 di Bandar Lampung” juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.



Gambar II. 1
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

2. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Selain disiplin, aspek lainnya adalah fasilitas kerja. Pengembangan sarana dan prasarana atau fasilitas memberikan dampak langsung terhadap kehidupan kantor secara berkesinambungan. Prasarana yang dikembangkan harus dimanfaatkan sampai jangka panjang. Menciptakan lingkungan kerja dimana karyawan produktif adalah hal penting untuk meningkatkan profit perusahaan. Fasilitas kerja itu sendiri merupakan bagian dari lingkungan kerja. Jika pekerjaan atau karyawan merasa nyaman seperti fasilitas memadai dipastikan produktivitas akan meningkat, peningkatan produktivitas secara tidak langsung akan meningkatkan keuntungan perusahaan.

Hal ini didukung penelitian yang telah dilakukan oleh dan penelitian yang dilakukan Rino (2015) yang berjudul pengaruh kemampuan dan fasilitas kerja terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Marita Makmur Jaya dan Komariah (2018) yang berjudul pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas pegawai pada di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab Ciamis bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

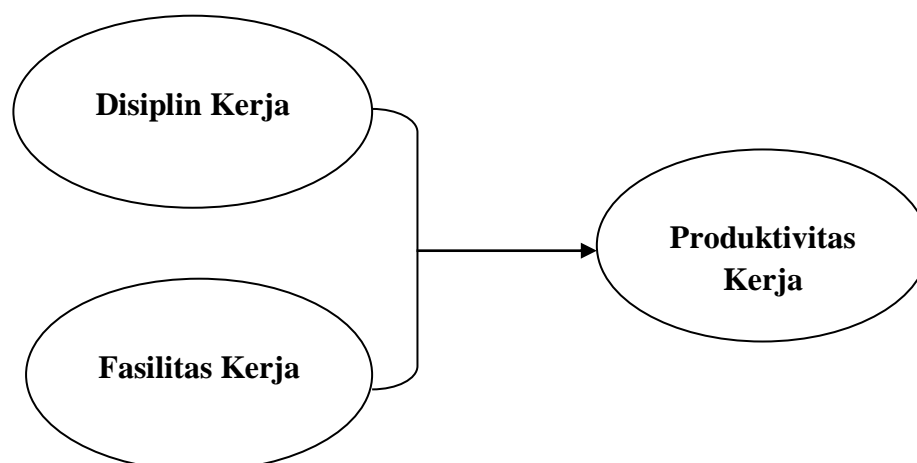


Gambar II. 2
Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivita Kerja

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja

Disiplin dan fasilitas sangat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, hubungan tersebut menyatakan bahwa jika variabel Disiplin dan Fasilitas mengalami perubahan dan peningkatan maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami perubahan secara positif dan meningkat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Budi Sayoto (2018) bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan MNCTV bagian produksi. Hubungan antara disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dalam kerangka berfikir sebagai berikut:



Gambar II. 3
Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta–fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis data penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Adanya pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan.
2. Adanya pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan.
3. Adanya pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan *asosiatif* untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Menurut Juliandi, *dkk* (2015, hal. 86) Penelitian asosiatif adalah penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya.

Sementara itu, dalam pendekatan asosiatif ini kecenderungan data yang digunakan adalah metode kuantitatif. Instrumen pengumpulan data yang digunakan seperti angket, daftar wawancara dan lainnya.

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Yang menjadi defenisi operasional adalah:

Tabel III. 1
Defenisi Oprasional

No	Variabel	Defenisi Konseptual	Defenisi Operasional	Indikator	Skala	Butir Pertanyaan
1	Disiplin kerja	Disiplin adalah proses untuk melatih dan mendidik perilaku seseorang sesuai dengan tata tertib atau aturan yang berlaku baik yang muncul dari kesadaran dirinya maupun karena adanya sanksi atau hukuman yang berlaku dengan penuh rasa tanggung jawab. Hasibuan (2016,hal 193); Siagian (2008, hal. 304); Sutrisno (2009, hal.86); Ma'rif (2012, hal 95).	Dalam penerapan disiplin kerja karyawan dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu tingkat kehadiran, tata cara bekerja, ketaatan pada atasan, kesadaran kerja, tanggung jawab, tingkat <i>labour turn over</i> , keterlambatan dalam bekerja, tingkat kesalahan dalam bekerja, tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, keadilan, sanksi hukuman, ketegasan, ketepatan waktu, dan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan. Agustini (2011, hal.73); Fathoni (Hartatik, 2014 hal. 200); Soerjono (2008, hal. 167); Dewi (2012).	1. Tingkat kehadiran 2. Tata cara kerja 3. Ketaatan pada atasan 4. Kesadaran kerja 5. Tanggung jawab	1-5	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10
2	Fasilitas kerja	Fasilitas adalah segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran	Dalam penerapan fasilitas kerja karyawan dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu kondisi gedung atau kantor, peralatan dan perlengkapan kantor, fasilitas tata ruang kantor, fasilitas mesin kantor,	1. Kondisi gedung atau kantor 2. Peralatan dan perlengkapan kantor 3. Tempat parkir 4. Fasilitas	1-5	11,12 13,14 15,16 17,18

		pekerjaan. sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian tugas. Assuari (2008, hal. 79); Dahlius (2016); Crisyanti (2011, hal. 215); Komariah (2018).	kelengkapan fasilitas, kesesuaian fasilitas dengan kebutuhan, akses terhadap fasilitas, angka tingkat penggunaan fasilitas dan kelayakan biaya fasilitas. Assuari (2008, Hal. 79); Komariah (2018); Pattisahusiwa (2013); Pohan (2009, hal. 202).	pendingin udara 5. Kendaraan dinas		19,20
3	Produktivitas kerja	produktivitas dapat dimaknai sebagai nilai <i>output</i> dalam interaksi dengan kesatuan nilai-nilai <i>input</i> . Produktivitas kerja karyawan biasanya dinyatakan sebagai imbalan hasil rata-rata yang dicapai oleh tenaga kerja, selama jam kerja yang tersedia dalam proses produksi. Bismala <i>dkk</i> (2014, hal. 140); Yusuf (2015, hal. 282); Wibowo (2014, hal. 93); Hasibuan (2016, hal. 126).	Dalam penerapan produktivitas kerja karyawan dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu kemampuan, meningkatkan hasil yang ingin dicapai, semangat kerja, efisiensi, tingkat absensi, kualitas yang dihasilkan, tingkat kesalahan, bertanggung jawab, tindakan konstruktif, percaya pada diri sendiri, dan memiliki kontribusi. Sutrisno (2010 hal, 211); Hartatik (2014, hal. 219); Ruauw, <i>dkk</i> (2015); Wartana (Hartoyo, <i>dkk</i> , 2015, hal. 92);	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang ingin dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan Diri 5. Mutu dan Efisiensi	1-5	21,22 23,24 25,26 27,28 29,30

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan yang beralamat di Jl. Gereja No. 32, Medan Barat, Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dari bulan Desember 2018 sampai dengan Maret 2019.

Tabel III. 2
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Des '18				Jan '19				Feb '19				Mar '19			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Awal	■															
2	Penyusunan Proposal		■	■													
3	Bimbingan Proposal				■	■											
4	Seminar Proposal						■										
5	Pengumpulan Data							■	■								
6	Penyusunan Skripsi									■	■	■					
7	Bimbingan Skripsi												■	■	■		
8	Sidang Meja Hijau																■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Juliandi, *dkk* (2015, hal. 51) populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Berdasarkan pendapat diatas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul sebanyak 92 karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiono (2016, hal. 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan di ambil dari suatu populasi.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan yaitu sebanyak 92 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sampel jenuh.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang ada didalam perusahaan tersebut. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya dari seseorang (Sugiyono, 2016, hal. 240). Dokumen-dokumen yang digunakan sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, dan jumlah karyawan yang ada di PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan.

2. Wawancara (*interview*)

Yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu Tanya jawab secara langsung kepada karyawan mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak terstruktur (Sugiyono, 2016, hal. 240).

3. Angket (*Questioner*)

Penelitian yang dilakukan dengan cara menyebarkan suatu daftar pertanyaan yang sudah dipersiapkan terlebih dahulu untuk diberikan kepada responden yang berhubungan dengan objek yang akan diteliti. Dalam hal ini memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan dengan variabel yang diteliti. Skala yang digunakan adalah Likert dengan kategori :

Tabel III. 3
Tabel Skala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2016, hal. 94)

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka diuji dengan validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kemahiran suatu instrument pertanyaan sebagai alat ukur variabel penelitian (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 77). Uji validitas penelitian ini dilakukan pada karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan.

Adapun rumus yang digunakan untuk mengukur validitas setiap item pertanyaan maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

(Juliandi, *dkk*, 2015, hal.76)

Dimana :

r_{xy}	=	Koefesien korelasi
n	=	Banyaknya pasangan pengamatan
$\sum x_i$	=	jumlah pengamatan variabel x
$\sum y_i$	=	jumlah pengamatan variabel y
$(\sum x_i^2)$	=	jumlah kuadrat pengamatan variabel x
$(\sum y_i^2)$	=	jumlah kuadrat pengamatan variabel y

Ketentuan apakah butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefesien korelasinya. Dengan dilihat dari nilai sig (2 tailed) dan membandingkannya dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai sig (2 tailed) $\leq 0,05$ maka butir instrument valid, jika nilai sig (2 tailed) \geq maka butir instrument tidak valid.

1) Uji Validitas Produktivitas

Tabel III-4
Hasil uji validitas produktivitas

Item Pernyataan	R-hitung	Probabilitas	Keterangan
1	0,400 (positif)	0.2050	Valid
2	0,652 (positif)	0.2050	Valid
3	0,549 (positif)	0.2050	Valid
4	0,335 (positif)	0.2050	Valid
5	0,706 (positif)	0.2050	Valid
6	0,598 (positif)	0.2050	Valid
7	0,562 (positif)	0.2050	Valid
8	0,500 (positif)	0.2050	Valid
9	0,331 (positif)	0.2050	Valid
10	0,652 (positif)	0.2050	Valid

2) Uji Validitas Disiplin Kerja

Tabel III-5
Hasil uji validitas disiplin kerja

Item Pernyataan	R-hitung	Probabilitas	Keterangan
1	0,354 (positif)	0.2050	Valid
2	0,624 (positif)	0.2050	Valid
3	0,546 (positif)	0.2050	Valid
4	0,386 (positif)	0.2050	Valid
5	0,734 (positif)	0.2050	Valid
6	0,607 (positif)	0.2050	Valid
7	0,546 (positif)	0.2050	Valid
8	0,544 (positif)	0.2050	Valid
9	0,382 (positif)	0.2050	Valid
10	0,624 (positif)	0.2050	Valid

3) Uji Validitas Fasilitas Kerja

Tabel III-6
Hasil uji validitas fasilitas kerja

Item Pernyataan	R-hitung	Probabilitas	Keterangan
1	0,574 (positif)	0.2050	Valid
2	0,759 (positif)	0.2050	Valid
3	0,542 (positif)	0.2050	Valid
4	0,532 (positif)	0.2050	Valid
5	0,556 (positif)	0.2050	Valid
6	0,303 (positif)	0.2050	Valid
7	0,465 (positif)	0.2050	Valid
8	0,333 (positif)	0.2050	Valid
9	0,771 (positif)	0.2050	Valid
10	0,482 (positif)	0.2050	Valid

Dari semua butir pernyataan untuk masing-masing variabel produktivitas kerja, disiplin kerja, dan fasilitas kerja karyawan menunjukkan status valid. Selanjutnya butir instrument yang valid tersebut diuji reliabilitasnya dengan menggunakan pengujian reliabilitas menggunakan rumus Cronbach Alpha.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Juliandi, *dkk*, (2015, hal 80) tujuan pengujian realibilitas untuk menilai apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrument yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas atas pernyataan yang telah valid. Pengujian reliabilitas dapat menggunakan teknik Cronbach Alpha dengan rumus yaitu sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Sumber: Juliandi *dkk* (2015. Hal 82)

Dimana :

r = reliabilitas instrumen
 k = banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir
 σ_1^2 = varian total

Jika nilai koefisien reliabilitas > 0,6 maka instrument memiliki reliabilitas yang reliable. Ghozali (Juliandi, *dkk*, 2015 hal. 81). Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel III – 7
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, Y

Variabel	Nilai Realibilitas	Status
Disiplin kerja	0,726 > 0,6	Reliabel
Fasilitas Kerja	0,722 > 0,6	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,716 > 0,6	Reliabel

F. Teknik Analisis Data

1. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, alasan menggunakan regresi berganda dikarenakan judul ini meneliti 2 variabel bebas (x).

$$Y = \beta + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

Sumber : Juliandi, *dkk* (2015, hal. 157)

Dimana :

Y	=	Kinerja karyawan
X1	=	Kepuasan kerja
X2	=	Motivasi kerja
β	=	Konstanta
β_1, β_2	=	Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel
e	=	<i>error</i>

2. Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik yang penulis gunakan dalam penelitian ini, yaitu :

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 160). Adapun pengujian normalitas data dengan menggunakan cara *kolmogorov smirnov*. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat dengan nilai probabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai *kolmogorov smirnov* adalah

tidak signifikan (asyp. Sig (2-tailed) $> \alpha 0,05$) (Juliandi *dkk*, 2015, hal. 160)

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat atau tinggi diantara variabel independen (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 161). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*variance inflasi factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5. Jika variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen penelitian ini (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 161).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas (Juliandi *dkk*, 2015, hal. 161).

Dasar pengambilan keputusan adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Juliandi *dkk*, 2015, hal. 161).

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis berguna untuk memeriksa atau menguji apakah koefisien regresi yang dapat signifikan. Ada dua jenis koefisien regresi yang dapat dilakukan yaitu uji t dan uji f.

a) Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

Sumber : Sugiyono (2016 hal. 184)

Dimana :

t = Nilai thitung
 r_{xy} = Korelasi xy yang ditemukan
 n = Jumlah sampel

Berikut pengujiannya adalah :

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas , taraf signifikan sebesar 0,05 ($\text{sig} < \alpha 0,05$).
- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas $>$ taraf signifikan sebesar 0,05 ($\text{sig} < \alpha 0,05$ (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 159).

b) Uji F (Simultan)

Uji f digunakan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas untuk dapat menjelaskan keragaman variabel terikat, serta untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi.

Rumus yang digunakan adalah :

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

Sumber : Sugiyono (2016 hal. 192)

Dimana :

- R² = koefisien korelasi ganda
- K = Jumlah variabel independen
- n = Jumlah anggota sampel
- F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujiannya adalah:

- 1) Tolak H₀ jika nilai probabilitas yang dihitung < probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig < α 0,05) (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 159)
- 2) Terima H₀ jika nilai probabilitas yang dihitung > probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig < α 0,05) (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 159).

c) Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menurut Juliandi, *dkk* (2015, hal. 159) digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentasi pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

Sumber : Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 159

Dimana :

D = Determinasi
r² = Nilai korelasi berganda
100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel X_1 , 10 pernyataan untuk variabel X_2 dan 10 pernyataan untuk variabel Y , dimana variabel X_1 adalah disiplin kerja, variabel X_2 adalah fasilitas kerja dan yang menjadi variabel Y adalah produktivitas kerja. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada seluruh karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul sebanyak 92 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan *skala likert* berbentuk tabel *checklist*.

Tabel IV.1
Skala Likert's

Pertanyaan	Bobot Nilai
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak Setuju	2
- Sangat Tidak Setuju	1

Dalam ketentuan diatas berlaku baik di dalam menghitung variabel bebas X_1 dan X_2 maupun variabel terikat Y .

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 92 responden melalui penyebaran kuesioner, gambaran tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	75	81,5	81,5	81,5
Perempuan	17	18,5	18,5	100,0
Total	92	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Penelitian Data (2019)

Dari tabel diatas diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin responden penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 75 orang (81,5%) dan perempuan sebanyak 17 orang (18,5%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 92 responden melalui penyebaran kuesioner, gambaran tentang karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-29	9	9,8	9,8	9,8
30-39	32	34,8	34,8	44,6
40-49	38	41,3	41,3	85,9
>50	13	14,1	14,1	100,0
Total	92	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Penelitian Data (2019)

Dari tabel diatas diketahui bahwa usia responden dalam penelitian ini yaitu responden yang berusia 20-29 tahun sebanyak 9 orang (9,8%), usia 30-39 tahun

sebanyak 32 orang (34,8%), usia 40-49 tahun sebanyak 38 orang (41,3%) dan yang memiliki usia >50 tahun sebanyak 13 orang (14,1%).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 92 responden melalui penyebaran kuesioner, gambaran tentang karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	50	54,3	54,3	54,3
Diploma	3	3,3	3,3	57,6
Sarjana	36	39,1	39,1	96,7
Lainnya	3	3,3	3,3	100,0
Total	92	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Penelitian Data (2018)

Dari tabel IV.4 diatas diketahui bahwa sebagian besar responden SMA sebesar 50 orang (54,3%), kemudian Diploma sebanyak 3 orang (3,3%), S1 sebanyak 36 orang (39,1%) dan lainnya sebanyak 3 orang (3,3%).

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu disiplin kerja, fasilitas kerja dan produktivitas kerja. Deskripsi data setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden. Berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden angket yang penulis sebarakan yaitu :

Tabel IV.5
Hasil Jawaban Responden Tentang Produktivitas Kerja

Alternatif Jawaban												
No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	33,7%	53	57,6%	8	8,7%	0	0%	0	0%	100	100%
2	21	22,8%	52	56,5%	19	20,7%	0	0%	0	0%	100	100%
3	25	27,2%	67	72,8%	0	0%	0	0%	0	0%	100	100%
4	38	41,3%	52	56,5%	2	2,2%	0	0%	0	0%	100	100%
5	24	26,1%	45	48,9%	23	25%	0	0%	0	0%	100	100%
6	20	21,7%	37	40,2%	34	37%	1	1,1%	0	0%	100	100%
7	26	28,3%	66	71,7%	0	0%	0	0%	0	0%	100	100%
8	25	27,2%	55	59,8%	12	13%	0	0%	0	0%	100	100%
9	28	30,4%	57	62%	7	7,6%	0	0%	0	0%	100	100%
10	21	22,8%	52	56,5%	19	20,7%	0	0%	0	0%	100	100%
Jumlah											100	100%

Sumber: Hasil Penelitian Data (2019)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang karyawan menguasai bidang pekerjaan yang dikerjakan saat ini sebagian responden menjawab setuju sebanyak 53 orang atau sebesar 57,6%.
- 2) Jawaban responden tentang tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan sebagian responden menjawab setuju sebanyak 52 orang atau sebesar 56,5%.
- 3) Jawaban responden tentang pekerjaan yang di hasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan sebagian responden menjawab setuju sebanyak 67 orang atau sebesar 72,8%.
- 4) Jawaban responden tentang mengerjakan pekerjaan selalu bersungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan sebagian responden menjawab setuju sebanyak 52 orang atau sebesar 56,5%.

- 5) Jawaban responden tentang berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan oleh atasan sebagian responden menjawab setuju sebanyak 45 orang atau sebesar 48,9%.
- 6) Jawaban responden tentang bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan sebagian responden menjawab setuju sebanyak 37 orang atau sebesar 40,2%.
- 7) Jawaban responden tentang selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan sebagian responden menjawab setuju sebanyak 66 orang atau sebesar 71,7%.
- 8) Jawaban responden tentang selalu mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan untuk meningkatkan keahlian sebagian responden menjawab setuju sebanyak 55 orang atau sebesar 59,8%.
- 9) Jawaban responden tentang mutu dari hasil kerja selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan sebagian responden menjawab setuju sebanyak 57 orang atau sebesar 62%.
- 10) Jawaban responden tentang metode pelaksanaan kerja yang telah ditetapkan sudah cukup efisien sebagian responden menjawab setuju sebanyak 52 orang atau sebesar 56,5%.

Tabel IV.6
Hasil Jawaban Responden Tentang Disiplin Kerja

Alternatif Jawaban												
No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	30	32,6%	53	57,6%	9	9,8%	0	0%	0	0%	100	100%
2	22	23,9%	47	51,1%	23	25%	0	0%	0	0%	100	100%
3	26	28,3%	66	71,7%	0	0%	0	0%	0	0%	100	100%
4	37	40,2%	53	57,6%	2	2,2%	0	0%	0	0%	100	100%
5	26	28,3%	40	43,5%	26	28,3%	0	0%	0	0%	100	100%
6	20	21,7%	31	33,7%	40	43,3%	1	1,1%	0	0%	100	100%
7	26	28,3%	66	71,7%	0	0%	0	0%	0	0%	100	100%
8	26	28,3%	57	62%	9	9,8%	0	0%	0	0%	100	100%
9	30	32,6%	54	58,7%	8	8,7%	0	0%	0	0%	100	100%
10	22	23,9%	47	51,5%	23	25%	0	0%	0	0%	100	100%
Jumlah											100	100%

Sumber: Hasil Penelitian Data (2019)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang dapat hadir sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan sebagian responden menjawab setuju sebanyak 53 orang atau sebesar 57,6%.
- 2) Jawaban responden tentang tidak pernah absen dari pekerjaan tanpa alasan sebagian responden menjawab setuju sebanyak 47 orang atau sebesar 51,1%.
- 3) Jawaban responden tentang mampu menyelesaikan tugas/pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan sebagian responden menjawab setuju sebanyak 66 orang atau sebesar 71,7%.
- 4) Jawaban responden tentang selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan sebagian responden menjawab setuju sebanyak 66 orang atau sebesar 71,7%.

- 5) Jawaban responden tentang mengerjakan pekerjaan berdasarkan tata cara kerja yang ada di perusahaan tersebut sebagian responden menjawab setuju sebanyak 53 orang atau sebesar 57,6%.
- 6) Jawaban responden tentang taat pada atasan jika ditugaskan membantu pekerjaan bidang lain sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 40 orang atau sebesar 43,3%.
- 7) Jawaban responden tentang mematuhi segala apa yang diperintahkan oleh atasan sebagian responden menjawab setuju sebanyak 66 orang atau sebesar 71,7%.
- 8) Jawaban responden tentang melakukan pekerjaan tanpa adanya unsur paksaan sebagian responden menjawab setuju sebanyak 57 orang atau sebesar 62%.
- 9) Jawaban responden tentang bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan sebagian responden menjawab setuju sebanyak 54 orang atau sebesar 58,7%.
- 10) Jawaban responden tentang mengerjakan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab sebagian responden menjawab setuju sebanyak 47 orang atau sebesar 51,5%.

Tabel IV.7
Hasil Jawaban Responden Tentang Fasilitas Kerja

Alternatif Jawaban												
No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	13%	62	67,4%	17	18,5%	1	1,1%	0	0%	100	100%
2	12	13%	40	43,5%	39	42,4%	1	1,1%	0	0%	100	100%
3	27	29,3%	54	58,7%	11	12%	0	0%	0	0%	100	100%
4	13	14,1%	58	63%	21	22,8%	0	0%	0	0%	100	100%
5	15	16,3%	39	42,4%	34	37%	3	3,3%	1	1,1%	100	100%
6	28	30,4%	57	62%	7	7,6%	0	0%	0	0%	100	100%
7	11	12%	56	60,9%	24	26,1%	1	1,1%	0	0%	100	100%
8	21	22,8%	47	51,1%	24	26,1%	0	0%	0	0%	100	100%
9	12	13,%	43	46,7%	36	39,1%	1	1,1%	0	0%	100	100%
10	17	18,5%	64	69,6%	11	12%	0	0%	0	0%	100	100%
Jumlah											100	100%

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang kondisi gedung atau kantor dalam keadaan baik sebagian responden menjawab setuju sebanyak 62 orang atau sebesar 67,4%.
- 2) Jawaban responden tentang kondisi gedung atau kantor sudah sesuai dan memenuhi standar sebagian responden menjawab setuju sebanyak 40 orang atau sebesar 43,5%.
- 3) Jawaban responden tentang peralatan kantor dalam kondisi baik sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar operasional perusahaan sebagian responden menjawab setuju sebanyak 54 orang atau sebesar 58,7%.
- 4) Jawaban responden tentang kelengkapan dari perlengkapan kerja yang ada sudah membuat pekerjaan lancar sebagian responden menjawab setuju sebanyak 58 orang atau sebesar 63%.

- 5) Jawaban responden tentang tempat parkir yang disediakan perusahaan sudah cukup memadai sebagian responden menjawab setuju sebanyak 39 orang atau sebesar 42,4%.
- 6) Jawaban responden tentang merasa aman saat memarkirkan kendaraan saya sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 57 orang atau sebesar 62%.
- 7) Jawaban responden tentang suhu udara ditempat kerja sudah sesuai dan nyaman untuk bekerja sebagian responden menjawab setuju sebanyak 56 orang atau sebesar 60,9%.
- 8) Jawaban responden tentang saya sudah merasa cukup dengan jumlah pendingin udara yang ada sebagian responden menjawab setuju sebanyak 47 orang atau sebesar 51,1%.
- 9) Jawaban responden tentang menggunakan kendaraan dinas sesuai dengan kebutuhan perusahaan sebagian responden menjawab setuju sebanyak 43 orang atau sebesar 46,7%.
- 10) Jawaban responden tentang kendaraan dinas yang diberikan sangat layak untuk digunakan sebagian responden menjawab setuju sebanyak 64 orang atau sebesar 69,6%.

B. Teknik Analisis Data

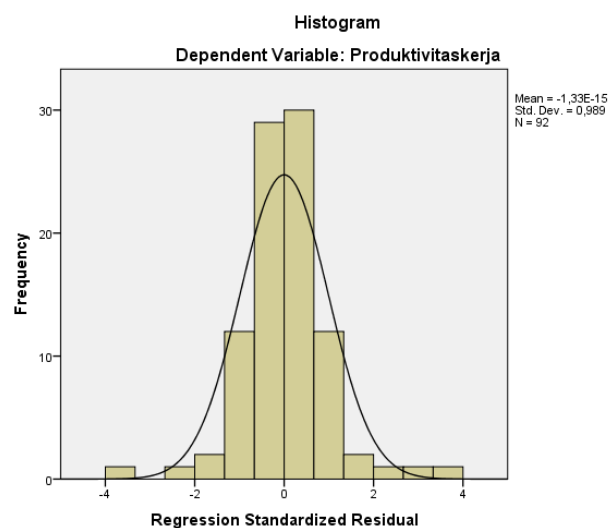
Teknik analisis data adalah menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari sub-sub sebelumnya (Sub bab deskripsi data). Data-data yang dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu.

1. Uji Asumsi Klasik

Pengujian berharap ada tidaknya pelanggaran terhadap asumsi-asumsi klasik yang merupakan dasar dalam model regresi linier berganda. Hal ini dilakukan sebelum pengujian hipotesis meliputi :

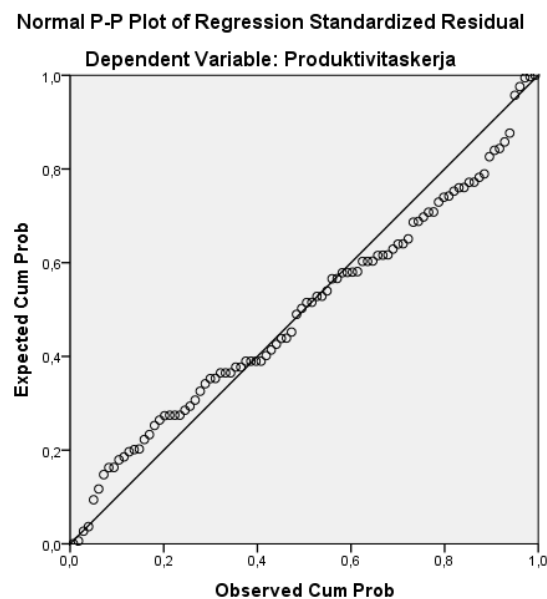
a. Pengujian Normalitas

Untuk menguji apakah data penelitian ini terdistribusi normal atau tidak, dapat dideteksi juga melalui pengujian normalitas. Uji normalitas yang digunakan dalam analisis ini adalah dengan melihat histogram dan grafik *probability plot of regression standardized residual*.



Gambar IV.1
Grafik Histogram

Berdasarkan grafik di atas bahwa distribusi data normal karena grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal karena grafik histogram mengikuti arah garis diagonal sebaliknya jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka data tidak normal.



Gambar IV.2 Uji Normalitas

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 22.0 (2019)

Berdasarkan pada gambar IV.2 tersebut mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya yaitu jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas sehingga data dalam model regresi penelitian cenderung normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan digunakan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- 1) Bila *Tolerance* < 0,1 atau sama dengan *VIF* > 5 maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius
- 2) Bila *Tolerance* > 0,1 atau sama dengan *VIF* < maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Berikut adalah hasil uji multikonilinearitas:

Tabel IV.8
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.168	3.330		
Disiplin	.646	0.73	.879	1.138
Fasilitas	.142	0.71	.879	1.138

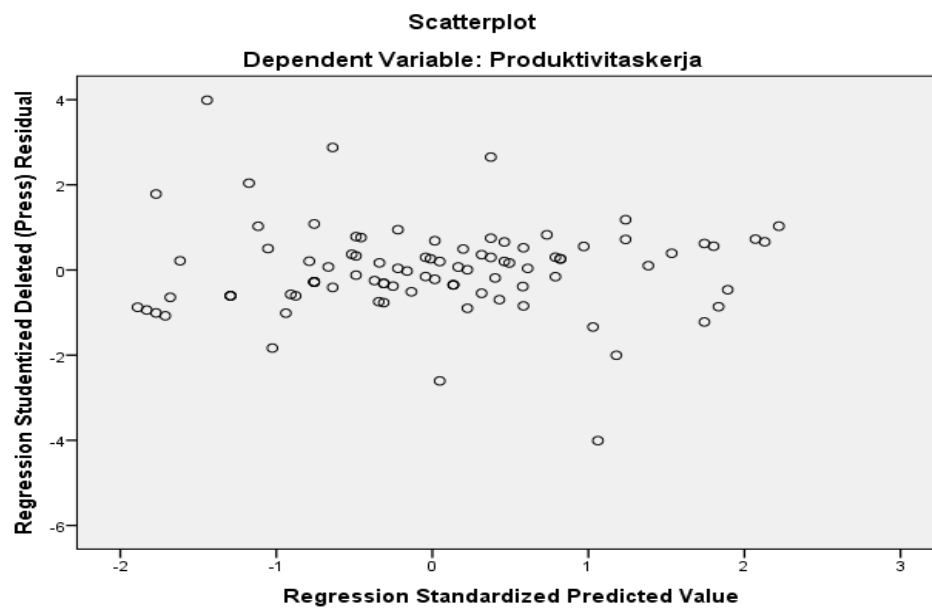
a. Dependent Variabel: Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel disiplin kerja sebesar 1.138 dan variabel fasilitas kerja 1.138. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 5. Demikian juga nilai *Tolerance* pada disiplin kerja sebesar 0,879 dan fasilitas kerja sebesar 0,879. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolineritas antara variabel independen yang diindikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 5.

c. Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah :

- 1) Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titi-titik menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar IV.3: Grafik Heterokedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 22.0 (2019)

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heteroskedastisitas” pada model regresi.

2. Regresi Linier Berganda

Setelah semua syarat asumsi klasik sudah diuji maka model persamaan regresi berganda dapat digunakan dalam menganalisis tingkat signifikan pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yang dijelaskan melalui

disiplin kerja dan fasilitas kerja kinerja PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan ditunjukkan pada tabel IV.9 berikut :

Tabel IV.9
Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Cconstan)	9.168	3.330		2.753	.007
Disiplin	.646	0.73	.671	8.808	.000
Fasilitas	.142	0.71	.153	2.010	.047

a. Dependent Variabel : Produktivitas Kerja

Dari tabel diatas dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y=9,168+0,646 X_1+0,142X_2$$

Model persamaan regresi berganda tersebut bermakna :

- a. Nilai konstanta sebesar 9,168 menunjukkan jika variabel independen yaitu disiplin kerja (X_1) dan fasilitas kerja (X_2) dalam keadaan constant atau tidakmengalami perubahan (sama dengan nol), maka produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 9,168.
- b. Nilai koefesien regresi $X_1=0,646$ menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja mengalami penurunan sebesar 100% maka akan mengakibatkan penurunan produktivitas kerja pada PDAM Tirtanadi cabang Sei Agul Medan sebesar 64,6 %. Kontribusi yang diberikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dilihat dari *standardized coefeciens* pada tabel IV.9 di atas.
- c. Nilai Koefesien regresi $X_2=0,142$ menunjukkan apabila fasilitas kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya produktivitas kerja pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul

Medan sebesar 14,2%. Kontribusi yang diberikan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja dapat dilihat dari *standardized coefficients* pada tabel IV.9 diatas.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel bebas secara parsial dalam mempengaruhi variabel terikat. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat.

Untuk penyederhanaan uji statistik t diatas peneliti menggunakan data SPSS versi 22.0 pada tabel IV.10, maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

Tabel IV.10
Uji t
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

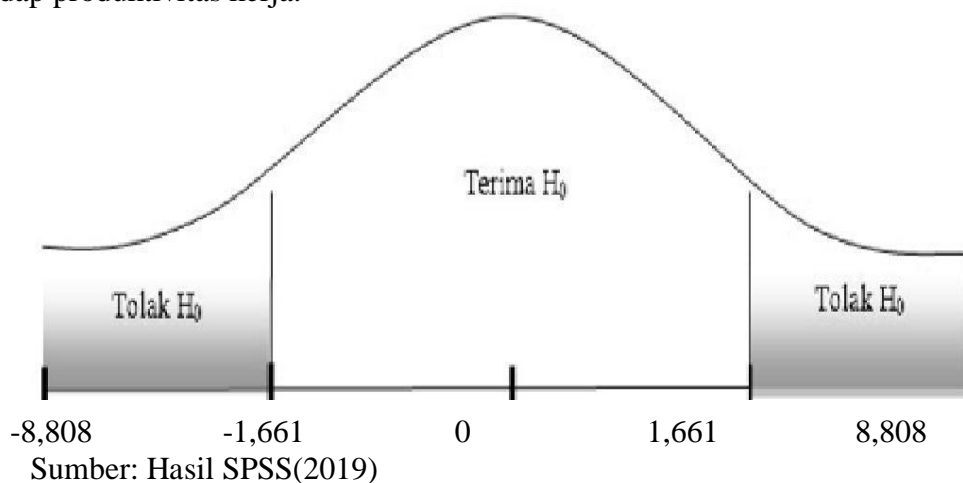
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.168	3.330		2.753	.007
Disiplin	.646	0.73	.671	8.808	.000
Fasilitas	.142	0.71	.153	2.010	.047

a. Dependent Variabel : Produktivitas Kerja
sumber: Hasil SPSS 22.0 (2019)

Untuk kriteria pengujian hipotesis (uji t) dilakukan pada tingkat 5% dengan dua arah (0,025). Nilai t untuk $n=92 - 2 = 90$ adalah 1,661.

1) Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan memiliki hubungan atau tidak. Dari pengelolaan SPSS versi 22.0 maka dapat diperoleh hasil uji t_{hitung} $8,808 > 1,661$ t_{tabel} maka H_0 ditolak (H_a diterima), sehingga ada pengaruh variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.



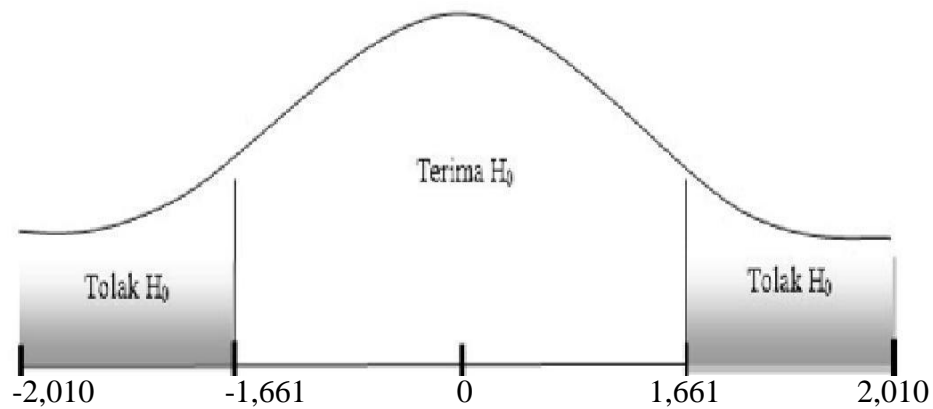
Gambar IV.4: Kriteria Pengujian Hipotesis 1

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja diperoleh t_{hitung} sebesar 8,808 sementara t_{tabel} sebesar 1,661. Dan nilai signifikan sebesar 0.000 (lebih kecil dari 0,05) berarti H_0 ditolak (H_a diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan.

2) Hubungan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah fasilitas kerja secara individual memiliki hubungan atau tidak terhadap produktivitas kerja, dari pengelolaan SPSS versi 22.0 maka dapat diperoleh hasil uji t_{hitung} $2,010 > 1,661$ t_{tabel} maka H_0 ditolak

(H_a diterima) sehingga terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja.



Sumber: Hasil SPSS(2019)

Gambar IV.5: Kriteria Pengujian Hipotesis 2

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja diperoleh t_{hitung} sebesar 2,010 sementara t_{tabel} sebesar 1,661. Dan nilai signifikan sebesar 0.047 (lebih kecil dari 0,05) berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan.

b. Uji F

Uji F atau disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu disiplin kerja dan fasilitas kerja untuk dapat menjelaskan keragaman variabel terikat yaitu produktivitas karyawan. Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol.

Tabel IV.11
Uji Simultan (Uji-F)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	527,568	2	263,784	53,458	,000 ^a
	Residual	439,161	89	4,934		
	Total	966,728	91			

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

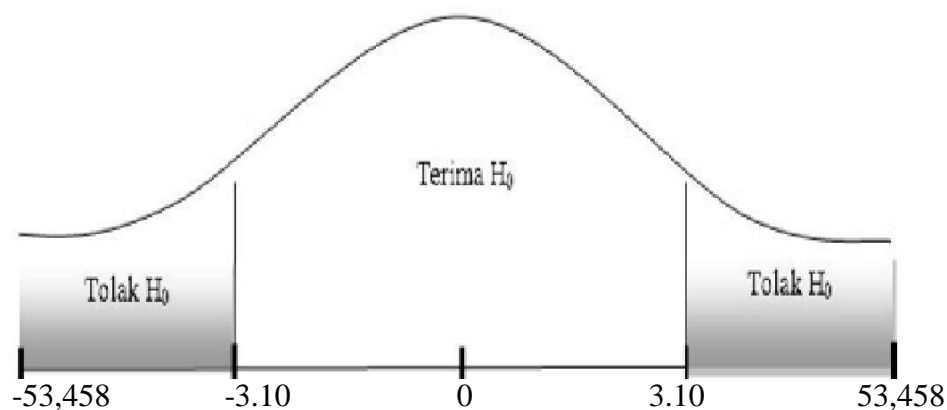
b. Predictors: (Constant), Fasilitas kerja, Disiplin kerja

$F_{\text{tabel}} = n - k - 1 = 92 - 2 - 1 = 89$ adalah 3,10

Kriteria pengujian :

H_0 ditolak apabila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ atau $-F_{\text{hitung}} > -F_{\text{tabel}}$

Terima H_a apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau $-F_{\text{hitung}} > -F_{\text{tabel}}$



Sumber: Hasil SPSS(2019)

Gambar IV.6: Kriteria Pengujian Hipotesis 3

Dari gambar diatas nilai $F_{\text{hitung}} 53,458 > 3,10 F_{\text{tabel}}$ sementara nilai F_{tabel} berdasarkan $df = 92 - 2 - 1 = 89$ dengan tingkat signifikan 5% adalah 3.10 menunjukkan H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti disiplin kerja dan fasilitas kerja secara bersama-sama ada pengaruh terhadap produktivitas kerja dengan signifikan $0,000 < 0,05$.

c. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentase pengaruh disiplin dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja maka dapat diketahui melalui nilai *R Square* sebagai berikut :

Tabel IV.12
Koefisien Determinasi (*R-Square*)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,739 ^a	,546	,536	2,22135

a. Predictors: (Constant), Fasilitaskerja, Disiplinkerja

b. Dependent Variable: Produktivitaskerja

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,546 \times 100\% \\
 &= 54,6\%
 \end{aligned}$$

Nilai R Square 0,546 atau 54,6% menunjukkan variabel produktivitas kerja dipengaruhi oleh disiplin kerja dan fasilitas kerja. sisanya 45,4% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis mengenai hasil temuan ini terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada 3 (tiga) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis temuan penelitian, yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja

Dari hasil penelitian terbukti bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. hal ini dibuktikan dari hasil uji t dengan hasil $t_{hitung} <$

t_{tabel} yaitu $8,808 > 1,661$. Sehingga pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan tersebut disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Didalam suatu perusahaan jika disiplin kerja baik maka tingkat produktivitas kerjanya juga akan meningkat karena disiplin kerja dapat mendorong produktivitas atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas, artinya semakin disiplin karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya maka semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan. Pimpinan sebaiknya mengevaluasi permasalahan disiplin disiplin yang ada sebelum memberikan sanksi kepada karyawan yang melakukan kesalahan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ananta & Adnyani (2010) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Villa Mahapala Sanur-Denpasar.

2. Pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja

Dari hasil penelitian diatas diketahui bahwa ada pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t dengan hasil $t_{\text{hitung}} 2,010 > 1,661 t_{\text{tabel}}$. Didalam perusahaan jika fasilitas kerja tersedia dengan kondisi yang baik dan memadai maka tingkat produktivitas kerja akan meningkat. Menurut Dahlius (2016) fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan yang berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relative permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Salah satu manfaat yang akan di terima oleh perusahaan dengan adanya fasilitas yang memadai akan sangat

membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Komariah menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas pada Dinas Pengendalian Produk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Ciamis.

3. Pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja

Dari hasil penelitian di atas diketahui bahwa nilai $F_{hitung} = 53,458 > 3.10 F_{tabel}$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan variabel disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan. Nilai R Square menunjukkan 0,546 atau 54,6% menunjukkan bahwa variabel produktivitas kerja dipengaruhi oleh disiplin kerja dan fasilitas kerja. Sisanya 45,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ganie & Abidin yang berjudul pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Job Site Binsua (Binungan Suaran).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian ini terbukti bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan.
2. Dari hasil penelitian ini terbukti bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas kerja terhadap produktivitas karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan.
3. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa ada pengaruh signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja, maka disiplin kerja harus lebih diperhatikan dan ditingkatkan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.
2. Fasilitas kerja yang ada di PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan sebaiknya lebih diperhatikan dan diberikan fasilitas kerja yang lebih baik

dan nyaman sehingga karyawan akan lebih senang dalam menjalankan pekerjaannya.

3. Sebaiknya PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.
4. Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk mencari dan membaca referensi lebih banyak lagi sehingga hasil penelitian selanjutnya akan semakin baik serta dapat memperoleh ilmu pengetahuan yang baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Yogyakarta: Deepublish.
- Abdillah, Chaidir, A., & Wajdi, F. (2011). Pengaruh Kepemimpinan, Stress Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai Daya Saing. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 12 (1), 1-12.
- Agustini, Fauzia. (2011). *Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan : Madanatera
- Ananta, Febri, I. K., dan Dewi, A. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Villa Mahapala Sanur-Denpasar. *Jurnal Manajemen Unud*, 5 (2), 1103-1130.
- Assuari, Sofyan. (2008). *Manajemen Produksi dan Operasi*. Lembaga Penerbit.
- Alexander. (2010). Analisis Faktor-Faktor Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sarolangun. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 6 (1), 63-68.
- Bismala, Lila & Handoko, Bagus. (2014). *Dasar-dasar manajemen produksi*. Cetakan pertama. UMSU Press.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-teori Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Data Manusi Kepala Sekolah*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Dahlius, A., dan Mariyati, I. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Riau Cabang Teluk Kuantan Kab. Kuantan Singingi. *JOM FISIP*, 3 (2), 1-13.
- Dewi, Iis, P., Nur, A. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Rutan Kelas I di Bandar Lampung. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 2 (2), 85-89.
- Dewi, Irra Chrisyanti. (2011). *Manajemen Perkantoran*. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher.
- Donni, Agus. (2013). *Manajemen Perusahaan*, Jakarta: Kencana.
- Ganie, Djupiansyah dan Zainal, A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Job Site Binsua (Binungan Suaran). *Change Agent For Management Jurnal*, 1 (1), 1-13.
- Hasibuan, Melayu, S. P. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

- Hartatik, Indah Puji. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Cetakan Pertama. Jogjakarta: Laksana.
- Hartoyo, Edi, Sholihal Qomariyatus, Rachman Dwi Nur (2015). *Sarapan Pagi dan Produktivitas*. Cetakan Pertama. UB Press.
- Ibrahim, Ahmad. (2008). *Manajemen Syariah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Juliandi Azuar, Irfan, & Manurung, Saprinal. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan kedua. Medan: Umsu Press.
- Komariah. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis. *Jurnal Fak Ilmu Sosial dan Politik*, 5 (3), 56-63.
- Ma'rif, Syamsul. (2012). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bogor : IPB Press.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Kosda Karya.
- Mulianto, Sindu, Cahyadi, R.K., Widjajakusuma, M. K. (2009). *Panduan lengkap Supervisi Diperkaya Perspektif Syariah*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Pohan, Imbalo S. (2009). *Jaminan Mutu Layanan Kesehatan*. Jakarta : Penerbit Buku Kedokteran.
- Rahman, Masykur, Arif. (2011). *Pentingnya Disiplin Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rino, Silfa. (2015). Pengaruh Kemampuan dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Marita Makmur Jaya Kecamatan Rupa, Kab Bengkulu. *Jom FEKON*, 2 (2), 1-12.
- Ruaauw, Astria, C.N., Deysi, L., Lantje, M., (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai di Kantor Kelurahan Tingkat Kecamatan Wanca Kota Manado. *Jurnal Administrasi Publik*, 3 (31),1-10.
- Sajangbati, A. S., Ivonne. (2013). Motivasi Disiplin dan Kepuasan Pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung. *Jurnal Emba*, 1 (4), 667-678.
- Sayoto, Budi dan Herry, W. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan MNCTV Bagian Produksi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Krisnadwipayana*, 6 (2), 1-14.

- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (BELMERA) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17 (01), 124-137.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Moenir, H.S.S. (2016). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Muchtar. (2010). *Strategi Memenangkan Persaingan Usaha Dengan Menyusun Business Plan*. Jakarta :PT. Elex Media Komputindo.
- Mulyapradana, Aria & Hatta, Muhammad. (2016). *Jadi Karyawan Kaya*. Jakarta: Visimedia.
- Pattisahusiwa, Salmah. (2013). Pengaruh Job Description da Job Spesification Terhadap Kinerja Proses. *Jurnal Akuntabel*, 10 (1), 57-65.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*, Edisi Revisi ke 4. Jakarta; Rajawali Pers: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widikusyanto, J. M., Hermansyah, A. W., Nafiudin, N., Nur, A. I. (2016). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pemerintah Provinsi Banten. *Jurnal Bisnis Universitas Pendidikan Ganesha*, 2 (2), 69-83.
- Yana, Indra. (2010). *Hak dan Kewajiban Karyawan*. Jakarta: Redaksi RAS.
- Yoesana, Umy. (2013). Hubungan Antar Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai Dikantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara *E-jurnal Pemerintah Integrative*, 1 (1), 13-28.
- Yusuf, Burhanuddin. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Penerbit Erlangga: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Yuniarsih, Tjutju. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : Sely Tiara
Tempat/ Tanggal Lahir : Sukarakyat, 13 September 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak ke : 1 dari 4 bersaudara
Alamat : Jl. Gunung Sinabung No.20
No Hp : 0821263352717

DATA ORANG TUA

1. Ayah : Suhermanto
Pekerjaan : Karyawan Swasta
2. Ibu : Susilawati
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Alamat Orang Tua : Kualasimpang, Aceh Tamiang

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. 2003-2009 : SDN Sukarakyat
2. 2009-2012 : SMPN 1 Kejuruan Muda
3. 2012-2015 : SMKN 1 Kualasimpang
4. 2015-2019 : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Medan, Maret 2019
Peneliti

Sely Tiara