



**PENGARUH DISIPLIN DAN KESELAMATAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. STA
(SUMBER TANI AGUNG) LANGGAPAYUNG
KECAMATAN SUNGAI KANAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk melengkapi Tugas dan Syarat-syarat
Mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Manajemen Bisnis*

Oleh

**NURINDOM HASIBUAN
NIM. 12 230 0153**

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN**

2017



**PENGARUH DISIPLIN DAN KESELAMATAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. STA
(SUMBER TANI AGUNG) LANGGAPAYUNG
KECAMATAN SUNGAI KANAN**

SKRIPSI

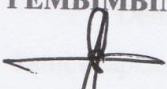
*Diajukan untuk melengkapi Tugas dan Syarat-syarat
Mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Manajemen Bisnis*

Oleh

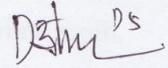
**NURINDOM HASIBUAN
NIM. 12 230 0153**

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

PEMBIMBING I


Dr. H. Sumper Mulia Harahap, M.Ag
NIP. 19720313 2003 12 1002

PEMBIMBING II


Delima Sari Lubis, M. A
NIP. 19840512 2014032 002

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN**

2017



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Telepon.(0634) 22080 Fax. (0634) 24022

Hal : Skripsi
a.n. **NURINDOM HASIBUAN**

Lampiran : **6** (Enam) Eksemplar

NIM : 12 230 0133

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin

Produktivitas Karyawan

Langga Payung K

Padangsidimpuan, Mei 2017

Kepada Yth:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

IAIN Padangsidimpuan

Di_

Padangsidimpuan

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah membaca, meneliti dan memberikan saran-saran untuk perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n **NURINDOM HASIBUAN** yang berjudul: **"Pengaruh Disiplin Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. STA (Sumber Tani Agung) Langgapayung Kecamatan Sungai Kanan"**. Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Ekonomi Syariah Konsentrasi Manajemen Bisnis Islam pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan:

Seiring dengan hal di atas, maka saudara tersebut sudah dapat menjalani sidang munaqasyah untuk mempertanggungjawabkan skripsinya ini.

Demikian kami sampaikan atas perhatian dan kerja sama dari Bapak kami ucapkan teima kasih yang baik kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

PEMBIMBING I

Dr. H. Sumper Mulia Harahap, M.Ag
NIP. 19720313 2003 12 1002

PEMBIMBING II

Delima Sari Lubis, M.A
NIP.19840512 201403 2 002

PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, bahwa saya yang bertanda tangan di bawah ini:

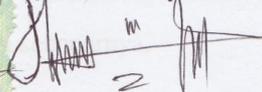
Nama : NURINDOM HASIBUAN
NIM : 12 230 0153
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : **Pengaruh Disiplin Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. STA (Sumber Tani Agung) Langga Payung Kecamatan Sungai Kanan.**

Dengan ini menyatakan bahwa saya menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing, dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidimpuan pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tentang Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidimpuan, yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidimpuan, 13 Mei 2017
Pembuat Pernyataan,




NURINDOM HASIBUAN
NIM. 12 230 0153

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan. Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : NURINDOM HASIBUAN
Nim : 12 230 0153
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institusi Agama Islam Negeri Padangsidempuan Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **Pengaruh Disiplin Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. STA (Sumber Tani Agung) Langga Payung Kecamatan Sungai Kanan.** Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidempuan
Pada tanggal : 13 Mei 2017
Yang menyatakan,



**NURINDOM HASIBUAN
NIM. 12 230 0153**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUNAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. H. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733
Telp. (0634) 22080 Fax. (0634) 24022

DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Nama : NURINDOM HASIBUAN
Nim : 12 230 0153
Fakultas/Jurusan : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM/EKONOMI SYARIAH
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. STA (Sumber Tani Agung) Langgapayung Kecamatan Sungai Kanan.

Ketua

Dr. Ikhwanuddin Harahap, M. Ag
NIP.19750103 200212 1 001

Sekretaris

Muhammad Isa, S. T., M.M
NIP.19800605 201101 1 003

Anggota

Dr. Ikhwanuddin Harahap, M. Ag
NIP. 19750103 200212 1 001

Muhammad Isa, S. T., M.M
NIP.19800605 201101 1 003

Mudzakkir Khotib Siregar, M.A
NIP. 19721121 199903 1 002

Nofinawati, M.A
NIP.19821116 201101 2 003

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di : Padangsidimpuan
Hari/Tanggal : Jum'at, 26 Mei 2017
Pukul : 14.00 WIB - Selesai
Hasil/Nilai : 72,38 (B)
IPK : 3,14
Predikat : Amat Baik



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan. H.T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidempuan 22733
Telepon.(0634) 22080 Fax. (0634) 24022

PENGESAHAN

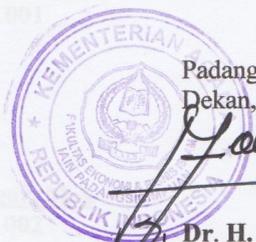
JUDUL SKRIPSI : **PENGARUH DISIPLIN DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT STA (SUMBER TANI AGUNG) LANGGAPAYUNG KECAMATAN SUNGAI KANAN**

NAMA : **NURINDOM HASIBUAN**
NIM : **12 230 0153**

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E)** dalam Bidang Manajemen Bisnis

Padangsidempuan, 15 Juni 2017

Dekan,



Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M. Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

ABSTRAK

Nama : NURINDOM HASIBUAN
Nim : 12 230 0153
Judul : **Pengaruh Disiplin Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. STA (Sumber Tani Agung) Langgapayung Kecamatan Sungai Kanan.**
Kata Kunci : **Disiplin, Keselamatan, Produktivitas**

Dalam rangka mencapai tujuan perusahaan produktivitas karyawan sangat diperlukan. Salah satu cara yang dilakukan untuk meningkatkan kanproduktivitas karyawan adalah dengan meningkatkan disiplin kerja serta memberikan fasilitas atau peralatan kerja dengan sebaik mungkin untuk melindungi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Permasalahan dalam penelitian ini adalah terjadi penurunan produktivitas karyawan. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “apakah terdapat pengaruh antara disiplin dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. STA (Sumber Tani Agung) Langgapayung. Dan tujuannya untuk mengetahui pengaruh antara disiplin dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. STA (Sumber Tani Agung). Langgapayung Labuhan Batu Selatan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Jenis data yang digunakan adalah primer dan internal. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket dengan skala likert, dalam hal ini angket di berikan pada responden dibagian Lapangan karyawan PT. STA (Sumber Tani Agung) Langgapayung, kemudian diolah dengan bantuan SPSS Versi 22,0, dengan jumlah populasi 307 karyawan dan jumlah sampel 81 karyawan.

Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Disiplin adalah diperoleh $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $1,742 < 1,991$, Maka tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas. Secara parsial variabel KK diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,912 > 1,991$, Maka memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas. Secara simultan Disiplin dan KK diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ $5,857 > 3,115$ memiliki pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas. Dengan R^2 sebesar 0,608, pengaruh variabel Disiplin dan Keselamatan Kerja terhadap produktivitas karyawan adalah sebesar 60,8%. Sedangkan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Adapun persamaan regresi berganda yaitu $Prdk = 42.866 - 0.180 dspl - 0.256 KK$.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikumWr. Wb

Alhamdulillah, segala puja dan puji syukur hanyalah milik Allah SWT Sang *Khaliq*, yang telah memberikan rahmat sebagai bentuk kasih sayang-Nya dan menjadikan pergantian siang dan malam sebagai bahan renungan bagi orang yang mempunyai akal sebagai bentuk dari hidayah-Nya, sehingga dengan segala petunjuk dan *'inayah*-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya Shalawat beriringkan Salam peneliti persembahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang diutus untuk menyempurnakan akhlak manusia sekaligus menjadi suritauladan bagi segenap manusia yang syafa'atnya sangat diharapkan di kemudian hari.

Penelitian skripsi ini bertujuan untuk melengkapi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana (S-1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam jurusan Ekonomi Syariah IAIN Padangsidempuan. Maka peneliti menyusun skripsi dengan judul :**“Pengaruh Disiplin Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. (Sumber Tani Agung) Langgapayung Kecamatan Sungai Kanan”**.

Dalam menyusun skripsi ini peneliti banyak mengalami hambatan dan rintangan. Namun berkat bantuan dan bimbingan dari dosen pembimbing, keluarga dan rekan seperjuangan, baik yang bersifat material maupun inmaterial, akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan. Oleh karena itu peneliti mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. H. Ibrahim Siregar, MCL. Rektor IAIN Padangsidempuan, serta Bapak Drs. Irwan Saleh Dalimunte, M.A. Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak H. Aswadi Lubis, S.E., M.Si. Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Drs. Syamsuddin Pulungan, M. Ag. Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerja Sama.
2. Bapak Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan, Bapak Dr. Darwis Harahap, M.Si. Wakil Dekan Bidang Akademik, Ibu Rosnani Siregar, M.Ag. Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap, M. Ag. Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerja Sama.
3. Bapak Dr. H. Sumper Mulia Harahap, M. Ag. Dan Ibu Delima Sari Lubis, MA yang merupakan pembimbing I dan II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan petunjuk yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Muhammad Isa, S.T, M.M selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah dan Ibu Delima Sari Lubis, M.A Sekertaris Jurusan, serta seluruh civitas akademika IAIN Padangsidempuan yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.

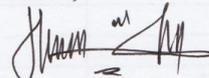
5. Bapak Kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Suhartono, SP Manager PT. STA (Sumber Tani Agung) Langgapayung, serta seluruh karyawan yang telah berpartisipasi membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Teristimewa keluarga tercinta Ayahanda (Alm. Wan Marosu Hasibuan, dan Ibunda Nur Cahaya Harahap, Kakak saya Juraida Hasibuan, Tujuan Hasibuan, Lastarida Hasibuan, Darlina, dan abang saya Abdul Wahab Hasibuan, Gustamin Hasibuan, Kumpul Hasibuan, S.H, Kandar Harahap, Shofyan Harahap serta keponakan saya Mhd Zen Harahap. Khususnya kepada kakak saya Lastarida Hasibuan yang telah mendoakan, memperjuangkan saya tidak pernah mengeluh dan yang paling berjasa dalam hidup peneliti yang telah banyak berkorban serta memberikan dukungan moral dan materi demi kesuksesan peneliti dalam menyelesaikan skripsi sekaligus studi di IAIN Padangsidimpuan. Semoga Allah nantinya memberikan balasan pahala yang berlimpah atas segenap dukungan dan pengorbanan yang mereka curahkan.
8. Kepada Abang saya “Ombang Pakpahan” yang selalu siap mendengarkan keluh kesah dan tangis saya disaat menyusun skripsi ini dan selalu memberikan dukungan dan do’a disaat penyusunan skripsi ini berlangsung. Saya tidak akan pernah lupa dengan jasa-jasa yang telah engkau berikan selama ini.

9. Teman-teman ES-4 dan ES-3 Khususnya sahabat-sahabat saya Juni Kurniati Marpaung, Minta Ito Harahap, Sajida Harahap, Dahriani Hasibuan, Hawani Ritonga, Fitri Hamsani Lubis, Rosintan Siregar, Nurmala Matondang, Nur Aisyah Aritonang, Kholila Tunnisa, Harida Zarti, Elli Yannum Siregar, Noviana Berti, Elvi yana, dan teman-teman satu kost, Khususnya kamar yang dibawah adek-adek saya Longga Sari Hasibuan, Winda Gultom, Denny Nasution, Diana Nasution, Wirna Harahap, Syahriani Nasution, Syamsidar Nasution, Mahligai Nasution, Yusrida Harahap serta semua pihak yang tidak bisa dapat penulis sebutkan nama-namanya satu-persatu yang selalu memberikan bantuan dan sebagai teman dalam diskusi di lingkungan IAIN Padangsidempuan khususnya sahabat.

Bantuan bimbingan dan motivasi yang telah Bapak/Ibu dan saudara-saudari berikan sangat berharga, dan peneliti tidak dapat membalasnya. Semoga Allah dapat memberikan imbalan dari apa yang telah Bapak/Ibu dan saudara-saudari berikan kepada peneliti.

Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih banyak ketidaksempurnaan. Hal ini disebabkan karena masih sedikitnya ilmu peneliti tentang hal tersebut, dan masih perlu mendapat bimbingan dan arahan dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Padangsidempuan, 13 Mei 2017
Peneliti,



NURINDOM HASIBUAN
12 230 0153

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	sa	s	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ḥ a	ḥ	Ha(dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Kadan ha
د	Dal	D	De
ذ	zal	z	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es
ص	ṣ ad	ṣ	esdan ye
ض	ḍ ad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭ a	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓ a	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	..’..	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

- a. Vokal Tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	fath ah	A	A
	Kasrah	I	I
	ḍ ommah	U	U

- b. Vokal Rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
	fath ah dan ya	Ai	a dan i
	fath ah dan wau	Au	a dan u

- c. Maddah adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
	fath ah dan alif atau ya	a	a dan garis atas
	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di bawah
	ḍ ommah dan wau	u	u dan garis di atas

3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk tamarbutah ada dua.

- a. Ta marbutah hidup yaitu Ta marbutah yang hidup atau mendapat harkat fath ah, kasrah, dan ḍ ommah, transliterasinya adalah /t/.
- b. Ta marbutah mati yaitu Ta marbutah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

4. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid. Dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

5. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:

ال . Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

- a. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya,

yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.

- b. Kata sandang yang diikuti huruf qamariah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

6. Hamzah

Dinyatakan di depan daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu diletakkan di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim, maupun huruf, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

8. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf capital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf capital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf capital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka

yang ditulis dengan huruf capital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal capital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

9. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Pus litbang Lektor Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*, Cetakan Kelima, Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektor Pendidikan Agama, 2003.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	
LEMBAR PERNYATAAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI	
BERITA ACARA UJIAN MUNAQASYAH	
ABSTRAK	i
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	ii
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR GRAFIK	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. LatarBelakangMasalah	1
B. IdentifikasiMasalah	8
C. BatasanMasalah.....	8
D. DefinisiOperasionalVariabel	9
E. RumusanMasalah	9
F. TujuanPenelitian.....	10
G. ManfaatPenelitian.....	11
H. SistematikaPembahasan	11
BAB II LANDASAN TEORI	
A. KerangkaTeori.....	13
1. ProduktivitasKaryawan	13
2. Disiplin	20
3. KeselamatanKerja	26
B. PenelitianTerdahulu	32
C. KerangkaBerpikir.....	35
D. Hipotesis.....	37
BAB III METODE PENELITIAN	
A. LokasidanWaktuPenelitian.....	38
B. JenisPenelitian	38
C. PopulasidanSampel	39
D. Sumber Data	40
E. InstrumenPengumpulan Data	41
F. TeknikAnalisisData	42

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum PT. (STA) Sumber Tani Agung	50
1. Sejarah Singkat PT. (STA) Sumber Tani Agung	50
2. Visi Misi Perusahaan	51
3. Tugas dan Tanggungjawab	51
B. Hasil penelitian	54
1. Uji Validitas	54
2. Uji Reliabilitas	56
3. Uji Normalitas	57
4. Uji Linieritas	57
5. Uji Asumsi Klasik	58
a. Uji Multikolinearitas	58
b. Uji Heteroskedastisitas	58
c. Uji Autokorelasi	59
6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	60
7. Analisis Regresi Linier Berganda	61
8. Uji Hipotesis	62
a. Uji t	62
b. Uji F	63
C. Pembahasan Hasil Penelitian	64
D. Keterbatasan Penelitian	68

BAB V PENUTUP DAN SARAN

A. Kesimpulan	69
B. Saran	71

DAFTAR PUSTAKA
CURICULUM VITAE
LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : Definisi Operasional Variabel	9
Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3.1 : Skala Likert	41
Tabel 4.1 : Uji Validitas Disiplin (X_1)	54
Tabel 4.2 : Uji Validitas Keselamatan Kerja (X_2)	55
Tabel 4.3 : Uji Validitas Produktivitas (Y)	55
Tabel 4.4 : Uji Reliabilitas	56
Tabel 4.5 : Uji Normalitas	57
Tabel 4.6 : Uji Linearitas	57
Tabel 4.7 : Uji <i>Multikolinearitas</i>	58
Tabel 4.8 : Uji <i>Autokorelasi</i>	60
Tabel 4.9 : Uji Koefisien Determinasi (R^2)	60
Tabel 4.10 : Uji Regresi Linier Berganda	61
Table 4. 11: Uji T	63
Tabel 4.12 : Uji F	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1: KerangkaBerpikir	35
------------------------------------	----

DAFTAR GRAFIK

Grafik4.1 :Uji <i>Heteroskedasitas</i>	59
--	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan dalam dunia bisnis menuntut adanya kinerja dan mutu yang bagus dari semua sumber yang dimiliki oleh negara, khususnya Sumber Daya Manusia (SDM). Dalam sebuah perusahaan, manusia sebagai karyawan merupakan suatu aset yang sangat berharga. Karena manusia merupakan makhluk ciptaan Tuhan yang paling sempurna di dunia. Manusia mempunyai daya pikir, analisa dan kreativitas untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengaktualisasikan, dan mengontrol segala sesuatu sesuai dengan fungsinya dalam manajemen.

Sehingga perusahaan dapat berkembang dengan optimal dan melakukan perbaikan dan pengembangan secara efektif dan efisien, untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan pada era persaingan bebas. Menggerakkan dan mengendalikan manusia agar mau bekerja sesuai dengan harapan perusahaan tidaklah pekerjaan yang mudah karena manusia adalah makhluk yang bermartabat, mempunyai perasaan, cita-cita, keinginan dan harapan. Salah satu jalan yang ditempuh perusahaan untuk mengatur manusia agar mau bekerja sesuai harapan perusahaan adalah melalui disiplin karyawan.¹

¹Malayu Sp. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), hlm. 193.

Adapun disiplin pada hakikatnya mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu, melaksanakan perintah atasan, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja seorang karyawan. Jika perusahaan memiliki karyawan yang mempunyai disiplin tinggi tetapi tidak menunjukkan kinerja yang baik maka teknologi yang dimiliki perusahaan tidak akan menghasilkan produk yang bermutu secara optimal. Perusahaan menginginkan tenaga kerja yang berkualitas dan produktif sehingga perusahaan dapat maju dengan pesat dan mampu bersaing pada era persaingan bebas.²

Hubungan disiplin dengan produktivitas kerja adalah disiplin pegawai memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritical dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja para pegawai. Disiplin kerja para pegawai sangat penting. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri setiap karyawan. Oleh karena itu, hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan pada tugas kewajibannya. Selain itu, disiplin kerja dapat ditingkat-tingkatkan apabila terdapat kondisi kerja yang dapat merangsang karyawan untuk berdisiplin.³

²Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Kencana Prenada Media Group, 2009), hlm. 10.

³*Ibid.*, hlm. 102.

Adapun keselamatan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani. Perusahaan menerapkan keselamatan kerja guna menciptakan lingkungan yang kondusif dan bertujuan untuk mendukung proses peningkatan kinerja. Faktor manusia merupakan penentu keberhasilan pencapaian target perusahaan. Tujuan utama keselamatan kerja adalah agar pegawai/karyawan di sebuah institusi/perusahaan mendapatkan kesehatan seoptimal mungkin sehingga dapat mencapai produktivitas kerja yang baik. Menurut Undang-Undang Keselamatan Kerja No. 1 Tahun 1970, setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional.⁴

Hubungan keselamatan kerja dengan produktivitas adalah salah satunya jam kerja yang dipengaruhi kurangnya istirahat sehingga dapat mengakibatkan kondisi psikis dan mental menurun. Sebaliknya apabila jam kerja bisa berkurang, terutama untuk pekerjaan yang berbahaya dan menanggung resiko tinggi. Maka tenaga kerja akan merasa lebih puas dan nyaman sehingga produktivitasnya akan meningkat. Hal ini dapat mencerminkan bahwa istirahat mingguan dan hari libur diakui sangat penting untuk kesejahteraan karyawan.⁵

Begitu juga dengan kenyamanan kerja yang perlu diupayakan di semua sektor untuk mengingat jenis pekerjaan disetiap sektor masing-masing

⁴Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana* (Jakarta: Bumi Aksara 2008), hlm.12.

⁵Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2008). hlm. 177.

memiliki kerawanan yang berbeda-beda seperti kerawanan pada PT. STA (Sumber Tani Agung) salah satunya adalah kecelakaan disaat memanen, kecelakaan disaat menimbang sawit, serta kecelakaan lainnya yang dapat membahayakan karyawan. Oleh karena itu, rasa aman dalam bekerja menjadi hal yang sangat vital bagi pekerja untuk memperbaharui motivasi dalam menjalankan pekerjaan. Keamanan dalam melakukan suatu pekerjaan ditandai adanya kesempurnaan dalam lingkungan kerja, alat kerja, dan bahan kerja yang dikendalikan sistem manajemen yang baik. Seperti terdapat alat-alat berat dan berisiko, terutama pada industri yang rawan bahaya. Serta Penerapan sistem manajemen yang dapat mempengaruhi sistem kerja.⁶

Perusahaan melakukan beberapa langkah untuk meningkatkan produktivitas karyawan, salah satu langkah yang diambil perusahaan yaitu dengan program pelatihan karyawan secara berkesinambungan seperti *In House Training Program dan On Board Training program*. Program yang bertujuan untuk meningkatkan teknis, teoritis konseptual dan moral karyawan agar produktivitas kerja menjadi baik dan mencapai hasil yang optimal. Untuk menindaklanjuti program pelatihan tersebut, perusahaan mengadakan penilaian terhadap kinerja karyawan apakah produktivitas kerja yang dicapai oleh seorang karyawan memenuhi standar perusahaan.

Dengan adanya penilaian kerja tersebut, tidak menutup kemungkinan karyawan tersebut akan dipromosikan atau atas balas jasanya dinaikkan atau diberhentikan yang tujuannya untuk mendorong karyawan lebih giat dalam

⁶ *Ibid.*, hlm. 179

bekerja sehingga dapat memenuhi kebutuhannya. Untuk menghadapi persaingan bebas yang semakin ketat dituntut disiplin karyawan untuk meningkatkan produktivitas secara optimal, maksudnya setiap sumber daya manusia dituntut untuk dapat melaksanakan semua tugas dan tanggung jawabnya sebaik mungkin, bekerja dengan cepa dan tepat. Sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.⁷

PT. STA (Sumber Tani Agung) Langgapayung Kecamatan Sungai Kanan adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi Kelapa Sawit (PKS) yang sedang mengembangkan perkebunan kelapa sawit dalam skala besar di Labuhan Batu Selatan yang berdiri sejak tahun 1976. pada awal berdiri PT. STA memproduksi tebu, kemudian beralih kepada kebun karet karena perusahaan memprediksi akan mendapatkan keuntungan lebih banyak daripada kebun tebu. Setelah beberapa tahun kemudian tepatnya pada tanggal 23 Mei 1993 mereka beralih status menjadi kebun kelapa sawit dengan jumlah tenaga kerja mencapai 307 orang karyawan.

Perusahaan menyadari bahwa kesuksesan berasal dari kemampuan, mutu, kualitas, dan semangat kerja para karyawan. Untuk menjaga kesuksesan itu, perusahaan mendukung keberhasilan karyawan dalam berkomitmen dengan melakukan pengembangan karyawan. Selanjutnya perusahaan memberikan pelatihan, dan memastikan prosedur-prosedur pengawasan kualitas dalam memantapkan efisiensi karyawan dengan memberikan atau menyediakan

⁷Mondy dan Neo, Diterjemahkan Diana Angelica, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 2005), hlm. 360.

sarana dan prasarana seperti fasilitas kesehatan, perumahan, bus sekolah dan tempat beribadah lainnya. Karena dengan fasilitas yang telah disediakan perusahaan akan berpengaruh pada peningkatan produktivitas.

Berikut gambaran produktivitas di STA:

Tabel 1.1
Data Produktivitas PT. Sumber Tani Agung

TAHUN	KG	PERSENTASE
2012	11, 320,371	37,25%
2013	4, 124,092	13,57%
2014	4,250,180	13,98%
2015	5,889,580	19,38%
2016	4,797,540	15,79%

Sumber Data: PT. Sumber Tani Agung, 2016 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui produktivitas kelapa sawit pada tahun 2012 sebesar 37,25%, pada tahun 2013 terjadi penurunan dari tahun 2012 sebesar 23,68%. Kemudian tahun 2014 hasil produktivitas meningkat sebesar 0,42%, selanjutnya tahun 2015 hasil produktivitas meningkat sebesar 5,43%, dan tahun 2016 terjadi penurunan dari tahun sebelumnya 3,63%. Dalam hal ini total produktivitas selama tahun 2012 sampai 2016 terus mengalami naik turun.

Penelitian ini didukung juga oleh penelitian terdahulu, bernama Ani Fauziah yang berjudul “Pengaruh Sistem Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”.⁸

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier ganda diketahui bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh pengawasan kerja dan disiplin kerja. Oleh karena itu besarnya sumbangan yang diberikan oleh pengawasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama, maka semakin meningkat produktivitas kerja karyawan, begitu juga sebaliknya, semakin rendah pengawasan kerja dan disiplin kerja yang diberikan berakibat semakin lemah pula produktivitas kerja karyawan yang ada pada perusahaan Rokok Kretek Sukun Mc. Wartono Kudus.

Sebagaimana survei awal yang telah dilakukan peneliti terhadap beberapa karyawan pada PT. STA (Sumber Tani Agung) yang terkait dengan keselamatan kerja terhadap produktivitas sebagian karyawan merasa kurang aman disaat bekerja dan sering terjadi kecelakaan disaat memanen, serta penyakit lainnya disaat bekerja. Jika karyawan kurang mendapatkan kenyamanan dalam bekerja, karyawan akan merasa tidak terlindungi atau was-was terhadap pekerjaannya. Sehingga produktivitasnya akan menurun akibat dari kondisi tersebut karyawan akan mengalami penumpukkan pekerjaan, tidak disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sebaliknya apabila karyawan merasa aman dan mendapat perlindungan baik bagi dirinya, maka konsentrasi akan terpusat pada pekerjaannya, dimana akan mengakibatkan produktivitas karyawan meningkat.⁹

⁸Ani Fauziah, “*Pengaruh Sistem Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Karyawan*” (Skripsi, Universitas Negeri Semarang, 2005), hlm.46.

⁹Hasil Wawancara dengan Bapak Sabaruddin Nasution, Kr Pembukuan PT. STA (Sumber Tani Agung), pada 10 September 2016.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka peneliti tertarik mengambil judul: **“Pengaruh Disiplin Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. STA (Sumber Tani Agung) Langgapayung Kecamatan Sungai Kanan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, antara lain: disiplin, keselamatan kerja, motivasi, fasilitas kerja, pengawasan, penghargaan, kenaikan jabatan, lingkungan kerja, tingkat penghasilan, sikap dan etika kerja karyawan, kesehatan, tingkat pendidikan, manajemen, prestasi, serta faktor lain atau sarana pendukung lingkungan dan kesejahteraan karyawan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini tidak akan membahas semua faktor-faktor yang ada. Penelitian ini akan dibatasi pada dua variabel bebas yaitu disiplin (X_1) dan keselamatan kerja (X_2), serta satu variabel terikat yaitu produktivitas karyawan (Y).

D. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 1.1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala pengukuran
1	Disiplin (X_1)	Disiplin kerja adalah hal yang harus ditanamkan dalam diri seseorang, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab seseorang pada tugas dan kewajiban.	1. Kehadiran 2. Ketepatan waktu 3. Sanksi hukuman	Skala ordinal
2	Keselamatan kerja (X_2)	Keselamatan kerja adalah rasa aman yang dirasakan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya.	1. Rasa aman 2. Kesehatan 3. Lingkungan kerja	Skala ordinal
3	Produktivitas (Y)	Produktivitas adalah pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan	1. Kemampuan 2. Mutu 3. Semangat kerja	Skala ordinal

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh antara disiplin terhadap produktivitas karyawan PT. STA (Sumber Tani Agung) Langgapayung Kecamatan Sungai Kanan?

2. Apakah terdapat pengaruh antara keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. STA (Sumber Tani Agung) Langgapayung Kecamatan Sungai Kanan?
3. Apakah disiplin dan keselamatan kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan PT. STA (Sumber Tani Agung) Langgapayung Kecamatan Sungai Kanan?

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara disiplin terhadap produktivitas karyawan PT. STA (Sumber Tani Agung) Langgapayung Kecamatan Sungai Kanan.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. STA (Sumber Tani Agung) Langgapayung Kecamatan Sungai Kanan.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara disiplin dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. STA (Sumber Tani Agung) Langgapayung Kecamatan Sungai Kanan.

G. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini adalah:

1. Bagi Perusahaan

Memberikan suatu informasi bagi perusahaan/organisasi untuk menentukan kebijakan-kebijakan maupun pengambilan keputusan yang berkaitan dengan motivasi dan semangat kerja.

2. Bagi Peneliti Lain

Diharapkan dari hasil penelitian dapat digunakan sebagai tambahan ilmu dan informasi serta dapat digunakan sebagai landasan untuk penelitian.

H. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan ini bertujuan untuk mempermudah penyusunan skripsi dalam pembahasan penelitian, maka skripsi ini dibagi menjadi lima bagian, yaitu:

Bab I, membahas pendahuluan, pada bagian pendahuluan yang didalamnya berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, defenisi operasional variabel, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II, membahas tentang landasan teori, kerangka pikir, hipotesis, penelitian terdahulu.

Bab III, membahas tentang metodologi penelitian terdiri dari gambaran umum lokasi dan waktu penelitian, jenis penelitian, sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

Bab IV, membahas hasil penelitian dan analisis data yang terdiri dari gambaran perusahaan, hasil penelitian, hasil uji penelitian, pembahasan hasil penelitian, dan keterbatasan penelitian.

Bab V, merupakan penutup yang memuat kesimpulan dan saran-saran yang diutarakan pada akhir penulisan ini.

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Produktivitas Karyawan

a. Pengertian Produktivitas

Produktivitas adalah kuantitas atau volume dari produk atau jasa yang dihasilkan. Tetapi juga kualitas produk yang dihasilkan dipakai sebagai pertimbangan mengukur tingkat produktivitas. Menurut Lawlor dalam buku Misbahul Munir mengatakan bahwa produktivitas adalah hubungan yang ada antara barang yang diproduksi dan terjual atau jasa-jasa yang diberikan yaitu keluaran (*output*), dengan sumber daya yang dikonsumsi selama produksi yaitu masukan (*input*).¹

Dengan kata lain, filsafat produktivitas adalah keinginan manusia untuk membuat hari lebih baik dari hari kemarin dan membuat hari-hari esok lebih baik dari hari ini. Sedangkan menurut Ravianto dalam buku Edy Sutrisno mengatakan bahwa “Produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin”. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak lebih cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara mencari perbaikan-perbaikan.²

¹Misbahul Munir, *Produktivitas Perempuan* (Malang: UIN-Malik Press, 2010), hlm. 37.

²Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), hlm. 99.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas karyawan merupakan perubahan sikap mental yang dilandasi kerja hari ini lebih baik dari hari kemarin. Dengan kata lain, peningkatan produktivitas dilakukan oleh pribadi yang dinamis dan kreatif.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri yaitu:³

1) Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja.

2) Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3) Hubungan atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahannya, sejauh mana bawahan diikuti sertakan dalam penentuan tujuan perusahaan.

³*Ibid.*, hlm. 102.

4) Hubungan keselamatan dan jam kerja

Hubungan keselamatan dan jam kerja akan mempengaruhi produktivitas karyawan yang dipengaruhi kurangnya istirahat sehingga dapat mengakibatkan kondisi psikis dan mental menurun. Sebaliknya apabila jam kerja bisa berkurang, terutama untuk pekerjaan yang berbahaya dan menanggung resiko tinggi. Maka tenaga kerja akan merasa lebih puas dan nyaman sehingga produktivitasnya akan meningkat. Hal ini dapat mencerminkan bahwa istirahat mingguan dan hari libur diakui sangat penting untuk kesejahteraan karyawan.

5) Kenyamanan kerja

Kenyamanan kerja perlu diupayakan di semua sektor mengingat jenis pekerjaan di setiap sektor masing-masing memiliki kerawanan yang berbeda-beda.

6) Keamanan kerja

Keamanan dalam melakukan suatu pekerjaan ditandai adanya kesempurnaan dalam lingkungan kerja, alat kerja, dan bahan kerja yang dikendalikan sistem manajemen yang baik.

Rasa keamanan dalam bekerja menjadi hal yang sangat vital bagi pekerja untuk memperbaharui motivasi dalam menjalankan pekerjaan. Seperti terdapat alat-alat berat dan berisiko, terutama pada

industri yang rawan bahaya. Serta Penerapan sistem manajemen yang dapat mempengaruhi sistem kerja.⁴

7) Hubungan disiplin dengan produktivitas kerja

Disiplin pegawai memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja para pegawai. Disiplin kerja para pegawai sangat penting.

Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri setiap karyawan. Karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya. Selain itu, disiplin kerja dapat ditingkat-tingkatkan apabila terdapat kondisi kerja yang dapat merangsang karyawan untuk berdisiplin.

Menurut Tiffin dan Cormick mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dapat disimpulkan menjadi 2 golongan yaitu:

- 1) Faktor yang ada pada individu, meliputi umur temperamen, keadaban fisik individu, kelelahan dan motivasi.
- 2) Faktor yang ada diluar individu meliputi kondisi fisik, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga.

⁴Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2008). hlm. 176

c. Indikator Produktivitas

Mengukur Produktivitas kerja karyawan diperlukan indikator sebagai berikut:⁵

1) Kemampuan

Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

2) Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja karyawan yang pada gilirannya akan berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

3) Semangat kerja

Semangat kerja merupakan salah satu etos kerja yang hasilnya dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d. Upaya Peningkatan Produktivitas

Upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1) Perbaiki terus-menerus

Upaya meningkatkan produktivitas kerja harus dilakukan perbaikan terus-menerus karena etos kerja yang penting sebagai bagian dari filsafat manajemen mutakhir mengingat bahwa suatu organisasi dihadapkan kepada tuntutan terus-menerus berubah, baik secara internal maupun eksternal.

⁵*Ibid.*, hlm. 104.

2) Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Upaya melakukan perbaikan secara terus-menerus ialah untuk meningkatkan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Mutu menyangkut semua kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksanaan tugas pokok maupun pelaksanaan penunjang dalam organisasi baik secara internal dan eksternal.

3) Pemberdayaan SDM

Pemberdayaan SDM merupakan etos kerja yang mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua manajemen dalam hirarki organisasi. Memperdayakan SDM merupakan harkat dan martabat, kekayaan mutu kekayaan dan penerapan gaya manajemen yang beradaptasi melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi.

e. Produktivitas dalam Perspektif Islam

Sebagai sebuah substansi, produktivitas bukanlah konsep baru, jauh-jauh hari Islam telah mengenal konsep tersebut. Adapun ayat yang melandasi adanya produktivitas kerja dalam firman Allah Q.S *At-Taubah* ayat 105, Allah berfirman.⁶

⁶*Ibid.*, hlm. 28.

وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ يَمُورُ فَعْمَلِكُمْ اللَّهُ فَسَيَرَىٰ أَعْمَلُوا وَقَلِ
 بِمَا فَيَنْبِئُكُمْ وَالشَّهَادَةَ الْغَيْبِ عَلِيمٍ إِلَىٰ وَسْتُرْدُونَ
 تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ

Artinya: Dan Katakanlah, “Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”⁷

Ayat yang bergaris bawah di atas menyatakan “katakanlah wahai Muhammad Saw bahwa Allah menerima taubat dan katakanlah juga “bekerjalah kamu, demi karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum.”⁸

Islam sangat benci pada orang yang malas dan bergantung pada orang lain. Sikap ini diperlihatkan Umar bin Khattab ketika mendapati seorang sahabat yang selalu berdo’a, tidak mau bekerja. “janganlah seorang dari kamu duduk dan malas mencari rizki kemudian ia mengetahui langit tidak akan menghujankan emas dan perak. Rasulullah Saw pun senantiasa berdo’a kepada Allah agar dijauhi sifat malas, sifat lemah dan berlindung dari Allah penakut dan sangat tua dan saya berlindung kepada-Mu dari siksa kubur dan dari ujian hidup dan

⁷Departemen Agama RI, *Al Qur’an dan Terjemahan* (Bandung: CV. Penerbit Dipenogoro, 2000), hlm. 449.

⁸M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah*, (Jakarta: Penerbit Lentera Hati, 2002), hlm.671.

mati.⁹Dalam konteks ekonomi, yang lebih baik perbuatannya adalah yang lebih produktif.

2. Disiplin

a. Pengertian disiplin

Keith Davis dalam buku Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan bahwa "*Dicipline is management action to onforce organization standards*" berdasarkan Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.¹⁰

Menurut Terry dalam buku Edy Sutrisno mengatakan bahwa "Disiplin merupakan alat gerak karyawan agar setiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka disiplin adalah hal yang harus ditetapkan dalam perusahaan". Kedisiplinan ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin yang baik, maka perusahaan akan sulit mencapai tujuan yang diinginkan. Jadi disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan mencapai tujuan.¹¹

⁹Misbahul Munir, *Op.Cit.*, hlm. 29.

¹⁰Anwar Prabu Mangkunegara, *Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 129.

¹¹Edy Sutrisno, *Op. Cit.*, hlm. 13

b. Indikator-Indikator Disiplin

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan dalam suatu organisasi, diantaranya:¹²

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berpengaruh dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3) Balas jasa

Kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang besar. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaannya, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4) Keadilan

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

¹²Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm.194.

5) Waskat

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengatasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

6) Sanksi hukum

Sanksi hukum berperan dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan atau kantor tersebut.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan atau kantor.

c. Macam-Macam Disiplin

Ada dua macam disiplin kerja yaitu disiplin diri dan disiplin kelompok adalah sebagai berikut:¹³

1) *Disiplin Preventif*

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Dengan cara ini karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

2) *Disiplin korektif*

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyatakan suatu peraturan dan menggerakkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

d. Faktor-Faktor Disiplin

Beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah sebagai berikut:

1) Jam kerja

Jam kerja adalah waktu datang seorang karyawan ketempat kerja maupun peluang kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk ditaati.

2) Izin karyawan

Izin karyawan adalah karyawan yang meninggalkan pekerjaannya pada waktu kerja dan waktu kantor, baik untuk kepentingan perusahaan

¹³Anwar Prabu Mangkunegara, *Op. Cit.*, hlm. 129.

ataupun kepentingan pribadi dengan terlebih dahulu ada izin dari atasan begitu juga bagi karyawan yang mengambil cuti.

3) Absensi karyawan

Absensi karyawan adalah tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja yang diadakan perusahaan untuk melihat kehadiran para karyawan ditempat kerja. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin mempunyai tujuan ganda yaitu mengembangkan suatu keteraturan dalam tindak-tanduk manusia, dan memberinya suatu sasaran tertentu yang sekaligus membatasi cakrawalanya. Disiplin diberikan suatu perusahaan untuk memberikan dorongan, tata tertib, tepat waktu, wawasan kepada karyawan dalam memperbaiki citra perusahaan dan meningkatkan kualitas maupun kuantitas perusahaan.

e. Disiplin dalam Perspektif Islam

Adapun ayat yang melandasi adanya disiplin adalah dalam firman Allah Q.S *An-Nur* ayat 62.

مَا تَأْتُوا وَإِذَا وَرَسُولِهِ بِاللَّهِ آمَنُوا الَّذِينَ الْمُؤْمِنُونَ إِنَّمَا
 الَّذِينَ إِنِّي سَتَعِدُّنُوهُ حَتَّىٰ يَذْهَبُوا الْمَجَامِعِ أَمْرٍ عَلَىٰ مَعَهُ رُكَّ
 إِذَا وَرَسُولِهِ بِاللَّهِ يُؤْمِنُونَ الَّذِينَ أَوْلَيْتِكَ يَسْتَعِدُّنُونَكَ
 أَسْتَغْفِرُ مِنْهُمْ شَيْئًا لِّمَنْ فَأَذِنَ شَأْنِهِمْ لِبَعْضِ أَسْتَعِدُّنُوكَ فِ
 ﴿٦٢﴾ رَّحِيمٌ غُفُورٌ اللَّهُ إِنْ سَأَلَ اللَّهُ هُمْ وَ

Artinya: Sesungguhnya yang sebenar-benar orang mukmin ialah orang-orang yang beriman kepada Allah dan Rasul-Nya, dan apabila mereka berada bersama-sama Rasulullah dalam sesuatu urusan yang memerlukan pertemuan, mereka tidak meninggalkan (Rasulullah) sebelum meminta izin kepadanya. Sesungguhnya orang-orang yang meminta izin kepadamu (Muhammad) mereka Itulah orang-orang yang beriman kepada Allah dan Rasul-Nya, Maka apabila mereka meminta izin kepadamu karena sesuatu keperluan, berilah izin kepada siapa yang kamu kehendaki di antara mereka, dan mohonkanlah ampunan untuk mereka kepada Allah. Sesungguhnya Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang.¹⁴

Ayat yang bergaris bawah di atas mengatakan bahwa Allah menyuruh orang mukmin untuk meminta izin kepada Rasul-Nya. Dan jangan sekali-kali kamu meninggalkan pertemuan atau pekerjaan

¹⁴Depertemen Agama RI, *Op. Cit.*, hlm. 279.

sebelum meminta izin kepada Rasulullah Saw. Sebagaimana Allah menyuruh mereka untuk meminta izin pada waktu masuk dan pada waktu hendak keluar. Seperti Umar Ra ketika keluar bersama Nabi Saw dalam perang tabuk. Umar Ra meminta izin kepada beliau untuk pulang kepada keluarganya, dan beliau juga memberikan izin untuk pulang karena kamu bukanlah orang yang munafik.¹⁵ Hal ini berarti dalam bekerja harus jujur, beriman, disiplin dan dapat mematuhi peraturan yang ada pada kantor atau perusahaan, menghargai waktu dan apabila kamu ada halangan ataupun sakit, hendaknya kamu meminta izin kepada yang berhak.

3. Keselamatan Kerja

a. Pengertian Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja adalah proses merencanakan dan mengendalikan situasi yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja melalui prosedur operasi standar menjadi acuan dalam bekerja. Sebagai sebuah proses, maka keselamatan kerja membutuhkan sebuah sistem manajemen. Kecelakaan kerja adalah salah satu kejadian yang tidak diinginkan terjadi, karena kecelakaan kerja merupakan masalah yang sering terjadi didalam sebuah perusahaan yang disebabkan beberapa kemungkinan. Keberhasilan mengetahui sumber-sumber penyebab kecelakaan kerja akan memudahkan tindak pencegahannya. Hal ini

¹⁵Ahmad Mushtafa, *Tafsir Al-Maraghi*, (Semarang: Toh Putra, 1989), hlm. 245.

berarti keselamatan kerja dapat dikelola seperti hal fungsi manajemen pada umumnya.¹⁶

Manajemen sebagai salah satu ilmu yang mencakup aspek sosial yang sangat bermanfaat dalam pengelolaan keselamatan dan kesehatan kerja, baik dari segi perencanaan maupun pengambilan keputusan dalam organisasi untuk menghilangkan atau mengurangi tindakan dan kondisi kerja yang tidak aman, maka pihak manager pabrik harus memiliki komitmen yang kuat dalam menegakkan kedisiplinan kerja kepada penghargaan. Pengorganisasian untuk memonitoring program keselamatan kerja.

Kecelakaan kerja adalah kejadian yang tidak diinginkan dan berpotensi dimana saja. Kecelakaan kerja adalah kecelakaan seseorang atau kelompok dalam rangka melaksanakan kerja di lingkungan perusahaan yang terjadi secara tiba-tiba dan tidak diduga sebelumnya, tidak diharapkan terjadi menimbulkan kerugian ringan sampai yang paling berat dan bias menghentikan kegiatan pabrik secara total.

Penyakit akibat kerja bila tidak ditangani dengan sungguh-sungguh dan terpadu dapat menjadi bumerang bagi pekerja dan perusahaan di tempat mana mereka bekerja. Bagi tenaga kerja, penyakit akibat kerja dapat menurunkan pendapatan yang diterimanya. Sedangkan bagi perusahaan berakibat menurunnya jumlah produksi serta memberikan citra yang kurang baik terhadap kualitas dan kapasitas

¹⁶Rika Hampu Hadiguna, *Manajemen Pabrik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hlm. 233.

perusahaan. Pekerja bukanlah sebagai suatu robot, untuk itu pertimbangan ekonomi secara murni mungkin tidak baik maka perlu memanusiakan pekerjaan atau membuat suasana kerja lebih manusiawi. Pekerja yang kesejahteraannya buruk tidak hanya menyebabkan rasa kecil hati tetapi produktivitas mereka menurun. Lebih lanjut mereka tidak menaruh minat dalam melakukan pekerjaan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan akan berkurang.

b. Tujuan Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Kesehatan dan keselamatan kerja mempunyai tujuan pokok dalam upaya memajukan dan mengembangkan proses industrialisasi, terutama dalam mewujudkan kesejahteraan para karyawan antara lain:¹⁷

- 1) Keselamatan kerja sangat perlu dijaga dengan baik agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan dan kondisi kerja di dalam perusahaan, dan untuk meningkatkan produktivitas karyawan.
- 2) Pencegahan dan pemberantasan penyakit dan kecelakaan akibat kerja sangat perlu diperhatikan agar setiap karyawan mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik fisik, sosial dan psikologis serta perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik mungkin.
- 3) Pemeliharaan peningkatan kesehatan perlu diperhatikan agar setiap karyawan merasa aman dan terlindung dalam bekerja. Sehingga dapat meningkatkan produktivitas.

¹⁷Ike Kusdyah Rachmawati, *Op.Cit*, hlm. 170.

c. Strategi Keselamatan Kerja

Strategi keselamatan kerja sangat berhubungan erat dengan pengenalan dan pengendali bahaya-bahaya yang timbul oleh kelelahan. Pendekatan yang perlu dilakukan dalam strategi dalam kesehatan mencakup langkah-langkah sebagai berikut:¹⁸

- 1) Mengenal zat-zat yang berpotensi membahayakan para pekerja, seperti pihak perusahaan perlu menetapkan bentuk perlindungan bagi karyawan dalam menghadapi kejadian kecelakaan kerja serta menentukan peraturan tentang keselamatan kerja bersifat formal ataupun informal baik tertulis maupun tidak tertulis.
- 2) Mengandalkan evaluasi bahaya yang akan timbul dan mempelajari sifat-sifat kondisi dalam keadaan berbahaya yang terjadi seperti mengevaluasi usaha-usaha keselamatan kerja harus diaudit secara periodik dan dirancang untuk mengukur kemajuan dalam manajemen keselamatan kerja. Mengandalkan pengembangan teknik dan metode kerja untuk memperkecil resiko.

d. Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Program kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi, dan rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat menimbulkan gangguan. Program-program

¹⁸Rika Hampu Hadiguna, *Op.Cit.*, hlm. 155.

keamanan dan kesehatan karyawan dapat dilakukan dalam berbagai bentuk antara lain:¹⁹

1) Telaahan Personal

Telaahan personal adalah menentukan karakteristik karyawan tertentu yang diperkirakan rawan dan berpotensi mengalami kecelakaan dan penyakit kerja: Faktor usia, apakah karyawan yang berusia lebih tua cenderung lebih aman dibanding yang lebih muda ataukah sebaliknya. Ciri-ciri fisik karyawan, seperti potensi pendengaran dan penglihatan yang cenderung berhubungan dengan derajat kecelakaan karyawan yang kritis. Tingkat pengetahuan dan kesadaran karyawan tentang pentingnya pencegahan dan penyelamatan dari kecelakaan dan penyakit kerja. Dengan mengetahui ciri-ciri personal itu maka perusahaan dapat memprediksi siapa saja karyawan yang potensial untuk mengalami kecelakaan dan penyakit kerja.

2) Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan kerja

Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan kerja bagi karyawan yang biasa dilakukan oleh perusahaan. Fokus pelatihan atau segi-segi bahaya resiko atau pekerjaan, aturan atau peraturan keselamatan dan kesehatan perilaku kerja yang aman dan berbahaya.

3) Peraturan Keselamatan dan Kesehatan kerja

¹⁹Bathos, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), hlm.137.

Perusahaan perlu memiliki panduan yang berisi peraturan dan aturan yang menyangkut apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan oleh karyawan di tempat kerja. Isinya harus spesifik yang memberi petunjuk bagaimana suatu pekerjaan dilakukan dengan hati-hati untuk mencapai keselamatan dan kesehatan kerja maksimum.

Program kesehatan fisik yang dibuat oleh perusahaan sebaiknya terdiri dari salah satu atau keseluruhan elemen-elemen sebagai berikut:²⁰Pemeriksaan kesehatan pada waktu karyawan pertama kali diterima bekerja, serta keseluruhan para karyawan kunci personalia.Pemeriksaan kesehatan secara suka rela untuk semua karyawan serta tersedianya peralatan dan staf media yang cukup sehingga perhatian secara sistematis, preventif, masalah ketegangan selama bekerjaPemeriksaan sistematis terhadap persyaratan yang baik.

e. Alasan Pentingnya Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Ada tiga alasan pentingnya kesehatan dan keselamatan kerja karyawan di dalam perusahaan:²¹

- 1) Berdasarkan prikemanusiaan yaitu manajer harus membuat peraturan tentang cara pencegahan kecelakaan yang akan terjadi seperti para manajer mengadakan pencegahan kecelakaan atas dasar prikemanusiaan yang sesungguhnya. Mereka melakukan demikian untuk mengurangi sebanyak-banyaknya rasa sakit, dan pekerja yang

²⁰*Ibid.*, hlm. 139.

²¹Rivai Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada, 2004), hlm.120.

menderita luka serta keluarganya sering diberi penjelasan mengenai akibat kecelakaan.

- 2) Berdasarkan undang-undang yaitu pemerintah membuat peraturan kesehatan dan keselamatan kerja para karyawan. Oleh karena itu, pada saat ini di Amerika terdapat undang-undang federal, undang-undang negara bagian dan undang-undang kota praja tentang keselamatan dan kesehatan kerja dan bagi mereka yang melanggar dijatuhkan denda.
- 3) Perusahaan bertanggung jawab atas keselamatan kerja karena biaya kecelakaan berjumlah sangat besar karyawan sehingga perusahaan menjadi sadar akan keselamatan kerja karena biaya kecelakaan dapat berjumlah sangat besar bagi perusahaan.

f. Pendekatan Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Pendekatan pokok kesehatan dan keselamatan kerja yaitu sebagai berikut:²²

- 1) Organisasi kesehatan dan keselamatan kerja perlu menetapkan bentuk perlindungan bagi karyawan dalam menghadapi kejadian kecelakaan dan penyakit kerja. Misalnya melihat keadaan finansial perusahaan, kesadaran karyawan tentang keselamatan dan kesehatan kerja, serta tanggung jawab perusahaan dan karyawan maka perusahaan bias jadi memiliki tingkat perlindungan yang minimum dan maksimum.

²²Sunyoto Danang, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Penerbit Caps, 2002), hlm.190.

- 2) Menemukan fakta dan masalah yang sering terjadi dalam sebuah perusahaan atau mengembangkan prosedur tentang keselamatan dan kesehatan kerja karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta mengatasi masalah keselamatan dan kesehatan kerja setelah suatu kejadian timbul.
- 3) Menganalisis penyebab pertama masalah tersebut terjadi artinya perusahaan sangat peduli dengan keselamatan dan kesehatan kerja para karyawan atau penetapan alternatif (pemecahan) pelaksanaan kegiatan pengawasan agar tidak terjadi penyimpangan.

g. Tanggung Jawab Terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Tanggung jawab umum perusahaan terdiri dari sumber daya manusia dan manajer dapat dilihat pada 5 hal yang perlu diperhatikan dalam melaksanakan kesehatan dan keselamatan kerja yaitu:²³

- 1) Ketentuan formal yang harus ditaati semua organisasi atau melakukan pemeliharaan yang wajar untuk memastikan kesehatan dan keselamatannya sendiri pada waktu bekerja dan menghindari pengaruh yang merugikan atas kesehatan dan keselamatan orang lain dengan suatu yang dikerjakannya atau dilalaikannya dalam bekerja.
- 2) Pemeriksaan oleh instansi pemerintah secara fungsional bertanggung jawab untuk menjamin semua organisasi atau peneanaan sanksi yang keras kepada organisasi yang melalaikan kewajibannya. Serta menggunakan setiap pakaian pelindung dan alat yang disediakan

²³*Ibid.*, hlm.242.

atasannya dengan cara sebagaimana dia telah diperintahkan penggunaannya

- 3) Memberikan kesempatan seluas mungkin kepada karyawan berperan dalam menjamin keselamatan, dan menciptakan pemeliharaan kesehatan kerja dalam organisasi serta melaporkan kepada pengawas atau manager pabrik setiap cidera atau gangguan terhadap kesehatan yang di sadari sebagai timbul sepanjang melakukan pekerjaannya.
- 4) Melibatkan serikat pekerja dalam proses penciptaan dan pemeliharaan kesehatan dan keselamatan kerja dan bekerja sama dengan atasan untuk membantu mereka dalam melakukan kewajiban-kewajiban mereka sesuai peraturan.

h. Keselamatan Kerja dalam Perspektif Islam

Adapun ayat yang melandasi adanya keselamatan kerja adalah dalam firman Allah Q.S *Al-An'am* ayat 127.

يَعْمَلُونَ كَانُوا بِمَا وَلِيَهُمْ وَهُوَ رَحِيمٌ وَعِنْدَ السَّلَامِ دَارُهُمْ

Artinya:bagi mereka (disediakan) darussalam (syurga) pada sisi Tuhannya dan Dialah pelindung mereka disebabkan amal-amal saleh yang selalu mereka kerjakan.

Berdasarkan ayatdi atas dijelaskan bahwa kata salam dijadikan sandaran, atau merupakan tempat yang penuh kedamaian dan kesejahteraan. Ia juga merupakan tempat yang penuh keselamatan, yakni selamat dari petaka, bahaya, dan berbagai kesukaran, seperti yang menimpa penduduk neraka. Meskipun ayat-ayat tentang salam yang berarti keselamatan tidak memiliki implikasi teologis di akhirat, dalam pengertian substansial ayat-ayat tersebut setidaknya menunjukkan bahwa Allah tetap memberi garansi kepada mereka yang berbuat kebajikan di dunia untuk memperoleh rahmat, kedamaian, dan keselamatan.²⁴ Artinya manusia tidak bias menghindar dari keburukan yang telah ditakdirkan oleh Allah untuk terjadi dalam hidup manusia. Akan tetapi manusia berhak untuk menjaga kesehatan dan keselamatan dirinya dari ancaman yang terjadi dalam pekerjaannya, manusia harus tetap berusaha untuk menyelamatkan diri dari berbagai bahaya yang mengintai di lingkungan sekitarnya. Masalah selamat atau tidak, hal itulah yang kemudian menjadi kuasa Allah untuk menentukan garis hidup manusia.

²⁴Syafrudin, *Paradigma Tafsir Tekstual dan Kontekstual* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm.159.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai disiplin dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Maksud ditampilkannya penelitian terdahulu adalah untuk mendukung hipotesis dalam penelitian ini. Adapun penelitian terdahulu dan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Ani Fauziah, 2005 Universitas Islam Yogyakarta (Skripsi)	Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di Perusahaan Rokok Kretek sukun Mc. Wartono kodus/2005	Analisis regresi linear berganda dan sampelnya 59 Variabel X1 : pengawasan Variabel X2 : Disiplin kerja Variabel Y: Produktivitas kerja	Berdasarkan penelitian bahwa pengawasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawandengan nilai koefisiensi regresi sebesar 0,790 dan memiliki thitung sebesar 4,889 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002.
2	Dwi Suci Puspita Sari, Universitas Dian Nuswantoro 2014 (Skripsi)	Pengaruh disiplin keselamatan dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Raja Besi Semarang/ 2014	Analisis Regresi linear berganda dan sampelnya 92 Variabel X1 : disiplin Variabel X2 : keselamatan Variabel X3: komitmen Variabel Y: kinerja	Bahwa Variabel disiplin keselamatan, komitmen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 60,9% sedangkan kinerja karyawan 39,1%

			karyawan	
3	Shannon Cecilia, Universitas Sam Ratulangi Manado 2015 (Skripsi)	Pengaruh disiplin, motivasi dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dinas pendapatan daerah Kota Manado	Analisis Regresi linear berganda dan sampelnya 97 Variabel X1 : disiplin Variabel X2 : motivasi Variabel X3 : semangat kerja Variabel Y : produktivitas kerja	Berdasarkan penelitian bahwa Variabel disiplin secara persial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai 21,9%. Sedangkan motivasi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai 02,2%.

Secara umum penelitian terdahulu di atas terdapat kaitanya dengan masalah yang akan diteliti, yakni disiplin dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan.

1. Perbedaan Penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Ani Fauziah tahun 2005 yakni metode penelitian ini dengan menggunakan analisis deskriptif, analisis R^2 , analisis regresi berganda, dan uji hipotesis. Dan variabel X nya. Kesamaan dalam penelitian ini tersebut terletak pada variabel Y yaitu produktivitas karyawan.
2. Perbedaan Penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Suci Puspita Sari tahun 2014 yakni metode penelitian dengan menggunakan analisis deskriptif, analisis R^2 , analisis regresi berganda, dan uji hipotesis.

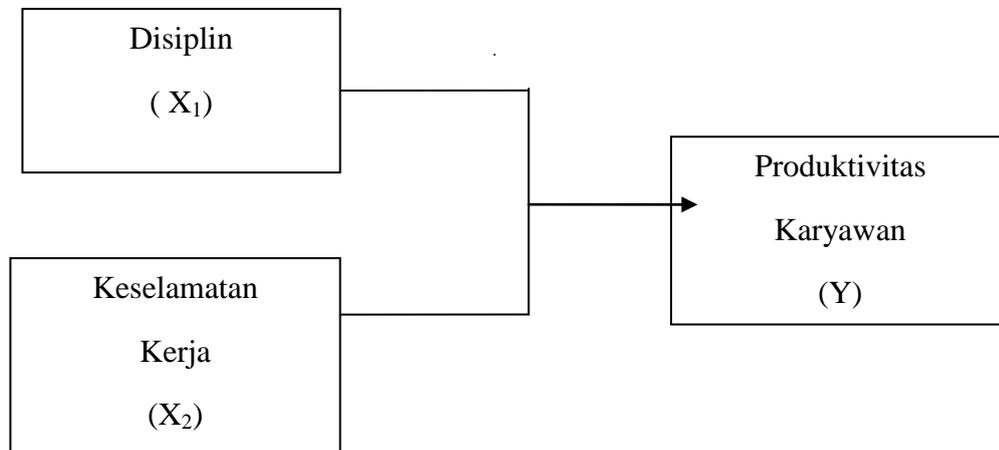
Dan variabel Y nya. Sedangkan metode yang digunakan penelitian Dwi Suci Puspita Sari adalah analisis regresi berganda. Kesamaan dalam penelitian ini tersebut terletak pada variabel X1 dan X2 yaitu disiplin dan keselamatan kerja.

3. Perbedaan Penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Shannon Cecilia tahun 2015 yakni metode penelitian dengan menggunakan analisis deskriptif, analisis R^2 , analisis regresi berganda, dan uji hipotesis. Dan variabel X2 dan X3 nya. Sedangkan metode yang digunakan penelitian Shannon Cecilia adalah analisis validitas, normalitas, analisis regresi berganda, dan analisis hipotesis. Kesamaan dalam penelitian ini tersebut terletak pada variabel X1 dan Y yaitu disiplin dan produktivitas kerja.

C. Kerangka Berfikir

Dalam suatu lembaga/organisasi, sumber daya manusia dalam hal ini adalah para pegawai/karyawan yang bekerja harus memiliki disiplin yang tinggi. Pegawai dapat mengaktualisasikan diri sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk lebih berperan dalam lembaga/ instansi. Mereka memerlukan kondisi yang mendukung baik dari dalam diri pegawai, berupa dorongan agar dapat bekerja dengan baik untuk memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan akan tercukupinya sandang, pangan, papan, kebutuhan akan rasa aman, serta pengakuan akan keberadaannya dalam bekerja.

Gambar 2.1
Kerangka pikir



Kerangka pikir di atas menjelaskan tentang terdapatnya beberapa variabel dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini variabel independen (X₁) adalah disiplin kerja dan variabel (X₂) yaitu Keselamatan kerja. Sedangkan, variabel dependen (Y) adalah produktivitas yang dipengaruhi variabel independen dalam penelitian ini. Dengan demikian disiplin dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas. Artinya, semakin baik disiplin dan keselamatan kerja maka semakin meningkat pula produktivitas karyawan, begitu juga sebaliknya.

D. Hipotesis

Hipotesis adalah merupakan dugaan sementara yang masih perlu dibuktikan kebenarannya melalui suatu penelitian.²⁵ Atas dasar rumusan masalah dan tujuan pembahasan dalam proposal ini. Maka hipotesis yang dikemukakan adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. STA (Sumber Tani Agung) Langgapayung Kecamatan Sungai Kanan.

H₀₁: Tidak terdapat pengaruh disiplin secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT. STA (Sumber Tani Agung)

H_{a1}: Terdapat pengaruh disiplin secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT. STA (Sumber Tani Agung)

H₀₂: Tidak terdapat pengaruh keselamatan kerja secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT. STA (Sumber Tani Agung)

H_{a2}: Terdapat pengaruh keselamatan kerja secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT. STA (Sumber Tani Agung)

H₀₃: Tidak terdapat pengaruh disiplin dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan secara simultan PT. STA (Sumber Tani Agung)

H_{a3}: Terdapat pengaruh disiplin dan keselamatan kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan PT. STA (Sumber Tani Agung).

²⁵Cholid Narbuko dan Abdul Achmad, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Bumi Aksara, 1997), hlm. 141.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun lokasi yang dipilih oleh peneliti dalam melakukan Penelitian ini yaitu dilaksanakan di PT. STA (Sumber Tani Agung) Langgapayung yang berlokasi di Desa Sungai Dua, Kecamatan Sungai Kanan, Kabupaten Labuhan Batu Selatan. PT. STA merupakan PMKS terbesar di Labusel yang memiliki ratusan tenaga kerja, dimana karyawan perusahaan dilengkapi dengan Jaminan Tenaga Kerja yang lengkap dan bekerja sama dengan BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial). Adapun waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2016 sampai Januari 2017.

B. Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data *numerical* (angka) yang diolah dengan metode statistik.¹ Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bekerja dengan angka, yang datanya berujud bilangan (skor atau nilai, peringkat, atau frekuensi), yang dianalisis dengan menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian

¹Syarifuddin Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), hlm. 5.

yang bersifat spesifik, dan untuk melakukan prediksi bahwa suatu variabel yang lain.²

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi yaitu semua komponen yang akan dijadikan sebagai subjek penelitian. Suharsimi Arikunto mengatakan “populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”.³ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. STA (Sumber Tani Agung) Langgapayung Kecamatan Sungai Kanan yang berjumlah 307 orang karyawan yang terdiri dari bagian lapangan berjumlah 81 orang, bagian staf berjumlah 32 orang, Bagian produksi berjumlah 114 orang, dan bagian pemasaran berjumlah 80 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian kecil dari suatu populasi.⁴ Karena diketahui jumlah keseluruhan tenaga kerja yang ada di PT. STA (Sumber Tani Agung) sebanyak 307 orang. Maka yang akan menjadi sampel dalam penelitian ini adalah dibagian lapangan karyawan yang ada di PT. STA (Sumber Tani Agung), karena karyawan dibagian lapangan membutuhkan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaannya. Penelitian ini berpedoman pada pernyataan Suharsimi Arikunto: yaitu jika populasi kurang dari 100,

²Asmadi Alsa, *Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif Serta Kombinasinya Dalam Penelitian Psikologi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), hlm. 13.

³Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 1996), hlm. 115.

⁴Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Jakarta: Rajawali Pres, 2013), hlm. 77-78.

maka dapat diambil semua. Dan jika jumlah populasinya lebih dari 100- ke atas, Dapat diambil 20-25%.⁵ Sampel yang dipilih dalam penelitian ini yaitu sebanyak 81 orang.

D. Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan data internal yang dikumpulkan untuk mencapai tujuan penelitian.

1. Data Primer

Sumber data primer merupakan data yang diperoleh oleh penelitian dari sumber asli (tidak melalui media perantara).⁶ Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner atau angket kepada responden yaitu karyawan PT. STA (Sumber Tani Agung) Langgapayung.

2. Data Internal

Data ini merupakan data yang bersumber dari perusahaan yang bersangkutan. Data ini berupa data sekunder, data seperti jumlah karyawan, dokumentasi perusahaan, buku-buku referensi, dan informasi yang berhubungan dengan penelitian.⁷

3. Angket

Angket (kuesioner) merupakan salah satu bentuk pertanyaan tertulis melalui sebuah daftar pertanyaan yang sudah disiapkan sebelumnya, dan isi oleh responden.

⁵*Ibid.*, hlm.125.

⁶Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif* (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), hal. 103.

⁷Rosady Ruslan, *Op.Cit*, hlm. 29.

E. Instrumen Pengumpulan Data

Data artinya informasi yang didapat melalui pengukuran-pengukuran tertentu untuk digunakan sebagai landasan dalam menyusun argumentasi logis menjadi fakta.⁸ Adapun instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket, yaitu mengajukan pertanyaan tertulis dengan menyediakan alternatif jawaban kepada responden penelitian yang berkenaan dengan disiplin dan keselamatan kerja pada PT. STA (Sumber Tani Agung).

Instrumen adalah suatu alat fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaan lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah.⁹ Adapun pengukuran kuesioner penelitian ini menggunakan skala Likert, dimana skala Likert terdiri dari 5 butir indikator variabel.¹⁰ Seperti tabel di bawah ini:

Tabel 3.1
Skala likert

Nilai jawaban positif		Nilai jawaban negatif	
Sangat Setuju	5	Sangat Setuju	1
Setuju	4	Setuju	2
Netral	3	Netral	3
Tidak Setuju	2	Tidak Setuju	4
Sangat Tidak Setuju	1	Sangat Tidak Setuju	5

⁸Maman Abdurraman, Sambas Ali Muhidin, *Op.Cit.*, hlm. 104.

⁹Suharsimi Arikunto, *Op. Cit.*, hlm. 151.

¹⁰Supranto, *Proposal Penelitian dengan Contoh* (Jakarta: Universitas Indonesia, 2004), hlm. 44.

F. Teknik Analisis Data

Adapun analisis data penelitian ini diolah dengan menggunakan bantuan *Software* SPSS versi 21.0. Adapun tahap-tahap analisis data yang dilakukan sebagai berikut:

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Uji Validitas

Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Bila skala pengukuran tidak valid, maka tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur dan melakukan apa yang seharusnya dilakukannya. Dengan kriteria $r_{hitung} > r_{tabel}$ *Product Moment*. Maka dalam penelitian ini uji validitas akan dilakukan menggunakan teknik *Corrected Item-Total Correlation*.

Dalam hal ini perlu dibedakan antara hasil penelitian yang valid dan reliabel. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Dengan pelaksanaan uji validitas ini maka akan diketahui apakah datanya benar atau tidak berdasarkan hasil penelitian.¹¹

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ketelitian alat ukur yang digunakan atau ketelitian kuesioner yang akan digunakan dalam teknik pengumpulan data. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya, dengan *cronbach's alpha*, dimana secara

¹¹Maman Abdurrahman, Sambas Ali Muhidin, *Op.Cit.*, hlm. 105.

umum dianggap reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* $> 0,6$. Kriteria *cronbach's alpha* dibawah 0,6 dinyatakan tidak reliabel, sedangkan 0,6-0,69 kurang reliabel, untuk 0,7-0,79 dinyatakan reliabel, dan di atas 0,8 adalah sangat reliabel.¹²

3) Analisis Deskriptif

Penelitian deskriptif adalah metode statistik yang berusaha menjelaskan atau menggambarkan berbagai karakteristik data.¹³ Seperti beberapa rata-ratanya, seberapa jauh data-data bervariasi, dan beberapa standar deviasinya, nilai maksimum dan minimum data.

4) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, ataupun rasio. Jika analisis menggunakan metode parametrik, maka persyaratan normalitas harus terpenuhi, yaitu data berasal dari distribusi yang normal. Dalam hal ini metode yang digunakan adalah uji *one sampel Kolmogorov Simirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05.¹⁴

Pengujian normalitas juga dapat dilakukan dengan melihat gambar histogram, dimana jika histogram memiliki bentuk kurva dengan kemiringan sisi kiri dan kanan serta tidak condong ke kiri maupun ke

¹²Duwi Priyatno, *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*, (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2014), hlm. 51.

¹³Muhammad, *Op.Cit*, hlm. 200.

¹⁴*Ibid.*, hlm. 28.

kanan melainkan ke tengah dengan bentuk lonceng mendekati nol, maka data dinyatakan normal.

5) Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Pengujian linieritas melalui SPSS dengan menggunakan *Test For Linearity* dengan taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan smempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05. Uji linieritas merupakan salah satu persyaratan yang harus dipenuhi jika hendak melakukan perhitungan regresi linear sederhana atau berganda antara variabel yang diteliti.¹⁵

6) Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas, heteroskedastisitas dan autokorelasi pada model regresi. Model regresi linier dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi klasik, yaitu data residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas. Harus terpenuhinya asumsi klasik karena agar diperoleh model regresi dengan estimasi yang tidak bias dan penguji dapat dipercaya. Apabila ada satu syarat saja yang tidak terpenuhi, hasil analisis regresi tidak dapat dikatakan bersifat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*).

¹⁵Duwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS* (Yogyakarta: Mediakom, 2008), hlm. 36.

a. Uji *Multikolinieritas*

Keadaan dimana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau variabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna di antara variabel bebas. Untuk mengetahui suatu model regresi bebas dari multikolinieritas, yaitu mempunyai nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10 dan angka *tolerance* lebih dari 0,1.¹⁶

b. Uji *Heteroskedastisitas*

Keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas menggunakan uji *glejser* dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai residualnya. Jika nilai signifikan antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

c. Uji *Autokorelasi*

Autokorelasi merupakan korelasi antara anggota observasi yang disusun menurut waktu atau tempat. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi autokorelasi. Metode pengujian menggunakan uji *Durbin- Watson (DW test)*.¹⁷

¹⁶Dwi Priyatno, *Op.Cit.*, hlm. 151-152.

¹⁷*Ibid.*, hlm. 89-107.

Mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan yang lain pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi. Metode pengujian autokorelasi menggunakan uji Durbin-Watson (uji dW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika dW lebih kecil dari dL atau lebih besar dari (4-dL) maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.
- 2) Jika dW terletak antara dU dan (4-dU), maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.
- 3) Jika dW terletak antara dL dan dU atau diantara (4-dU) dan (4-dL), maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

7) Koefisien Determinasi R^2

Uji R^2 dilakukan untuk menilai seberapa besar produktivitas menjelaskan disiplin dan keselamatan kerja. Uji R^2 pada intinya mengatur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi produktivitas. Dimana R^2 nilainya berkisar antara $0 < R^2 < 1$ semakin besar R^2 maka produktivitas semakin dekat hubungannya dengan disiplin dan keselamatan kerja, dengan kata lain model tersebut dianggap baik.¹⁸

8) Analisis Regreslinier Berganda

Analisis regresi sebagai suatu teknik atau analisis statistika yang dimaksudkan untuk menjelaskan hubungan statistik antara dua variabel

¹⁸Triton Prawira Budi. *Spss 13.0 Penerapan: Riset Statistik Parametrik* (Yogyakarta:Cv. Andi offse, 2006), hlm. 156.

atau lebih. Dengan demikian analisis regresi digunakan untuk mengkaji hubungan ketergantungan antara variabel tak bebas (*dependent*) terhadap satu atau lebih variabel (*independent*).

Analisis regresi linier berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independen minimal 2 variabel. Persamaan Regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu disiplin (X_1), keselamatan kerja (X_2), dan produktivitas karyawan (Y). Persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{Prdk} = a + b_1 \text{dspl}_1 + b_2 \text{KK} + e$$

Keterangan :

Prdk = Produktivitas

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi untuk (nilai peningkatan, penurunan)

dspl_1 = Disiplin

KK= Keselamatan kerja

E = *Error*

9) Uji Hipotesis

Hipotesis adalah suatu perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal dan juga dapat menuntun/mengarahkan penyelidikan selanjutnya.¹⁹

¹⁹ Husein Umar, *Op.Cit.* hlm. 104.

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen.²⁰ Untuk mengetahui hasil signifikan atau tidak, angka t_{hitung} akan dibandingkan dengan t_{tabel} . T_{tabel} dapat dilihat pada tabel signifikansi dengan derajat kebebasan $df=n-k-1$.

Pengujian koefisien uji t dilakukan sebagai berikut:

Keterangan:

Df = Derajat kebebasan

n = Jumlah data

k = Jumlah variabel independen

Setelah diperoleh t_{hitung} maka untuk interpretasikan hasilnya berlaku ketentuan sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $t_{hitung} <$ dari t_{tabel} maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan signifikansi:

Jika signifikansi $>$ maka H_0 diterima

Jika signifikansi $<$ maka H_0 ditolak

b. Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independent* secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *dependent*. Atau untuk mengetahui apakah variabel

²⁰*Ibid.*, hlm. 83-85.

disiplin dan keselamatan kerja berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap produktivitas karyawan PT. STA (Sumber Tani Agung) Langgapayung Kecamatan Sungai Kanan model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel *dependent* atau tidak.²¹

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dan:

Jika $F_{hitung} < F_{table}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Berdasarkan signifikansi:

Jika signifikansi $>$ maka H_0 diterima

Jika signifikansi $<$ maka H_0 ditolak

²¹Dwi Priyatno, *Op.Cit.*, hlm. 81.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat PT. (STA) Sumber Tani Agung

PT. Sumber Tani Agung (STA) didirikan berdasarkan Akta No. 14 tanggal 13 Oktober 1975 yang dibuat oleh Walter Siregar, S.H., Notaris di Medan. Akta pendirian tersebut telah memperoleh pengesahan dari Menteri Kehakiman RI dengan SK No. Y.A.5/529/11 tanggal 9 Nopember 1976. Pada awal berdirinya PT. STA ini memproduksi tebu, kemudian beralih kepada kebun karet karena mereka memprediksi akan mendapatkan keuntungan lebih banyak daripada kebun tebu. Setelah beberapa tahun kemudian tepatnya pada tanggal 23 Mei 1993 mereka beralih status menjadi kebun kelapa sawit karena harga karet yang tidak stabil.¹

Pada awal berdirinya PT. STA ini didirikan oleh wijaya kemudian setelah beliau wafat PT. STA ini diteruskan oleh putranya bernama Suwandi Wijaya. PT. STA ini pada mulanya hanya memiliki satu perusahaan tepatnya di Desa Sei Dua Kecamatan Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Seiring berjalannya waktu perusahaan ini membuka cabang di LanggaPayung tepatnya di desa Hajoran, Langgapayung Kecamatan Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan Propinsi Sumatra Utara. Kemudian membuka cabang lagi di Gunung Tua Jae

¹ Internet / Google pada situs. www.tkjclub.net/website PT. Sumber Tani Agung, diakses 07 Maret 2017 pukul 09.15 WIB).

dengan nama yang sama yaitu PT. STA (Sumber Tani Agung) yang berlokasi di desa Gunung Tua Jae Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara propinsi Sumatera Utara. Perusahaan ini sudah memiliki Sertifikat ISPO (Indonesian Sustainable Palm Oil System) yaitu berdasarkan peraturan Menteri Pertanian N0.11/Permentan/OT.140/3/2011 tanggal 18 Maret 2015.

2. Visi dan Misi PT STA (Sumber Tani Agung) Langgapayung

Visi “Menjadi perusahaan perkebunan yang unggul dan berkelanjutan”

Misi “Membangun team yang profesional dan solid secara berkelanjutan. Selalu meningkatkan mutu produk, lingkungan, kesehatan dan keselamatan kerja. Membuat kontribusi yang positif ke masyarakat dan lingkungan di sekitar perusahaan beroperasi”

3. Tugas dan Tanggungjawab

Tugas dan tanggungjawab PT. STA (Sumber Tani Agung) Langgapayung antara lain, Mandor merencanakan pelaksanaan kerja bulanan sesuai dengan program kerja bulanan yang diberikan oleh Asisten Divisi (Berdasarkan Rencana Kerja Bulanan Tahunan Asisten). Merencanakan kebutuhan tenaga kerja yang dibutuhkan dalam 1 bulan serta mengusahakan ketersediaanya. Mempersiapkan bahan dan perlengkapan kerja untuk kelancaran program dalam bulan bersangkutan. Melaksanakan program kerja bulanan yang diberikan oleh Asisten sesuai aspek kerja yang berlaku. Mengawasi pelaksanaan kerja ke mandoran

bawahannya sesuai dengan aspek kerja yang berlaku. Memeriksa kebenaran laporan dan absensi harian mandor sebelum diperiksa oleh Asisten dan memeriksa harian kerja mandor/kepala kerja untuk bahan timbang terima hasil kerja. Membuat finalti terhadap semua jenis pelanggaran yang dibuat bawahannya sesuai dengan peraturan yang berlaku dan dengan sepengetahuan Asisten Divisi. Membantu Asisten mengumpulkan permasalahan lapangan untuk dipergunakan sebagai input atau bahan masukan di dalam mengambil keputusan membuat program kerja bulanan. Melaksanakan rapat bersama seluruh Mandor minimal sekali seminggu untuk evaluasi kerja minggu yang lalu dan membahas rencana kerja minggu berikutnya serta pengarahan terhadap para Mandor sesuai aspek kerjanya. Pengaturan waktu kerja adalah 95% di lapangan dan 5% administrasi.

Selanjutnya Mandor perawatan, merencanakan kegiatan pekerjaan perawatan tanaman untuk esok hari sesuai dengan order yang diberikan atasannya. Mempersiapkan dan menjaga keutuhan peralatan yang dipergunakan dalam kegiatan perawatan tanaman. Mempersiapkan kebutuhan tenaga kerja dalam kemandorannya serta menjaga keutuhan dan disiplin kerja bawahannya. Mempersiapkan kebutuhan materil untuk kegiatan esok harinya dan menjaga terjaminnya pemakaian materil tersebut. Menguasai aspek kerja yang dilaksanakan. Melaksanakan absensi karyawan sebanyak 2 kali sehari (pagi dan siang) termasuk pekerjaan yang dikerjakan sistem barang (panen dan tunas). Membuat

laporan harian Mandor sesuai pekerjaan yang sudah dilaksanakan pada hari itu serta mengisi semua administrasi Mandor. Bertanggungjawab langsung pada Mandor-1 serta mengatur waktu adalah 99% di lapangan dan 1% administrasi.

Selanjutnya Mandor panen, Merencanakan kegiatan panen esok pagi sesuai order yang diberikan atasan. Memberikan dan menjaga keutuhan peralatan panen yang dipergunakan. Mempersiapkan dan menjaga kebutuhan tenaga dalam kemandorannya. Mengatur hancak pemanen sesuai dengan kemampuan pemanen minimal sesuai dengan yang diberikan perusahaan. Menguasai aspek kerja dalam pekerjaan panen dengan baik dan benar. Mengawasi pelaksanaan kerja panen sesuai aspek kerja panen yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Membuat finalti atau peringatan kepada karyawan kemandorannya yang melanggar peraturan kerja perusahaan dengan sepengetahuan atasannya. Melaksanakan absensi karyawan kemandorannya 2 kali sehari (pagi dan siang). Selanjutnya menghitung Angka Kerapatan Panen (AKP) untuk areal atau seksi panen yang akan dipanen pada esok hari untuk menentukan jumlah tenaga dan transport yang akan digunakan. Membuat laporan harian Mandor sesuai dengan hasil kerjanya. Bertanggungjawab langsung pada Mandor-1, dimana yang bersangkutan bekerja serta pengaturan waktu 99% di lapangan dan 1% administrasi.

B. HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui kesahihan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur yang diukur. Berikut uji validitas disiplin, keselamatan kerja dan produktivitas karyawan.

Tabel 4.1
Uji Validitas Disiplin (X₁)

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,455	0,220	Valid
2	0,422		Valid
3	0,365		Valid
4	0,467		Valid
5	0,457		Valid
6	0,292		Valid
7	0,490		Valid
8	0,168		Tidak Valid

Sumber: *Output SPSS 22*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai r_{hitung} untuk item pernyataan variabel disiplin sebanyak 8 pernyataan. r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) =81, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,220, dan dapat disimpulkan bahwa 1,2,3,4,5,6,7 item pernyataan valid dan pernyataan yang dinyatakan tidak valid yaitu 8. Dapat disimpulkan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan valid, dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.2
Uji Validitas Keselamatan Kerja (X₂)

No	<i>r_{hitung}</i>	<i>r_{tabel}</i>	Keterangan
1	0,498	0,220	Valid
2	0,511		Valid
3	0,444		Valid
4	0,578		Valid
5	0,495		Valid
6	0,440		Valid
7	0,457		Valid
8	0,247		Valid

Sumber: *Output SPSS 22*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai *r_{hitung}* untuk item pernyataan variabel independen yaitu keselamatan kerja sebanyak 8 pernyataan. *r_{tabel}* dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) =81, maka didapat *r_{tabel}* sebesar 0,220, dan dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan untuk variabel keselamatan kerja dinyatakan valid karena lebih besar dari 0,220.

Tabel 4.3
Uji Validitas Produktivitas (Y)

No	<i>r_{hitung}</i>	<i>r_{tabel}</i>	Keterangan
1	0,373	0,220	Valid
2	0,481		Valid
3	0,324		Valid
4	0,448		Valid
5	0,440		Valid
6	0,323		Valid
7	0,511		Valid
8	0,112		Tidak Valid

Sumber: *Output SPSS 22*

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat item pertanyaan produktivitas dinyatakan valid yaitu 1,2,3,4,5,6,7 dan pernyataan yang dinyatakan tidak valid yaitu 8. Dapat disimpulkan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan valid, dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Dengan menggunakan formula *cronbach alpha* $> 0,6$. Kriteria *cronbach's alpha* di bawah 0.6 dinyatakan tidak reliabilitas sedangkan 0.6-0.69 kurang baik, untuk 0.7-0.79 dinyatakan dapat diterima dan di atas 0.8 adalah baik. Berikut hasil uji reliabilitas disiplin, keselamatan kerja, dan produktivitas.

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Disiplin (X ₁)	0,659	7
Keselamatan Kerja (X ₂)	0,672	8
Produktivitas (Y)	0,657	7

Sumber: *Output SPSS 22*

Berdasarkan tabel di atas, reliabilitas disiplin (X₁) dapat disimpulkan nilai *cronbach alpha* $0.659 > 0.6$ yang berarti dinyatakan reliabel dengan kurang baik. Reliabilitas keselamatan kerja (X₂) dapat disimpulkan nilai *cronbach alpha* $0.672 > 0.6$ yang berarti dinyatakan reliabel dengan kurang baik. Sedangkan reliabilitas produktivitas (Y) dapat disimpulkan nilai *cronbach alpha* $0.657 > 0.6$ yang berarti dinyatakan reliabel dengan kurang baik.

3. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp. Sig. (2-tailed)	Std. Deviation	Positive	Negative
Disiplin	.973	.300	3.142	.065	-.108
KK	.894	.401	3.703	.065	-.099
Produktivitas	.971	.302	3.080	.090	-.108

Sumber: *Output SPSS 22*

Dari *output* tabel 4.5 di atas dapat dilihat hasil signifikan untuk disiplin sebesar $0.300 > 0.05$ dapat disimpulkan data berdistribusi dengan normal. Hasil signifikan Keselamatan Kerja sebesar $0.401 > 0.05$ dapat disimpulkan data berdistribusi dengan normal. Sedangkan hasil signifikan produktivitas sebesar $0.302 > 0.05$ dapat disimpulkan data berdistribusi dengan normal.

4. Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah data variabel mempunyai hubungan yang linier secara signifikan atau tidak.

Tabel 4.6
Uji Linieritas

Variabel X	Variabel Y	Sig
Disiplin	Produktivitas	.003
KK		.004

Sumber: *Output SPSS 22*

Berdasarkan *output* tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada uji linieritas variabel disiplin terhadap produktivitas

sebesar 0.003, karena signifikansi kurang dari 0.05 ($0.003 < 0.05$), maka dapat disimpulkan variabel disiplin dengan produktivitas mempunyai hubungan yang linier. Nilai signifikansi pada uji linieritas variabel Keselamatan Kerja sebesar 0.004, karena signifikansi kurang dari 0.05 ($0.004 < 0.05$), maka dapat disimpulkan variabel Keselamatan Kerja dengan produktivitas mempunyai hubungan yang linier.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji *Multikolinearitas*

Prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya *multikolinearitas*. Suatu model regresi dinyatakan terdapat *multikolinearitas* adalah jika nilai VIF lebih besar dari 10 ($VIF > 10$).

Tabel 4.7
Uji *Multikolinearitas*

Model	Collinearity Statistic		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
(Constant)			
Disilin	1.000	1.000	Tidak <i>Multikolinearitas</i>
KK	1.000	1.000	Tidak <i>Multikolinearitas</i>

Sumber: *Output SPSS 22*

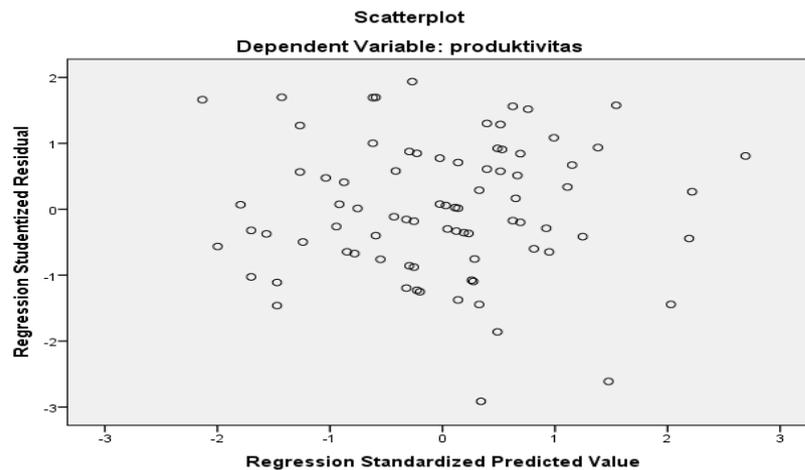
Berdasarkan tabel 4.7 di atas, nilai VIF untuk kedua variabel independen adalah 1.000. Dengan demikian, tidak terjadi *multikolinearitas* dalam model regresi penelitian ini.

b. Uji *Heteroskedastisitas*

Prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala *heteroskedastisitas*. Pengujian terdapat atau tidak *heteroskedastisitas* digunakan *Scatterplot* dengan ketentuan tidak

memperlihatkan sebuah pola tertentu, misal pola menaik ke kanan atas, atau menurun ke kiri atas, atau pola tertentu lainnya.

Gambar 4.8
Uji Heteroskedasitas



Sumber: *Output SPSS 22*

Dari *output* di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang tidak jelas. Titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 dan pada sumbu Y. jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah *heteroskedasitas* dalam model regresi.

c. Uji Autokorelasi

Metode pengujian *autokorelasi* menggunakan uji Durbin-Watson (uji dW). Jika dW lebih kecil dari dL atau lebih besar dari (4-dL) maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat *autokorelasi*. Jika dW terletak antara dU dan (4-dU), maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi. Jika dW terletak antara dL dan dU atau diantara (4-dU) dan (4-dL), maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

Tabel 4.9
Uji Autokorelasi

Durbin-Watson	Kesimpulan
2.093	Tidak Autokorelasi

Sumber: *Output SPSS 22*

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, nilai DW dari *output* didapat 2.093. Untuk nilai dL dan dU dapat dilihat pada DW tabel pada signifikansi 0,05 dengan n (jumlah data) = 81 dan k (jumlah variabel independen) = 2 didapat nilai dL adalah 1,588 dan dU adalah 1,689, jadi nilai $4 - dU = 2,311$ dan $4 - dL = 2,412$. Hal ini berarti nilai DW (2.093) berada pada daerah antara dU dan $4 - dU$, maka tidak ada masalah *autokorelasi*.

6. Koefisien Determinasi R^2

Koefisien Determinasi yaitu untuk menentukan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.10
Uji Koefisien Determinasi

Model	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.608	8.908

Sumber: *Output SPSS 22*

Berdasarkan tabel 4.10 di atas nilai *R Square*, yaitu menunjukkan koefisien determinasi. Angka ini diubah ke dalam bentuk persen, yang berarti persentase kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai *R Square* sebesar 0.608, artinya persentase kontribusi variabel disiplin dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan adalah sebesar 60,8%.

Sedangkan sisanya sebesar 39,2% disumbangkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

7. Analisis Regresi Linier Berganda

Dari pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS versi 22.0 sebagai berikut:

Tabel 4.11
Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	42.866	4.047	10.598	.000
Disiplin	-.180	.103	-1.742	.086
KK	-.256	.088	-2.912	.004

Sumber: *Output* SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, dengan Uji regresi linier dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk meramalkan suatu variabel dependen Y dalam persamaan linier:

$$\text{Prdk} = a + b_1 \text{dspl}_1 + b_2 \text{KK} + e$$

Keterangan :

Prdk = Produktivitas

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi untuk (nilai peningkatan, penurunan)

dspl_1 = Disiplin

KK= Keselamatan kerja

E = *Error*

Berdasarkan tabel persamaan regresi di atas dapat diartikan bahwa:

$$\text{Prdk} = 42.866 - 0.180 \text{ dspl} - 0.256 \text{ KK}.$$

Penjelasan persamaan di atas adalah sebagai berikut:

- a. Jika Disiplin dan Keselamatan Kerja ditiadakan atau bernilai 0 maka produktivitas karyawan hanya sebesar 42.866 satuan.
- b. Jika Disiplin meningkat 1 satuan, maka produktivitas karyawan akan menurun sebesar 0.180 satuan.
- c. Jika Keselamatan Kerja meningkat 1 satuan, maka produktivitas karyawan akan menurun sebesar 0.256 satuan.

8. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS versi 22.0 yaitu sebagai berikut:

a. Uji t

Uji t adalah suatu sarana pengujian untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh pada variabel dependen. Berdasarkan signifikansi, jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan sebaliknya jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak. Berdasarkan Uji t yang dilakukan pada tabel 4.11 di atas dapat disimpulkan:

- 1) t_{hitung} sebesar -1.742 dengan t_{tabel} -1.991 ($df = n - k - 1$ atau $81 - 2 - 1 = 78$, $0,086 > 0,05$, + dan - diabaikan karena uji bersifat 2 sisi). Artinya $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,742 < 1,991$ dan $0,086 > 0,05$. Maka H_a ditolak dan H_0 diterima artinya Disiplin tidak berpengaruh terhadap produktivitas PT. STA (Sumber Tani Agung) Langgapayung.
- 2) t_{hitung} sebesar -2.912 dengan t_{tabel} sebesar -1.991 ($df = n - k - 1$ atau $81 - 2 - 1 = 78$) Artinya bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,912 > 1,991$. Maka H_a

diterima dan H_0 ditolak artinya Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas. Sementara itu, berdasarkan nilai signifikan P_{value} sebesar 0.004 dengan taraf signifikan (α) sebesar 0.05. Artinya $P_{\text{value}} <$ dari taraf signifikansi yaitu $0.004 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas PT. STA (Sumber Tani Agung) Langgapayung.

b. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut jika $F_{\text{hitung}} (F_0) > F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika $F_{\text{hitung}} (F_0) < F_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4.12
Uji F

Model	Df	F	Signifikan
Regression	2	5.857	0.004 ^b
Residual	78		
Total	80		

Sumber: *Output SPSS 22*

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, uji F dilakukan dengan melihat angka F_{tabel} , F_{hitung} sebesar 5,857 sedangkan F_{tabel} bernilai 3,115. Sehingga dapat disimpulkan bahwa $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($5,857 > 3,115$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah disiplin dan Keselamatan

Kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas pada PT. STA (Sumber Tani Agung) Langgapayung.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Disiplin merupakan alat gerak karyawan agar setiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka disiplin adalah hal yang harus ditetapkan dalam perusahaan”. Kedisiplinan ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin yang baik, maka perusahaan akan sulit mencapai tujuan yang diinginkan. Jadi disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan. Keselamatan kerja merupakan proses merencanakan dan mengendalikan situasi yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja melalui prosedur operasi standar menjadi acuan dalam bekerja. Sebagai sebuah proses, maka keselamatan kerja membutuhkan sebuah sistem manajemen. Kecelakaan kerja adalah salah satu kejadian yang tidak diinginkan terjadi, karena kecelakaan kerja merupakan masalah yang sering terjadi di dalam sebuah perusahaan yang disebabkan beberapa kemungkinan. Keberhasilan mengetahui sumber-sumber penyebab kecelakaan kerja akan memudahkan tindak pencegahannya.

Sedangkan produktivitas merupakan suatu kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu yang bersifat material dan non material, baik yang dapat dinilai maupun tidak dapat dinilai dengan uang karena didalam organisasi kerja yang akan dihasilkan adalah gambaran tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Disiplin dan keselamatan kerja sangat mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan produktivitas, karena apabila

karyawan merasa aman dan mendapat perlindungan baik bagi dirinya, maka konsentrasi akan terpusat pada pekerjaannya. Dimana akan mengakibatkan hasil produksi akan lebih meningkat. Dengan terjaganya kesehatan dan keselamatan kerja maka akan mendorong seseorang pada pencapaian kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri serta meningkatkan produktivitas kerja karena perhatian karyawan dalam bekerja akan terpusat pada pekerjaannya dengan demikian produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian ini didukung oleh buku Misbahul Munir yang berjudul “Produktivitas Perempuan” dengan teori yang mengatakan bahwa produktivitas adalah hubungan yang ada antara barang yang diproduksi dan terjual atau jasa-jasa yang diberikan yaitu keluaran (*output*), dengan sumber daya yang dikonsumsi selama produksi yaitu masukan (*input*). Dan didukung oleh Edy Sutrisno dalam buku “Manajemen Sumber Daya Manusia” dengan teori yang menyatakan bahwa produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak lebih cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara mencari perbaikan-perbaikan.

Anwar Prabu Mangkunegara dalam buku “Sumber Daya Manusia Perusahaan” dengan teori menyatakan “*Dicipline is management action to enforce organization standards*” berdasarkan *Keith Davis*, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”, Dan didukung oleh Edy Sutrisno dalam buku

“Manajemen Sumber Daya Manusia” dengan teori yang menyatakan “Disiplin merupakan alat gerak karyawan agar setiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka disiplin adalah hal yang harus ditetapkan dalam perusahaan”. Kedisiplinan ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin yang baik, maka perusahaan akan sulit mencapai tujuan yang diinginkan. Jadi disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan mencapai tujuan.

Rika Hampu Hadiguna dalam buku “Manajemen Pabrik” dengan teori yang menyatakan Keselamatan kerja adalah proses merencanakan dan mengendalikan situasi yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja melalui prosedur operasi standar menjadi acuan dalam bekerja. Kecelakaan kerja adalah salah satu kejadian yang tidak diinginkan terjadi, karena kecelakaan kerja merupakan masalah yang sering terjadi didalam sebuah perusahaan yang disebabkan beberapa kemungkinan. Keberhasilan mengetahui sumber-sumber penyebab kecelakaan kerja akan memudahkan tindak pencegahannya. Oleh karena itu disiplin dan keselamatan kerja sangat diperlukan dalam perusahaan untuk mencapai tingkat produktivitas karyawan. Selain teori tersebut penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu.

Penelitian Ani Fauziah dengan judul “Pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di perusahaan Rokok kretek sukun Mc. Wartono kodus”, dengan hasil penelitian bahwa pengawasan berpengaruh positif (kuat) terhadap produktivitas kerja dengan $r = 62,4\%$ sedangkan sisanya sebesar $r = 37,6\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak

diteliti dalam penelitian ini. Hal ini berarti bahwa tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan ikut ditentukan oleh pengawasan kerja dan disiplin kerja, oleh karena itu semakin tinggi pengawasan kerja dan disiplin kerja yang diberikan maka semakin meningkat produktivitas kerja, dan sebaliknya.

Demikian juga dengan penelitian yang dilakukan Dwi Suci Puspita Sari yang berjudul “Pengaruh disiplin keselamatan dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Raja Besi Semarang”. Dengan hasil penelitian bahwa nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 60,9% dan 39,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Dapat diartikan bahwa 60,9% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin keselamatan dan komitmen sedangkan sisanya 39,1% dapat dijelaskan oleh faktor lain.

Demikian juga dengan penelitian yang dilakukan Shannon Cecilia yang berjudul “Pengaruh disiplin motivasi dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dinas pendapatan daerah Kota Manado”. Dengan hasil penelitian bahwa nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 21,9% dan 02,2% dipengaruhi faktor lain. Dapat diartikan bahwa 21,9% disiplin tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Sedangkan 02,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Menurut peneliti, disiplin tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pada PT. STA (Sumber Tani Agung) Langga Payung Kecamatan Sungai Kanan. Karena, sampel yang diteliti adalah karyawan di bagian lapangan perusahaan. Oleh karena itu masalah disiplin bukan faktor

proritas yang ditunjukkan karyawan tersebut. Produktivitas karyawan dalam hal ini bisa dilihat dari jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan.

D. Keterbatasan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dengan langkah-langkah yang disusun sedemikian rupa agar hasil yang diperoleh sebaik mungkin. Namun dalam prosesnya, untuk mendapatkan hasil yang sempurna sangatlah sulit, sebab dalam pelaksanaan ini terdapat beberapa kesalahan.

Diantara keterbatasan yang dihadapi peneliti selama melaksanakan penelitian dan menyusun skripsi ini yaitu:

1. Keterbatasan ilmu pengetahuan dan wawasan peneliti yang masih kurang.
2. Keterbatasan waktu, tenaga, serta dana peneliti yang tidak mencukupi untuk penelitian lebih lanjut.
3. Dalam penyebaran angket, peneliti tidak mengetahui kejujuran dalam menjawab setiap pertanyaan yang diberikan sehingga mempengaruhi validitas data yang diperoleh.

Walaupun demikian, peneliti berusaha sekuat tenaga agar keterbatasan yang dihadapi tidak mengurangi makna penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat diambil kesimpulannya yaitu: sesuai pengujian yang telah dilakukan menunjukkan hasil yaitu terdapat pengaruh yang kuat antara disiplin dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan Uji Koefisien determinasi nilai *R Square* 0,608, artinya kontribusi variabel disiplin dan keselamatan kerja terhadap produktivitas adalah sebesar 60,8%. Sedangkan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

1. Secara parsial variabel Disiplin adalah $t_{hitung} = -1.742$ dan $t_{tabel} = -1.991$ maka diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-1.742 > -1.991$. Maka H_a ditolak dan H_o diterima, sehingga dapat dinyatakan bahwa Disiplin tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas. Artinya Disiplin tidak berpengaruh terhadap produktivitas.
2. Secara parsial variabel Keselamatan Kerja adalah $t_{hitung} = -2.912$ dan $t_{tabel} = -1.991$ maka diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-2.912 > -1.991$. Maka H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga dapat dinyatakan bahwa Keselamatan Kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas. Artinya Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas.

Adapun hasil pengolahan data yang diperoleh, secara simultan Disiplin dan Keselamatan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas. Dengan nilai F hitung sebesar 5.857 sedangkan nilai F tabel sebesar 3.115 Artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($5.857 > 3.115$). Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel Disiplin dan Keselamatan Kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas. Artinya perkembangan produktivitas dipengaruhi oleh kedua variabel independen yaitu Disiplin dan Keselamatan Kerja.

B. SARAN

Melalui penelitian ini maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi PT. (STA) Sumber Tani Agung Langgapayung, untuk lebih meningkatkan produktivitas dengan memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan dengan memberikan dorongan atau motivasi berupa peralatan kerja.
2. Disarankan kepada karyawan agar lebih meningkatkan kinerja atau produktivitas kepada PT. (STA) Sumber Tani Agung, dan meningkatkan mutu, kualitas kepada perusahaan serta memberikan hasil yang maksimal kepada PT. (STA) Sumber Tani Agung Langgapayung Kec. Sungai Kanan.

3. Bagi peneliti selanjutnya yang meneliti penelitian yang sama, kiranya penelitian ini dapat memberikan inspirasi dan penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel yang diduga memiliki pengaruh kuat terhadap produktivitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmad Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009.
- Ahmad Mushthafa Al-Maraghiy, *Tafsir Al-Maraghiy*, Semarang: Tohaputra, 1989.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013.
- Asmadi Alsa, *Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif Serta Kombinasinya Dalam Penelitian Psikologi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.
- Bathos, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2004.
- Cholid Narbuko dan Abdul Achmad, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara, 1997.
- Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit Caps, 2002.
- Departemen Agama RI, *Al qur'an dan Terjemahan*, Bandung: CV.Penerbit Dipenogoro, 2000.
- Duwi Priyanto, *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*, Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2014.
- _____, *Mandiri Belajar SPSS*, Yogyakarta: Mediakom, 2008.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.
- Hasibuan Malayu Sp., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011.
- Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2008.
- Natama Abuddin, *Tafsir Ayat-Ayat Pendidikan*, Jakarta: Penerbit Raja Gravindo Persada, 2002.
- Misbahul Munir, *Produktivitas Perempuan*, Malang: Uin-malik Press, 2010.

Mondy dan Neo, Diterjemahkan Diana Angelica, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Erlangga, 2005.

Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif*, Jakarta: Rajawali Pers, 2008.

M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah*, Jakarta: Penerbit Lentera Hati, 2002

Rika Hampu Hadiguna, *Manajemen Pabrik*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009.

Rivai Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada, 2004.

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 1996.

Supranto, *Proposal Penelitian dengan Contoh*, Jakarta: Universitas Indonesia, 2004.

Syarifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.

Syafrudin, *Paradigma Tafsir Tekstual & Kontekstual*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.

Triton Prawira Budi. *Spss 13.0 Penerapan: Riset Statistik Parametrik*, Yogyakarta: Cv. Andi offset, 2006.

www.tkjclub.net/website PT. SumberTaniAgung.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

- I. Nama : NURINDOM HASIBUAN
Nim : 12 230 0153
Tempat/tanggal lahir : Situmbaga, 25 Agustus 1992
Jenis Kelamin : perempuan
Anak ke : 7 dari 7 bersaudara
Alamat : Situmbaga Kec. Halongonan Kab.
Padang Lawas Utara
Agama : Islam
No. Telp :
- II. Nama Orang Tua
Nama Ayah : Alm.Wan Marosu Hasibuan
Pekerjaan : -
Nama Ibu : Nur Cahaya Harahap
Pekerjaan : Tani
Alamat : Situmbaga Kec. Halongonan Kab.
Padang Lawas Utara
- III. Pendidikan
1. Tahun 1999-2005 : SD Negeri I Situmbaga, Kec. Halongonan
2. Tahun 2005-2009 : SMP Negeri I Langga Payung
3. Tahun 2009-2012 : SMK Teladan RantauPrapat.
4. Tahun 2012-2017 : Masuk IAIN Padangsidempuan



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang. Padangsidempuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile(0634) 24022

Nomor : B- /In.14/G.6a/PP.00.9/04/2017

Padangsidempuan, 13 April 2017

Lampiran : -

Perihal : *Permohonan Kesediaan
Menjadi Pembimbing Skripsi*

Yth Bapak/Ibu :

1. Dr. H. Sumper Mulia Harahap, M.Ag
2. Delima Sari Lubis, M.A

di-

Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan hormat, disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa berdasarkan hasil sidang Tim Pengkajian Kelayakan Judul Skripsi, telah ditetapkan Judul Skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini sebagai berikut:

Nama : Nurindom Hasibuan
Nim : 12 230 0153
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul : Pengaruh Disiplin Dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. STA (Sumber Tani Agung) Langga Payung Kecamatan Sungai Kanan.

Untuk itu diharapkan kepada Bapak/Ibu agar bersedia menjadi membimbing mahasiswa tersebut dalam penulisan proposal dan sekaligus penyempurnaan judul bila diperlukan.

Demikian disampaikan atas kesediaan dari Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Mengetahui:

Dekan,

Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP. 19731128200112 1 001

Ketua Jurusan

Muhammad Isa, ST.,MM
NIP. 19800605201101 1 003

Pernyataan Kesediaan Sebagai Pembimbing

Bersedia / Tidak Bersedia,
Pembimbing I

Dr. H. Sumper Mulia Harahap, M.Ag
NIP. 19720313 2003 12 1002

Bersedia / Tidak-Bersedia
Pembimbing II

Delima Sari Lubis, M.A
NIP. 19840512 2014032 002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T. Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : B-2824/In.14/G/G.4b/TL.00/11/2016
Lamp. : -
Hal : Mohon Izin Riset

30 Nopember 2016

Yth,
Pimpinan PT. STA (Sumber Tani Agung)
Langga Payung
di-
Langga Payung

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan menerangkan bahwa:

Nama : Nurindom Hasibuan
NIM : 12 230 0153
Semester : IX (Sembilan)
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Adalah benar Mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul "**Pengaruh Disiplin dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. STA (Sumber Tani Agung) Langga Payung Kecamatan Sungai Kanan**".

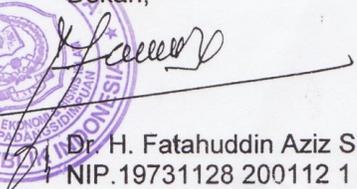
Sehubungan dengan itu, dimohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan izin riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.



Dekan,


Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP.19731128 200112 1 001



P.T.SumberTaniAgung

KebunLanggaPayung

Desa Sungai Dua, Kec. Sungai Kanan



QUALITY
MANAGEMENT
SYSTEM



ENVIRONMENTAL
MANAGEMENT
SYSTEM



HEALTH & SAFETY
MANAGEMENT
SYSTEM

No	: 006/ STA-KBN/I/2017	Tanggal	30 Januari 2017
Kepada Yth :	Bapak Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Padang Sidempuan	Dari	: Act. Est Manager Kebun Langgapayung
Di -	Tempat	Via	:

Hal : Keterangan Penelitian

Dengan Hormat,

Dengan ini kami menyampaikan bahwa :

Nama : Nurindom Hasibuan

NIM : 12.230.0153

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Ekonomi Syariah

Bahwa yang bersangkutan diatas benar telah melakukan penelitian di PT.Sumber Tani Agung Kebun langgapayung dari tanggal 29 Desember 2016 sampai 30 Januari 2017 dengan Judul Skripsi " **Pengaruh Disiplin dan Keselamatan kerja Terhadap Produktivitas Karyawan** di PT. STA (Sumber Tani Agung) Langgapayung Kecamatan Sungai Kanan

Demikian kami sampaikan atas perhatian dan kerja sama kami ucapkan terima kasih

Hormat Kami


Suhartono, SP

Act.Est.Manager

Cc : - Bpk. GM-Sumut

- File

Lampiran I

Kepada Yth

Bapak/Ibu Karyawan PT. STA (Sumber Tani Agung) Langga Payung Kecamatan Sungai Kanan.

di-

Jenis Tempat

Assalamualaikum Wr.Wb

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : NURINDOM HASIBUAN

Nim : 12 230 0153

Fakultas : FEBI

Jurusan : Ekonomi Syariah

Alamat : Situmbaga, kec. Halongonan Padang Lawas Utara

Adalah mahasiswa yang sedang melakukan penelitian skripsi dengan

Judul : **Pengaruh Disiplin dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. STA (Sumber Tani Agung) Langga Payung Kecamatan Sungai Kanan.**

Untuk memenuhi kebutuhan data dalam penyusunan Skripsi, saya mohon Bapak/Ibu berkenan mengisi angket di bawah ini . Atas kesediaan Bapak/Ibu menjawab pertanyaan-pertanyaan kuesioner saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Peneliti



NURINDOM HASIBUAN
12 230 0153

Lampiran I

Kepada Yth

Bapak/Ibu Karyawan PT. STA (Sumber Tani Agung) Langgapayung Kecamatan Sungai Kanan.

di-

Tempat

Assalamualaikum Wr.Wb

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : NURINDOM HASIBUAN

Nim : 12 230 0153

Fakultas : FEBI

Jurusan : Ekonomi Syariah

Alamat : Situmbaga, kec. Halongonan Padang Lawas Utara

Adalah mahasiswa yang sedang melakukan penelitian skripsi dengan

Judul : **Pengaruh Disiplin dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. STA (Sumber Tani Agung) Langga Payung Kecamatan Sungai Kanan.**

Untuk memenuhi kebutuhan data dalam penyusunan Skripsi, saya mohon Bapak/Ibu berkenan mengisi angket di bawah ini . Atas kesediaan Bapak/Ibu menjawab pertanyaan-pertanyaan kuesioner saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Peneliti

NURINDOM HASIBUAN

12 230 0153

Lampiran II

Data responden

Nama :
Jenis Kelamin :
Usia :
Alamat :
Jabatan :

Petunjuk Pengisian Angket

1. Berilah tanda checklist (√) pada kolom jawaban Bapak/Ibu yang dianggap paling sesuai dengan benar.
Pendapatan Bapak/Ibu dinyatakan dalam skala 1 s/d 5 yang memiliki makna:
Sangat Setuju (SS) = 5
Setuju (S) = 4
Kurang Setuju (KS) = 3
Tidak Setuju (TS) = 2
Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya karena tidak akan mempengaruhi pekerjaan Bapak/Ibu.
4. Setelah mengisi kuesioner mohon Bapak/Ibu berikan kepada yang menyerahkan kuesioner.
5. Terima Kasih atas partisipasi dan waktunya.

Pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X1)

NO	PERYATAAN	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Menurut saya kehadiran sangat penting untuk menegakkan disiplin kerja.					
2.	Saya selalu hadir tepat waktu.					
3.	Saya juga pulang sesuai dengan jam pulang.					
4.	Saya memperpanjang waktu jam istirahat					
5.	Mampu menegakkan disiplin saya mengerjakan pekerjaan dengan efektif.					
6.	Saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan.					
7.	Saya merasa bertanggungjawab penuh atas pekerjaan yang diamanahkan.					
8.	Jika karyawan tidak disiplin maka perusahaan akan memberikan sanksi					

Pernyataan untuk variabel Keselamatan Kerja (X2)

NO	PERYATAAN	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya merasa aman karena menggunakan alat pelindung pada saat bekerja.					
2.	Standar keselamatan kerja yang diatur perusahaan menjamin kondisi yang aman bagi karyawan.					
3.	Peralatan pelindung yang disediakan sudah sesuai dengan tujuannya.					
4.	Perusahaan memperhatikan aspek kesehatan karyawan.					
5.	Fasilitas kesehatan yang disediakan perusahaan memuaskan.					
6.	Perusahaan melaksanakan tindakan pencegahan, penyembuh dan perawatan agar karyawan tetap dalam keadaan sehat.					
7.	Program keselamatan kerja pada perusahaan dapat mengurangi resiko kecelakaan.					
8.	Perusahaan sangat memperhatikan aspek keselamatan kerja.					

Pernyataan untuk variabel Produktivitas Karyawan (Y)

NO	PERYATAAN	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas dalam bekerja.					
2.	Saya yakin mampu bekerja sesuai dengan target perusahaan.					
3.	Tugas yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan saya.					
4.	Motivasi yang diberikan pimpinan bertujuan untuk meningkatkan hasil.					
5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
6.	Saya selalu berusaha meningkatkan mutu pekerjaan.					
7.	Saya berusaha untuk teliti dalam melaksanakan pekerjaan.					
8.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.					

DISP_1	DISP_2	DISP_3	DISP_4	DIST_5	DISP_6	DISP_7	DISP_8	Jumlah
2	3	4	3	5	4	4	4	29
4	3	2	4	5	4	4	5	31
4	4	4	4	5	4	4	5	34
4	5	4	3	2	3	4	3	28
5	2	4	4	5	4	4	1	29
2	5	3	4	4	4	3	2	27
5	3	4	4	5	4	4	3	32
4	3	4	5	2	4	1	3	26
4	2	4	5	5	4	3	4	31
4	3	1	2	2	4	1	5	22
5	1	4	5	4	5	4	2	30
4	2	1	4	3	4	2	4	24
4	4	5	4	3	2	4	3	29
5	3	4	4	5	4	2	4	31
5	4	4	5	4	4	5	1	32
5	5	5	4	4	4	5	3	35
4	5	4	4	4	4	5	2	32
4	4	5	5	4	5	4	1	32
4	5	4	4	5	4	4	2	32
4	5	3	4	4	4	4	5	33
5	2	4	5	4	5	4	3	32
4	4	4	3	5	3	1	5	29
2	4	2	3	4	5	3	1	24
3	5	4	1	3	4	4	2	26
4	4	5	4	5	4	4	1	31
4	5	3	4	4	4	4	5	33
4	5	4	4	3	4	3	3	30
4	3	4	5	2	4	3	2	27
4	2	3	4	4	5	4	3	29
4	1	5	4	3	4	4	2	27
4	4	5	4	4	3	3	4	31
4	1	5	4	5	4	2	3	28
4	5	3	4	4	4	5	2	31
4	1	4	4	5	4	5	2	29
4	4	4	5	5	4	4	2	32
5	4	4	5	4	5	4	4	35
5	4	4	4	5	5	4	3	34

5	4	4	5	5	4	4	2	33
5	4	4	4	5	4	4	3	33
4	5	4	5	5	4	3	4	34
5	3	4	5	3	4	4	3	31
4	3	5	5	5	4	4	4	34
4	1	4	5	4	5	4	3	30
5	5	5	4	4	4	2	1	30
3	4	3	1	5	3	4	2	25
5	3	2	2	5	3	2	4	26
2	3	3	4	1	3	4	5	25
4	4	4	5	4	5	4	2	32
4	3	5	1	3	4	3	1	24
4	4	4	4	5	5	4	2	32
4	3	5	3	1	5	3	4	28
4	4	4	4	5	5	5	4	35
4	4	5	5	5	4	4	4	35
3	2	5	4	3	5	2	4	28
5	5	5	4	4	5	4	4	36
4	3	4	2	4	2	4	2	25
4	5	4	5	4	4	4	5	35
5	4	2	4	4	5	3	2	29
5	4	4	4	4	5	3	4	33
4	4	5	4	4	5	4	4	34
3	1	4	5	4	4	3	2	26
4	3	5	4	4	4	5	3	32
3	4	5	1	4	3	2	5	27
4	3	1	4	4	5	4	5	30
5	1	3	5	4	4	2	3	27
4	5	5	4	5	4	1	2	30
4	1	4	5	4	4	4	3	29
4	4	4	5	5	4	2	1	29
5	5	4	4	5	4	3	2	32
4	1	4	4	5	4	3	2	27
4	2	4	4	4	4	1	3	26
4	2	4	4	3	4	4	5	30
4	2	4	4	4	4	3	4	29
4	3	4	4	4	5	5	4	33
3	4	4	5	3	3	2	4	28

1	2	5	5	4	4	4	3	28
3	3	1	4	4	4	4	4	27
5	5	5	4	5	2	4	4	34
4	5	4	3	5	4	4	3	32
5	3	2	5	3	4	4	4	30
4	5	5	4	5	4	1	2	30

KES_1	KES_2	KES_3	KES_4	KES_5	KES_6	KES_7	KES_8	JUMLAH
5	4	4	4	5	5	4	3	34
5	4	4	5	5	4	4	2	33
2	4	4	4	5	3	4	3	29
4	5	4	5	5	4	3	4	34
2	4	2	5	4	3	4	5	29
4	3	5	5	5	4	4	4	34
4	1	4	5	4	3	4	3	28
5	5	5	4	4	4	2	1	30
3	4	3	1	5	3	4	2	25
5	3	2	2	5	3	2	4	26
2	3	3	4	1	3	4	5	25
4	4	4	5	4	5	4	2	32
4	3	5	1	3	4	3	1	24
4	4	4	4	5	5	4	2	32
4	3	5	3	1	5	3	4	28
4	4	4	4	5	4	3	4	32
4	4	5	5	5	4	4	4	35
3	2	5	4	3	5	2	4	28
5	5	5	4	4	5	4	4	36
4	3	4	2	4	2	4	2	25
4	5	4	5	4	4	4	5	35
5	4	2	4	4	5	3	2	29
5	4	4	4	4	5	3	4	33
4	4	5	4	4	5	4	4	34
3	1	4	5	4	4	3	2	26
4	3	5	4	4	4	5	3	32
3	4	5	1	4	3	2	5	27
4	3	4	3	4	5	3	4	30
2	2	2	2	4	3	2	2	19
1	2	5	5	4	4	4	3	28

3	3	1	4	4	4	4	4	27
5	5	5	4	5	2	4	4	34
5	5	5	5	5	5	4	4	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	5	4	5	5	4	4	36
4	3	4	4	5	4	4	3	31
4	4	4	4	5	4	4	5	34
4	5	4	3	2	3	4	3	28
5	2	4	4	5	4	4	1	29
2	5	3	4	4	4	3	2	27
5	3	4	4	5	4	4	3	32
4	3	4	5	2	4	1	3	26
4	2	4	5	5	4	3	4	31
4	3	1	4	2	4	3	5	26
5	1	4	5	4	5	4	2	30
4	2	1	4	3	4	2	4	24
4	4	5	5	5	4	4	2	33
5	3	4	4	5	4	2	4	31
5	4	4	5	4	4	5	1	32
4	1	4	5	4	5	4	3	30
5	5	5	4	4	4	2	1	30
3	4	3	1	5	3	4	2	25
5	3	2	2	5	3	2	4	26
2	3	3	4	1	3	4	5	25
4	4	4	5	4	5	4	2	32
4	3	5	1	3	4	3	1	24
4	4	4	4	5	5	4	2	32
4	3	5	3	1	5	3	4	28
4	3	4	2	5	3	4	3	28
4	4	5	5	5	4	4	4	35
3	2	5	4	3	5	2	4	28
5	5	4	4	4	5	4	4	35
5	1	4	5	4	3	4	2	28
4	3	5	4	3	4	3	4	30
4	4	5	4	3	4	4	2	30
2	3	4	3	3	4	2	3	24
5	4	4	5	4	4	5	2	33
5	5	3	4	4	3	4	3	31

4	5	4	4	4	4	5	2	32
4	3	5	2	4	3	4	3	28
4	5	4	4	5	4	4	2	32
4	5	3	4	4	4	4	5	32
5	2	4	5	4	5	4	3	32
4	4	4	3	5	3	1	5	29
2	4	4	3	4	5	3	5	30
3	5	4	1	3	4	4	2	26
4	4	5	4	5	4	4	1	31
4	4	4	5	4	3	4	3	31
4	5	4	4	5	4	3	5	34
4	3	4	5	2	4	3	2	27
4	5	4	5	5	4	3	4	34

PROD_1	PROD_2	PROD_3	PROD_4	PROD_5	PROD_6	PROD_7	PROD_8	JUMLAH
4	2	3	4	4	5	4	3	29
4	1	5	4	3	4	4	2	27
4	4	5	4	4	3	3	4	31
4	1	5	4	5	4	2	3	28
4	5	5	4	5	4	5	2	34
4	1	4	4	5	4	5	2	29
4	4	4	5	5	4	4	2	32
3	4	4	5	4	3	4	4	31
5	4	4	4	5	5	4	3	34
5	4	4	5	5	4	4	2	33
5	4	4	4	5	4	4	3	33
4	5	4	5	5	4	3	4	34
5	4	4	5	4	5	4	5	36
4	3	5	5	5	4	4	4	34
4	1	4	5	4	5	4	3	30
5	5	5	4	4	4	2	1	30
3	4	3	1	5	3	4	2	25
5	3	2	2	5	3	2	4	26
2	3	3	4	1	3	4	5	25
4	4	4	5	4	5	4	2	32
4	3	5	1	3	4	3	1	24
4	4	4	4	5	5	4	2	32
4	3	5	3	1	5	3	4	28

4	4	4	4	5	5	5	4	35
4	4	5	5	5	4	4	4	35
3	2	5	4	3	5	2	4	28
4	5	5	4	4	3	4	4	33
4	3	4	2	4	2	4	2	25
4	5	4	5	4	4	4	5	35
5	4	2	4	4	5	3	2	29
5	4	4	4	4	5	3	4	33
4	4	5	4	4	5	4	4	34
3	1	4	5	4	4	3	2	26
4	3	5	4	4	3	4	5	32
3	4	5	1	4	3	2	5	27
4	3	1	4	4	5	4	5	30
5	1	3	5	4	4	2	3	27
4	5	5	4	5	4	1	2	30
4	1	4	5	4	4	4	3	29
4	4	4	5	5	4	2	1	29
5	5	4	4	5	4	3	2	32
4	1	4	4	5	4	3	2	27
4	2	4	4	4	4	1	3	26
4	2	4	4	3	4	4	5	30
4	2	4	4	4	4	3	4	29
4	5	4	3	2	3	4	3	28
5	2	4	4	5	4	4	1	29
2	5	3	4	4	4	3	2	27
5	3	4	4	5	4	4	3	32
4	3	4	5	2	4	1	3	26
4	2	4	5	5	4	3	4	31
4	3	1	2	2	4	1	5	22
5	1	4	5	4	5	4	2	30
4	2	1	4	3	4	2	4	24
4	4	5	5	5	4	4	2	33
5	3	4	4	5	4	2	4	31
5	4	4	5	4	4	5	1	32
5	5	5	4	4	4	5	3	35
4	5	4	4	4	4	5	2	32
3	4	5	2	4	5	4	1	28
4	5	4	4	5	4	4	2	32

	Sig. (2-tailed)	.051	.113	.323		.415	.005	.207	.782	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
soal5	Pearson	.204	.110	.121	.092	1	.031	.106	-.153	.457**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.068	.329	.283	.415		.780	.347	.171	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
soal6	Pearson	.129	-.141	-.078	.309**	.031	1	.147	-.095	.292**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.253	.208	.489	.005	.780		.190	.399	.008
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
soal7	Pearson	.053	.081	.057	.142	.106	.147	1	-.068	.490**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.641	.474	.614	.207	.347	.190		.546	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
soal8	Pearson	-.066	-.016	-.233*	-.031	-.153	-.095	-.068	1	.186
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.556	.891	.036	.782	.171	.399	.546		.096
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
total	Pearson	.455**	.422**	.365**	.467**	.457**	.292**	.490**	.186	1
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.008	.000	.096	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81

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

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

Correlations

	soal 1	soal 2	soal3	soal4	soal5	soal6	soal7	soal8	total
s Pearson Correlation	1	.150	.160	.197	.287**	.206	.111	-.165	.498**
o Sig. (2-tailed)		.182	.154	.078	.009	.065	.325	.142	.000
a l N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
1									
s Pearson Correlation	.150	1	.128	-.035	.234*	.028	.187	.099	.511**
o Sig. (2-tailed)	.182		.256	.755	.036	.802	.094	.379	.000
a l N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
2									
s Pearson Correlation	.160	.128	1	.106	.071	.260*	.147	-.142	.444**

o	Sig. (2-tailed)	.154	.256		.346	.531	.019	.189	.205	.000
a		81	81	81	81	81	81	81	81	81
l	N									
3										
s	Pearson Correlation	.197	-.035	.106	1	.112	.331**	.267*	.104	.578**
o	Sig. (2-tailed)	.078	.755	.346		.318	.003	.016	.355	.000
a		81	81	81	81	81	81	81	81	81
l	N									
4										
s	Pearson Correlation	.287*	.234*	.071	.112	1	-.045	.195	-.080	.495**
o	Sig. (2-tailed)	.009	.036	.531	.318		.689	.081	.480	.000
a		81	81	81	81	81	81	81	81	81
l	N									
5										
s	Pearson Correlation	.206	.028	.260*	.331**	-.045	1	.036	.013	.440**
o	Sig. (2-tailed)	.065	.802	.019	.003	.689		.750	.907	.000
a		81	81	81	81	81	81	81	81	81
l	N									
6										
s	Pearson Correlation	.111	.187	.147	.267*	.195	.036	1	-.159	.457**
o	Sig. (2-tailed)	.325	.094	.189	.016	.081	.750		.157	.000
a		81	81	81	81	81	81	81	81	81
l	N									
7										
s	Pearson Correlation	-.165	.099	-.142	.104	-.080	.013	-.159	1	.247*
o	Sig. (2-tailed)	.142	.379	.205	.355	.480	.907	.157		.026
a		81	81	81	81	81	81	81	81	81
l	N									
8										
t	Pearson Correlation	.498*	.511*	.444**	.578**	.495**	.440**	.457**	.247*	1
o	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.026	
a		81	81	81	81	81	81	81	81	81
l	N									

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

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

Correlations

	soal1	soal2	soal3	soal4	soal5	soal6	soal7	soal8	total
s Pearson Correlation	1	.005	-.115	.309**	.285*	.253*	.014	-.167	.373**
o Sig. (2-tailed)		.966	.308	.005	.010	.023	.902	.137	.001
a	81	81	81	81	81	81	81	81	81
l N									
1 s Pearson Correlation	.005	1	.192	-.192	.169	-.067	.060	-.053	.481**
o Sig. (2-tailed)	.966		.086	.086	.131	.550	.595	.638	.000
a	81	81	81	81	81	81	81	81	81
l N									
2 s Pearson Correlation	-.115	.192	1	-.024	.155	-.191	.068	-.200	.342**
o Sig. (2-tailed)	.308	.086		.831	.168	.088	.545	.074	.002
a	81	81	81	81	81	81	81	81	81
l N									
3 s Pearson Correlation	.309**	-.192	-.024	1	.190	.306**	.150	-.131	.448**
o Sig. (2-tailed)	.005	.086	.831		.090	.006	.182	.244	.000
a	81	81	81	81	81	81	81	81	81
l N									
4 s Pearson Correlation	.285*	.169	.155	.190	1	.019	.072	-.348**	.440**
o Sig. (2-tailed)	.010	.131	.168	.090		.864	.523	.001	.000
a	81	81	81	81	81	81	81	81	81
l N									
5 s Pearson Correlation	.253*	-.067	-.191	.306**	.019	1	.147	-.053	.323**
o Sig. (2-tailed)	.023	.550	.088	.006	.864		.189	.637	.003
a	81	81	81	81	81	81	81	81	81
l N									
6 s Pearson Correlation	.014	.060	.068	.150	.072	.147	1	-.014	.511**
o Sig. (2-tailed)	.902	.595	.545	.182	.523	.189		.899	.000
a	81	81	81	81	81	81	81	81	81
l N									
7 s Pearson Correlation	-.167	-.053	-.200	-.131	-.348**	-.053	-.014	1	.112
o Sig. (2-tailed)	.137	.638	.074	.244	.001	.637	.899		.320

a		81	81	81	81	81	81	81	81	81
l	N									
8										
t	Pearson Correlation	.373**	.481**	.342**	.448**	.440**	.323**	.511**	.112	1
o	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.002	.000	.000	.003	.000	.320	
t		81	81	81	81	81	81	81	81	81
a	N									
l										

** . 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
.659	7

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.672	8

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.657	7

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		disiplin	kk	produktivitas
N		81	81	81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	30.00	30.01	29.80
	Std. Deviation	3.142	3.703	3.080
Most Extreme Differences	Absolute	.108	.099	.108
	Positive	.065	.065	.090

	Negative	-1.108	-.099	-.108
Kolmogorov-Smirnov Z		.973	.894	.971
Asymp. Sig. (2-tailed)		.300	.401	.302

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			328.903	13	22.916	2.005	.057
disiplin * produktivitas	Between Groups	Linearity	128.476	1	128.476	9.886	.003
		Deviation from Linearity	200.427	12	18.369	1.848	.202
	Within Groups		961.097	67	17.867		
Total			1390.000	80			

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	42.886	4.047		10.598	.000	
	disiplin	-.180	.103	-.184	-1.742	.086	1.000
	kk	-.256	.088	-.308	-2.912	.004	1.000

a. Dependent Variable: produktivitas

ANOVA^a

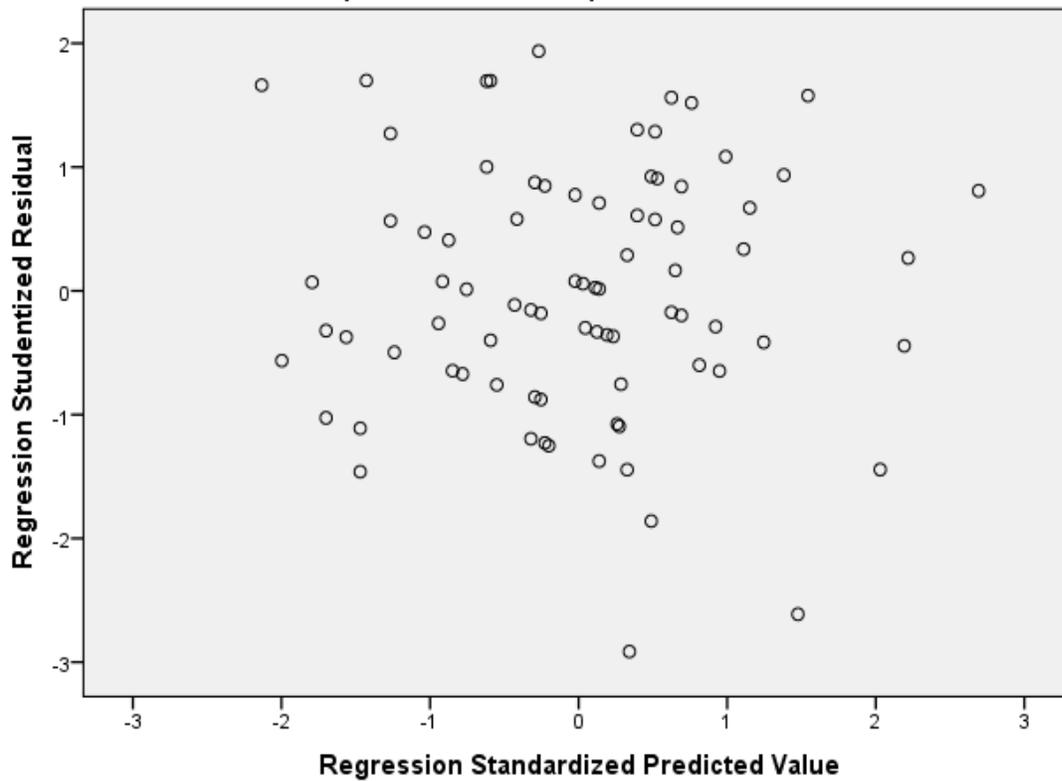
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	99.080	2	49.540	5.857	.004 ^b
Residual	659.760	78	8.458		
Total	758.840	80			

a. Dependent Variable: produktivitas

b. Predictors: (Constant), kk, disiplin

Scatterplot

Dependent Variable: produktivitas



Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.961 ^a	.631	.608	8.908	2.093

a. Predictors: (Constant), kk, disiplin

b. Dependent Variable: produktivitas

Lampiran 3

T tabel Statistik

df	0,01	0,025	0,05	df	0,01	0,025	0,05
1	25,452	12,706	6,314	31	2,356	2,040	1,696
2	6,205	4,303	2,920	32	2,352	2,037	1,694
3	4,177	3,182	2,353	33	2,348	2,035	1,692
4	3,495	2,776	2,132	34	2,345	2,032	1,691
5	3,163	2,571	2,015	35	2,342	2,030	1,690
6	2,969	2,447	1,943	36	2,339	2,028	1,688
7	2,841	2,365	1,895	37	2,336	2,026	1,687
8	2,752	2,306	1,86	38	2,334	2,024	1,686
9	2,685	2,262	1,833	39	2,331	2,023	1,685
10	2,634	2,228	1,812	40	2,329	2,021	1,684
11	2,593	2,201	1,796	41	2,327	2,020	1,683
12	2,560	2,179	1,782	42	2,325	2,018	1,682
13	2,533	2,160	1,771	43	2,323	2,017	1,680
14	2,510	2,145	1,761	44	2,321	2,015	1,680
15	2,490	2,131	1,753	45	2,319	2,014	1,679
16	2,473	2,120	1,746	46	2,317	2,013	1,679
17	2,458	2,110	1,740	47	2,315	2,012	1,678
18	2,445	-2,101	-1,734	48	2,314	2,011	1,677
19	2,433	2,093	1,729	49	2,312	2,010	1,677
20	2,423	2,086	1,725	50	2,311	2,009	1,676
21	2,414	2,080	1,721	51	2,310	2,008	1,675
22	2,405	2,074	1,717	52	2,308	2,007	1,675
23	2,398	2,069	1,714	53	2,307	2,006	1,674
24	2,391	2,064	1,711	54	2,306	2,005	1,674
25	-2,385	2,060	1,708	55	2,304	2,004	1,673
26	2,379	2,056	1,706	56	2,303	2,003	1,673

27	2,373	2,052	1,703	57	2,302	2,002	1,672
28	2,368	2,048	1,701	58	2,301	2,002	1,672
29	2,364	2,045	1,699	59	2,300	2,001	1,617
30	2,360	2,042	1,697	60	2,290	2,000	1,617

Sumber:SPSS 22

Lampiran 4

Tabel Harga r Product Moment

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	26	0,388	0,496	49	0,281	0,364
4	0,950	0,990	27	0,381	0,487	50	0,279	0,361
5	0,878	0,959	28	0,374	0,478	55	0,266	0,354
6	0,811	0,917	29	0,367	0,470	60	0,254	0,330
7	0,754	0,874	30	0,361	0,463	65	0,244	0,317
8	0,707	0,834	31	0,355	0,456	70	0,235	0,306
9	0,666	0,798	32	0,349	0,449	75	0,277	0,296
10	0,632	0,765	33	0,344	0,442	80	0,220	0,286
11	0,602	0,735	34	0,339	0,436	85	0,213	0,278
12	0,576	0,708	35	0,334	0,430	90	0,207	0,270
13	0,553	0,684	36	0,329	0,424	95	0,202	0,263
14	0,532	0,661	37	0,325	0,418	100	0,195	0,250
15	0,514	0,641	38	0,320	0,413	125	0,176	0,230
16	0,497	0,623	39	0,316	0,408	150	0,159	0,210
17	0,482	0,606	40	0,312	0,403	175	0,148	0,194
18	0,482	0,590	41	0,308	0,398	200	0,138	0,181
19	0,456	0,575	42	0,304	0,393	300	0,113	0,148
20	0,444	0,561	43	0,301	0,389	400	0,098	0,128
21	0,433	0,594	44	0,297	0,384	500	0,088	0,115
22	0,423	0,537	45	0,294	0,380	600	0,080	0,105
23	0,413	0,526	46	0,291	0,376	700	0,074	0,097
24	0,404	0,515	47	0,288	0,372	800	0,070	0,091
25	0,396	0,505	48	0,284	0,368	900	0,065	0,086

N = Jumlah pasangan yang digunakan untuk menghitung r.

Lampiran 8

Tabel Harga r Product Moment

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	26	0,388	0,496	49	0,281	0,364
4	0,950	0,990	27	0,381	0,487	50	0,279	0,361
5	0,878	0,959	28	0,374	0,478	55	0,266	0,354
6	0,811	0,917	29	0,367	0,470	60	0,254	0,330
7	0,754	0,874	30	0,361	0,463	65	0,244	0,317
8	0,707	0,834	31	0,355	0,456	70	0,235	0,306
9	0,666	0,798	32	0,349	0,449	75	0,277	0,296
10	0,632	0,765	33	0,344	0,442	80	0,220	0,286
11	0,602	0,735	34	0,339	0,436	85	0,213	0,278
12	0,576	0,708	35	0,334	0,430	90	0,207	0,270
13	0,553	0,684	36	0,329	0,424	95	0,202	0,263
14	0,532	0,661	37	0,325	0,418	100	0,195	0,250
15	0,514	0,641	38	0,320	0,413	125	0,176	0,230
16	0,497	0,623	39	0,316	0,408	150	0,159	0,210
17	0,482	0,606	40	0,312	0,403	175	0,148	0,194
18	0,482	0,590	41	0,308	0,398	200	0,138	0,181
19	0,456	0,575	42	0,304	0,393	300	0,113	0,148
20	0,444	0,561	43	0,301	0,389	400	0,098	0,128
21	0,433	0,594	44	0,297	0,384	500	0,088	0,115
22	0,423	0,537	45	0,294	0,380	600	0,080	0,105
23	0,413	0,526	46	0,291	0,376	700	0,074	0,097
24	0,404	0,515	47	0,288	0,372	800	0,070	0,091
25	0,396	0,505	48	0,284	0,368	900	0,065	0,086

N = Jumlah pasangan yang digunakan untuk menghitung r .

df2	df1					Df2	Df1				
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	73	3.972	3.122	2.730	2.497	2.340
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	74	3.970	3.120	2.728	2.495	2.338
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	75	3.968	3.119	2.727	2.494	2.337
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	76	3.967	3.117	2.725	2.492	2.335
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	77	3.965	3.115	2.723	2.490	2.333
28	4.196	3.340	2.947	2.714	2.558	78	3.963	3.114	2.722	2.489	2.332
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	79	3.962	3.112	2.720	2.487	2.330
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	80	3.960	3.109	2.719	2.486	2.329
31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523	81	3.959	3.108	2.717	2.484	2.327
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	82	3.957	3.107	2.716	2.483	2.326
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	83	3.956	3.105	2.715	2.482	2.324
34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494	84	3.955	3.104	2.713	2.480	2.323
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485	85	3.953	3.103	2.712	2.479	2.322
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	86	3.952	3.101	2.711	2.478	2.321
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470	87	3.951	3.100	2.709	2.476	2.319
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	88	3.949	3.099	2.708	2.475	2.318
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	89	3.948	3.098	2.707	2.474	2.317
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	90	3.497	3.097	2.706	2.473	2.316
41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443	91	3.946	3.095	2.705	2.472	2.315
42	4.073	3.220	2.827	2.594	2.438	92	3.945	3.094	2.704	2.471	2.313
43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432	93	3.943	3.093	2.703	2.471	2.312
44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427	94	3.942	3.092	2.701	2.479	2.311
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422	95	3.941	3.092	2.700	2.467	2.310
46	4.052	3.200	2.807	2.574	2.417	96	3.940	3.091	2.699	2.466	2.309
47	4.047	3.195	2.802	2.570	2.413	97	3.939	3.090	2.698	2.465	2.308
48	4.043	3.191	2.798	2.565	2.409	98	3.938	3.089	2.697	2.465	2.307
49	4.038	3.187	2.794	2.561	2.404	99	3.937	3.088	2.696	2.464	2.306
50	4.34	3.138	2.790	2.557	2.400	100	3.936	3.087	2.696	2.463	2.305

STRUKTUR ORGANISASI PT.SUMBER TANI AGUNG KABUN LA PAYUNG TAHUN 2016

