

SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI,
KETERAMPILAN DAN PRESTASI KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PUPUK
SRIWIDJAJA PALEMBANG**



OLEH :

SRI WAHYUNI

NIM : 14190324

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden
Fatah Palembang Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (SE)**

**FAKULTAS EKONOMI BISNIS ISLAM UIN RADEN FATAH
PALEMBANG 2018**



**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat : Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir E.4

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM**

Nama : Sri Wahyuni
Nim/Jurusan : 14190324/ Ekonomi Syari'ah
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Keterampilan dan Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang

Telah diterima dalam ujian munaqasyah pada tanggal 12 September 2018

PANITIA UJIAN SKRIPSI

Tanggal	Pembimbing Utama	: R.A.Ritawati, SE., M.H.I., M.Si t.t:
Tanggal	Pembimbing Kedua	: Lemiyana, SE., M.Si t.t:
Tanggal	Penguji Utama	: Maya Panorama, M.Si., Ph.D t.t:
Tanggal	Penguji Kedua	: Aziz Septiatin, SE., M.Si t.t:
Tanggal	Ketua	: Titin Hartini, SE., M.Si t.t:
Tanggal	Sekretaris	: Mismiwati, SE., MP t.t:

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sri Wahyuni

NIM : 1419324

Jenjang : S1 Ekonomi Syariah

Menyatakan, bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Palembang, Juli 2018

Saya yang menyatakan
METERAI
TEMPEL
7000
DAFF230459489
6000
ENAM RIBU RUPIAH
Sri Wahyuni

NIM.14190324



**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat : Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

PENGESAHAN

Skripsi berjudul : Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Keterampilan dan Prestasi Kerja
Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Pupuk Sriwidjaja
Palembang
Ditulis oleh : Sri Wahyuni
NIM : 14190324

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (SE)

Palembang, September 2018
Dekan,


Dr. Qodariah Barkah, M.H.I
NIP. 197011261997032002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikri Telp. 0711-353276, Palembang 30126

Formulir C.2

NOTA DINAS

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi
Dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah
Palembang

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan Bimbingan, arahan dan koreksi terhadap naskah skripsi berjudul :

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, KETERAMPILAN, DAN PRESTASI KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.PUPUK SRIWIDJAJA
PALEMBANG**

Yang ditulis oleh:

Nama : Sri Wahyuni
NIM : 14190324
Program : S1 Ekonomi Islam

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada fakultas ekonomi dan bisnis Islam untuk diajukan dalam ujian *Komprehensif* dan ujian *munaqosyah* ujian skripsi.

Wassalamualaikumi wr.wb

Palembang, 2018

Pembimbing Utama,

R.A. Riwana, SE., M.H.I
NIP.197206172007102004

Pembimbing Kedua,

Lennyana, SE., M.Si
NIK.140601101342



**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat : Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir D.2

Hal : Mohon Izin Penjilidan Skripsi

Ibu Wakil Dekan I
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan ini kami menyatakan bahwa mahasiswa :

Nama : Sri Wahyuni
Nim/Jurusan : 14190324 / Ekonomi Syari'ah
Judul Skripsi : Pengaruh disiplin kerja motivasi keterampilan dan prestasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Pupuk Sriwidjaja Palembang

Telah selesai melaksanakan perbaikan, terhadap skripsinya sesuai dengan arahan dan petunjuk dari para penguji. Selanjutnya, kami mengizinkan mahasiswa tersebut untuk menjilid skripsinya agar dapat mengurus ijazahnya.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Palembang, September 2018

Penguji Utama

Maya Panorama, SE., Ph.D.
NIP 197511102006042002

Penguji Kedua

Aziz Septiatin, SE., M.Si
NIK 150620121522



Mengetahui
Wakil Dekan I
Dr. Maftukhatulikhah, M.Ag
NIP: 197509282006042001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

*“Change will not come if we wait for some other person or some other time, we are the ones we’ve been waiting for. We are the change that we seek”.
(Barack Obama)*

PERSEMBAHAN

SKRIPSI INI INI KU-PERSEMBAHKAN KEPADA:

➤ ***Keluargaku***

Ayahku Sumarno dan Ibuku Sulasi yang penuh dengan rasa kasih sayang telah mengasuh, membimbing mendoakan tiada hentinya demi keberhasilanku dalam meraih kesuksesan, serta pengorbanan ibundaku yang telah menjaga anakku selama menimba ilmu dibangku kuliah. Serta saudariku Puji Annisa dan keponakanku Nurul Yasmin yang sangat kusayangi. Dan tak lupa kepada suamiku Junaidi dan anakku Almira Chalondra Salsabilah yang tercinta, kalian selalu memberikan semangat, motivasi, dan kasih sayang yang telah meringankan kesulitan dalam menyelesaikan semua rintangan serta menghiburku ketika dalam kepenatan. Terimakasih atas segala do’anya.

➤ ***Dosen Pembimbing***

Ibu RA.Ritawati, SE.,M.H.I pembimbing I dan ibu Lemiyana, SE., M.Si pembimbing II terimakasih atas ilmu dan kesabarannya telah berkenan meluangkan waktu untuk membimbing, memberi saran dan masukan serta membantu menyelesaikan skripsi ini.

➤ ***Sahabat dan Teman- Teman***

Sahabat-sahabatKu Welly Damayanti, Vivin Septriyani, Tri Ayu Wulandari, Thalia Rizky M.P, Vio Sarwinda dan Rekan EKI 8 (2014) yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan, informasi, motivasi, dan do’a. Kalian saudaraKu yang sangat saya syukuri kehadiranNya dalam kehidupanku.

- Almamater (UIN) Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi, keterampilan dan prestasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Pupuk Sriwidjaja Palembang. Objek penelitian ini karyawan pada PT.Pupuk Sriwidjaja Palembang. Penelitian ini menggunakan lima variabel yaitu disiplin kerja (X1), motivasi(X2), keterampilan(X3), prestasi kerja(X4), dan produktivitas kerja(Y).

Metode penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisioner pada 97 responden dengan metode *purposive sampling*. Analisis dalam penelitian ini dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heterokedastisitas, analisis linier berganda, uji t dan uji koefisien determinasi dengan menggunakan bantuan SPSS 23. Manfaat penelitian ini adalah dapat memberikan informasi mengenai disiplin kerja, motivasi, keterampilan, dan prestasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Pupuk Sriwidjaja Palembang dan dapat menjadi pertimbangan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja serta dapat menjadi referensi untuk melengkapi penelitian-penelitian selanjutnya.

Simpulan dari penelitian ini diketahui bahwa: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Pupuk Sriwidjaja Palembang, hasil pengujian dapat diperoleh t_{hitung} dengan t_{tabel} didapatkan hasil $3,918 > 1,986$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan Perbandingan nilai signifikansi yang di dapat $0,000 < 0,05 (\alpha)$. (2)Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. Berdasarkan hasil pengujian dapat peroleh t_{hitung} dengan t_{tabel} didapatkan hasil $2,042 > 1,986$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan Perbandingan nilai signifikansi yang di dapat $0,044 < 0,05 (\alpha)$. (3)Terdapat pengaruh positif dan signifikan keterampilan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. Berdasarkan hasil pengujian dapat peroleh t_{hitung} dengan t_{tabel} didapatkan hasil $3,424 > 1,986$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan Perbandingan nilai signifikansi yang di dapat $0,001 < 0,05 (\alpha)$.(4)Terdapat pengaruh positif dan signifikan prestasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. Berdasarkan hasil pengujian dapat peroleh t_{hitung} dengan t_{tabel} didapatkan hasil $4,186 > 1,986$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan Perbandingan nilai signifikansi yang di dapat $0,000 < 0,05 (\alpha)$.

Kata kunci :Disiplin Kerja, Motivasi, Keterampilan, Prestasi, Produktivitas

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, Puji syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat, taufiq dan hidayahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan karya penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Keterampilan, Dan Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Pupuk Sriwidjaja Palembang”**. Salawat serta salam semoga selalu dilimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga besar dan segenap pengikutnya hingga akhir zaman. Skripsi ini disusun untuk memenuhi tugas dan sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

Penulis sadar akan keterbatasan kemampuan yang ada, maka dalam penyelesaian penulis skripsi ini tentu tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada:

1. ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya.

Keluarga saya khususNya Ayahku Sumarno dan Ibuku Sulasi yang penuh dengan rasa kasih sayang telah mengasuh, membimbing mendoakan tiada hentinya demi suksesanku, suamiku Junaidi dan anakku Almira Chalondra Salsabilah yang tercinta, kalian selalu memberikan semangat, motivasi, dan kasih sayang yang telah meringankan kesulitan dalam menyelesaikan semua rintangan serta menghiburku ketika dalam kepenatan. Terimakasih atas segala do'anya.

2. Bapak Prof. Drs. H.Muhammad Sirozi, Ph.D, selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang.
3. Ibu Dr. Qadariah Barkah, M.H.I, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
4. Ibu Titin Hartini, S.E., M.S.i. selaku Ketua Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
5. Ibu Mismiwati, SE.,MP selaku pembimbing akademik penulis di Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang.
6. Ibu RA. Ritawati, SE.,M.H.I selaku pembimbing utama dalam penyelesaian Skripsi.
7. Ibu Lemiyana, SE., M.Si selaku pembimbing kedua dalam penyelesaian skripsi.
8. Bapak Andri Oktarian selaku manajer PT.Pupuk Sriwidjaja Palembang dan semua staf karyawan yang penulis tidak bisa sebutkan satu persatu yang telah memberikan izin riset dan membantu sehingga skripsi ini bisa terselesaikan.
9. Para Dosen pengajar di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang, khususnya dosen Jurusan Ekonomi Islam yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu, ucapan terima kasih atas motivasi dan ilmunya. Dan tidak lupa kepada seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, terima kasih sudah membantu apa yang telah dibutuhkan oleh penulis.
10. Sahabat-sahabatku Welly Damayani, Vivin Septriyani, Tri Ayu Wulandari, Thalia Rizky M.P, Vio Sarwinda dan rekan EKI 8 (2014) yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan, informasi, motivasi, dan do'a selama proses pembuat Skripsi ini.

Akhirnya peneliti memohon kepada Allah SWT, semoga penulisan skripsi ini dan segala bantuan dari semua pihak dapat menjadi amal shaleh dan bermanfaat bagi peneliti pribadi dan pembaca sekalian.

Wassallamu'alaikum, wr. wb

Palembang, 2018
Penulis,

SRI WAHYUNI
NIM: 14190324

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 158/1987 dan 0543b/U/1987, tanggal 22 Januari 1988.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama Latin	Huruf	Keterangan
ا	Alief	-	Tidak dilambangkan
ب	Ba>'	B	-
ت	Ta>'	T	-
ث	Sla>'	Sl	s dengan titik di atasnya
ج	Ji>m	J	-
ح	H{a>'	H{	h dengan titik di atasnya
خ	Kha>'	Kh	-
د	Da>l	D	-
ذ	Zla>'	Zl	z dengann titik di atasnya
ر	Ra>'	R	-
ز	Za>'	Z	-
س	Si>n	S	-
ش	Syi>n	Sy	-
ص	S{a>d	S{	s dengan titik di bawahnya
ض	D{a>d	D{	d dengan titik di bawahnya
ط	T{a>'	T{	t dengan titik di bawahnya
ظ	Z{a>'	Z{	z dengan titik di bawahnya
ع	'Ain	'	Koma terbalik di atasnya
غ	Gain	G	-
ف	Fa>'	F	-
ق	Qa>f	Q	-
ك	Ka>f	K	-
ل	La>m	L	-
م	Mi>m	M	-
ن	Nu>n	N	-
و	Wa>wu	W	-
ه	Ha>'	H	-
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya>'	Y	-

B. Konsonan Rangkap

Konsonan rangkap, termasuk tanda Syad | d | ah, ditulis lengkap **أحمدية** :
ditulis Ah}madiyyah

C. Ta>' Marbu>t}ah di akhir Kata

1. Bila dimatikan ditulis h, kecuali untuk kata-kata Arab yang sudah terserap menjadi bahasa Indonesia.

خماعة : ditulis jama'ah

2. Bila dihidupkan karena berangkai dengan kata lain, ditulis t.

نحمة الله : ditulisni'matullāh

زكاة الفطر : ditulis zakātul – fit{ri

D. Vokal Pendek

Fathah ditulis a, kasrah ditulis I, dan dammah ditulis u.

E. Vokal Panjang

1. Aditulis a >, i panjang ditulis i> dan u panjang ditulis u>, masing-masing dengan tanda () di atasnya.
2. Fathah + ya>' tanpa dua titik yang dimatikan ditulisai, dan fathah + wa>uw ditulis au.

F. Vokal-vokal Pendek yang Berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof (')

أنتم :ditulisa'antum

موتث : ditulismu'annas |

G. Kata Sandang Alief +La>m

1. Bila diikuti huruf Qamariyyah ditulis al-
القرآن : ditulis al-Qur'an
2. Bila diikuti huruf syamsiyyah, huruf i diganti dengan huruf syamsiyah yang mengikutinya
الشيخة : ditulisasy-syī'ah

H. Huruf Besar

Penulisan huruf besar disesuaikan dengan EYD

I. Kata dalam Rangkaian Frasedan Kalimat

1. Ditulis kata per kata, atau
2. Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya dalam rangkaian tersebut
 شيخ الاسلام : ditulissyaikh al-Islāmatausyaikhul – Islām

J. Lain-lain

Kata-kata yang sudah dilakukan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (seperti kata ijmak, nas, dll.), tidak mengikuti pedoman transliterasi ini dan ditulis sebagaimana dalam kamus tersebut.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
NOTA DINAS.....	v
MOTO DAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
TRANSLITERASI ARAB.....	xii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
LAMPIRAN.....	xix
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Batasan Masalah	11
D. Tujuan Penelitian dan Kegunaan	11
E. Manfaat Penelitian	12
F. Sistematika Penulisan	13
BAB II. LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori.....	14
1. Disiplin Kerja	14
2. Motivasi.....	19
3. Keterampilan.....	26
4. Prestasi Kerja.....	29
5. Produktivitas.....	35
B. Penelitian Terdahulu	41
C. Pengembangan Hipotesis	49
D. Kerangka Konsep.....	46
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	
A. Ruang Lingkup Penelitian.....	50
B. Desain Penelitian	50

C. Jenis dan Sumber Data.....	50
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	51
E. Teknik Pengumpulan Data.....	53
F. Variabel Definisi Dimensi Indikator.....	55
G. Intrumen Penelitian.....	60
H. Teknik Analisis Data.....	61
a. Uji Normalitas	62
b. Uji Multikolonieritas	62
c. Uji Heterokedastisitas.....	63
d. Analisis Linier Berganda.....	63
e. Uji Hipotesis.....	64

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	69
B. Karakteristik Responden.....	78
C. Hasil Analisis Data	81
1. Uji Instrumen Penelitian	81
a. Hasil Uji Validitas.....	81
b. Hasil Uji Reabilitas	84
2. Analisis Regresi Linier Berganda	84
3. Uji Asumsi Klasik.....	87
a. Hasil Uji Normalitas	87
b. Hasil Uji Multikolinearitas.....	88
c. Hasil Uji Heteroskedastisitas	90
4. Uji Hipotesis	91
a. Uji Koefisien Determinasi R Square (R^2)	91
b. Hasil Uji T (Persial)	92
D. Hasil Pembahasan Penelitian	95

BAB V. PENUTUP

A. Simpulan.....	101
B. Saran	102

DAFTAR PUSTAKA	103
----------------------	-----

LAMPIRAN.....	104
---------------	-----

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 : Laporan Ikhtisar Produksi dan Penjualan.....	3
Tabel 1.2 : <i>Research Gap</i> Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas.....	6
Tabel 1.3 : <i>Research Gap</i> Motivasi Terhadap Produktivitas	7
Tabel 1.4 : <i>Research Gap</i> Keterampilan Terhadap Produktivitas.....	8
Tabel 1.5 : <i>Research Gap</i> Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas	9
Tabel 2.1 : Ringkasan Penelitian Terdahulu	46
Tabel 3.1 : Definisi Operasional.....	58
Tabel 3.2 : Skala <i>Likert</i>	60
Tabel 4.1 : Jenis Kelamin Responden	78
Tabel 4.2 : Usia Responden.....	79
Tabel 4.3 : Pendidikan Responden	80
Tabel 4.4 : Lama Bekerja Responden	80
Tabel 4.5 : Hasil Uji Validitas Instrumen.....	82
Tabel 4.6 : Hasil Uji Reliabilitas	84
Tabel 4.7 : Hasil Analisis Linier Berganda	85
Tabel 4.8 : Hasil Uji Normalitas	87
Tabel 4.9 : Hasil Uji Multikolonieritas	89
Tabel 4.10 : Hasil Uji Determinasi R Square.....	91
Tabel 4.11 : Hasil Regresi Linier Berganda.....	92

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 : Kerangka Konsep.....	49
Gambar 4.1 :Struktur Organisasi.....	76
Gambar 4.2 : Hasil Uji Normalitas	87
Gambar 4.3 : Hasil Uji Heteroskedastisitas	89

DAFTAR LAMPIRAN

1. Lembar Konsultasi Pembimbing I
2. Lembar Konsultasi Pembimbing II
3. Data Kuesioner Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Setiap perusahaan membutuhkan orang sebagai sumber daya dalam setiap melakukan kegiatan perusahaan, karena manusia menjadi salah satu faktor penting dalam terwujudnya tujuan organisasi. Manusia adalah pelaku yang menggerakkan kegiatan dan kebiasaan dalam suatu organisasi atau perusahaan, melibatkan serangkaian individu yang beragam dikelompokkan dalam bermacam status yang meliputi pendidikan, pekerjaan dan kelas sosial, pengalaman, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pengeluaran, serta usia tingkat masing-masing individu.¹Orang-orang yang memberikan tenaga, bakat dan kreativitas dari usaha mereka kepada organisasi, oleh karena itu, karyawan merupakan salah satu kunci penentu keberhasilan perusahaan untuk mendapatkan produktivitas kerja yang baik, perusahaan tidak terlepas dari peranan tenaga kerjanya. Apabila karyawan mampu bekerja dengan baik dan mempunyai semangat kerjayang tinggi, maka karyawan tersebut dapat meningkatkan prestasi kerja serta menaati peraturan organisasi.²

Hal di atas menunjukkan bahwa sumber daya manusia sangat penting dalam perusahaan, maka tepatlah jika perusahaan mengadakan usaha-usaha atau kegiatan yang berorientasi pada masa depan, misalnya dengan mengadakan usaha-usaha atau kegiatan pengembangan sumber daya manusia

02 ¹Edy Sutrisno,*Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta:Kencana Prenamedia Group,2012)hlm.1

² Abdulrahman Fathoni,*Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta:Rineka Cipta,2010)hlm.1

karena usaha ini sangat mendukung bagi keberhasilan perusahaan melalui pencapaian produktivitas kerja yang tinggi.³Salah satu perusahaan yang melakukan upaya kegiatan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.

PT.Pupuk Sriwidjaja Palembang merupakan anak perusahaan dari PT.Pupuk Sriwidjaja (Persero) yang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN).PT.Pupuk Sriwidjaja Palembang menjalankan usaha dibidang produksi dan pemasaran pupuk.PT.Pupuk Sriwidjaja Palembang dikenal dengan sebutan PT.Pusri Palembang.Dalam menjalankan usahanya, PT.Pupuk Sriwidjaja Palembang selalu berusaha menyesuaikan diri dengan perkembangan dan kebutuhan pelanggan.Itu sebabnya perusahaan selalu mengadakan perubahan demi menjawab tuntutan jaman.Dengan adanya pergantian direksi pada awal tahun 2012 dan organisasi yang berputar secara dinamis maka pihak manajemen perusahaan melakukan evaluasi terhadap kekurangan dari sikap dan perilaku karyawan.⁴

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti dengan metode wawancara dengan beberapa karyawan PT.Pusri Palembang menyatakan bahwa masih banyak karyawan yang masuk kerja terlambat, seperti pada saat sebelum masuk jam shift dan disela-sela jam kerja, karyawan juga lebih memilih untuk merokok, minum kopi ngobrol sesama rekan kerja, karyawan juga bermalas-malasan pada saat bekerja, seperti sering menggunakan jam kerja untuk mengerjakan pekerjaan yang tidak relevan

³Anwar Prabu Mangkunegara,*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*,(Bandung:PT.Remaja Rosdakarya,2001)hlm.1

⁴www.pusri.co.id, (diakses pada tanggal 23 juni 2018 pukul 14.00)

dengan tugas ketika atasan tidak ada ditempat, seperti bermain game dikomputer, sehingga pekerjaan lebih banyak tertunda dan karyawan juga terkadang menyelesaikan tugas tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan bersama.⁵ Pada saat PT.Pusri mengadakan kegiatan pelatihan *Spiritual Building Training* untuk menunjang keterampilan para karyawan namun terdapat masalah utama yaitu ketidakhadiran para peserta pelatihan disebabkan oleh beberapa kendala yaitu system mengundang via telepon yang dilakukan pihak perencana yang tidak sampai pada pihak peserta pelatihan.

Tabel 1.1
Laporan Ikhtisar Produksi dan Penjualan

PUSRI P-IB	511.070	475.680
PUSSRI P-II	420.370	410.95
PUSRI P- III	458.490	554.780
PUSRI P- IV	510.130	568.645
Jumlah	1.900.060	2.010.050

Berdasarkan tabel diatas produktivitas kerja karyawan menurun dua tahun ini disebabkan oleh berbagai faktor antara lain: adanya persaingan yang tidak sehat serta kecemburuan sosial antara karyawan didalam tim kerja, terutama dalam hal penilaian prestasi kerja yang menjadi faktor penilaian bagi perusahaan, seperti apabila karyawan level pelaksanaan ini mengetahui terlebih dahulu mengenai informasi untuk kenaikan pangkat atau persyaratan promosi dan lainnya, masing-masing karyawan tidak memberitahukan kepada sesama rekan kerjanya didalam tim, sehingga bukannya menunjang kemajuan dan pengembangan dari perusahaan itu sendiri. Dengan demikian berdasarkan data hasil wawancara diatas, dalam meningkatkan produktivitas kerja

⁵Wawancara dengan karyawan PT.PUSRI Palembang. (pada tanggal 25 juni 2018 pukul 10.00)

karyawan PT. Pusri Palembang, dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu, disiplin kerja, motivasi, keterampilan, dan prestasi kerja.

Peningkatan produktivitas kerja karyawan akan mendorong peningkatan produktivitas dan faktor-faktor lain dari seluruh produktivitas perusahaan itu sendiri. Sedangkan produktivitas karyawan dalam aktivitas proses produksi dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain: disiplin kerja, motivasi, keterampilan dan prestasi kerja. Produktivitas yang tinggi merupakan salah satu keunggulan kompetitif perusahaan. Produktivitas sangat tergantung pada sumber daya manusia yang tinggi dan moral yang baik.⁶

Dari banyak faktor produktivitas diatas disiplin kerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan produktivitas kerja. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Disiplin juga bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur yang menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditentukan. Oleh karena itu tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan melainkan memerlukan pertimbangan yang bijak.⁷

Disiplin suatu organisasi atau perusahaan sangat dibutuhkan karena hal ini sangat berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan efisiensi terhadap

⁶ Husein, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Pustaka Pelajar, 2012) hlm.9

⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media, 2012) hlm.86

tujuan organisasi. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan keselarasan dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.⁸

Dilihat dari hasil penelitian terdahulu ada yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dan ada juga yang menyimpulkan bahwa tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja, seperti dilihat pada tabel dibawah ini.

⁸Atmodwirjo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:Pustaka Pelajar,2012)hal:24

Tabel 1.2
Reasearch Gap Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	Terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja	Muhammad Thamrin,dkk,2014
	Tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja	Gurawan Dayona 2011

sumber: dikumpulkan dari berbagai sumber

Motivasi juga merupakan hal yang penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seseorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi.⁹

Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai produktivitas yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja pegawai perlu dibangkitkan agar pegawai dapat menghasilkan produktivitas yang terbaik.

Dilihat dari hasil penelitian terdahulu ada yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja dan ada juga yang

⁹Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung:PT.Remaja Rosdakarya,2010)hlm.35

menyimpulkan bahwa tidak ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja, seperti dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.3
Reasearch Gap Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja	Hasil Penelitian	Peneliti
	Terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap produktivitas kerja	Arif Yusuf Hamali 2013
	Tidak terdapat pengaruh antara motivasi dengan produktivitas kerja	Feri Syahdan, 2017

sumber: dikumpulkan dari berbagai sumber

Pelatihan tenaga kerja merupakan salah satu faktor terpenting, dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dan peningkatan volume produksi, sebab dalam pelatihan tenaga kerja tidak hanya menambah ilmu pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keahlian serta keterampilan bekerja. Produktivitas kerja dapat dicapai apabila tenaga kerja mempunyai keterampilan yang dapat diterapkan dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari di perusahaan. Demikian wujudkan keberhasilan perusahaan, maka diperlukan karyawan yang memiliki tingkat keterampilan kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan mutu produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tersebut.¹⁰

Dilihat dari hasil penelitian terdahulu ada yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh keterampilan terhadap produktivitas kerja dan ada juga yang menyimpulkan bahwa tidak ada pengaruh keterampilan terhadap produktivitas kerja, seperti dilihat pada tabel dibawah

¹⁰Jurnal Andila, N., & Indarti, S. (2015). *Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Prestasi Kerja Terhadap Kompensasi Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia*. (diakses pada 24 Maret 2018)

Tabel 1.4
Reasearch Gap Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja	Terdapat pengaruh positif antara keterampilan terhadap produktivitas kerja	Muhammad Taufiek Rio Sanjaya, 2015
	Tidak terdapat pengaruh antara keterampilan dengan produktivitas kerja	Andi Prasityo, 2008

sumber: dikumpulkan dari berbagai sumber

Prestasi kerja merupakan salah satu faktor dalam mengembangkan organisasi yang efektif dan efisien. Organisasi yang melakukan penilaian prestasi kerja sama artinya dengan telah memanfaatkan sumber daya manusia dengan baik. Prestasi kerja karyawan merupakan hasil kerja dari karyawan pada waktu tertentu dibandingkan dengan bermacam kemungkinan, seperti standar, target, atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dan telah disepakati.¹¹

Penilaian prestasi kerja karyawan yang merupakan kegiatan manajemen SDM dalam proses pengamatan (observasi) terhadap pelaksanaan pekerjaan oleh seorang pekerja yang memiliki hak-hak asasi yang dilindungi. Hasil dari penilaian/pengukuran prestasi kerja karyawan dapat dijadikan informasi yang berharga bagi para manajer, misalnya dapat melihat apakah pekerja mengerjakan tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya, memberikan gambaran tentang kekurangan dan kelebihan pekerja dalam melaksanakan tugasnya, mengetahui keefektifan dan keefisienan kontribusi pekerja terhadap

¹¹T Hani Handoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Edisi Kedua. BPFE, UGM, 2012) Hlm. 58

organisasi, dapat dikaitkan dengan pengambilan keputusan dan kebijakan manajer, dan dapat dipergunakan untuk berbagai tujuan organisasi/ perusahaan seperti pengembangan karir (promosi atau pemindahan), suksesi dan kaderisasi, penyusunan program pengembangan dan pelatihan karyawan, penetapan gaji/upah dan kompensasi tidak langsung, *review* strategi bisnis dan lain-lain.¹²

Dilihat dari hasil penelitian terdahulu ada yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh prestasi kerja terhadap produktivitas kerja dan ada juga yang menyimpulkan bahwa tidak ada pengaruh prestasi kerja terhadap produktivitas kerja, seperti dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.5
Reasearch Gap Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	Terdapat pengaruh positif antara prestasi terhadap produktivitas kerja	Bachtiar Anas, 2008
	Tidak terdapat pengaruh antara prestasi dengan produktivitas kerja	Hazairin Habe, 2012

sumber: dikumpulkan dari berbagai sumber

Untuk dapat memutuskan imbalan yang sepenuhnya diberikan kepada seorang karyawan atas hasil kerjanya, maka perusahaan harus memilikisesuatu sistem balas jasa yang tepat.Mekanisme untuk dapat menentukan balas jasa yang pantas bagi suatu prestasi kerja adalah dengan penilaian prestasi kerja.Melalui penilaian prestasi kerja akan diketahui seberapa baik Ia telah melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya,

¹²B. Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan Administratif dan Operasional*.(Jakarta: PT.Grafindo Persada,2010)hal:66

sehingga perusahaan dapat menetapkan balas jasa yang pantas atas prestasi kerja tersebut. Penilaian prestasi kerja juga dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui kekurangan dan potensi seorang karyawan. Dari hasil tersebut, perusahaan dapat mengembangkan suatu perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh dalam menghadapi masa depan perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh tersebut berupa jalur-jalur karir atau promosi-promosi jabatan para karyawannya.

Dengan adanya permasalahan diatas mengenai disiplin kerja, motivasi, keterampilan dan prestasi kerja pada PT.Pupuk Sriwidjaja Palembang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai: **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Keterampilan Dan Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang?
2. Bagaimanapengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang?
3. Bagaimana pengaruh keterampilan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang?

4. Bagaimana pengaruh prestasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang?

C. Batasan Masalah

Agar pembahahasan materi skripsi terfokus dan tidak melenceng dari judul maka penulis membatasi pembahasan hanya pada produktivitas karyawan khususnya karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.

D. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan dari penelitian ini adaalah:

1. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.
2. Untuk mengetahui motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.
3. Untuk mengetahui keterampilan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.
4. Untuk mengetahui prestasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.

2. Kegunaan Penelitian

a. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan peneliti dalam mengimplementasikan ilmu yang diperoleh selama kuliah, serta untuk mengetahui sejauh mana teori-teori yang dipelajari dapat diterapkan untuk mengatasi masalah yang ada.

b. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan masukan-masukan yang positif dan membangun yang dapat diterapkan oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

E. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini bisa dijadikan landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi, keterampilan dan prestasi kerja terhadap produktivitas karyawan yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pihak PTPupuk Sriwidjaja Palembang.

F. Sistematika Penulisan

Untuk memahami secara keseluruhan isi dari skripsi ini, maka disusunlah pembahasan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisikan:Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Batasan Masalah, Tujuan Penelitian,Manfaat Penelitian dan Sistematika Penulisan

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini akan dibahas teori-teori yang bersangkutan dalam penulisan, hasil penelitian terdahulu, konsep berfikir, pengembangan teori, dan pengembangan hipotesis.

BAB III OBJEK DAN METODELOGIPENELITIAN

Bab ini akan membahas objek atau tempat , cara mengenai kerangka pemikiran, metode, jenis data yang digunakan sumber data, pengumpulan data, dan teknik pengambilan sample.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Akan diuraikan obyek penelitian, analisis data dan pembahasan dari variabel dependen dengan independen, dan hasil pengujian hipotesis.

BAB V PENUTUP

Sebagai bab terakhir berisikan tentang kesimpulan dan saran yang membangun untuk penelitian selanjutnya dan kekurangan atau keterbatasan dalam melakukan penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A.Landasan Teori

1. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. Dengan demikian tindakan pendisiplinan juga hendaknya mempunyai sasaran yang positif, bersifatnya mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan pegawai atau bawahan yang indiscipliner dengan maksud tindakan pendisiplinan untuk memperbaiki efektifitas dalam tugas dan pergaulan sehari-hari di masa yang datang bukan menghukum kegiatan masa lalu.

Menurut Mathis dan Jackson, disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan. Mereka yang sering dipengaruhi sistem disiplin dalam organisasi adalah para karyawan bermasalah. Untungnya karyawan yang bermasalah terdiri dari sejumlah kecil karyawan saja, namun sering kali mereka adalah pihak-pihak yang menjadi penyebab dalam kebanyakan situasi disiplin karyawan.¹³

¹³ Robert L., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2002) hlm. 314

Menurut E.Mulyasa, disiplin kerja adalah suatu kesadaran tertib dimana orang-orang yang berhubungan dalam suatu sistem tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan senang hati. Mama Rahman mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan sebagian upaya mengendalikan diri dan sikap mental individu atau masyarakat dalam mengembangkan kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan dan tata tertib berdasarkan dorongan dan kesadaran yang muncul dari dalam hatinya.¹⁴

Jadi pengertian disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan perusahaan atau organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

b. Indikator Disiplin

Adapun indikator yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan menurut Singodimejo adalah:¹⁵

1) Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2) Taat terhadap peraturan perusahaan

Dilihat dari peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3) Taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja

¹⁴E.Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Sekolah*, (Bandung:Remaja Rosdakarya,2002)hlm.108

¹⁵Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Kencana Prenada Media,2011)hlm.94

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

c. Macam-macam Disiplin Kerja

Ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korelatif.¹⁶

1. Disiplin Preventif

Pendekatan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para pegawai berperilaku negatif. Keberhasilan penerapan pendisiplinan preventif terletak pada disiplin pribadi para pegawai organisasi.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Pada

¹⁶Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media, 2012) hlm. 89

disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran bagi pelanggar. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hierarki. Artinya pengenaan sanksi diprakasai oleh atasan langsung pegawai yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir diambil oleh pejabat pimpinan yang berwenang. Pendisiplinan dilakukan secara bertahap, dengan mengambil berbagai langkah yang bersifat pendisiplinan dimulai dari yang paling ringan hingga yang paling terberat.

Misalnya dengan peringatan lisan, pernyataan ketidakpuasan oleh atasan langsung, penundaan kenaikan gaji berkala, penundaan kenaikan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian sementara, pemberhentian atas permintaan sendiri, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri, pemberhentian tidak dengan hormat.

d. Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam

Di samping mengandung arti taat dan patuh pada peraturan, disiplin juga mengandung arti kepatuhan kepada perintah pemimpin, perhatian dan kontrol yang kuat terhadap penggunaan waktu, tanggungjawab atas tugas yang diamanahkan, serta kesungguhan

terhadap bidang keahlian yang ditekuni. Islam mengajarkan kita agar benar-benar memperhatikan dan mengaplikasikan nilai-nilai kedisiplinan dalam kehidupan sehari-hari untuk membangun kualitas kehidupan masyarakat yang lebih baik.

Pesan-pesan moral yang terkandung dalam ajaran Islam, memberi interpretasi yang lebih luas dan jelas kepada umatnya untuk berlaku dan bertindak disiplin. Bahkan dari beberapa rangkaian ibadah, seperti shalat, puasa, zakat maupun haji, terkandung perintah untuk berlaku disiplin. Yang terdapat dalam Al-Qur'an An-Nisa Ayat 59.¹⁷

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Ayat ini ditafsirkan oleh Quraish Shihab. Ayat diatas menjelaskan tentang taat dan patuh terhadap perintah Allah dan Rasul Nya, serta taat dan patuh terhadap ulil amri. Maksud ulil amri disini yaitu pemimpin dalam suatu perusahaan yang harus ditaati dengan semua aturan yang ada di perusahaan itu serta mengerjakan semua tanggung jawab yang telah diamanahkan kepada kita. Ayat ini juga menjelaskan tentang Apabila terjadi perselisihan dalam suatu urusan, maka harus kembali kepada Allah dan Rasul-Nya. maksud dari kembali kepada

¹⁷ Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya. (QS. AN-NISA: 59)

Allah dan Rosul-Nya adalah kita kembali kepada al-qur'an dan al-hadits, kita cari dasar hukumnya atau dalilnya dalam al-qur'an dan al-hadits tentang apa yang kita perselisihkan itu.

2. Motivasi

A. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin, *Manevere*, yang berarti dorongan atau penggerak. Motivasi ini hanya diberikan pada manusia, khususnya pada para bawahan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.¹⁸

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.¹⁹ Dari beberapa definisi-definisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong dan mengarahkan individu untuk melakukan aktivitas tertentu dengan ketekunan usaha dalam mencapai tujuan.

Dalam Islam mencari harta bukan sekedar untuk mendapatkan materi, tetapi lebih jauh dan lebih dalam dari hal itu. Cara mencari harta

¹⁸Suyadi Prawirosentono, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja & Motivasi Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE, 2015), hlm. 216

¹⁹Wibowo, *Manajemen Kinerja*. (Jakarta: raja Grafindo Persada, 2012) hal: 41

tidak lain yaitu dengan bekerja. Bekerja merupakan hal mendasar dalam kehidupan. Hidup manusia dapat berjalan dengan baik jika setiap orang mau bekerja. Bekerja untuk kepentingan individu, kepentingan sosial, kepentingan keberlangsungan negara, serta kepentingan kehidupan yang lebih luas lagi.

Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Tapi untuk beribadah. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam. Motivasi kerja dalam Islam, bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardlu lainnya. Penjelasan AlQur'an tentang motivasi kerja dapat kita temui pada *(Ali imran:139)*²⁰

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ ﴿١٣٩﴾

Ditafsirkan oleh Quraish Shihab. Ayat diatas menjelaskan bahwa jangan kalian menjadi lemah dan patah semangat karena apa yang baru kalian alami maksudnya jika dalam suatu pekerjaan mengalami kegagalan, jangan merasa patah semangat dan lemah jadikan kegagalan tersebut sebuah motivasi untuk lebih maju lagi. dan jangan (pula) kalian bersedih hati, padahal kalianlah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika

²⁰ janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, Padahal kamulah orang-orang yang paling Tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman. (Ali-Imron:139)

kalian orang-orang yang beriman. Maksudnya, akibat yang terpuji dan kemenangan pada akhirnya akan kalian peroleh, wahai orang-orang mukmin.

B. Teori-Teori Motivasi

Dalam setiap organisasi pastinya ingin mencapai tujuan yang sudah dibuat, dan untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Maka haruslah memahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut agar dapat menggerakkan manusia tersebut sesuai dengan yang dikehendaki. Karena motivasi yang akan menentukan perilaku orang-orang dalam bekerja. Teori motivasi terdiri dari, yaitu:²¹

a. Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Teori ini menekankan kepada pendekatan atas factor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu menyebabkannya bertindak dan berperilaku secara tertentu. Jadi, dalam teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan bertindak untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Kebutuhan dan pendorong adalah keinginan dalam memenuhi kepuasan material dan nonmaterial dari hasil bekerja.

Teori kepuasan (*Content Theory*) yang dikenal antara lain :

- a) Teori F.W.Taylor dengan teori motivasi konvensional Teori ini memfokuskan pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhan menyebabkan orang mau bekerja keras. Oleh karena itu,

²¹Toni Setiawan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Platinum,2012)hal:8

seorang pemimpin harus mau berusaha memberikan imbalan berupa bentuk materi, agar bawahannya bersedia diperintah untuk melakukan pekerjaan yang telah ditentukan.

b) Teori Abraham H. Maslow dengan teori hierarki

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological*), yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Seperti : makan, minum, pakaian, dan lainlain. Upaya untuk bertahan hidup.
2. Kebutuhan rasa aman (*safety*), yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan. Keamanan dan perlindungan/keselamatan dari bahaya fisik dan emosional.
3. Kebutuhan hubungan sosial (*affiliation*), yaitu kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain. Seperti: kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan.
4. Kebutuhan pengakuan (*esteem*), kebutuhan akan adanya penghargaan diri dan penghargaan prestise (posisi) diri dari lingkungannya. Kebutuhan pengakuan meliputi : faktor internal (otonomi, dan prestasi) dan faktoreksternal (pengakuanmeliputi : faktor internal (otonomi, dan prestasi) dan faktor eksternal (pengakuan, dan perhatian)
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization*), merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi, karena biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena atas kesadaran dan keinginan diri sendiri

C. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor *intern* dan faktor *ekstern* yang berasal dari karyawan, yakni :²²

1. Faktor *Intern*, dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang, yang meliputi :
 - a) Keinginan untuk dapat hidup, merupakan kebutuhan setiap manusia untuk bertahan hidup yang meliputi : mendapat kompensasi, memiliki pekerjaan tetap, dan suasana kerja yang aman dan nyaman.
 - b) Keinginan untuk dapat memiliki, dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini sering terjadi dalam kehidupan sehari-hari yang apabila memiliki keinginan yang keras maka dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
 - c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan, yang disebabkan adanya keinginan untuk dihormati, dihargai, dan diterima oleh orang lain.
 - d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan, yang meliputi : penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis, pimpinan yang adil, dan dihargai masyarakat.

²²J. Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian*, (Jakarta: WordPress, 2012) hal: 116

- e) Keinginan untuk berkuasa, dapat mendorong seseorang untuk bekerja. Hal ini dapat memungkinkan seseorang menjadi pemimpin atau penguasa dalam organisasi.
2. Faktor *Ekstern*, bisa dapat melemahkan motivasi kerja seseorang, yang meliputi:
- a) Kompensasi yang memadai
Merupakan alat motivasi yang paling ampuh untuk mendorong para karyawan dapat bekerja dengan baik.
 - b) Supervisi yang baik
Fungsi supervisi adalah memberikan pengarahan, dan membimbing dalam bekerja. Dengan hubungan yang baik antara supervisi dan para karyawan, maka akan dapat menghadapi segala masalah dengan baik.
 - c) Adanya jaminan pekerjaan
Hal ini bisa membuat para karyawan akan mau bekerja keras untuk perusahaan. Para karyawan memiliki keinginan kalau jaminan karier yang jelas untuk masa depan mereka dapat dijamin oleh perusahaan.
 - d) Status dan tanggung jawab
Merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan akan rasa sebuah pencapaian.
 - e) Peraturan yang fleksibel.

Biasanya dalam suatu perusahaan memiliki sistem dan prosedur yang harus dipatuhi oleh para karyawan, yang bersifat untuk mengatur dan melindungi para karyawan. Semua peraturan yang berlaku di perusahaan harus dikomunikasikan se jelas-jelasnya kepada para karyawan.

D. Indikator Motivasi Kerja

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahyuti dalam jurnal Apri Tri Martanto:²³

a. Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai produktivitas yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari perusahaan.

b. Semangat Kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuensi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

c. Inisiatif dan kreatifitas

Inisiatif diartikan sebagai atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk merumuskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa dorongan dari orang lain atas kehendak sendiri. Sedangkan

²³Apri Tri Martanto, "pengaruh keputusan, motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan" jurnal (fakultas ekonomi universitas PGRI Yogyakarta:2016), (diakses pada 17 April 2018)

kretefitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru.

d. Rasa tanggung jawab

Sikap individu karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang baik terus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

3. Keterampilan

A. Pengertian Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran dan ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Ada juga pengertian lain yang mendefinisikan bahwa keterampilan adalah suatu kemampuan untuk menerjemahkan pengetahuan kedalam praktik sehingga tercapai hasil kerja yang diinginkan.²⁴ Berikut ini adalah berbagai pendapat tentang keterampilan menurut para ahli, yaitu:

- a. Menurut Gordon, keterampilan adalah kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat.
- b. Menurut Nadler, keterampilan adalah kegiatan yang memerlukan praktek atau dapat diartikan sebagai implikasi dari aktifitas.

²⁴Tommy suprpto, *Pengantar Teori dan Manajemen Komunikasi* ,(Yogyakarta:MedPres Cet.8, 2011),hlm.135

- c. Menurut Higgins, keterampilan adalah kemampuan dalam tindakan dan memenuhi suatu tugas.

Dari pendapat para ahli diatas kita dapat menarik kesimpulan bahwa keterampilan setiap orang harus diasah melalui program *training* atau bimbingan lain. *Training* dan sebagainya pun didukung oleh kemampuan dasar yang sudah dimiliki seseorang dalam dirinya. Jika kemampuan dasar digabung dengan bimbingan secara intensif tentu akan dapat menghasilkan sesuatu yang bermanfaat dan bernilai bagi diri sendiri dan orang lain.

B. Indikator Keterampilan

Berikut adalah indikator keterampilan, yaitu:²⁵

a. Technical Skill

Sejumlah wirausahawan yang sukses memiliki kompetensi dalam mengelola operasional, diluar dasar produksi produk atau layanan. Termasuk keterampilan mengelola rantai pasokan dan mempunyai pengetahuan tentang teknologi baru.

b. Managemen Skill

Keterampilan ini meliputi perencanaan dan pengorganisasian, mengidentifikasi pelanggan dan saluran distribusi, mengelola sumber daya dan keterampilan mengatur ditempat yang tepat dan struktur *system control*. keterampilan ini termasuk keterampilan tingkat tinggi, seperti mencari pemecahan masalah, keterampilan untuk membangun kemampuan inti dan keterampilan menangani karyawan secara efektif.

²⁵Nana Herdian, *Mnajemen Bisnis dan Kewirausahaan*,(Bandung:Pustaka Setia Cet.1,2013)hlm.19

c. *Entrepreneurship Skill*

Keterampilan ini meliputi perencanaan bisnis, peka terhadap peluang, analisis lingkaran bisnis dan keterampilan mengakses keahlian eksternal.

d. *Personal Maturity Skill*

Keterampilan ini meliputi kesadaran diri, keterampilan merefleksikan apa yang terjadi, mengenali dan memperbaiki kelemahan, bertanggung jawab untuk memecahkan masalah dan mampu menghasilkan solusi.

C. Keterampilan Dalam Perspektif Islam

Keterampilan hidup (*life skill*) berawal dari pemikiran tentang hasil belajar, penguasaan berbagai potensi dasar, rumpun belajar, kompetensi lintas kurikulum dan kompetensi tamatan. Keterampilan hidup yang diperoleh melalui berbagai pengalaman belajar. Keterampilan diri (*personal*) meliputi penghayatan sebagai makhluk Allah SWT dalam bentuk iman dan takwa. Penghayatan yang dilakukan berulang-ulang dan mendalam akan menghasilkan keterampilan beriman dan bertakwa kepada-Nya. Keterampilan diri juga mencakup kepintaran dalam memotivasi prestasi yang berawal dari dalam diri seseorang untuk melakukan bermacam-macam aktifitas dalam mencapai tujuan, mempunyai komitmen yang tinggi, dan tidak mudah goyah. Selain dari itu, keterampilan diri menjadikan seseorang *confident* dengan apa yang ditampilkan, karena telah dipersiapkan sebelumnya, sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan untuk itu, mandiri, jujur, amanah, tidak

tergantung pada orang lain, dapat melaksanakan tugas secara baik, tidak dengan rekayasa serta dapat dipertanggungjawabkan, punya keberanian dan keahlian untuk menyampaikan kepada orang lain dengan cerdas (tabligh dan amanah).²⁶ Dalam AlQur'an keterampilan ini dapat kita temui pada (QS Bani Israil ayat 84)²⁷

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ ۖ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا ﴿٨٤﴾

Menurut Ibnu Abbas mengatakan bahwa, yang dimaksud *'ala syaklatihii* ialah menurut keahliannya masing-masing. Ayat ini menjelaskan tentang manusia itu memiliki keahlian masing-masing. Oleh karena itu kita harus bisa mengolah keterampilan yang ada pada diri kita dengan sebaik mungkin.

4. Prestasi Kerja

A. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit atau defisi dengan menggunakan kemampuan yang ada batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.²⁸ Prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada didalam pekerjaannya. Adapun prestasi

²⁶Sumardi Surya Brata, *Pemikiran Ekonomi Islam*, (Jakarta: Grafindo Persada, 2012) hal: 70

²⁷Katakanlah: "setiap orang berbuat sesuai dengan pembawaannya masing-masing (bani israil:84)

²⁸Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2012) hlm.159

kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.²⁹

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³⁰ Pada umumnya prestasi kerja diberikan batasan sebagai kesuksesan seseorang didalamnya melaksanakan suatu pekerjaan. Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan *level of proficiency* tersebut.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Dalam praktiknya umat Islam dianjurkan untuk menghasilkan dan berperan dalam berbagai bentuk aktivitas ekonomi, seperti bertani, berkebun, menangkap ikan, perkilangan, perdagangan. Islam memberkati pekerjaan dunia ini dan menjadikannya sebagai ibadah dan jihad. Oleh karenanya bekerja bagi seorang Muslim adalah suatu upaya sungguh-sungguh dengan mengeluarkan semua aset, fikir, dan zikirnya sebagai bentuk aktual atau menampakkan dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari

²⁹Sonny Sumarsono, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Kenacana Prenada Media, 2003) hlm. 4

³⁰Mutiara S, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT Remaja Rosdaarya, 2002) hlm. 15

masyarakat yang terbaik.³¹Potensi atau prestasi kerja seseorang, samasekali tidak bisa meninggikan statusnya di tengah masyarakat Jahiliyah.Kenyataan inilah yang ditentang oleh Nabi Muhammad SAW sebagai pembawa risaah Isam.Karenanya tak heran jika pada awal mula kedatangannya, Islam ditentang oleh tidak sedikit pemuka Arab Quraisy yang terlanjur dimuliakan masyarakat karena faktor keturunan.Bekerja di dalam Islam mempunyai makna penting dalam kehidupan baik di dunia maupun di akhirat. Islam tidak hanya memandang bekerja adalah untuk keperluan material saja tetapi juga untuk kepentingan rohaniah manusia. Sebagai panduan dasar keberislaman, secara tegas Al-Quran menerangkan hal tersebut, (QS. *AnNajm:40*).³²

وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَى

Ditafsirkan oleh Quraish Shihab.Melalui ayat ini Allah SWT. Berjanji akan memberikan balasan sempurna kepada orang yang mau berusaha keras. Setiap usaha atau ikhlat untuk memenuhi kebutuhan hidup hendaknya diawali dengan niat karena Allah SWT semata. Seperti halnya karyawan bekerja di kantor agar pekerjaan nya segera selesai danhasil nya baik maka karyawan itu mendapat prestasi atas pekerjaannya berupata kenaikan jabatan.

³¹Qardhawi DR, Yusuf.*Norma Dan Etika Ekonomi Islam*.(Jakarta : Gema.1997)hal.77

³²*Dan sesungguhnya usahanya itu kelak akan diperlihatkan kepadanya(40).(An-Najm:39-40)*

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja

Pada umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu³³ :

1. Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
3. Tingkat motivasi kerja.

Byars, et al. (1984) mengemukakan ada dua faktor yang memengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan.

Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah :

- 1) Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- 2) *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- 3) Persepsi tugas, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah : kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan, dan keberuntungan. Faktor-faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang, tetapi mempengaruhi faktor-faktor individu. McCormick dan Tiffin mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil dari gabungan variabel individual dan variabel fisik, pekerjaan, variabel organisasi dan

³³Steers Richard. M. *Efektivitas Organisasi*. (Terjemahan).(Jakarta: Erlangga,2005)hal:28

sosial. Dimensi dan Indikator Prestasi Kerja mengatakan pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi organisasi, yaitu:³⁴

- 1) Hasil kerja. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- 2) Pengetahuan pekerjaan. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja. Inisiatif. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- 3) Kecekatan mental. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja, dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- 4) Sikap. Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- 5) Disiplin waktu dan absensi. Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

B. Indikator-indikator Prestasi Kerja

Benardin, dkk menyatakan bahwa indikator-indikator prestasi kerja, yaitu :³⁵

1. Kualitas kerja (*Quality*) yaitu taraf kesempurnaan proses kerja atau pemenuhan aktivitas kerja yang ideal dan diharapkan.

³⁴Mc dan Tiffin, *Manajemen Kinerja*. (Bandung:Alfabeta,2013)hal:13

³⁵Marihot Tua Efendi Hariandja,*Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:,Grafindo Persada, 2002)hal .201

2. Kuantitas kerja (*Quantity*) yaitu jumlah yang dihasilkan dalam konteks nilai uang, jumlah unit, atau jumlah penyelesaian suatu siklus aktivitas.
3. Jangka waktu (*Timeliness*) yaitu tingkat penyesuaian suatu aktivitas yang dikerjakan atau suatu hasil dicapai dengan waktu tersingkat yang diharapkan sehingga dapat memaksimalkan pemanfaatan waktu untuk aktivitas lainnya.
4. Efektifitas biaya (*Cost Effectiveness*) yaitu tingkat maksimalisasi sumber daya organisasi untuk memperoleh hasil terbanyak atau menekan kerugian.

Dalam prestasi kerja seseorang dapat diukur melalui :³⁶

1. Mutu kerja, berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.
2. Kualitas kerja, berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya.
3. Ketangguhan, berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu libur, dan jadwal keterlambatan hadir di tempat kerja.
4. Sikap, merupakan sikap yang ada pada pegawai yang menunjukkan seberapa jauh tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

³⁶Flippo, Edwin B. *Manajemen Personalia* (Jakarta: PT. Gelora Askara Pratma, 2011), hal: 13

5. Produktivitas Kerja

A. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barangbarang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.

Menurut Tohardi Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini. Pendapat tersebut didukung oleh Ravianto, mengatakan produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.³⁷ Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

Menurut Singodimedjo ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi, yaitu:³⁸ (a) aspek kemampuan manajemen tenaga kerja, (b) aspek efisiensi tenaga kerja, dan (c) aspek kondisi lingkungan pekerjaan. Ketiga aspek tersebut saling terkait dan

³⁷Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar 2012) hlm: 22

³⁸Bambang Kusriyanto, *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*, (Jakarta: Kencana, 2012) hlm. 106

terpadu dalam suatu system dan dapat diukur dengan berbagai ukuran yang relative sederhana. Produktivitas harus menjadi bagian yang tidak boleh dilupakan dalam penyusunan strategi bisnis, yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan dan bidang lainnya. Selanjutnya dijelaskan bahwa orang yang mempunyai sikap tersebut terdorong untuk menjadi dinamis, kreatif, inovatif, serta terbuka, namun tetap kritis dan tanggap terhadap ide-ide baru dan perubahan-perubahan.

Dari beberapa pengertian tersebut di atas, penulis menyimpulkan bahwa produktivitas kerja terdiri dari tiga aspek, yaitu pertama produktivitas adalah keluaran fisik per unit dari usaha produktif; Kedua produktivitas adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan. Tetapi intinya semua mengarah pada tujuan yang sama, bahwa produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seseorang tenaga kerja.

Dalam pandangan Syariat Islam, produktivitas SDM tidak hanya dilihat dari kemampuan pegawai khususnya dalam hal skill sebagaimana dalam sudut pandang konvensional, namun lebih luas kemampuan pegawai di sini adalah pengetahuan mereka tentang Syariat Islam dan pengaplikasiannya. Semakin seorang pegawai mampu menerapkan syariat Islam dalam fungsi dan tujuan produksi maka dia semakin profesional dalam pekerjaannya dan produktivitasnya semakin tinggi, sebab dalam sisi syariat Islam, produktivitas sangat ditekankan dalam Al-Qur'an maupun

hadits dan diaplikasikan oleh para sahabat dalam Atsar.³⁹Oleh sebab itu peranan SDM sangat penting untuk dijabarkan dan dipertegas dalam menjalankan fungsi dan tujuan produksi guna meraih produktivitas yang tinggi. AlQur'an telah menjelaskan mengenai ini dalam (QS. At-Taubah 105)⁴⁰

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Ayat ini ditafsirkan oleh Jalalayn dan Quraish Shihab. Ayat ini menegaskan bahwa Islam mengajarkan agar umatnya harus mengawali kerja dengan niat yang utamanya untuk ibadah pada Allah. Selain itu tidak melakukan pekerjaan yang haram seperti korupsi dan merampok. Kemudian tidak merugikan orang lain, saling meridhai, tak ada unsur penipuan, tidak merusak lingkungan, dan untuk meningkatkan kesejahteraan umat atau berdasarkan rahmatan lil alamin. Kalau demikian maka seharusnya produktivitas kerjanya tinggi. Namun dalam prakteknya belum semua umat menerapkan ajakan dan peringatan Allah tentang kerja.

B. Faktor faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan maupun dengan kebijakan

³⁹Metwally, *Teori dan model ekonomi islam*. (Bandung: PT bangkit daya insana, 2012) hal: 109

⁴⁰Dan katakanlah: bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang beriman akan melihat pekerjaan itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Maha Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata lalu diberitakannya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan. (QS. At-Taubah 105).

pemerintah secara keseluruhan seperti pendidikan, dan keterampilan, disiplin, sikap, dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, manajemen, kesempatan berprestasi dan kebijakan pemerintah.⁴¹

Dengan pendekatan sistem, faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan perusahaan dapat digolongkan pada tiga kelompok yaitu :⁴²

1. Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi kerja, etos kerja, dan sikap mental karyawan. Pemupukan motivasi, etos dan sikap kerja yang berorientasi kepada produktivitas membutuhkan waktu yang lama dan memerlukan teknik-teknik tertentu, antara lain dengan menciptakan iklim dan lingkungan kerja yang menyenangkan dan hubungan industrial yang serasi.
2. Sarana Pendukung Perbaikan-perbaikan di bidang lingkungan kerja dapat menumbuhkan kegairahan, semangat dan kecepatan kerja. Demikian juga dengan perbaikan-perbaikan di bidang pengupahan dan jaminan sosial dapat menumbuhkan motivasi kerja dan meningkatkan kemampuan fisik karyawan. Disamping itu, dengan tingkat upah dan jaminan sosial yang lebih baik semakin banyak anggota keluarga terutama ibu-ibu rumah tangga yang masuk pasar kerja. Adanya kepastian atas kelangsungan dan penghasilan yang akan diperoleh

⁴¹Simanjuntak, Payaman J, *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*, (Jakarta.:Prisma, 2012)hal:17

⁴²Ibid,hal.30

hingga hari tua merupakan daya pendorong yang besar untuk peningkatan produktivitas kerja. Dalam hal ini termasuk adanya jaminan sosial dan kepastian bahwa karyawan dan keluarganya akan mendapat pelayanan kesehatan dan tunjangan khusus pada saat diperlukan.

Supra Sarana Kemampuan manajemen menggunakan sumber-sumber secara maksimal dan menciptakan sistem kerja yang optimal akan menentukan produktivitas kerja karyawan. Peranan manajemen sangat strategis untuk peningkatan produktivitas, yaitu dengan mengkombinasikan dan mendayagunakan semua sarana produksi, menerapkan fungsi-fungsi manajemen, menciptakan sistem kerja, dan pembagian kerja, menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat, serta menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

C. Indikator-Indikator Produktivitas

Untuk mengukur produktivitas kerja, di perlukan suatu indikator, sebagai berikut:⁴³

1. Kemampuan.

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka

⁴³Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas kerja*, (Jakarta: Mandar Maju, 2012) hlm.1

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

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

3. Semangat kerja

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

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakinkuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu.

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

meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada giliran-nya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efesiensi.

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

B .Penelitian Terdahulu

Ivonne A.S.Sajangbati (2013) Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT.Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Bitung. Hasil penelitian yang dilakukan secara bersamaan motivasi, disiplin dan kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Bitung maupun secara parsial motivasi, disiplin, dan kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.⁴⁴

Shannon Cecilia Y. Assegaf (2015) Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. Hasil penelitian secara simultan disiplin, motivasi, dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.Secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap

⁴⁴ Ivonne A.S.Sajangbati, " Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT.Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Bitung"Jurnal EMBA Vol.1 No.4 (667-668) ISSN: 2303-1174(Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Manado.2013)

produktivitas kerja, motivasi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.⁴⁵

Darmanto (2015) Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara. Hasil dari penelitian ini motivasi dan disiplin kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh sebesar 36,48% dan sisanya 63,52% di pengaruhi oleh factor lain sedangkan disiplin berpengaruh sebesar 15,22% dan sisanya 84,78% dipengaruhi factor lain.⁴⁶

Halil,Dkk (2015) Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Melalui Konerja Karyawan (Studi Empiris Pada Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kabupaten Jember. Hasil penelitian ini kepemimpinan, disiplin dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.kepemimpinan, disiplin dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.Kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.⁴⁷

Albon Hamonangan (2015) Pengaruh Keterampilan, Upah, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

⁴⁵ Shannon Cecilia Y. Assegaf ,”Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado”Jurnal EMBA Vol.3 No.2 (639-649) ISSN : 2303-1174(Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado.2015)

⁴⁶ Darmanto,”Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara”jurnal administrasi publikVol.3 No.1 ISSN : 2088-527x(Fakultas Ilmu Social dan Politik Universitas Sumatera Utara.2015)

⁴⁷ Halil,Dkk,”Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Melalui Konerja Karyawan (Studi Empiris Pada Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kabupaten Jember”Jurnal Vol.14 ISSN : 1412-5366(2015)

Pt.Industri Karet Nusantara Medan⁴⁸. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh keterampilan, upah, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan sebesar 73,2% dan sisanya 26,8% dipengaruhi oleh factor lain.

Siti Noer Istiqomah (2015) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh disiplin kerja dan iklim komunikasi terhadap kinerja karyawan baik secara simultan dan parsial. Adanya pengaruh disiplin kerja dan iklim komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan baik secara simultan dan parsial. Adanya pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.⁴⁹

Ria Mentari Muslimin, Dkk (2016) Analisis Pelatihan, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerjapegawai PT. Pos dan Giro Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Pos dan Giro Manado. Secara simultan motivasi merupakan variable yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Pos dan Giro Manado.⁵⁰

⁴⁸ Albon Hamonangan, " Pengaruh Keterampilan, Upah, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Industri Karet Nusantara Medan" Jurnal Agribisnis Sumatera Utara Vol.8 No.1 ISSN:1979-8164 (Fakultas Pertanian Universitas Medan. 2015)

⁴⁹ Siti Noer Istiqomah, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening" Jurnal Siasat Bisnis Vol.19 No.1 ISSN : 2302-1175 (Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. 2015)

⁵⁰ Ria Mentari Muslimin, Dkk, " Analisis Pelatihan, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerjapegawai PT. Pos DAN Giro Manado" EMBA Vol.4 No.2 (187-198) ISSN : 2303-1174 (Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado. 2016)

Alfathorry Rheza Syahrul (2016) Analisis Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang. Hasil analisis data menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor BPJS ketenagakerjaan Padang dengan nilai koefesien regresi 0,243 dan $T_{hitung}(2,571) > T_{table}(1,703)$, dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor BPJS ketenagakerjaan Padang karena $T_{hitung}(2,706) > T_{tabel}(1,703)$.⁵¹

Suroyo (2016) Kedisiplinan Yang Berdampak Pada Produktivitas Kerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan berdampak pada produktivitas kerja ditunjukkan pada $T_{hitung} -3,021$ dan $T_{tabel} -3,021$ sedang nilai R^2 sebesar 0,300 berarti bahwa variabel bebas berdampak pada variabel terikat sebesar 33,6% sedangkan sisanya 66,4% dampak dari factor lain.⁵²

I Ketut Sirna (2017) Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas (Studi Pada Hotel Patra Jasa Bali Resort Dan Vilas). Hasil penelitian ini menunjukkan variabel disiplin kerja yaitu sebesar 0,037 berpengaruh terhadap produktivitas kerja namun pengaruh tersebut tidak nyata dan tidak signifikan. Variabel motivasi sebesar 0,174 terdapat pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan .sedangkan pengaruh secara simultan 32,4% variabel bebas kedisiplinan

⁵¹ Alfathorry Rheza Syahrul, "analisis disiplin kerja dan pelatihan terhadap produktivitas kerja pada kantor BPJS ketenagakerjaan Padang" *journal of economic and economic education* Vol .5 No.1 (25-38) ISSN:2302-1590(Program Studi Pendidikan Ekonomi PGRI Sumatera Barat.2016)

⁵² Suroyo, "Kedisiplinan Yang Berdampak Pada Produktivitas Kerja Karyawan" *Jurnal Parameter* Vol.2 No.001TB, ISSN : 1979-8865(Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tribuana.2016)

dan motivasi terhadap produktivitas (Studi Pada Hotel Patra Jasa Bali Resort Dan Vilas).⁵³

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama(thn)	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Ivonne A.S.Sajangbati (2013)	Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT.Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Bitung	Hasil penelitian yang dilakukan secara bersamaan motivasi, disiplin dan kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Bitung maupun secara parsial motivasi, disiplin, dan kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.	1.menggunakan teknik analisis linier berganda 2.menggunakan variabel motivasi dan disiplin kerja	1.menggunakan metode asosiatif 2.populasi sebanyak 22 karyawan dengan sampel 69 karyawan 3.menggunakan variabel kepuasan (x) dan kinerja (y)
2	Shannon Cecilia Y. Assegaf (2015)	Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado.	secara simultan disiplin, motivasi, dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, motivasi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja	1.menggunakan analisis regresi linier berganda 2.menggunakan metode kuantitatif 3.menggunakan variabel motivasi(X) dan produktivitas(Y)	1.menggunakan teknik slovi dalam pengambilan sample 2.menggunakan sample jenu dengan 7 orang
3	Darmanto (2015)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh sebesar	1.menggunakan metode kuantitatif 2.menggunakan variabel disiplin	1.menggunakan variabel kinerja (Y)

⁵³ I Ketut Sirna, "Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas (Studi Pada Hotel Patra Jasa Bali Resort Dan Vilas)"Jurnal Vol.12, No.2 ISSN : 1987-6069(Program Studi Manajemen, Universitas Dhyana Pura.2017)

		Di Lingkungan Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara.	36,48 dan disiplin berpengaruh sebesar 63,52%.	kerja dan motivasi 3.menggunakan teknik analisis regresi linier berganda	
4	Halil,Dkk (2015)	Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Melalui Konerja Karyawan (Studi Empiris Pada Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kabupaten Jember.	kepemimpinan, disiplin dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.kepemimpinan, disiplin dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja	1.menggunakan teknik regresi linier berganda 2.menggunakan variabel disiplin dan motivasi (X) dan produktivitas (Y)	1.menggunakan variabel intervening 2.menggunakan analisis path
5	Albon Hamonangan (2015)	Pengaruh Keterampilan, Upah, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt.Industri Karet Nusantara Medan	Adanya pengaruh keterampilan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 73,2% dan sisanya 26,8% dipengaruhi oleh factor lain	1.menggunakan teknik analisis regresi lnier beganda. 2. menggunakan variabel keterampilan dan motivasi	1.menggunakan metode analisis deskriptif 2.menggunakan variabel upa dan lingkungan kerja
6	Siti Noer Istiqomah (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta Dengan Motivasi Kerja Sebagai	adanya pengaruh disiplin kerja dan iklim komunikasi terhadap kinerja karyawan baik secara simultan dan parsial. Adanya pengaruh disiplin kerja dan iklim komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan baik secara simultan dan parsial. Adanya	1.menggunakan variabel disiplin kerja.	1.menggunakan teknik stratified random sampling dalam pengambilan sampel 2.pengujian menggunakan hipotesis t-test f independen sample t-test dan analisis jalur

		Variabel Intervening	pengaruh anantara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan		3.adanya variabel intervening
7	Ria Mentari Muslimin,Dkk (2016)	Analisis Pelatihan, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerjapegawai PT. Pos dan Giro Manado	pelatihan, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT.Pos dan Giro Manado. Secara simultan motivasi merupakan variable yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT.Pos dan Giro Manado.	1.menggunakan analisis regresi linier berganda 2.menggunakan metode kuantitatif 3.menggunakan variabel motivasi, disiplin kerja(X) dan produktivitas (Y)	1.menggunakan metode survey 2.menggunakan sample jenu dengan responden 5 orang
8	Alfathorry Rheza Syahrul (2016)	Analisis Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang	bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor BPJS ketenagakerjaan Padang dengan nilai koefisien regresi 0,243 dan $T_{hitung}(2,571) > T_{table}(1,703)$, dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor BPJS ketenagakerjaan Padang karena $T_{hitung}(2,706) > T_{table}(1,703)$.	1.menggunakan teknik analisis regresi linier berganda 2.menggunakan variabel disiplin kerja(X) dan produktivitas (Y)	1.menggunakan teknik total sampling 2.jenis penelitian deskriptif asosiatif 3.menggunakan angket tertutup
9	Suroyo (2016)	Kedisiplinan Yang Berdampak Pada Produktivitas Kerja Karyawan.	kedisiplinan berdampak pada produktivitas kerja ditunjukkan pada $T_{hitung} -3,021$ dan $T_{tabel} -3,021$ sedang nilai R^2 sebesar 0,300 berarti bahwa variabel bebas berdampak pada	1.menggunakan metode kuantitatif 2. teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket, dokumentasi	1.menggunakan metode regresi linier sederhana 2.menggunakan sampel jenu dengan 1 orang responden

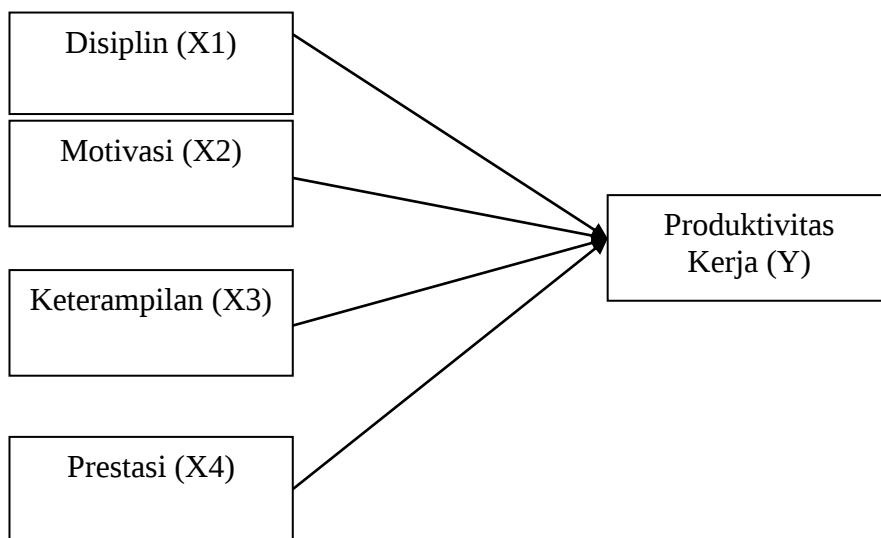
			variabel terikat sebesar 33,6% sedangkan sisanya 66,4% dampak dari factor lain.		
10	I Ketut Sirna (2017)	Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas (Studi Pada Hotel Patra Jasa Bali Resort Dan Vilas).	variabel disiplin kerja yaitu sebesar 0,037 berpengaruh terhadap produktivitas kerja namun pengaruh tersebut tidak nyata dan tidak signifikan. Variabel motivasi sebesar 0,174 terdapat pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan . sedangkan pengaruh secara simultan 32,4% variabel bebas kedisiplinan dan motivasi terhadap produktivitas (Studi Pada Hotel Patra Jasa Bali Resort Dan Vilas)	1.menggunakan metode kuantitatif 2.menggunakan teknik analisis linier berganda	1.menggunakan teknik strified random sampling 2.menggunakan SPSS.13

Sumber: Dari berbagai sumber

C.Kerangka Berfikir

Produktivitas kerja yang tinggi merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan, tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan itu tergantung dari sumberdaya manusia yang ada pada perusahaan itu. Perusahaan yang produktif adalah perusahaan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Meningkatkan produktivitas melalui orang berarti menciptakan iklim kebersamaan dalam perusahaan. kerja yang tinggi. Meningkatkan produktivitas melalui orang berarti menciptakan iklim kebersamaan dalam perusahaan.

Bagan 2.1
Kerangka Berfikir



Sumber: Dikembangkan oleh peneliti, 2018

D. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H0: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

H1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

H0: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja

H2: Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja.

H0: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara keterampilan terhadap produktivitas kerja

H3: Terdapat pengaruh yang signifikan antara keterampilan terhadap produktivitas kerja

H0: Tidak Terdapat pengaruh yang signifikan antara prestasi kerja terhadap produktivitas kerja.

H4: Terdapat pengaruh yang signifikan antara prestasi kerja terhadap produktivitas kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian mengenai produktivitas kerja dilakukan pada karyawan PT Pupuk Sriwidjaya Palembang, divisi Sumber Daya Manusia yang beralamat di Jalan Jl. Mayor Zen, Kalidoni, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30162.

B. Desain Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah disebutkan sebelumnya, maka desain penelitian ini termasuk pada jenis deskriptif kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan kepada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis dan bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan.⁵⁴

⁵⁴Sutopo, *metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan kombinasi*, (Bandung: Alfabeta, 2015) hlm. 120

C. Sumber dan Jenis Data Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi dua yakni:⁵⁵

1. Data Primer, yaitu data yang dikumpulkan langsung dari objeknya dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perseorangan. Data primer ini diperoleh dengan cara wawancara dengan karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja, penelitian lapangan melalui observasi langsung ke PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, serta membuat kuesioner yang ditujukan untuk pihak manajemen dan karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang untuk memperoleh penjelasan yang lebih luas mengenai disiplin kerja, motivasi, keterampilan, dan prestasi⁵¹ hadap produktivitas kerja pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.
2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi.⁵⁶ Data sekunder berupa buku-buku manajemen sumber daya manusia, laporan penelitian sebelumnya, jurnal-jurnal yang berkaitan tentang manajemen sumber daya manusia, dan makalah yang berkaitan dengan masalah penilaian kinerja dan promosi jabatan.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

a. Populasi

Populasi adalah sekelompok orang, benda atau hal yang menjadi sumber pengambilan sampel, suatu kumpulan yang memenuhi syarat

⁵⁵Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D.* (Bandung: Alfabeta. 2012) hal. 78

⁵⁶Ibid. hal. 79

tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian.⁵⁷ Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang yang berjumlah 3106 orang.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut⁵⁸. Sampel dalam penelitian ini karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang yang berjumlah 97 responden bagian departemen manajemen sumber daya manusia dan pelatihan yang mewakili karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. Untuk menentukan sampel dari populasi digunakan perhitungan maupun acuan table yang dikembangkan para ahli. Dengan demikian, sampel dapat dinyatakan sebagai bagian dari populasi yang diambil dengan teknik atau metode tertentu untuk diteliti dan digeneralisasi terhadap populasi.

a. Penentuan Ukuran Sampel

Untuk menentukan besarnya ukuran sampel didalam penelitian ini peneliti menggunakan rumus *slovin* sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Jumlah Populasi

⁵⁷Supranto J. *Statistik Teori dan Aplikasi*. (Jakarta: UI Press, 2012) hal. 21

⁵⁸Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Alfabeta, 2018) hal. 109

e = Persentase kesalahan yang ditolerir dalam pengambilan sampel

(Pada kasus ini menggunakan $e = 10\%$)

$$n = \frac{3106}{(1 + 3106(0,10)^2)} = \frac{3106}{1 + 31,06} = \frac{3106}{32,06} = 96,88 = 97$$

Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh dari rumus Slovin tersebut, dapat disimpulkan bahwa jumlah sampelnya adalah 97 orang.

b. Penentuan penarikan sampel

Teknik penentuana sampel yang digunakan didalam penelitian ini adalah *Purposive Sampling*. *Purposive Sampling* merupakan teknik penentuan sampel secara sengaja.⁵⁹ Maksudnya peneliti menentukan sendiri sampel yang diambil karena ada pertimbangan tertentu. Jadi, sampel diambil ditentukan sendiri oleh peneliti dalam hal ini sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang Departemen Sumber Daya Manusia sebanyak 97 orang. Dengan menggunakan *Purposive Sampling* agar benar-benar bisa mendapatkan sampel yang sesuai dengan persyaratan atau tujuan penelitian (memperoleh data yang akurat).

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Metode Observasi

⁵⁹ Ibid. Hal. 110

Teknik observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara peneliti melakukan pengamatan secara langsung di lapangan. Pengamatan disebut observer yang diamati disebut observer. Metode observasi merupakan metode pengumpul data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki⁶⁰. Observasi dilakukan menurut prosedur dan aturan tertentu sehingga dapat diulangi kembali oleh peneliti dan hasil observasi memberikan kemungkinan untuk ditafsirkan secara ilmiah.

Secara umum observasi dapat dilakukan dengan cara yaitu :

1. Observasi Partisipan

Observasi partisipan adalah apabila observasi (orang yang melakukan observasi) turut ambil bagian atau berada dalam keadaan obyek yang diobservasikan..Dalam observasi ini, peneliti secara langsung terlibat dalam kegiatan sehari-hari karyawan PT.Pupuk Sriwidjaja Palembang atau situasi yang diamati sebagai sumber data.⁶¹

2. Observasi Non Partisipan

Merupakan suatu proses pengamatan observer tanpa ikut dalam kehidupan orang yang diobservasi dan secara terpisah berkedudukan sebagai pengamat.⁶²

2. Kuisisioner

Teknik pengumpulan data dimana peneliti mengisi pertanyaan-pertanyaan kemudian setelah diisi dengan lengkap dikembalikan kepada

⁶⁰Supardi, *Penelitian Tindakan Kelas*, (Jakarta: Bumi. Aksara, 2013) hal. 15

⁶¹Supardi, *Penelitian Pendidikan Kelas*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015) hal. 22

⁶²Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010) hal. 47

peneliti.⁶³ Dalam hal ini peneliti menggunakan variabel disiplin kerja dengan 7 pertanyaan mengenai ketepatan waktu, aturan dasar perusahaan, meneggrjakan tugas dari atasan, dan aturan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh karyawan. Pada variabel motivasi terdiri dari 9 pertanyaan mengenai penyediaan ruang kerja, penyediaan sarana, penyediaan fasilitas, jaminan keamanan lingkungan, dukungan pengamanan dalam pelaksanaan pekerjaan, perlindungan terhadap resiko, insentif, penghargaan pemimpin, penghargaan instansi terkait. Pada variabel keterampilan terdapat 6 pertanyaan mengenai kemampuan menentukan volume ukuran tugas terbaik yang dapat diselesaikan, menentukan kualitas terbaik yang dapat diselesaikan, kemampuan memprediksi hasil pelaksanaan tugas atau pekerjaan, kemampuan menentukan cara atau tugas, prosedur terbaik dalam melaksanakan tugas, dan menyelesaikan tugas. Pada variabel prestasi kerja terdapat 6 pertanyaan mengenai ketelitian, kecepatan, keakuratan, kualitas kerja keandalan pemecahan masalah, faktor kerjasama, komunikasi dan kedisiplina. Pada variabel produktivitas terdiri dari 8 pertanyaan mengenai sikap dalam melayani, melaksanakan dan melakukan inisiatif kerja, keterampilan kecapaian melaksanakan dan mengevaluasi program, hubungan dengan pimpinan antar bagian dan rekan sekerja, keordinasi pekerjaan komunikasi antar bagian dan tanggung jawab pekerjaan.

⁶³Sugiyono, *Metode Penelitian Administratif*. (Bandung: Alfabeta.2012)hal.162

F. Variabel, Definisi, Dimensi, Indikator dan Skala Pengukuran Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, variabel yang diteliti adalah disiplin kerja, motivasi, keterampilan dan prestasi kerja. Secara teoritis, definisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberikan penjelasan atau keterangan tentang variable-variabel operasional sehingga dapat diamati atau diukur. Definisi operasional yang akan dijelaskan penulis adalah produktivitas karyawan.

1. Variabel Independent (X)

Yaitu variable bebas yang tidak tergantung dengan variable lainnya atau bisa disebut sebagai variable yang mempengaruhi variabel dependent. Pada Penelitian ini berupa Disiplin Kerja, Motivasi, Keterampilan Dan Prestasi Kerja.

2. Variabel Dependent (Y)

Yaitu variable yang dipengaruhi oleh variable dependent. Pada Penelitian ini berupa Produktivitas Karyawan.

a. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah aspek penelitian yang memberikan informasi kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur variabel. Definisi operasional adalah semacam petunjuk kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Definisi operasional merupakan informasi ilmiah yang sangat membantu peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan menggunakan

variabel yang sama⁶⁴. Karena berdasarkan informasi itu, ia akan mengetahui bagaimana caranya melakukan pengukuran terhadap variabel yang dibangun berdasarkan konsep yang sama. Dengan demikian ia dapat menentukan apakah tetap menggunakan prosedur pengukuran yang sama atau diperlukan pengukuran yang baru.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

	Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Skala
1	Disiplin Kerja (X1)	Disiplin adalah patuh dan tunduk terhadap peraturan yang berlaku pada PT.Pupuk Sriwidjaja Palembang seperti ketepatan waktu, mengikuti aturan organisais atau instansi, taat terhadap prilaku dalam bekerja, dan taat terhadap peraturan lain di organisasi atau instansi.	1. Taat terhadap p aturan waktu 2. Taat peraturan organisansi atau instansi 3. Taat terhadap p aturan prilaku dalam pekerjaa n 4. Taat terhadap p peraturan laindi organisansi atau instansi	1. Jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu yang sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan 2. Karyawan meminta izin apa bila tidak masuk kerja 1. Menaati peraturan dasar tentang cara berpakaian 2. Menaati peraturan tentang bertingkah laku dalam pekerjaan 1. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan 2. Tugas dan tanggung jawab serta berhubungan dengan unit kerja lain 1. Berupa aturan tentang apa yang boleh dan tidak boleh yang dilakukan oleh para pegawai	Likert

⁶⁴Supardi. *Penelitian Tindakan Kelas*. (Jakarta: Bumi. Aksara, 2013) hal. 17

2	Motivasi (X2)	Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan karyawan PT.Pupuk Sriwidjaja Palembang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu seperti penyediaan ruang kerja, penyediaan sarana, penyediaan fasilitas, jaminan keamanan lingkungan, dukungan pengamanan dalam pelaksanaan pekerjaan, perlindungan terhadap resiko, insentif, penghargaan pemimpin, penghargaan instansi terkait.	1. Kebutuhan fisiologis	1. Penyediaan ruang kerja 2. Penyediaan sarana kerja 3. Penyediaan fasilitas kerja	Likert
			2. Kebutuhan keamanan	1. Tidak merasa takut terjadi kecelakaan dalam bekerja 2. Perlengkapan keselamatan kerja 3. Pemberian jaminan kesehatan terhadap keselamatan kerja	
			3. Kebutuhan penghargaan	1. Insentif 2. Penghargaan pimpinan 3. Penghargaan instansi terkait	
3	Keterampilan (X3)	Keterampilan yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan PT.Pupuk Sriwidjaja Palembang mengenai kemampuan menentukan volume ukuran tugas terbaik yang dapat diselesaikan, menentukan kualitas terbaik yang dapat diselesaikan, kemampuan memprediksi hasil pelaksanaan	1. Pelatihan	1. Kemampuan menentukan ukuran atau volume tugas terbaik yang dapat diselesaikan 2. Kemampuan menentukan ukuran kualitas tugas terbaik yang dapat diselesaikan 3. Kemampuan memprediksi hasil pelaksanaan tugas atau pekerjaan	Likert
			2. Tugas atau pekerjaan	1. Kemampuan menentukan cara menyelesaikan tugas atau pekerjaan 2. Kemampuan menentukan prosedur terbaik dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan	

		tugas atau pekerjaan, kemampuan menentukan cara atau tugas, prosedur terbaik dalam melaksanakan tugas, dan menyelesaikan tugas.		3. Kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik	
4	Prestasi (X4)	Prestasi adalah hasil yang telah dicapai dari yang telah dikerjakan. Misal, ketelitian, kecepatan, keakuratan, kualitas kerja keandalan pemecahan masalah, faktor kerjasama, komunikasi dan kedisiplina	1. Penilaian prestasi kerja	1. Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan. 2. Mampu memberikan kualitas kerja yang memuaskan. 3. Mampu menyelesaikan tugas dengan jumlah yang ditargetkan. 4. Mampu mencapai pekerjaan melebihi target 5. Bekerja sesuai aturan pekerjaan 6. Mampu bekerja sama dengan atasan	Likert
5	Produktivitas (Y)	Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input) oleh PT.Pupuk Sriwidjaja Palembang mengenai sikap dalam melayani, melaksanakan dan melakukan inisiatif kerja, keterampilan kecakapan melaksanakan dan mengevaluasi	1. Sikap kerja 2. Tingkat keterampilan 3. Hubungan antara lingkungan kerja	1. Sikap dalam melaksanakan pekerjaan 2. Sikap melakukan inisiatif kerja 1. Keterampilan kecakapan tugas 2. Keterampilan melaksanakan program 1. Hubungan kerja dengan pimpinan 2. Hubungan kerja dengan antar bagian	

		program, hubungan dengan pimpinan antar bagian dan rekan sekerja, keordinasi pekerjaan komunikasi antar bagian dan tanggung jawab pekerjaan.	4. Manaje men produkti vitas	1. Memiliki target dalam bekerja 2. Mampu bekerja sesuai target yang telah ditentukan	
--	--	--	------------------------------	--	--

Sumber: dikumpulkan dari berbagai sumber

b. Skala Pengukuran Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan instrument pengukuran pengaruh disiplin kerja, motivasi, keterampilan dan prestasi kerja terhadap produktivitas karyawan. Hal ini diukur melalui pernyataan-pernyataan yang terdapat pada kuisioner dan menggunakan skala Likert dengan skala 1 sampai 5. Dengan menggunakan kuisioner maka karyawan harus mengisi jawaban yang dianggap paling tepat dengan skala linkert berdimensi 5 sebagai berikut:

Bobot Penilaian

3.2 Skala Likert

Jawaban	Penilaian (Skor)
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral/Ragu-Ragu (N/RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena

social. Dengan skala likert, maka variable yang akan diukur dijabarkan menjadi indicator variable. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk mengukur item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.⁶⁵

G. Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu derajat ketepatan/kelayakan instrumen yang digunakan untuk mengukur apa yang akan diukur. Validitas adalah derajat yang menunjukkan dimana suatu tes mengukur apa yang hendak diukur.⁶⁶

Sedangkan validitas mengacu sejauh mana akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (*content*) dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah proses pengukuran terhadap ketepatan (konsisten) dari suatu instrumen. Pengujian ini dimaksudkan untuk menjamin instrumen yang digunakan merupakan sebuah instrumen yang handal, konsistensi, stabil dan dependabilitas, sehingga bila digunakan berkali-kali dapat menghasilkan data yang sama.⁶⁷

⁶⁵Dwi Priyatno, *Paham Analisis Statistik dengan SPSS* (Yogyakarta: Mediakom, 2012), hlm: 80

⁶⁶Arifin, Zainal, *Evaluasi Pembelajaran Prinsip, Teknik, Prosedur*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010) hal. 12

⁶⁷Saifuddin Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi*, (Yogyakarta: Pustaka pelajar, 2012), hlm: 82

H. Teknik Analisis Data

Teknik Analisis Data adalah suatu metode atau cara untuk mengolah sebuah data menjadi informasi sehingga karakteristik data tersebut menjadi mudah untuk dipahami dan juga bermanfaat untuk menemukan solusi permasalahan, yang terutama adalah masalah yang tentang sebuah penelitian. Atau analisis data juga bisa diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan untuk merubah data hasil dari sebuah penelitian menjadi informasi yang nantinya bisa dipergunakan untuk mengambil sebuah kesimpulan.⁶⁸

Tujuan dari analisis data adalah untuk mendeskripsikan sebuah data sehingga bisa di pahami, dan juga untuk membuat kesimpulan atau menarik kesimpulan mengenai karakteristik populasi yang berdasarkan data yang diperoleh dari sampel, yang biasanya ini dibuat dengan dasar pendugaan dan pengujian hipotesis.

a. Uji Normalitas

Uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data yang didapatkan memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik (statistik inferensial).⁶⁹ Dengan kata lain, uji normalitas adalah uji untuk mengetahui apakah data empirik yang didapatkan dari lapangan itu sesuai dengan distribusi teoritik tertentu. Dalam kasus ini, distribusi normal. Dengan kata lain, apakah data yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

⁶⁸SaifuddinAzwar, *Penyusun Skala Psikologi*, (Yogyakarta:Pustaka pelajar,2012),hlm:83

⁶⁹SaifuddinAzwar,*Ibid*.....hlm:84

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk melihat apakah ada keterkaitan antara hubungan yang sempurna antara variable-variabel independen. Jika didalam pengujian ternyata didapatkan sebuah kesimpulan bahwa antara variable independent tersebut saling terikat, maka pengujian tidak dapat dilakukan kedalam tahapan selanjutnya yang disebabkan oleh tidak dapat ditentukannya koefisien regresi variable tersebut tidak dapat ditentukan dan juga nilai standard errornya menjadi tak terhingga.⁷⁰

c. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan dalam asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda, maka disebut heteroskedastisitas, sebaliknya jika tetap disebut homokedastisitas. Model yang baik adalah homokedastisitas. Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan, diantaranya yaitu Uji Park, Uji Glesjer, melihat pola grafik regresi dan Uji Koefisien Korelasi Spearman.⁷¹

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, \dots, X_n$) dengan variabel

⁷⁰Dwi Priyatno, *Paham Analisis Statistik dengan SPSS* (Yogyakarta: Mediakom, 2012), hlm: 83

⁷¹Dwi Priyatno, *ibid* hlm: 84

dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.⁷²

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

Y' = Variabel dependen (produktivitas)

X_1 = Variabel independen disiplin kerja

X_2 = Variabel independen motivasi

X_3 = Variabel independen keterampilan

X_4 = Variabel independen prestasi kerja

a = Konstanta (nilai Y' apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

e. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini ada tiga, yaitu uji koefisien determinan (R^2), uji F (simultan) dan uji t (parsial).⁷³

a) Koefisien Determinasi (R^2)

⁷²Sugiyono, *Metode Penelitian Administratif*. (Bandung: Alfabeta.2012) hal.165

⁷³Rudi Aryanto, *Panduan Praktikum SPSS*, (Yogyakarta: Mediakom, 2014) hlm:24

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variable independen X terhadap variable dependen Y dengan menggunakan program SPSS pada komputer. Koefisien determinasi yang mendekati variable-variable independen hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variable dependen.

Nilai koefisien determinasi mempunyai interval nol sampai satu, jika $R^2=1$, berarti besarnya presentase sumbangan X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap variasi (naik-turunnya) Y secara bersama-sama adalah 100 %. Hal ini menunjukkan apabila koefisien determinasi mendekati 1, maka pengaruh variable independen terhadap variable dependennya semakin kuat, maka semakin cocok pula garis regresi untuk meramalkan Y.⁷⁴

b) Uji F Simultan

pengertian uji F adalah: Uji F atau uji koefisien regresi secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.⁷⁵

Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam pengujian simultan adalah sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis statistik

⁷⁴Rudi Aryanto, *Panduan Praktikum SPSS*, (Yogyakarta: Mediakom, 2014) hlm: 24

⁷⁵Dwi Priyatno, *Paham Analisis Statistik dengan SPSS* (Yogyakarta: Mediakom, 2012, hlm: 137)

$H_0 : \beta = 0$, Menunjukkan variabel disiplin kerja (X_1), motivasi (X_2), keterampilan (X_3), dan prestasi kerja (X_4) secara simultan tidak berpengaruh terhadap produktivitas (Y).

$H_a : \beta \neq 0$ Menunjukkan paling sedikit satu dari variabel disiplin kerja (X_1), motivasi (X_2), keterampilan (X_3), dan prestasi kerja (X_4) secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas (Y)

2. Menentukan tingkat signifikan yaitu sebesar $\alpha = 0,05$
3. Menentukan F hitung dengan menggunakan SPSS pada computer.

c) Uji T Parsial

Uji t atau uji koefisien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidaknya terhadap variabel dependen.”⁷⁶

Adapun langkah-langkah yang dilakukan adalah:

1. Menentukan hipotesis statistik Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini berhubungan dengan ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel bebas atau independen yaitu Disiplin Kerja, Motivasi, Keterampilan dan Prestasi Kerja terhadap variabel tidak bebas atau dependen yaitu Produktivitas. Apabila hipotesis penelitian tersebut dinyatakan ke dalam hipotesis statistik adalah:
 - a. Hipotesis pertama

⁷⁶Dwi Priyatno, *Ibid.* hlm:139

$H_{o1} : \beta_2 = 0$, Menunjukkan variabel X1 (disiplin kerja) tidak berpengaruh terhadap variabel Y (produktivitas). $H_{a1} : \beta_2 \neq 0$, Menunjukkan variabel X1 (disiplin kerja) berpengaruh terhadap variabel Y (produktivitas).

b. Hipotesis kedua $H_{o2} : \beta_2 = 0$, Menunjukkan variabel X2 (motivasi) tidak berpengaruh terhadap variabel Y (produktivitas). $H_{a2} : \beta_2 \neq 0$, Menunjukkan variabel X2 (motivasi) berpengaruh terhadap variabel Y (produktivitas).

c. Hipotesis kedua $H_{o3} : \beta_2 = 0$, Menunjukkan variabel X3 (keterampilan) tidak berpengaruh terhadap variabel Y (produktivitas). $H_{a3} : \beta_2 \neq 0$, Menunjukkan variabel X3 (keterampilan) berpengaruh terhadap variabel Y (produktivitas).

d. Hipotesis kedua $H_{o4} : \beta_2 = 0$, Menunjukkan variabel X4 (prestasi kerja) tidak berpengaruh terhadap variabel Y (produktivitas). $H_{a4} : \beta_2 \neq 0$, Menunjukkan variabel X4 (prestasi kerja) berpengaruh terhadap variabel Y (produktivitas).

2. Menentukan tingkat signifikan yaitu sebesar $\alpha = 0,05$.

3. Mencari t hitung 2 pihak dengan menggunakan program SPSS pada komputer dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Keterangan:

t = nilai uji t

r = nilai koefisien korelasi

n = jumlah sampel yang diobservasi

4. Mengambil Kesimpulan - H_0 diterima jika nilai hitung statistik uji t berada di daerah penerimaan H_0 , dimana t hitung – t tabel $< - t$ hitung dan t hitung $< t$ tabel. $t = r\sqrt{n-2} / \sqrt{1-r^2}$ 77 $F = R^2/(K-1) / (1-R^2)(N-K)$ - H_0 ditolak jika nilai hitung statistik uji t berada di daerah penolakan H_0 , dimana t hitung $> t$ tabel dan $- t$ hitung $< - t$ tabel.

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Umum PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang

PT Pupuk Sriwidjaja didirikan pada tanggal 24 Desember 1959 di Palembang, Sumatera Selatan. PT Pusri merupakan pabrik urea pertama di Indonesia. Bermula dengan satu unit pabrik berkapasitas 100 ribu ton urea per tahun, perusahaan mengalami perkembangan pesat sepanjang tahun 1972 hingga 1994 dengan dibangunnya beberapa pabrik baru sehingga meningkatkan kapasitas terpasang menjadi 2,26 juta ton urea per tahun.

Mengiringi pembangunan pabrik-pabrik baru dan bersamaan dengan munculnya sejumlah pabrik pupuk lain di Indonesia, PT Pusri mulai mengubah orientasi produksi ke orientasi pasar. Dengan bantuan pinjaman Bank Dunia, PT Pusri membangun jaringan distribusi dan pemasaran - berikut sarana dan prasarana pendukungnya hingga menjangkau segenap pelosok Nusantara. Sejak tahun 1979 pemerintah menugaskan PT Pusri untuk melaksanakan distribusi dan pemasaran pupuk bersubsidi ke seluruh wilayah Indonesia hingga dibebaskannya tata niaga pupuk, serta saat ini pemerintah memutuskan dibentuknya rayonisasi wilayah pemasaran dan distribusi pupuk bersubsidi mulai tahun 2003. Di samping membangun kompetensi di bidang distribusi dan pemasaran, perusahaan juga memberikan perhatian khusus kepada pembinaan SDM dalam proses alih

teknologi untuk menangani pemeliharaan dan pembangunan pabrik pupuk secara swakelola.

Sebagai cikal bakal industri pupuk nasional, PT Pusri merupakan pemasok tenaga-tenaga ahli perpupukan yang handal bagi perusahaan-perusahaan pupuk Indonesia yang didirikan kemudian. Banyak tenaga ahli PT Pusri yang dipercaya memberikan bantuan konsultasi dalam berbagai masalah di pabrik-pabrik pupuk di dalam negeri maupun mancanegara. PT Pusri juga mengembangkan usaha-usaha bernilai tambah tinggi, yaitu jasa-jasa teknologi yang terkait dengan bisnis ini. Misalnya, teknologi proses produksi ACES 21 yang dikenal efisien dan hemat energi - hasil riset dan pengembangan PT Pusri bekerjasama dengan Toyo Engineering Corporation (TEC) dari Jepang. ACES 21 merupakan sebuah inovasi dengan visi berjangkauan jauh ke depan yang menjadikan PT Pusri sebagai produsen pupuk yang memiliki technical know-how dalam pengelolaan dan pemeliharaan pabrik pupuk secara efisien. Kombinasi keunggulan di bidang produksi, distribusi dan pemasaran, SDM dan teknologi menjadikan PT Pusri sebagai pemain terdepan dalam industri pupuk nasional.

Sekilas Bentuk Perusahaan

PT Pupuk Sriwidjaja (Persero), yang lebih dikenal sebagai PT Pusri, merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang produksi dan pemasaran pupuk. Secara legal, PT Pusri resmi didirikan berdasarkan Akte Notaris Eliza Pondaag nomor 177 tanggal 24 Desember 1959 dan diumumkan dalam Lembaran Berita Negara Republik Indonesia nomor 46 tanggal 7 Juni 1960. PT Pusri, yang

memiliki Kantor Pusat dan Pusat Produksi berkedudukan di Palembang, Sumatera Selatan, merupakan produsen pupuk urea pertama di Indonesia. PT Pusri telah mengalami dua kali perubahan bentuk badan usaha. Perubahan pertama berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 20 tahun 1964 yang mengubah statusnya dari Perseroan Terbatas (PT) menjadi Perusahaan Negara (PN). Perubahan kedua terjadi berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 20 tahun 1969 dan dengan Akte Notaris Soeleman Ardjasmita pada bulan Januari 1970, statusnya dikembalikan ke Perseroan Terbatas (PT). Dari aspek permodalan, PT Pusri juga mengalami perubahan seiring perkembangan industri pupuk di Indonesia. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 28 tanggal 7 Agustus 1997 ditetapkan bahwa seluruh saham Pemerintah pada industri pupuk PT Pupuk Kujang, PT Pupuk Iskandar Muda, PT Pupuk Kalimantan Timur Tbk., dan PT Petrokimia Gresik sebesar Rp. 1.829.290 juta dialihkan kepemilikannya kepada PT Pupuk Sriwidjaja (Persero). Struktur modal PT Pusri diperkuat lagi dengan adanya pengalihan saham Pemerintah sebesar Rp. 6 milyar di PT Mega Eltra kepada PT Pusri serta tambahan modal disetor sebesar Rp. 728.768 juta dari hasil rekapitalisasi laba ditahan PT Pupuk Kaltim Tbk. Dengan demikian keseluruhan modal disetor dan ditempatkan PT Pusri per 31 Desember 2002 adalah Rp. 3.634.768 juta.

Sekilas Profil dalam Waktu

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dengan pemegang saham tunggal adalah Pemerintah Republik Indonesia.

- a. Pusri didirikan pada tanggal 24 Desember 1959 di Palembang, dengan kegiatan usaha memproduksi pupuk urea.
- b. Pada tahun 1963 beroperasi pabrik pupuk urea pertama yaitu : ” PUSRI I ” dengan kapasitas terpasang sebesar 100.000 ton per tahun.
- c. Tahun 1974 dibangun pabrik pupuk Urea kedua yaitu “ PUSRI II “ dengan kapasitas terpasang sebesar 380.000 ton pertahun (sejak tahun 1992 kapasitasnya ditingkatkan / optimasi menjadi 570.000 ton / tahun).
- d. Tahun 1976 dibangun pabrik pupuk Urea ketiga, yaitu “ PUSRI III ” dengan kapasitas terpasang sebesar 570.000 ton pertahun.
- e. Tahun 1977 dibangun pabrik pupuk Urea keempat, yaitu “ PUSRI IV ” dengan kapasitas terpasang sebesar 570.000 ton pertahun.
- f. Tahun 1990 dibangun pabrik pupuk Urea, yaitu “ PUSRI I B ” dengan kapasitas terpasang sebesar 570.000 ton pertahun sebagai pengganti pabrik Pusri I yang dihentikan operasinya karena usia teknis dan sudah tidak efisien lagi. Pabrik ini mulai memproduksi pada tahun 1994, merupakan pabrik pertama yang dikerjakan sebagian besar oleh ahli-ahli bangsa Indonesia, yang dibangun dengan konsep hemat energi dan menggunakan sistem kendali komputer “Distributed Control System”
- g. Tahun 1979, pemerintah menetapkan PT.Pusri sebagai perusahaan yang bertanggung jawab dalam pengadaan dan penyaluran seluruh jenis pupuk bersubsidi, baik yang berskala dari produksi dalam negeri maupun import untuk memenuhi kebutuhan program intensifikasi pertanian (Bimas dan Inmas).

- h. Tahun 1997 dibentuk Holding BUMN Pupuk di Indonesia dan PT. Pusri ditunjuk oleh pemerintah sebagai induk perusahaan.
- i. Tanggal 1 Desember 1998, pemerintah menghapus subsidi dan tata niaga seluruh jenis pupuk, baik pupuk yang diproduksi dalam negeri maupun pupuk import.
- j. Pada tahun 2001 tata niaga pupuk kembali diatur oleh Pemerintah melalui Kepmen Perindag RI No.93/MPP/Kep/3/2001, tanggal 14 Maret 2001, dimana unit niaga Pusri dan atau produsen melaksanakan penjualan pupuk di lini III (kabupaten) sedangkan dari kabupaten sampai ke tangan petani dilaksanakan oleh distributor (BUMN, Swasta, Koperasi)
- k. Pada tahun 2003 keluar Kepmen Perindag No.70/MPP/2003 tanggal 11 Februari 2003 tentang tata niaga pupuk yang bersifat rayonisasi dan berarti PT Pusri tidak lagi bertanggung jawab untuk pengadaan dan penyediaan pupuk secara nasional tetapi dibagi dalam beberapa rayon.

2. Logo Perusahaan



Detail Elemen Visual Logo Perusahaan



1. Lambang Pusri yang berbentuk huruf "U" melambangkan singkatan "Urea". Lambang ini telah terdaftar di Ditjen Haki Dep. Kehakiman & HAM No. 021391



2. Setangkai padi dengan jumlah butiran 24 melambangkan tanggal akte pendirian PT Pusri.



3. Butiran-butiran urea berwarna putih sejumlah 12, melambangkan bulan Desember pendirian PT Pusri.



4. Setangkai kapas yang mekar dari kelopaknya. Butir kapas yang mekar berjumlah 5 buah Kelopak yang pecah berbentuk 9 retakan ini, melambangkan angka 59 sebagai tahun pendirian PT Pusri (1959).



5. Perahu Kajang, merupakan legenda rakyat dan ciri khas kota Palembang yang terletak di tepian Sungai Musi. Perahu Kajang juga diangkat sebagai merk dagang PT Pupuk Sriwidjaja.



6. Kuncup teratai yang akan mekar, merupakan imajinasi pencipta akan prospek perusahaan dimasa datang.



7. Komposisi warna lambang kuning dan biru benhur dengan dibatasi garis-garis hitam tipis (untuk lebih menjelaskan gambar) yang melambangkan keagungan, kebebasan cita-cita, serta kesuburan, ketenangan, dan ketabahan dalam mengejar dan mewujudkan cita-cita itu.

3. Visi dan Misi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang

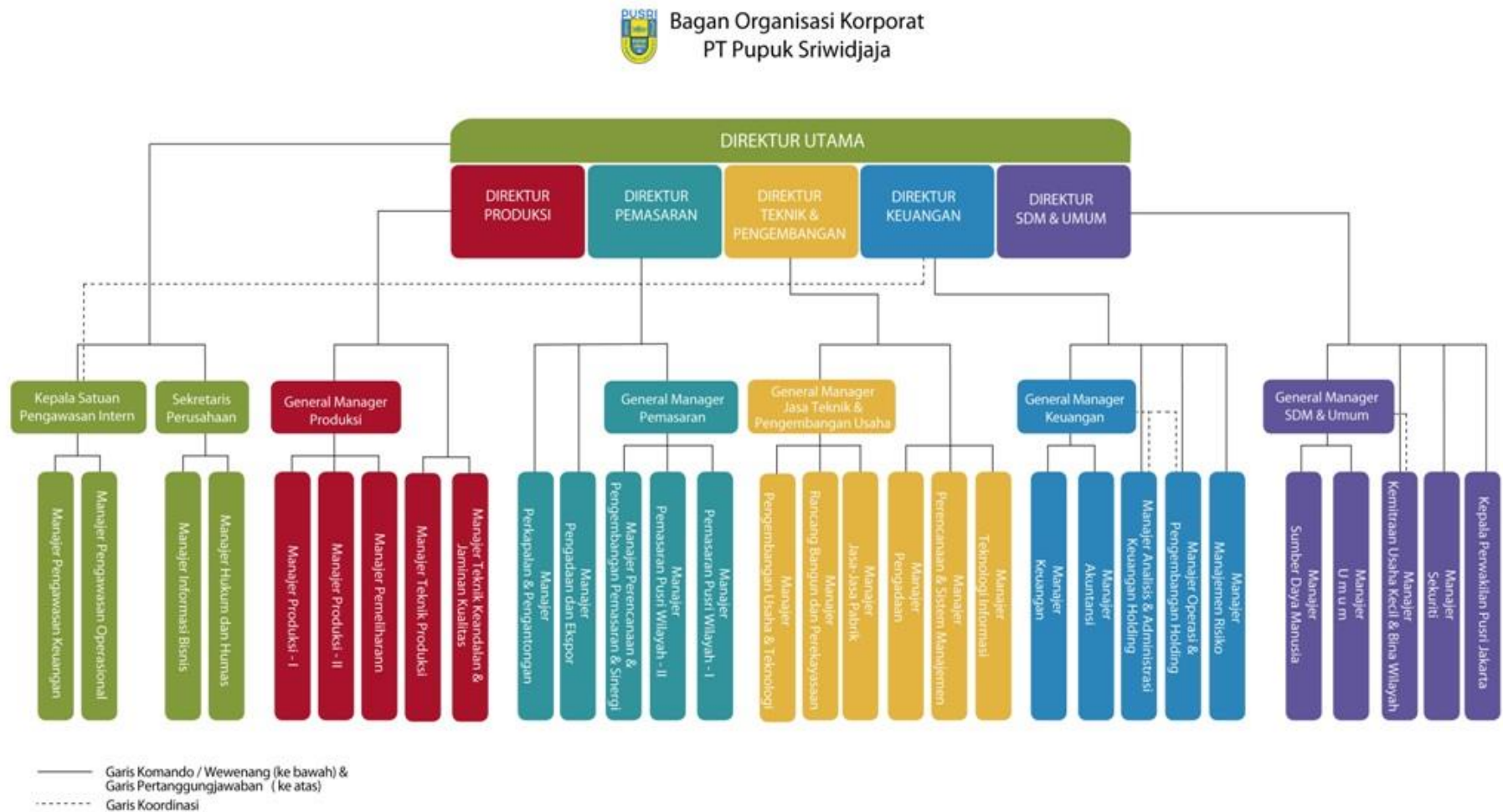
a. VISI

“Menjadi perusahaan kelas dunia dalam industri pupuk, petrokimia dan jasa-jasa teknik melalui maksimasi nilai untuk perusahaan dan kepuasan pelanggan”

b. MISI

“Memproduksi dan memasarkan pupuk untuk mendukung ketahanan pangan nasional (*swasembada pangan*), produk-produk petrokimia dan jasa-jasa teknik di pasar nasional dan global dengan memperhatikan aspek mutu secara menyeluruh”

4. Struktur Organisasi PT. Pupuk Sriwidjaya Palembang



Palembang, 14 Oktober 2005

B. Karakteristik Responden

Penelitian ini adalah penelitian lapangan yang cara pengambilan informasi atau data-data yang dibutuhkan peneliti mengenai tanggapan responden yaitu dengan menggunakan kuesioner terbuka. Kuesioner disebarkan kepada Karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang sebanyak 97 responden sebagai sampel penelitian.

Deskripsi data khusus dalam penelitian ini disajikan berdasarkan karakteristik responden. Adapun deskripsi dari data umum responden disajikan sebagai berikut:

1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin (*Gender*)

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin (*gender*) di sajikan pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1
Deskripsi Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin (*Gender*)
Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	58	59,8	59,8	59,8
	Perempuan	39	40,2	40,2	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Tabel 4.1 di atas menjelaskan bahwa jenis kelamin karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang yang diambil sebagai responden lebih banyak responden laki-laki. Jenis kelamin laki-laki yang menjadi responden dalam penelitian ini berjumlah 58 orang atau 59,8%. Sedangkan sisanya 39 orang atau 40,2%. Hal ini menunjukkan bahwa responden karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang lebih banyak laki-laki dibandingkan dengan karyawan berjenis kelamin perempuan.

2. Data Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi data responden berdasarkan usia bertujuan untuk menguraikan identitas responden berdasarkan usia responden yang dijadikan sampel penelitian. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2
Deskripsi Data Responden Berdasarkan Usia

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-25 Tahun	36	37,1	37,1	37,1
	26-34 Tahun	54	55,7	55,7	92,8
	> 35	7	7,2	7,2	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa deskripsi responden menurut usia menunjukkan bahwa responden yang berusia 26-34 tahun lebih banyak yaitu sebesar 55,7%, sedangkan 37,1% responden berusia 17-25 tahun, kemudian sisanya 7,2% responden karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang berusia > 35 tahun.

3. Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan Tingkat Pendidikan disajikan pada tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3**Deskripsi Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan****Tingkat_Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	33	34,0	34,0	34,0
	S1	23	23,7	23,7	57,7
	S2	41	42,3	42,3	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Tabel 4.3 di atas, menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang mayoritas adalah S2 yaitu sebesar 42,3%, SMA 34,0%, kemudian yang lainnya S1 sebesar 23,7%.

4. Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Deskripsi responden berdasarkan lama bekerja sebagai karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. Deskripsi responden berdasarkan lama bekerja menjadi karyawan dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.4**Deskripsi Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja****Lama_Bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-2 Tahun	24	24,7	24,7	24,7
	3-5 Tahun	47	48,5	48,5	73,2
	> 6 Tahun	26	26,8	26,8	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, mayoritas responden sudah bekerja selama 3-5 Tahun yaitu sebanyak 47 orang atau 48,5%, disusul dengan karyawan yang sudah bekerja lebih dari 6 tahun sebanyak 26 orang atau

26,8% dan terakhir responden yang sudah bekerja 1-2 tahun sebanyak 24 orang atau 24,7%.

C. Hasil Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrument dilakukan terhadap indikator dari masing-masing variabel agar diketahui tingkat kevalidan dan keandalan indikator sebagai alat ukur variabel. Uji instrumen terdiri dari Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, peneliti menggunakan analisis dengan aplikasi computer *SPSS* versi 23, berikut merupakan hasil pengujiannya.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} untuk tingkat signifikansi 5% dari *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $97-2 = 95$ atau $df = 95$. dengan alfa 0,05 di dapat r_{tabel} 0,199. jika r_{hitung} (untuk tiap-tiap butir pernyataan dapat dilihat pada kolom *corrected item Pernyataan total correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid. Berdasarkan pengelolaan data diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pernyataan	<i>Corrected Item Pernyataan Total Correlation</i>	R Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	Pernyataan 1	0,499	0,199	Valid
	Pernyataan 2	0,619	0,199	Valid
	Pernyataan 3	0,573	0,199	Valid
	Pernyataan 4	0,557	0,199	Valid
	Pernyataan 5	0,702	0,199	Valid
	Pernyataan 6	0,658	0,199	Valid
	Pernyataan 7	0,690	0,199	Valid
Motivasi	Pernyataan 1	0,573	0,199	Valid
	Pernyataan 2	0,790	0,199	Valid
	Pernyataan 3	0,534	0,199	Valid
	Pernyataan 4	0,612	0,199	Valid
	Pernyataan 5	0,643	0,199	Valid
	Pernyataan 6	0,580	0,199	Valid
	Pernyataan 7	0,633	0,199	Valid
	Pernyataan 8	0,499	0,199	Valid
	Pernyataan 9	0,710	0,199	Valid
Keterampilan	Pernyataan 1	0,702	0,199	Valid
	Pernyataan 2	0,398	0,199	Valid
	Pernyataan 3	0,404	0,199	Valid
	Pernyataan 4	0,517	0,199	Valid
	Pernyataan 5	0,654	0,199	Valid

	Pernyataan6	0,670	0,199	Valid
Prestasi Kerja	Pernyataan1	0,488	0,199	Valid
	Pernyataan2	0,744	0,199	Valid
	Pernyataan3	0,847	0,199	Valid
	Pernyataan4	0,709	0,199	Valid
	Pernyataan5	0,786	0,199	Valid
	Pernyataan6	0,070	0,199	Tidak Valid
Produktivitas Kerja	Pernyataan 1	0,461	0,199	Valid
	Pernyataan 2	0,695	0,199	Valid
	Pernyataan 3	0,412	0,199	Valid
	Pernyataan 4	0,572	0,199	Valid
	Pernyataan 5	0,770	0,199	Valid
	Pernyataan 6	0,738	0,199	Valid
	Pernyataan 7	0,428	0,199	Valid
	Pernyataan 8	0,695	0,199	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Tabel 4.5 diatas terlihat bahwa nilai pada kolom *corrected item*. Pernyataan *total correlation* memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dan positif di bandingkan nilai r_{tabel} untuk $(df) = 95$ dan $\alpha 0,05$ dengan uji dua sisi di dapat r_{tabel} sebesar 0,199, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar indikator dari kedua variabel independen X, dan variabel dependen Y adalah valid tetapi ada satu pernyataan yang tidak dianggap valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen dapat dilihat dari besarnya nilai *cronbach alpha* pada masing-masing variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2), Keterampilan (X3), Prestasi Kerja (X4) dan Produktivitas Kerja (Y). *Cronbach Alpha* (α) digunakan untuk mengetahui reliabilitas konsistensi interim atau menguji kekonsistenan responden dalam merespon seluruh item. Instrumen untuk mengukur masing-masing variabel dikatakan reliabel atau handal jika memiliki *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60.

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas Coeficient	Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja(X1)	7 item pernyataan	0,725	Reliabel
Motivasi (X2)	9 item pernyataan	0,799	Reliabel
Keterampilan (X3)	5 item pernyataan	0,723	Reliabel
Prestasi Kerja (X4)	5 item pernyataan	0,660	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	3 item pernyataan	0,754	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60. dengan demikian variabel (Disiplin Kerja, Motivasi, Keterampilan, Prestasi Kerja dan Produktivitas Kerja) dapat dikatakan reliabel.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2), Keterampilan(X3), Prestasi Kerja (X4) terhadap Variabel dependen Produktivitas Kerja (Y). Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS for Windows* versi 23. Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program *SPSS* tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,374	2,653		-1,271	,207
	Disiplin_Kerja	,363	,093	,333	3,918	,000
	Motivasi	,175	,086	,190	2,042	,044
	Keterampilan	,486	,142	,295	3,424	,001
	Prestasi_Kerja	,302	,072	,267	4,186	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari hasil tersebut dapat diketahui hubungan antara dua variabel independen dan variabel dependen yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

$$Y = -3,374 + 0,363 (X1) + 0,175 (X2) + 0,486 (X3) + 0,302 (X4)$$

Berdasarkan persamaan yang dihasilkan melalui regresi linear berganda, interpretasi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

- a. Konstanta yang di dapat dalam penelitian ini ialah sebesar -3,374. Hal ini menyatakan bahwa jika disiplin kerja (X1), motivasi (X2), keterampilan (X3) dan Prestasi Kerja (X4) sama dengan nol (0), maka total nilai produktivitas kerja (Y) adalah -3,374.
- b. Nilai koefisien variabel disiplin kerja (X1) adalah sebesar 0,363. Hal ini menyatakan bahwa setiap peningkatan sebesar 1% pada disiplin kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,363. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan.
- c. Nilai koefisien variabel motivasi (X2) adalah sebesar 0,175. Hal ini menyatakan bahwa setiap peningkatan sebesar 1% pada motivasi maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar, sebesar 0,175. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara motivasi dengan produktivitas Kerja karyawan.
- d. Nilai koefisien variabel keterampilan (X3) adalah sebesar 0,486. Artinya apabila setiap peningkatan sebesar 1% pada keterampilan maka produktivitas kerja karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang mengalami kenaikan cukup berarti, sebesar 0,486. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara keterampilan dengan produktivitas kerja karyawan.
- e. Nilai koefisien variabel prestasi kerja (X4) adalah sebesar 0,302. Artinya apabila setiap peningkatan sebesar 1% pada prestasi kerja maka produktivitas kerja karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja

Palembang mengalami kenaikan cukup berarti, sebesar 0,302. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara prestasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, multikolinieritas, dan heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data terdistribusi normal atau tidak. Sehingga apabila data terdistribusi normal maka bisa dilanjutkan ke tahap berikutnya. Uji normalitas bisa dilihat dari nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa residual menyebar normal begitupun sebaliknya apabila *Asymp. Sig. (2-tailed)* < 0,05 maka data menyebar tidak normal. Untuk menguji apakah bersifat normal atau tidak maka peneliti menggunakan analisa *Kolmogorof-Smirnov* (K-S) sebagai berikut:

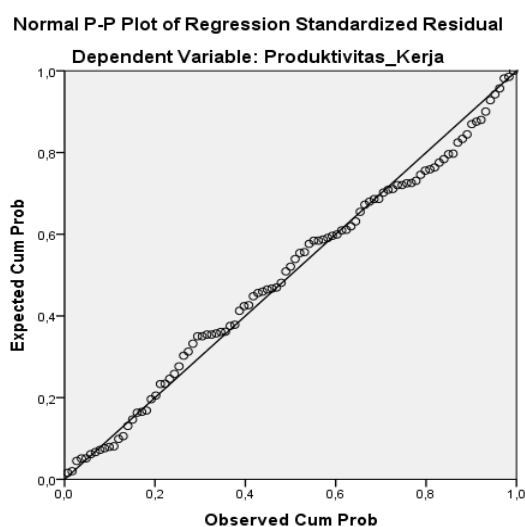
Tabel 4.8
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		97
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,33019370
Most Extreme Differences	Absolute	,064
	Positive	,064
	Negative	-,058
Test Statistic		,064

Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 ^{c,d}
------------------------	---------------------

- a. Test distribution is Normal.
 - b. Calculated from data.
 - c. Lilliefors Significance Correction.
 - d. This is a lower bound of the true significance.
- Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Gambar 4.2
Normal Probability Plot



Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Tabel 4.8 diatas menunjukkan bahawa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $0.200 > 0,05$ hal ini dapat disimpulkan bahwa data menyebar normal dan hal yang samapun di tunjukkan pada gambar 4.2 bahwa titik-titik tersebar terhimpit di sekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal.

Dengan demikian, residual data terdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau nilai *VIF* > 10,00. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 23 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-3,374	2,653		-1,271	,207		
Disiplin_Kerja	,363	,093	,333	3,918	,000	,475	2,106
Motivasi	,175	,086	,190	2,042	,044	,395	2,531
Keterampilan	,486	,142	,295	3,424	,001	,463	2,160
Prestasi_Kerja	,302	,072	,267	4,186	,000	,844	1,185

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Sumber : Data Primer Diolah 2018

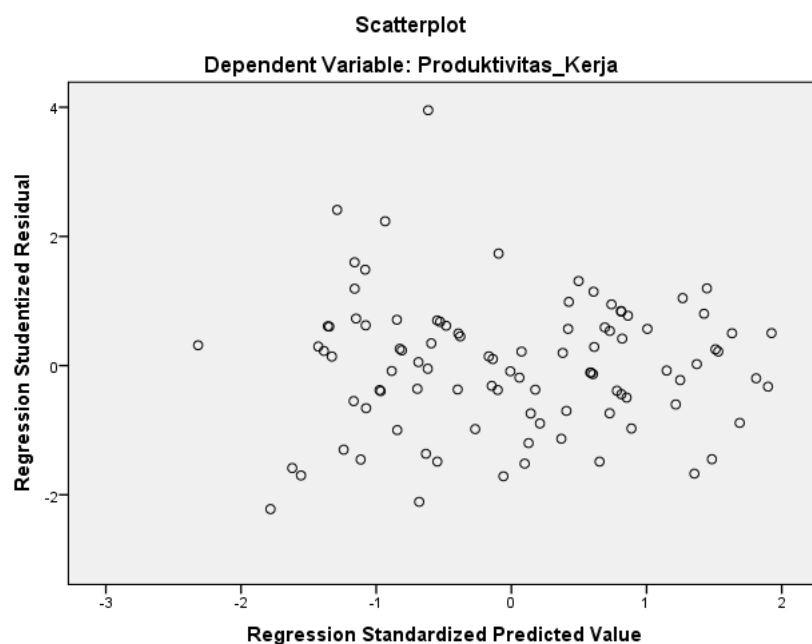
Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel 4.9 diatas dapat dilihat pada kolom *tolerance* dan *VIF*. Hasil *tolerance* keempat variabel independen disiplin kerja (X1) 0,475, motivasi (X2) 0,395, keterampilan (X4) 0,463 dan prestasi kerja (X4) 0,844, nilai tersebut menunjukkan > 0,10. Nilai *VIF* keempat variabel independen pun disiplin kerja (X1) 2,106, motivasi (X2) 2,531, keterampilan (X4) 2,160 dan prestasi kerja (X4) 1,185 menunjukkan < 10,00, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa

tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara mendetektanya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterplot* antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-standariized. Uji heterokedastisitas menghasilkan grafik pola penyebaran titik (*scatterplot*) seperti tampak pada gambar 4.3 berikut:

Gambar 4.3
Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Hasil pengujian heterokedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu atau tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka artinya tidak terjadi heterokedastisitas.

4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, selanjutnya untuk menjawab rumusan masalah dan mencapai tujuan penelitian.

a. Uji Determinasi (R^2)

Uji determinasi atau R^2 atau *R Square* merupakan uji yang dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, atau dapat pula dikatakan sebagai proporsi pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil Uji diterminasi (R^2) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi pada tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10
Uji Koefisien Determinasi *R-square*

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	,828 ^a	,685	,671		2,380

a. Predictors: (Constant), Prestasi_Kerja, Motivasi, Disiplin_Kerja, Keterampilan

b. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.10 di atas di peroleh R^2 (*R Square*) sebesar 0,685 atau 68,5%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase

pengaruh disiplin kerja, motivasi, keterampilan dan prestasi kerjaterhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang sebesar 68,5%, sedangkan sisanya sebesar 31,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di bahas dalam penelitian ini.

b. Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji T)

Uji Koefisien regresi atau uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen memberikan pengaruh terhadap variabel dependen secara parsial. uji t dalam penelitian dilakukan menggunakan program *SPSS* versi 23. Uji t dilakukan dengan melihat nilai t_{hitung} pada masing-masing variabel independen, kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} .

nilai t_{tabel} yang didapat berdasarkan penelitian ini adalah sebagai berikut:

n = jumlah observasi

k = jumlah variabel penelitian

$df = n - k$

$df = 97 - 5 = 92$

nilai signifikasi yang digunakan adalah 5% (karena dua sisi,

jadi signifikasinya 0,025) maka, nilai $t_{tabel} = 1,986$

Tabel 4.11
Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3,374	2,653		-1,271	,207
Disiplin_Kerja	,363	,093	,333	3,918	,000
Motivasi	,175	,086	,190	2,042	,044
Keterampilan	,486	,142	,295	3,424	,001

Prestasi_Kerja	,302	,072	,267	4,186	,000
----------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

- 1) jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). ini berarti secara parsial variabel independe tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). ini berarti secara parsial variabel independen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

Berdasarkan tabel 4.11 diatas maka hasil uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Disiplin Kerja (X1) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Berdasarkan tabel diatas di peroleh nilai t_{hitung} sebesar 3,918 dengan nilai Sig 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,986. Perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} didapatkan hasil $3,918 > 1,986$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan Perbandingan nilai signifikansi yang di dapat $0,000 < 0,05 (\alpha)$. Hal ini menunjukan tingkat signifikansi yang lebih kecil daripada tingkat kesalahan. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan.

- 2) Motivasi (X2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan tabel diatas di peroleh nilai t_{hitung} sebesar 2,042 dengan nilai Sig 0,044. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,986. Perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} didapatkan hasil $2,042 > 1,986$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan Perbandingan nilai signifikansi yang di dapat $0,044 < 0,05 (\alpha)$. Hal ini menunjukan tingkat signifikansi yang lebih kecil daripada tingkat kesalahan. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan.
- 3) Keterampilan (X3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan tabel diatas di peroleh nilai t_{hitung} sebesar 3,424 dengan nilai Sig 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,986. Perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} didapatkan hasil $3,424 > 1,986$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan Perbandingan nilai signifikansi yang di dapat $0,001 < 0,05 (\alpha)$. Hal ini menunjukan tingkat signifikansi yang lebih kecil daripada tingkat kesalahan. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya keterampilan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan.
- 4) Prestasi kerja (X4) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan tabel diatas di peroleh nilai t_{hitung} sebesar 4,186 dengan nilai Sig 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai

t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,986. Perbandinganya t_{hitung} dengan t_{tabel} didapatkan hasil $4,186 > 1,986$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan Perbandingan nilai signifikansi yang di dapat $0,000 < 0,05 (\alpha)$. Hal ini menunjukan tingkat signifikasi yang lebih kecil daripada tingkat kesalahan. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya prestasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan.

D. Pembahasan dan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja, motivasi, keterampilan dan prestasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. Pembahasan dan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang

Berdasarkan uji parsial (uji T) analisis regresi nilai t_{hitung} sebesar 3,918 dengan nilai Sig 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,986. Perbandinganya t_{hitung} dengan t_{tabel} didapatkan hasil $3,918 > 1,986$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan Perbandingan nilai signifikansi yang di dapat $0,000 < 0,05 (\alpha)$. Hal ini menunjukan tingkat signifikasi yang lebih kecil daripada tingkat kesalahan. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang

artinya disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.

Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah pegawai patuh dan taat melaksanakan peraturan kerja yang berupa lisan maupun tulisan dari kelompok maupun organisasi.⁷⁷

Berdasarkan Hasil pengujian, diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, artinya kenaikan disiplin kerja akan diikuti oleh produktivitas kerja karyawan secara signifikan. Penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Thamrin, (2011)⁷⁸ yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal berbeda terjadi dengan penelitian yang dilakukan oleh Gurawarman Dayona (2017)⁷⁹ yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang

⁷⁷Husein, Umar. *Riset Pemasaran Dan Penilaian Konsumen*. (Jakarta: PT Gramedia. Pustaka, 2012) hal :95.

⁷⁸Muhammad Thamrin, dkk, “*Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pemanen*” Jurnal, (universitas Islam Sumatera Utara, Medan: 2014)

⁷⁹Gurawan Dayona, “*Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi PT Kereta Api (PERSERO) DAOP II BANDUNG*” Jurnal, (Universitas Padjajaran, fakultas ekonomi: 2015)

Berdasarkan uji parsial atau (uji T) di peroleh nilai t_{hitung} sebesar 2,042 dengan nilai Sig 0,044. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,986. Perbandinganya t_{hitung} dengan t_{tabel} didapatkan hasil $2,042 > 1,986$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan Perbandingan nilai signifikansi yang di dapat $0,044 < 0,05 (\alpha)$. Hal ini menunjukan tingkat signifikansi yang lebih kecil daripada tingkat kesalahan. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.⁸⁰ Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.⁸¹

Berdasarkan Hasil pengujian, diketahui bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan, artinya kenaikan motivasi akan diikuti oleh produktivitas kerja karyawan secara signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Arif Yusuf

⁸⁰Wibowo, *Manajemen Kinerja*. (Jakarta: raja Grafindo Persada, 2012) hal: 41

⁸¹Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Edisi ke 10, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014), hlm. 216

Hamali (2013)⁸², bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal berbeda terjadi dengan penelitian yang dilakukan oleh Feri Syahdan (2017)⁸³ menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

3. Pengaruh Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang

Berdasarkan uji parsial atau (uji T) di peroleh nilai t_{hitung} sebesar 3,424 denan nilai Sig 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,986. Perbandinganya t_{hitung} dengan t_{tabel} didapatkan hasil $3,424 > 1,986$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan Perbandingan nilai signifikansi yang di dapat $0,001 < 0,05 (\alpha)$. Hal ini menunjukan tingkat signifikansi yang lebih kecil daripada tingkat kesalahan. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya Keterampilan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan.

Keterampilan adalah kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran dan ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Ada juga pengertian lain yang mendefinisikan bahwa

⁸²Arif Yusuf Hamali, “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Studi Kasus Pada PT N Bandung” Jurnal, (Politeknik PIKSI Ganesha Bandung: 2016)

⁸³Feri Syahdan, “Hubungan Antara Keterampilan Kerja Dengan Produktivitas Kerja” Jurnal, (Universitas Mulawarman, fakultas ekonomi: 2017)

keterampilan adalah suatu kemampuan untuk menerjemahkan pengetahuan kedalam praktik sehingga tercapai hasil kerja yang diinginkan.⁸⁴

Keterampilan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan hal ini disebabkan karena karyawan memiliki keterampilan sehingga memicu terjadinya produktivitas kerja karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Taufiek Rio Sanjaya (2015)⁸⁵, yang menyatakan bahwa Keterampilan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal berbeda terjadi dengan penelitian yang dilakukan oleh Andi Prasityo (2008)⁸⁶ yang menyatakan bahwa keterampilan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

4. Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang

Berdasarkan uji parsial atau (uji T) di peroleh nilai t_{hitung} sebesar 4,186 denan nilai Sig 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,986. Perbandinganya t_{hitung} dengan t_{tabel} didapatkan hasil $4,186 > 1,986$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan Perbandingan nilai signifikansi yang di dapat $0,000 < 0,05 (\alpha)$. Hal ini menunjukan tingkat signifikansi yang lebih kecil daripada tingkat kesalahan. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya prestasi kerjaberpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan.

⁸⁴Tommy suprpto, *Pengantar Teori dan Manajemen Komunikasi* ,(Yogyakarta:MedPres Cet.8, 2011),hlm.135

⁸⁵Muhammad Rio Sanjay, “*Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan*”Jurnal,(Akademi Akuntansi Permata Harapan Batam,2015)

⁸⁶Andi Prasityo,”*Pengaruh Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja*”Jurnal,(Akademi Akuntansi Permata Harapan Batam,2008

Prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit atau defisi dengan menggunakan kemampuan yang ada batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.⁸⁷ Prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada didalam pekerjaannya. Adapun prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karekteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.⁸⁸

Berdasarkan Hasil pengujian, diketahui bahwa prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan, artinya kenaikan prestasi kerja akan diikuti oleh produktivitas kerja karyawan secara signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bactiar Anas (2008)⁸⁹, bahwa prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal berbeda terjadi dengan penelitian yang dilakukan oleh Hazairin Habe (2012)⁹⁰ menyatakan bahwa prestasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

⁸⁷ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2012) hlm. 159

⁸⁸ Sonny Sumarsono, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Kencana Prenada Media, 2003) hlm. 4

⁸⁹ Bactiar Anas, *Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja I*, *Jurnal*, (Universitas Gunadarma, Fakultas Ekonomi, 2008)

⁹⁰ Hazairin Habe, *Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*, *Jurnal*, (Universitas Negeri Semarang, Fakultas Ekonomi, 2012)

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan keterampilan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan prestasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka untuk kepentingan pihak perusahaan PT.Pupuk Sriwidjaja Palembang, maupun ilmu pengetahuan selanjutnya disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk pihak perusahaan PT.Pupuk Sriwidjaja Palembang hendaknya terus meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan disiplin kerja, motivasi, keterampilan, dan prestasi kerja

sehingga karyawan mampu untuk terus melakukan yang terbaik untuk perusahaan.

2. Bagi peneliti lain diharapkan dimasa yang akan datang dapat digunakan sebagai salah satu sumber data untuk penelitian selanjutnya dan dilakukan penelitian lebih lanjut berdasarkan faktor lainnya, variabel yang berbeda, tempat yang berbeda, desain yang lebih tepat dan tetap berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan dan mencari responden dengan cara yang lebih efektif dan tepat

DAFTAR PUSTAKA

- Anas, Bactiar. 2008. "Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja". *Jurnal*. Universitas Gunadarma, Fakultas Ekonomi
- Andila, N., & Indarti, S. 2015. "Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Prestasi Kerja Terhadap Kompensasi Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia". *Jurnal*.
- Arifin, Zainal. 2010. *Evaluasi Pembelajaran Prinsip, Teknik, Prosedur*. Bandung : Remaja. Rosdakarya
- Aryanto, Rudi. 2014. *Panduan Praktikum SPSS*. Yogyakarta: Mediakom
- Assegaf, Shannon Cecilia Y. 2015. "Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado". *Jurnal EMBA Vol.3 No.2* (639649) ISSN : 23031174 (Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado)
- Atmodwirjo. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Azwar, Saifuddin. 2012. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Brata, Sumardi Surya. 2012. *Pemikiran Ekonomi Islam*. Jakarta: Grafindo Persada
- Bungin, Burhan. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Alfabeta
- Darmanto. 2015. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara". *Jurnal administrasi public Vol.3 No.1* ISSN : 2088-527x Fakultas Ilmu Social dan Politik Universitas Sumatera Utara
- Dayona, Gurawan. 2015. "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi PT Kereta Api (PERSERO) DAOP II BANDUNG". *Jurnal*. Universitas Padjajaran, fakultas ekonomi
- Dharma. 2013. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Edisi Revisi. Cetakan kelima. (Jakarta: Raja Grafindo Persada)
- E. Mulyasa, 2002. *Kurikulum Berbasis Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosdakarya)
- Fathoni, Abdulrahman. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta
- Flippo, Edwin B. 2011. *Manajemen Personal*. Jakarta: PT. Gelora Askara Pratama
- Habe, Hazairin. 2012. "Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja". *Jurnal*. Universitas Negeri Semarang, Fakultas Ekonomi
- Halil, Dkk. 2015. "Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Melalui Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kabupaten Jember)". *Jurnal Vol.14* ISSN : 1412-5366
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Studi Kasus Pada PT N Bandung". *Jurnal*. Politeknik PIKSI Ganesha Bandung
- Hamonangan, Albon. 2015. "Pengaruh Keterampilan, Upah, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Industri Karet Nusantara Medan". *Jurnal Agribisnis Sumatera Utara Vol.8 No.1* ISSN: 1979-8164. Fakultas Pertanian Universitas Medan

- Handoko,T Hani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Edisi Kedua. BPFE, UGM
- Hariandja, MarihotTuaEfendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:,GrafindoPersada
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Edisi ke 10. Jakarta:PT.Bumi Aksara
- Hasibuan,Malay S.P.2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi. Aksara
- Herdian,Nana. 2013. *Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*,Bandung:Pustaka Setia Cet.1
- Husein. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pustaka Pelajar
- Istiqomah,SitiNoer.2015. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening ”*Jurnal Siasat Bisnis* Vol.19 No.1 ISSN : 2302-117. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia
- Kusriyanto,Bambang. 2012. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan* Jakarta : Kenca
- Mangkunegara,Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Margono.2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: RinekaCipta
- Martanto,Apri Tri. 2016. “Pengaruh Keputusan, Motivasi Kerjadan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan”. *JurnalYogyakarta*
- Mc dan Tiffin.2013.*Manajemen Kinerja*. Bandung:Alfabeta
- Metwally.2012.*Teori dan model ekonomi islam*.Bandung:PT Bangkit Daya Insana
- Muslimin,Ria Mentari Dkk.2016.“Analisis Pelatihan, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pegawai PT.Pos Dan Giro Manado” *Jurnal*. EMB A Vol.4 No.2 (187198)ISSN:23031174.Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado
- MutiaraS.2002.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Prasityo,Andi.2008.“Pengaruh Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja ”*Jurnal*.Akademi Akuntansi Permata Harapan Batam
- Prawirosentono,Suyadi.2015.*Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja& Motivasi Karyawan*. Yogyakarta:BPFE
- Priyatno,Dwi.2012. *Paham Analisis Statistik dengan SPSS*.Yogyakarta:Mediakom
- Qardhawi DR, Yusuf.1997.*Norma Dan Etika Ekonomi Islam*.Jakarta :Gema.1997
- Robert L,2002.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Salemba Empat)
- Sajangbati,Ivonne A.S. 2013.“Motivasi,Disiplin,Dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT.Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Bitung”*Jurnal* EMBA Vol.1 No.4 (667-668) ISSN: 2303-1174. Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Manado
- Samsudin,Sadili.2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Pustaka Setia
- Sanjay,Muhammad Rio. 2015. “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan”*Jurnal*,Akademi Akuntansi Permata Harapan Batam

- Sastro hadiwiryo, Siswanto. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT. Grafindo Persada
- Sedarmayanti. 2012. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas kerja*. Jakarta: Mandar Maju
- Setiawan, Toni. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Platinum
- Siagian. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara
- Simanjuntak, Payaman J. 2012. *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. Jakarta: Prisma
- Sirna, I Ketut. 2017. "Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas (Studi Pada Hotel Patra Jasa Bali Resort Dan Vilas)" *Jurnal* Vol.12, No.2 I SSN:1987-6069. Program Studi Manajemen, Universitas Dhyana Pura
- Steers Richard. M. 2005. *Efektivitas Organisasi. (Terjemahan)*. Jakarta: Erlangga
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sumarsono, Sonny. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ketenagakerjaan*. Jakarta: Kencana Prenada Media
- Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Supardi. 2013. *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: Bumi. Aksara
- Supardi. 2015. *Penelitian Pendidikan Kelas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Supranto J. 2012. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: UI Press
- Suprpto, Tommy. 2011. *Pengantar Teori dan Manajemen Komunikasi*. Yogyakarta: MedPres Cet.8
- Suroyo. 2016. "Kedisiplinan Yang Berdampak Pada Produktivitas Kerja Karyawan" *Jurnal Parameter* Vol.2 No.001TB, ISSN: 19798865. Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tribuana
- Sutopo. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Kombinasi*. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenam edia Group
- Syahdan, Feri. 2017. "Hubungan Antara Keterampilan Kerja Dengan Produktivitas Kerja" *Jurnal*. Universitas Mulawarman, Fakultas Ekonomi
- Syahrul, Alfatthory Rheza. 2016. "Analisis Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang" *journal of economic and economic education* Vol .5 No.1 (25-38) ISSN:2302-1590. Program Studi Pendidikan Ekonomi PGRI Sumatera Barat
- Thamrin, Muhammad dkk. 2014. "Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pemanen" *Jurnal*. universitas Islam Sumatera Utara, Medan
- Wibowo, 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: raja Grafindo Persada
- Winardi, J. 2012. *Motivasi dan Pemotivasian*. Jakarta: WordPress
- www.pusri.co.id, (diakses pada tanggal 23 juni 2018 pukul 14.00)

LAMPIRAN



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Nomor : B-930/ Un.09/V1.1/PP.009/05/2018
Lampiran : Satu Berkas
Perihal : Mohon Izin Penelitian

30 Mei 2018

Kepada Yth.
Pimpinan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang
Di
Palembang

Assalamu'alaikum, Wr. Wb.

Sehubungan dengan akan diadakannya penelitian dalam rangka memperlancar penulisan tugas akhir (TA)/ Skripsi yang merupakan bagian dari persyaratan akademik, maka dengan ini kami mohon kiranya bapak/ibu untuk dapat memberikan izin penelitian/observasi/ wawancara dan pengambilan data di tempat yang bapak/ibu pimpin, adapun identitas mahasiswa yang bersangkutan sebagai berikut:

Nama : Sri Wahyuni
Nim : 14190324
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah
Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Keterampilan, dan Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang

Demikian surat permohonan ini kami sampaikan atas partisipasi dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Dr. Qodariah Barkah, M.H.I.
 NIP. 197011261997032000

Tembusan:

1. Rektor UIN Raden Fatah;
2. Mahasiswa bersangkutan;
3. Arsip;



PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG

Palembang, 9 Juli 2018

Nomor : U- 4657 /TB200.DL/2018
Hal : Kerja praktik

Yth. Dekan Fakultas EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
JL. PROF. K. H. ZAINAL ABIDIN FIKRY NO. 1 KM 3,5 PALEMBANG
PALEMBANG 30126

Dengan hormat,

Berdasarkan surat dari Dekan Fakultas EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN RADEN FATAH PALEMBANG No. B-930/Un.09/Vl.1/PP.009/05/2018 tanggal 30 Mei 2018 perihal tersebut diatas, dengan ini disampaikan bahwa PT Pupuk Sriwidjaja Palembang cq Departemen Diklat dapat menerima 1 orang Mahasiswa Fakultas EKONOMI DAN BISNIS ISLAM untuk melaksanakan kerja praktik di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang tmt 09 Juli 2018 - 16 Juli 2018.

Mahasiswa yang dimaksud adalah :

No	Nama	Nim	Status	Lokasi kerja praktik
1	SRIWAHYUNI	14190324	Diterima	Departemen Pendidikan & Pelatihan

Persyaratan / ketentuan untuk melaksanakan kerja praktik sbb :

- Mahasiswa yang bersangkutan agar datang melapor ke Departemen Diklat PT Pupuk Sriwidjaja Palembang 1 (satu) hari sebelum pelaksanaan dimulai dengan membawa kartu mahasiswa/pelajar, pas foto 3x4 untuk pembuatan kartu tanda pengenalan/badge dan materai Rp 3.000,- untuk surat pernyataan.
- Kerja praktik harus dilaksanakan secara terus menerus tanpa terputus sesuai jadwal kegiatan, PT Pupuk Sriwidjaja Palembang tidak memberikan fasilitas transportasi maupun akomodasi serta fasilitas lainnya.
- Selama ybs melaksanakan kerja praktik, harus mematuhi ketentuan/peraturan yang berlaku di lingkungan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.
- Khusus mahasiswa/siswa yang melaksanakan kerja praktik di area produksi (pabrik) diwajibkan memakai topi keselamatan kerja dan sepatu keselamatan kerja.

Demikian kami sampaikan, atas kerja sama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,

Apri Kurniandy, MAppSc
Manager Diklat

Tembusan :

- PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (2x)

KUESIONER PENELITIAN

Kepada
Yth. Bapak/Ibu Responden
Di tempat

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat, kami yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Sri Wahyuni

NIM : 14190324

Jur./Fak./Univ: Ekonomi Syariah / Ekonomi dan Bisnis Islam / UIN Raden Fatah Palembang

Bersama ini, kami mengucapkan terimakasih atas berkenan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktunya mengisi kuesioner penelitian ini. Kami mengharapkan bantuan Bapak/Ibu untuk menjadi responden dalam penelitian kami yang berjudul *"Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Keterampilan Dan Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang"*. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkannya. Sesuai dengan etika penelitian, jawaban Bapak/Ibu akan kami jaga kerahasiannya. Atas partisipasi Bapak/Ibu, kami ucapkan terimakasih.
Wassalamu'alaikum wr. wb.

Peneliti
Sri Wahyuni

KAREKTERISTIK RESPONDEN

Berikan tanda silang (x) pada jawaban yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

1. Apa jenis kelamin anda?
 - a. Pria
 - b. Wanita
2. Berapa usia Anda?
 - a. 17-25 tahun
 - b. 26-34 tahun
 - c. Lebih dari 35
3. Apa tingkat pendidikan terakhir Anda?
 - a. SMA
 - b. D3
 - c. S1
 - d. S2
4. Berapa lama Anda bekerja?
 - a. 1-2 tahun
 - b. 3-5 tahun
 - c. Lebih dari 6 tahun

DAFTAR PERTANYAAN

Berikan tanda silang (x) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Keterangan:

SS :SangatSetuju

S :Setuju

N :Netral

TS :TidakSetuju

STS :SangatTidakSetuju

1. Tanggapan Karyawan untuk variabel disiplin kerja

	Pernyataan	S S	S	N	T S	ST S
1	Karyawan mengikuti aturan yang berlaku di PT.Pupuk Sriwidjaja Palembang tentang jam masukkerja,pulang,dan istirahat dengan tepat waktu					
2	Karyawan meminta izin apabila tidak masuk kerja					
3	Karyawan menaati peraturan dasar tentang cara berpakaian di PT.Pupuk Sriwidjaja Palembang					
4	Karyawan menaati peraturan tentang bertingkah laku dalam pekerjaan					
5	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan					
6	Karyawan mengerjakan tugas dan tanggung jawab dari atasan					
7	Karyawan menaati aturan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh pegawai					

2. Tanggapan karyawan untuk variabel motivasi

No	Pernyataan	S	S	N	T	S
		S			S	T
						S
1	Karyawan merasa ruang kerja di PT.Pupuk Sriwidjaja Palembang sangat nyaman					
2	Karyawan merasa penyediaan sarana dan prasarana kerja sangat memadai					
3	Karyawan merasa fasilitas kerja di PT.Pupuk Sriwidjaja sangat memadai					
4	Karyawan tidak merasa takut terjadi kecelakaan dalam bekerja di PT.Pupuk Sriwidjaja Palembang ini karena sudah sangat aman dan membuat saya lebih banyak menghasilkan pekerjaan.					
5	Karyawan PT.Pupuk Sriwidjaja Palembang merasa aman karena diberi perlengkapan keselamatan kerja					
6	Karyawan merasa dilindungi oleh PT.Pupuk Sriwidjaja Palembang diberikan jaminan kesehatan terhadap resiko pekerjaan yang dilakukan					
7	Karyawan merasa bahwa upah yang terima sesuai dengan apa yang dikerjakan.					
8	Karyawan mendapat reward dari pimpinan atas pekerjaan yang telah dilakukan					
9	Karyawan mendapatkan penghargaan dari PT.Pupuk Sriwidjaja Palembang atas pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik					

3. Tanggapan karyawan untuk variabel keterampilan

No	Pernyataan	S	S	N	T	S
		S				T
						S
1	Karyawan bisa menentukan ukuran atau volume					

.	tugasterbaik yang dapatdiselesaikan.					
2.	Karyawanmampumenentukanukurankualitastugasterbaik yang dapatdiselesaikan.					
3.	Karyawanmampumemprediksihasilpelaksanaantugasataupekerjaan.					
4.	Karyawanmampumenentukancaramenyelesaikantugasataupekerjaan.					
5.	Karyawanmampumenentukanprosedurterbaikdalammelaksanakantugasataupekerjaan					
6.	Karyawanmampumenyelesaikantugasdenganbaik					

4. Tanggapan karyawan untuk variabel prestasi kerja

No	Pernyataan	S	S	N	T	ST
1.	Karyawanmampumenyelesaikanpekerjaansesuai denganstandar yang ditentukan					
2.	Karyawanmampumemberikankualitaskerja yang memuaskan					
3.	Karyawanmampumenyelesaikantugas sesuaidengan jumlah yang di targetkan					
4.	Karyawanmampumencapaipekerjaanmelebihi target					
5.	Karyawanbekerjasesuaidenganaturanperusahaan					
6.	Karyawanmampubekerjasamadenganatasan					

5. Tanggapan karyawan untuk variabel produktivitas kerja

No	Pernyataan	S	S	N	T	ST
1.	Karyawanmemilikisikapkooperatifdalammelaksanakapekerjaan					

2.	Karyawanmemilikisikapinisiatifdalamkerja					
3.	Karyawanmemilikiketerampilandalamkecapaian tugas					
4.	Karyawanmemilikiketerampilandalammelaksanakan program					
5.	Karyawanmemilikisikap saling menghormati dengan pimpinan					
6.	Karyawanmemilikihubungan yang baik dengan antarbagian					
7.	Karyawanmemiliki target dalam kerja					
8.	Karyawanmampubekerja sesuai target yang telah di tentukan					

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS (DISIPLIN KERJA)

Correlations

		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Total
Item1	Pearson Correlation	1	,435**	,067	,102	,146	,121	,302**	,499**
	Sig. (2-tailed)		,000	,511	,319	,154	,237	,003	,000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97
Item2	Pearson Correlation	,435**	1	,341**	,309**	,197	,231*	,233*	,619**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,002	,053	,023	,021	,000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97
Item3	Pearson Correlation	,067	,341**	1	,285**	,379**	,266**	,267**	,573**
	Sig. (2-tailed)	,511	,001		,005	,000	,008	,008	,000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97
Item4	Pearson Correlation	,102	,309**	,285**	1	,354**	,234*	,077	,557**
	Sig. (2-tailed)	,319	,002	,005		,000	,021	,456	,000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97
Item5	Pearson Correlation	,146	,197	,379**	,354**	1	,372**	,461**	,702**
	Sig. (2-tailed)	,154	,053	,000	,000		,000	,000	,000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97
Item6	Pearson Correlation	,121	,231*	,266**	,234*	,372**	1	,590**	,658**
	Sig. (2-tailed)	,237	,023	,008	,021	,000		,000	,000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97
Item7	Pearson Correlation	,302**	,233*	,267**	,077	,461**	,590**	1	,690**
	Sig. (2-tailed)	,003	,021	,008	,456	,000	,000		,000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97
Total	Pearson Correlation	,499**	,619**	,573**	,557**	,702**	,658**	,690**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	97	97	97	97	97	97	97	97

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,725	7

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS (MOTIVASI)

Correlations

		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Total
Item1	Pearson Correlation	1	,394**	,383**	,351**	,324**	,199	,246*	,205*	,270**	,573**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,001	,050	,015	,044	,007	,000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97
Item2	Pearson Correlation	,394**	1	,337**	,447**	,415**	,408**	,362**	,328**	,522**	,790**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97
Item3	Pearson Correlation	,383**	,337**	1	,340**	,435**	,119	,172	,165	,203*	,534**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001		,001	,000	,246	,093	,107	,046	,000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97
Item4	Pearson Correlation	,351**	,447**	,340**	1	,518**	,244*	,270**	,167	,289**	,612**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001		,000	,016	,008	,103	,004	,000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97
Item5	Pearson Correlation	,324**	,415**	,435**	,518**	1	,261**	,287**	,098	,352**	,643**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000		,010	,004	,342	,000	,000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97
Item6	Pearson Correlation	,199	,408**	,119	,244*	,261**	1	,426**	,167	,280**	,580**
	Sig. (2-tailed)	,050	,000	,246	,016	,010		,000	,102	,005	,000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97
Item7	Pearson Correlation	,246*	,362**	,172	,270**	,287**	,426**	1	,275**	,491**	,633**
	Sig. (2-tailed)	,015	,000	,093	,008	,004	,000		,006	,000	,000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97
Item8	Pearson Correlation	,205*	,328**	,165	,167	,098	,167	,275**	1	,413**	,499**
	Sig. (2-tailed)	,044	,001	,107	,103	,342	,102	,006		,000	,000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97
Item9	Pearson Correlation	,270**	,522**	,203*	,289**	,352**	,280**	,491**	,413**	1	,710**
	Sig. (2-tailed)	,007	,000	,046	,004	,000	,005	,000	,000		,000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97
Total	Pearson Correlation	,573**	,790**	,534**	,612**	,643**	,580**	,633**	,499**	,710**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,799	9

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS (KETERAMPILAN)

Correlations

		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Total
Item1	Pearson Correlation	1	,267**	,181	,183	,332**	,338**	,702**
	Sig. (2-tailed)		,008	,076	,073	,001	,001	,000
	N	97	97	97	97	97	97	97
Item2	Pearson Correlation	,267**	1	-,078	,024	,114	-,018	,398**
	Sig. (2-tailed)	,008		,445	,814	,266	,860	,000
	N	97	97	97	97	97	97	97
Item3	Pearson Correlation	,181	-,078	1	,183	,092	,170	,404**
	Sig. (2-tailed)	,076	,445		,073	,369	,096	,000
	N	97	97	97	97	97	97	97
Item4	Pearson Correlation	,183	,024	,183	1	,147	,291**	,517**
	Sig. (2-tailed)	,073	,814	,073		,149	,004	,000
	N	97	97	97	97	97	97	97
Item5	Pearson Correlation	,332**	,114	,092	,147	1	,401**	,654**
	Sig. (2-tailed)	,001	,266	,369	,149		,000	,000
	N	97	97	97	97	97	97	97
Item6	Pearson Correlation	,338**	-,018	,170	,291**	,401**	1	,670**
	Sig. (2-tailed)	,001	,860	,096	,004	,000		,000
	N	97	97	97	97	97	97	97
Total	Pearson Correlation	,702**	,398**	,404**	,517**	,654**	,670**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	97	97	97	97	97	97	97

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,723	6

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS (PRESTASI KERJA)

Correlations

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Total
Item1							
Pearson Correlation	1	,420**	,360**	,172	,262**	-,183	,488**
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,092	,010	,073	,000
N	97	97	97	97	97	97	97
Item2							
Pearson Correlation	,420**	1	,635**	,417**	,402**	-,083	,744**
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,420	,000
N	97	97	97	97	97	97	97
Item3							
Pearson Correlation	,360**	,635**	1	,572**	,695**	-,208*	,847**
Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,041	,000
N	97	97	97	97	97	97	97
Item4							
Pearson Correlation	,172	,417**	,572**	1	,567**	-,178	,709**
Sig. (2-tailed)	,092	,000	,000		,000	,081	,000
N	97	97	97	97	97	97	97
Item5							
Pearson Correlation	,262**	,402**	,695**	,567**	1	-,161	,786**
Sig. (2-tailed)	,010	,000	,000	,000		,115	,000
N	97	97	97	97	97	97	97
Item6							
Pearson Correlation	-,183	-,083	-,208*	-,178	-,161	1	,070
Sig. (2-tailed)	,073	,420	,041	,081	,115		,496
N	97	97	97	97	97	97	97
Total							
Pearson Correlation	,488**	,744**	,847**	,709**	,786**	,070	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,496	
N	97	97	97	97	97	97	97

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,660	6

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS (PRODUKTIVITAS KERJA)

Correlations									
	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Total
Item1									
Pearson Correlation	1	,388**	,380**	,342**	,138	,119	,096	,041	,461**
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,001	,176	,248	,351	,692	,000
N	97	97	97	97	97	97	97	97	97
Item2									
Pearson Correlation	,388**	1	,342**	,447**	,438**	,338**	,053	,222*	,695**
Sig. (2-tailed)	,000		,001	,000	,000	,001	,608	,029	,000
N	97	97	97	97	97	97	97	97	97
Item3									
Pearson Correlation	,380**	,342**	1	,340**	,034	,013	,073	,084	,412**
Sig. (2-tailed)	,000	,001		,001	,743	,901	,476	,411	,000
N	97	97	97	97	97	97	97	97	97
Item4									
Pearson Correlation	,342**	,447**	,340**	1	,312**	,304**	,066	,190	,572**
Sig. (2-tailed)	,001	,000	,001		,002	,003	,522	,062	,000
N	97	97	97	97	97	97	97	97	97
Item5									
Pearson Correlation	,138	,438**	,034	,312**	1	,671**	,208*	,618**	,770**
Sig. (2-tailed)	,176	,000	,743	,002		,000	,041	,000	,000
N	97	97	97	97	97	97	97	97	97
Item6									
Pearson Correlation	,119	,338**	,013	,304**	,671**	1	,312**	,604**	,738**
Sig. (2-tailed)	,248	,001	,901	,003	,000		,002	,000	,000
N	97	97	97	97	97	97	97	97	97
Item7									
Pearson Correlation	,096	,053	,073	,066	,208*	,312**	1	,387**	,428**
Sig. (2-tailed)	,351	,608	,476	,522	,041	,002		,000	,000
N	97	97	97	97	97	97	97	97	97
Item8									
Pearson Correlation	,041	,222*	,084	,190	,618**	,604**	,387**	1	,695**
Sig. (2-tailed)	,692	,029	,411	,062	,000	,000	,000		,000
N	97	97	97	97	97	97	97	97	97
Total									
Pearson Correlation	,461**	,695**	,412**	,572**	,770**	,738**	,428**	,695**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	97	97	97	97	97	97	97	97	97

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,754	8

HASIL UJI KARAKTERISTIK RESPONDEN

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	58	59,8	59,8	59,8
	Perempuan	39	40,2	40,2	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-25 Tahun	36	37,1	37,1	37,1
	26-34 Tahun	54	55,7	55,7	92,8
	> 35	7	7,2	7,2	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Tingkat_Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	33	34,0	34,0	34,0
	S1	23	23,7	23,7	57,7
	S2	41	42,3	42,3	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Lama_Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-2 Tahun	24	24,7	24,7	24,7
	3-5 Tahun	47	48,5	48,5	73,2
	> 6 Tahun	26	26,8	26,8	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		97
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,33019370
Most Extreme Differences	Absolute	,064
	Positive	,064
	Negative	-,058
Test Statistic		,064
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

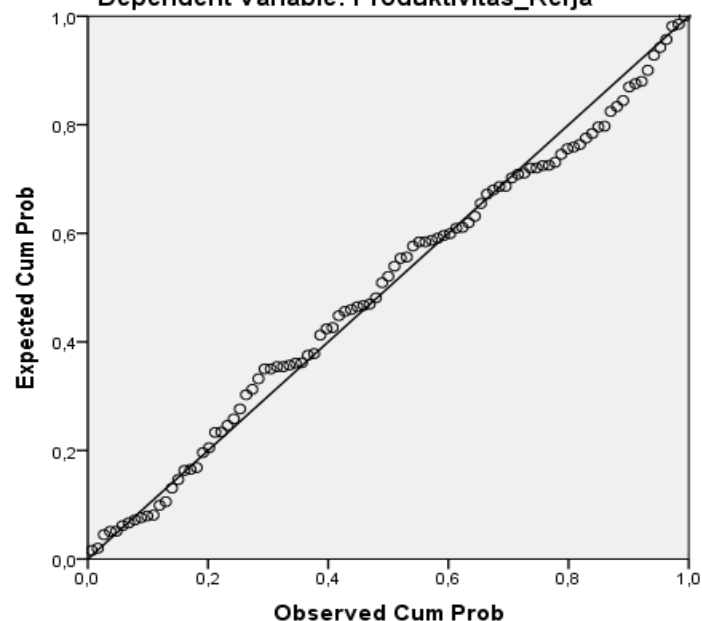
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

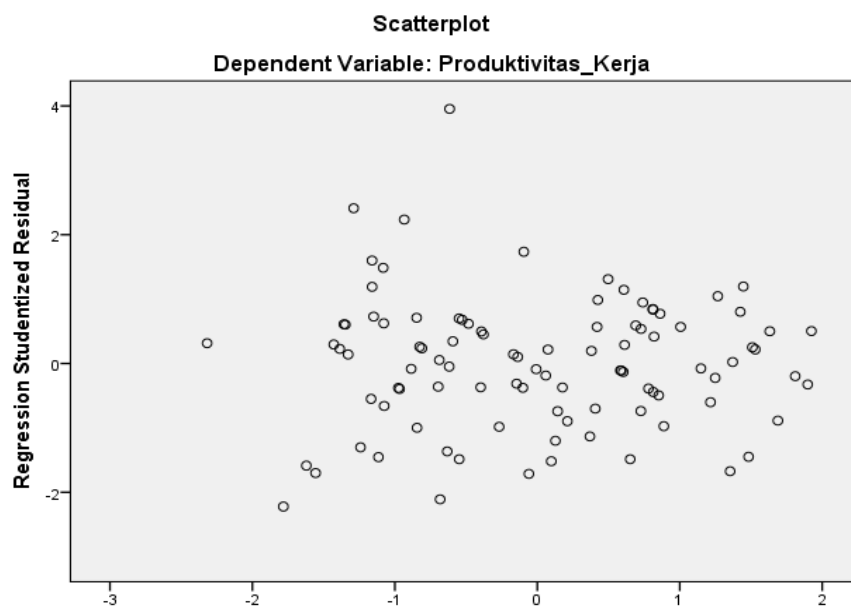


HASIL Uji MULTIKOLINIERITAS

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-3,374	2,653		-1,271	,207		
Disiplin_Kerja	,363	,093	,333	3,918	,000	,475	2,106
Motivasi	,175	,086	,190	2,042	,044	,395	2,531
Keterampilan	,486	,142	,295	3,424	,001	,463	2,160
Prestasi_Kerja	,302	,072	,267	4,186	,000	,844	1,185

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

HASIL Uji HETEROKEDASTISITAS



Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3,374	2,653		-1,271	,207
Disiplin_Kerja	,363	,093	,333	3,918	,000
Motivasi	,175	,086	,190	2,042	,044
Keterampilan	,486	,142	,295	3,424	,001
Prestasi_Kerja	,302	,072	,267	4,186	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

HASIL UJI R DAN R SQUARE**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,828 ^a	,685	,671	2,380

a. Predictors: (Constant), Prestasi_Kerja, Motivasi, Disiplin_Kerja, Keterampilan

b. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja



PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat: Jl. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Sri Wahyuni
NIM : 14190324
Fakultas/Jurusan : FEBI/Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Keterampilan, dan Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang
Pembimbing I : RA. Ritawati, SE, M.H.I

No.	Hari/Tanggal	Hal Yang Di Konsulkan	Paraf
1.	22-05-2018	Perbaikan Bab I	
2.	4-06-2018	Perbaikan Bab I	
3.	5-07-2018	Acc Setelah Bab II	
4.	10-07-2018	Acc Bab II dan Bab III	
5.	11-07-2018	Acc kuisisioner lanjut Bab IV	
6.	16-07-2018	Acc Bab IV dan V. — 000 — lanjut ke Sidang Munagasyah!	 16/7



PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat: JL. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Sri Wahyuni
 NIM : 14190324
 Fakultas/Jurusan : FEBI/Ekonomi Syariah
 Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Keterampilan dan Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang
 Pembimbing II : Lemiyana, SE., M.Si

No.	Hari/Tanggal	Hal Yang Di Konsulkan	Paraf
1.	2/3 - 2018	Acc proposal laguutan bab 1 s/d 11	
2	28/3 - 2018	Bab I - Revisi lihat catatan ? - Fenomena seruannya dy jurnal melainkan dy T - sumber jelas	
3	17/4 - 2018	- Revisi Bab I - Tujuan penelitian - Baku jurnal dy moderatdy - lanjut bab 11 - lihat catatn ?	
4	1/5 - 2018	Bab II ALL Bab II - Revisi penulisan - Penulisan hasil	
5	7/5 - 2018	Bab III - Revisi proposal awal - Revisi penulisan footnote - lihat catatn	



PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat: JL. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Sri Wahyuni
 NIM : 14190324
 Fakultas/Jurusan : FEBI/Ekonomi Syariah
 Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Keterampilan dan Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang
 Pembimbing II : Lemiyana, SE., M.Si

No.	Hari/Tanggal	Hal Yang Di Konsulkan	Paraf
6	9 - 5 - 2018	ACC Bab 19 knp ke paraf I	
7	13 - 7 - 2018	ACC Revisi keimanan	
8	23 - 7 - 2018	ACC keimanan knp old skh	
9	31 - 7 - 2018	Bab 9 & 5 Revisi pembahasan - kmpela	
10	2 - 8 - 2018	ACC Skripsi Sign / drng	

