

**HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS**

**KERJA PADA ANGGOTA POLISI DI POLDA RIAU**

**SKRIPSI**



Oleh:

**ANGGI DARSYA PRATIWI**

**168110039**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**PEKANBARU**

**2021/2022**

Dokumen ini adalah Arsip Miilik :  
Perpustakaan Universitas Islam Riau

LEMBAR PENGESAHAN

HUBUNGAN ANTARA KEDISIPLINAN KERJA DENGAN  
PRODUKTIVITAS KERJA PADA ANGGOTA POLISI DI POLDA  
RIAU

ANGGI DARSYA PRATIWI

168110039

Telah Dipertahankan Di Depan Tim Penguji Pada Tanggal  
23 Agustus 2022

DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

Yanwar Arief, M. Psi., Psikolog



Syarifah Farradina, MA., Ph. D



Didik Widianoro, M.Psi., Psikolog



Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk  
memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Pekanbaru, 23 Agustus 2022

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi



( Yanwar Arief.M.Psi, Psikolog)

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Anggi Darsya Pratiwi

NPM : 168110039

Judul Skripsi : Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja  
Pada Anggota Polisi Di Polda Riau.

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah karya asli yang telah saya tulis dan ajukan dalam memenuhi salah satu persyaratan guna mendapatkan gelar sarjana program studi strata (S1) di Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.

Semua sumber yang saya gunakan dalam penulisan tugas akhir (Skripsi) ini telah saya sebutkan didalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari saya terbukti melakukan tindakan menyalin atau karya ini terbukti bukan hasil asli saya dan merupakan hasil meniru dari karya orang lain, maka saya bersedia menerima segala sanksi yang berlaku.

Pekanbaru, 25 Juni 2022



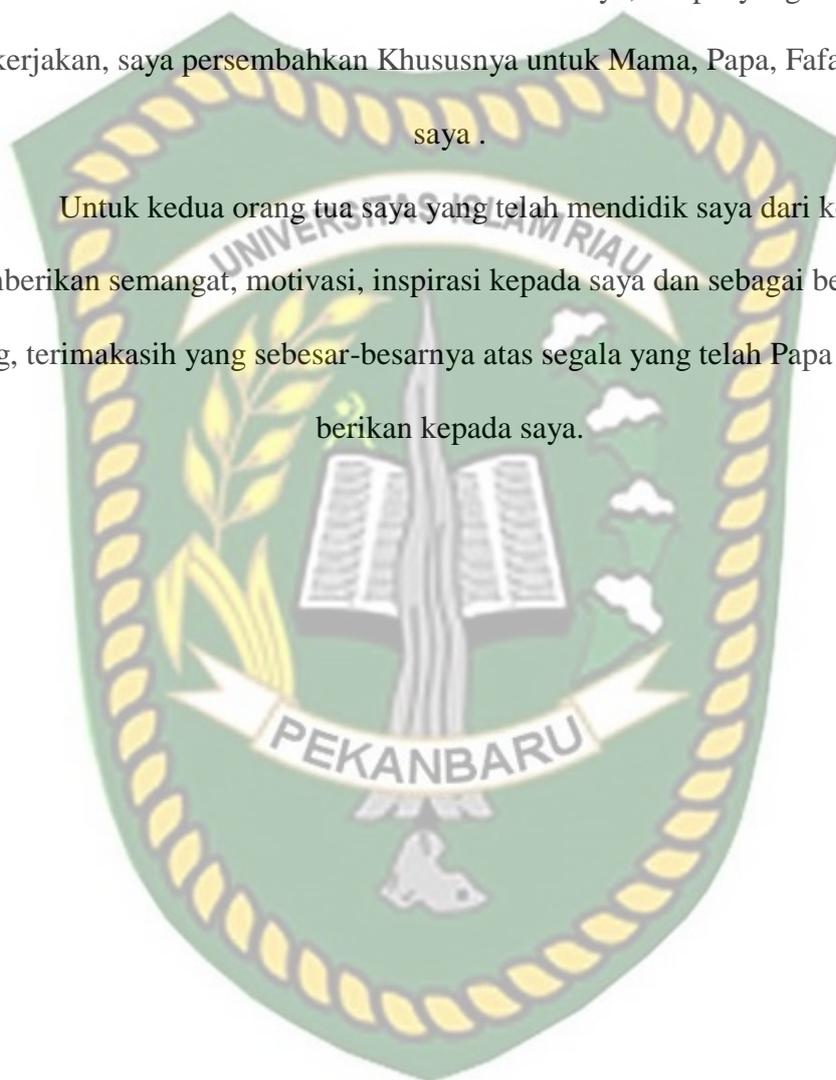
Anggi Darsya Pratiwi

168110039

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillah Berkat Rahmat Allah SWT dan atas izinnya, skripsi yang telah selesai saya kerjakan, saya persembahkan Khususnya untuk Mama, Papa, Fafa dan Adek saya .

Untuk kedua orang tua saya yang telah mendidik saya dari kecil dan memberikan semangat, motivasi, inspirasi kepada saya dan sebagai bentuk rasa sayang, terimakasih yang sebesar-besarnya atas segala yang telah Papa dan Mama berikan kepada saya.



MOTTO

*“Rahasia kesuksesan adalah mengetahui yang orang lain belum ketahui”*

*-Aristotle*

*“Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras. Tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan. Tidak ada kemudahan tanpa doa.*

*-Ridwan kamil*



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis haturkan kehadiran Allah SWT atas rahmat dan hidayah nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Hubungan antara Kedisiplinan Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Anggota Polisi di Polda Riau”. Adapun Tujuan Penulisan skripsi ini adalah merupakan salah satu tugas dan persyaratan untuk menyelesaikan pembuatan skripsi pada Universitas Islam Riau dan memperoleh gelar Sarjana Psikologi.

Pada kesempatan ini, tidak lupa pula penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini, khususnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H Syafrinaldi, SH., MCL, selaku rektor Universitas Islam Riau.
2. Bapak Yanwar Arief, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Dosen Pembimbing Skripsi sekaligus Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau atas segala bimbingan, arahan, saran dan waktu serta tenaga yang telah diberikan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
3. Bapak Dr. Fikri Idris, S.Psi., M.A selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
4. Ibu Lisfarika Napitupulu, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Wakil Dekan 2 Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
5. Ibu Yuia Herawati, S.Psi., M.A selaku Wakil Dekan 3 Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
6. Ibu Juliarni Siregar, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Ketua Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
7. Bapak Didik Widianoro, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Sekretaris Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
8. Bapak/Ibu Staff karyawan Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.
9. Terimakasih kepada Allah SWT, selalu memberikan saya kekuatan, dan kesabaran untuk melalui semua proses ini.

10. Terimakasih kepada kedua orang tua saya yang sabar dan selalu mendukung saya tanpa henti. Selalu berlapang dada mendengar keluh kesah saya, dan sabar menghadapi stress saya dalam mengerjakan skripsi ini. Terimakasih mama dan papa.
11. Terimakasih kepada Fafa Ryanda yang sudan mendorong semangat saya, dan menemani saya dalam mengerjakan skripsi. Terimakasih atas kesabarannya dalam kemarahan saya saat mengerjakan skripsi ini, kamu menjadi semangat aku setiap saat.
12. Kepada Diki Rifaldi dan Asri Silvia Wulandari selaku teman saya saat SMA, terimakasih sudah membantu saya dalam penulisan skripsi ini.
13. Terimakasih kepada teman baik saya Martha Yolanda Ritonga, S.Psi selalu mengingatkan saya untuk mengerjakan skripsi.
14. Terimakasih kepada Rizky Mino telah membantu dan memberi saran kepada saya terkait pengerjaan skripsi ini
15. Terimakasih buat orang yang paling saya percaya ‘teman baik sedari semester 4’ yang mengkhianati saya, kejahatan anda menjadi motivasi saya dalam mengerjakan skripsi.
16. Seluruh responden penelitian yang telah bersedia meluangkan waktu dan tenaganya untuk berpartisipasi sehingga penulisan skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik.
17. Kepada semua pihak yang telah membantu selama proses penulisan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu Sebagai manusia biasa yang banyak kekurangan, penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Pekanbaru, 19 April 2022

Anggi Darsya Pratiwi

## DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN .....	ii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR LAMPIRAN .....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Latar Belakang .....</b>	<b>1</b>
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>8</b>
2.1 Produktivitas Kerja .....	8
2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja .....	8
2.1.2 Faktor-Faktor Produktivitas Kerja .....	11
2.1.3 Aspek- aspek Produktivitas .....	13
2.1.4 Indikator Produktivitas Kerja.....	14
2.1.5 Manfaat Pengukuran Produktivitas .....	15
2.2 Disiplin kerja .....	16
2.2.1 Definisi Disiplin Kerja.....	16
2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja.....	18
2.2.3 Aspek - aspek Disiplin Kerja .....	20
2.2.4 Indikator –indikator disiplin kerja.....	22
2.2.5 Pelaksanaan Disiplin Kerja .....	25
2.2.6 Tujuan dan Manfaat Disiplin dalam Organisasi .....	26
2.3 Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas kerja.....	27
2.4 Kerangka Konseptual.....	28
2.5 Hipotesis .....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>29</b>
3.1 Identifikasi Variabel .....	29
3.2 Definisi Operasional .....	29
3.2.1 Produktivitas kerja.....	29
3.2.2 Disiplin kerja.....	30
3.3 Subjek Penelitian .....	30
3.3.1 Populasi Penelitian .....	30
3.3.2 Sampel Penelitian .....	30

3.4	Metode Pengumpulan Data .....	31
3.4.1	Skala Produktivitas Kerja .....	33
3.4.2	Skala Disiplin Kerja .....	35
3.5	Validitas dan Realibilitas .....	38
3.5.1	Validitas .....	38
3.5.2	Reliabilitas .....	38
3.6	Metode Analisis Data .....	39
3.6.1	Uji Normalitas .....	39
3.6.2	Uji Linieritas .....	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....		41
4.1.	Persiapan Penelitian .....	41
4.1.1	Persiapan Administrasi Penelitian .....	41
4.1.2	Pelaksanaan Penelitian .....	41
4.2.	Hasil Penelitian .....	50
4.2.1	Deskripsi demografi subjek Penelitian .....	50
4.2.2	Kategorisasi Data Penelitian .....	51
4.2.3	Uji Asumsi .....	55
4.2.4	Uji Hipotesis .....	57
4.3.	Pembahasan .....	59
BAB V PENUTUP .....		63
5.1	<b>Kesimpulan</b> .....	63
5.2	<b>Saran</b> .....	63
5.2.1	Kepada anggota Kepolisian .....	63
5.2.2	Kepada Peneliti selanjutnya .....	64
DAFTAR PUSTAKA .....		65
LAMPIRAN I Skala tryout .....		68
LAMPIRAN II Skoring data tryout .....		80
LAMPIRAN III Output SPSS Skala Tryout .....		91
LAMPIRAN IV Skala Penelitian .....		103
LAMPIRAN V Skoring Data Penelitian .....		116
LAMPIRAN VI Output SPSS Penelitian .....		137

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 <i>Blue Print</i> Skala Produktivitas Kerja .....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 3 <i>Blue Print</i> Skala Disiplin Kerja .....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.1 <i>Blue Print</i> Skala Disiplin Kerja Sebelum <i>Try Out</i> .....	<b>42</b>
Tabel 4. 2 <i>Blue Print</i> Skala Disiplin Kerja Setelah <i>Try Out</i> .....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 3 <i>Blue Print</i> Skala Produktivitas Kerja Sebelum <i>Try Out</i> .....	<b>46</b>
Tabel 4. 4 <i>Blue Print</i> Skala Produktivitas Kerja Setelah <i>Try Out</i> .....	<b>48</b>
Tabel 4. 5 Data Demografi Penelitian.....	<b>50</b>
Tabel 4. 6 Rumus Kategorisasi .....	<b>51</b>
Tabel 4. 7 Gambaran Hipotetik dan Empirik Variabel Disiplin Kerja .....	<b>52</b>
Tabel 4. 8 Kategorisasi Variabel Disiplin Kerja .....	<b>52</b>
Tabel 4. 9 Gambaran Hipotetik dan Empirik Variabel Produktivitas Kerja.....	<b>54</b>
Tabel 4. 10 Kategorisasi Variabel Produktivitas Kerja.....	<b>54</b>
Tabel 4. 11 Uji Normalitas.....	<b>55</b>
Tabel 4. 12 Uji Linearitas.....	<b>57</b>
Tabel 4. 13 Hasil Uji Korelasi.....	<b>57</b>
Tabel 4. 14 Hasil Analisis Determinasi.....	<b>59</b>

## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I Skala tryout .....	68
LAMPIRAN II Skoring data tryout .....	81
LAMPIRAN III Output SPSS Skala Tryout .....	92
LAMPIRAN IV Skala Penelitian.....	104
LAMPIRAN V Skoring Data Penelitian.....	116
LAMPIRAN VI Output SPSS Penelitian.....	137



**HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS  
KERJA PADA ANGGOTA POLISI DI POLDA RIAU**

**ANGGI DARSYA PRATIWI  
168110039**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**ABSTRAK**

Polisi bermakna sebagai instansi pemerintah yang bekerja dalam memelihara keamanan dan kertetiban umum. Polisi yang berkualitas diperlukan suatu ketekunan dalam bekerja, cekatan dan disiplin yang dapat mempengaruhi produktivitas dalam bekerja. Namun faktanya berdasarkan pengalaman peneliti pada saat saya PKL di Polda Riau, terdapat sekumpulan anggota Polri yang masih tidak disiplin dalam menjalankan tugasnya. Maka dari itu penelitian ini bertujuan bagaimana dampak disiplin kerja kepada produktivitas kerja, spesifiknya kepada anggota Polri Polda Riau. Subjek dalam penelitian ini sebesar 100 orang anggota Polri Polda Riau yang di pilih menggunakan teknik *Kuota sampling*. Dalam penelitian ini memakai skala disiplin kerja, serta skala produktivitas kerja. Analisis statistik yang diterapkan merupakan *Pearson product moment* yang membuktikan hasil nilai koefisien korelasi  $r$  senilai 0,854 beserta  $p$  senilai 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hasil dari penelitian ini adalah adanya hubungan yang signifikan dan positif antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja. Artinya jika semakin tinggi disiplin kerja sehingga makin tinggi pula produktivitas kerjanya, sebaliknya apabila disiplin kerja rendah maka rendah juga tingkat produktivitas kerja pada anggota Polri dalam menjalankan tugasnya.

Kata Kunci : Disiplin kerja, produktivitas kerja, polisi.

**RELATIONSHIP BETWEEN WORK DISCIPLINE AND WORK  
PRODUCTIVITY IN POLICE MEMBERS AT POLDA RIAU**

**ANGGI DARSYA PRATIWI  
168110039**

**FACULTY OF PSYCHOLOGY  
RIAU ISLAMIC UNIVERSITY**

**ABSTRACT**

*Police means a government agency tasked with maintaining public security and order. A quality police officer requires perseverance in work, agility and discipline that can affect productivity at work. However, the fact is that based on the experience of researchers when I was a street vendor at the Riau Police, there were a group of members of the National Police who were still undisciplined in carrying out their duties. Therefore, this research aims at how the influence of work discipline on work productivity, specifically on members of the Riau Police. The subjects in this study were 100 members of the Riau Police, who were selected using the quota sampling technique. In this study, the work discipline scale and work productivity scale were used. Statistical analysis used is Pearson product moment which shows the correlation coefficient  $r$  value of 0.854 with  $p$  of 0.000 ( $p < 0.05$ ). The result of this research is that there is a significant and positive relationship between work discipline and work productivity. This means that the higher the work discipline, the higher the work productivity, on the contrary if the work discipline is low, the level of work productivity of Polri members in carrying out their duties is also low.*

*Keywords: Work discipline, work productivity, police.*

ارتباط بين انضباط العمل بإنتاجية العمل لدى أعضاء الشرطيين في رياو  
أنجي دارشا براتوي  
168110039

كلية علم النفس  
الجامعة الإسلامية الرياوية

ملخص

كان الشرطي هو مؤسسة الحكومة التي تتركز إلى حفظ الأمن وتأديبي إجمالي. والشرطي الفضيلي يحتاج إلى اجتهاد في العمل، ومتسرع وانضباط وكلها تتأثر على إنتاجية في العمل. ولكن في الواقع، نظرا إلى الخبرة من الباحثة عند تجربة العمل الميداني في مخفر رياو، وجود بعض أعضاء الشرطيين الذين لم ينضبطوا في أداء واجباتهم. ولذلك يهدف هذا البحث إلى معرفة كيف تأثير انضباط العمل على إنتاجيته خاصة لدى أعضاء الشرطيين في رياو. وتكون أفراد البحث 100 شرطيا رياو وأخذتهم الباحثة بسعر العينة. وفي هذا البحث باستخدام مقياس انضباط العمل ومقياس إنتاجية العمل. وتحلل بتحليل ضرب العزوم بيرسون دل على نتيجة معامل الارتباط  $r = 0.854$  و  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ). ونتيجة البحث هي وجود ارتباط بين انضباط العمل بإنتاجية العمل. أي إذا ارتفع انضباط العمل فيرتفع إنتاجية عمله، والعكس إذا انخفض انضباط العمل فينخفض إنتاجية عمله لدى أعضاء الشرطيين في أداء واجباتهم.

الكلمات الرئيسية: انضباط العمل، إنتاجية العمل، الشرطي

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) dalam Undang-undang Nomor 2 tahun 2002 menjelaskan, Polri sebagai fungsi pemerintahan yang meliputi, melindungi masyarakat, mengayomi masyarakat, melayani masyarakat, dan melakukan penegakan hukum serta memelihara ketertiban dan keamanan kepada masyarakat, dimana ini semua merupakan kewajiban dari tugas seorang polisi. Soekanto (2008) menjelaskan pekerjaan polisi bukanlah suatu pekerjaan yang mudah, Polri harus *survive* di dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Fungsi dari divisi Sumber daya manusia (SDM) meliputi penyediaan, penggunaan, perawatan, pemisahan dan penyaluran personel serta asesmen psikologi hingga upaya peningkatan kesejahteraan personel di lingkungan kepolisian. Menurut Lastriani (2014) sumber daya manusia merupakan sebuah faktor terpenting dalam suatu organisasi, dengan demikian setiap organisasi harus senantiasa meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Bedasarkan penjelasan diatas, personel didalam bidang SDM melakukan fungsi dan tugas tersebut dengan baik maka akan terciptanya produktivitas kerja yang baik pula. Menurut Simamora (2004) fungsi SDM dalam Kepolisian RI (Polri) membutuhkan kedisiplinan dari para personel dalam divisi SDM agar

memenuhi salah satu aspek produktivitas kerja seperti ketetapan pada waktu atau kata lainnya adalah kedisiplinan.

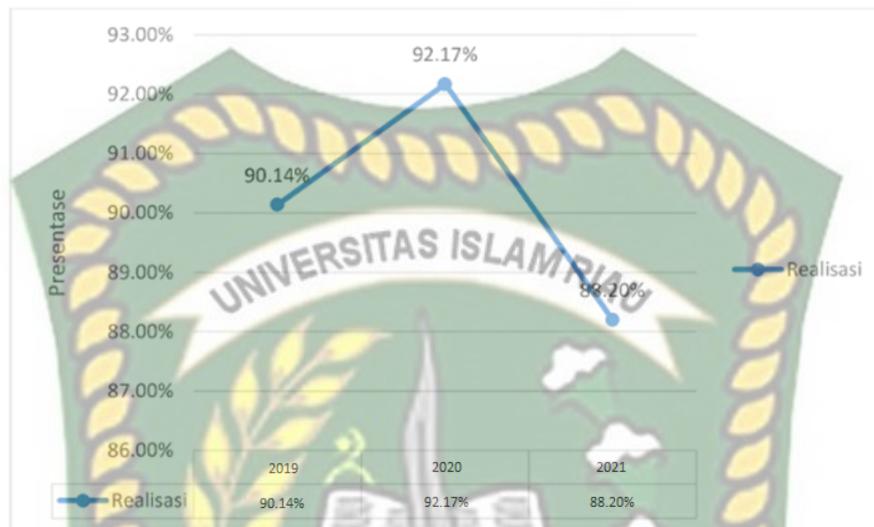
Peneliti telah melakukan observasi awal di polda riau dibagain SDM, dimana anggota polisi yang bekerja terlihat kurangnya kedisiplinan kerja. Seperti jam kerja berlebihan, biasa disebut dengan *over time*. Dimana anggota polisi bisa bekerja dalam 15 jam, yang sebenarnya jam normal bekerja pada bagian SDM hanya 8 jam sehari, sehingga bagi anggota kepolisian yang melakukan pekerjaan pada hari selanjutnya yang menyebabkan penurunan kuliatas kerja yang kurang produktif .

Dimana kelebihan jam kerja yang sudah ditetapkan atau dengan kata lainnya adalah tidak disiplin secara waktu yang berdampak pada para personel. sering menunda pekerjaan yang seharusnya dilakukan pada pagi hari dilakukan pada siang hari yang menyebabkan pekerjaan dari anggota kepolisian yang kurang produktif.

Instansi polda riau merupakan lembaga yang mengayomi dan melayani masyarakat Riau khususnya, guna melayani masyarakat riau instansi polda riau dituntut dapat bekerja secara optimal. Oleh karena itu polda riau pada bagian SDM diharuskan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya agar dapat memenuhi kebutuhan dari anggota kepolisian di polda riau tersebut. Namun pada kenyataannya produktivitas polda riau pada bagian SDM belum bisa dikatakan optimal dapat tercermin dari data dibawah ini :

Gambar 1. 1

## Profil Produktivitas Kerja Pegawai SDM Polda Riau Tahun 2019-2022



Sumber: Polda Riau (data diolah kembali), 2021

Pada Gambar 1.1 menunjukkan bahwa profil dari produktivitas kerja pegawai SDM di polda riau dari tahun ke tahun mengalami grafik yang naik dan turun. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pencapaian program kerja pada tahun 2019 realisasi program kerja mencapai 90,14%, kemudian pada tahun 2020 mengalami grafik yang naik tetapi tidak signifikan menjadi sebesar 92,17%. Namun pada tahun 2021 realisasi program kerja mengalami penurunan yang signifikan menjadi 88,20%. Menurunannya tingkat pencapaian target program kerja tersebut menunjukkan bahwa masih rendah tingkat produktivitas kerja dari pegawai kepolisian.

Selanjutnya produktivitas kerja pegawai juga dapat dilihat dari hasil pencapaian kinerja. Pencapaian kinerja ini dilakukan setiap setahun sekali. Adapun mengenai unsur pencapaian kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. 1

## Pencapaian Kinerja Pegawai SDM POLDA Riau Tahun 2021

No	Sasaran Strategis	Target	Realisasi
1	Tes Senpi (Pengetesan Senjata Api)	100%	82%
2	Tes Mapping (Tujuannya untuk memetakan kondisi psikologis dan rekam jejak psikologis anggota kepolisian)	100%	80%
3	Tes Konseling	100%	90%

*Sumber: Polda Riau (data diolah kembali), 2021*

Berdasarkan table diatas ketercapaian kinerja pegawai di tahun 2021 diperoleh kesimpulan bahwa pada tahun 2021 semua program telah dilaksanakan secara keseluruhan dan telah memberikan kontribusi kepada pencapaian dari visi dan misi dari Polda Riau khususnya di bagian SDM. Namun demikian hasil realisasi dari target yang dicapai masih ada yang tidak sesuai dengan target yang diharapkan.

Peneliti melakukan wawancara pada subjek AIPDA RE (salah satu anggota kepolisian Polda Riau bagian SDM) menjelaskan masih ada beberapa anggota kepolisian yang menjalankan tugasnya dengan kurang disiplin seperti ada aturan yang dilanggar, mengerjakan tugas dengan lalai sehingga diakhir bulan ada beberapa anggota kepolisian yang lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya yang tertunda.

Berdasarkan kasus yang dijabarkan oleh peneliti, peneliti menemukan adanya hubungan antara kedisiplinan kerja dengan produktivitas kerja, dimana produktivitas kerja aparat kepolisian menurun yang disebabkan oleh kedisiplinan kerja yang menurun, seperti pendapat Simamora (2004) yang menjelaskan bahwa aspek produktivitas kerja antara lain adalah kualitas kerja yang meliputi ketetapan waktu atau kedisiplinan. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai, karena dengan adanya disiplin kerja pegawai akan mampu mencapai produktivitas kerja yang maksimal Mulawangsa (2013). Menurut Kurniawan (2021) juga dalam penelitiannya mengatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja kepolisian yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja kepolisian Polisi sekotar (Polsek) Pondok Aren.

Sejalan dengan aspek produktivitas kerja yang dikemukakan Serdamayanti (2013) bahwa tindakan yang konstruktif, percaya diri, bertanggung jawab, mempunyai rasa cinta kedepannya, kemampuan untuk memecahkan masalah dan beradaptasi dengan lingkungan yang berubah, memberikan kontribusi positif terhadap lingkungan serta mewujudkan potensi mereka.

Dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja memiliki hubungan signifikan dengan produktivitas kerja, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kurniawan (2021) tentang disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja kepolisian. Dimana terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja kepolisian sector polsek pondok aren.

Berbanding terbalik dengan hasil penelitian Rudhanto (2018) masih tercatat bahwa profesional polri masih relatif tinggi, Hasil penelitian (Rialmi dan Suciati (2022). Disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Kesimpulan tersebut dilihat personil menaati peraturan yang diterapkan organisasi. Namun, personil masih ada yang hadir tidak tepat waktu dan tidak menggunakan peralatan sesuai fungsinya. Dengan begitu dapat dikatakan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan positif dan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja seseorang pegawai maka kemungkinan besar akan meningkat kinerja, walaupun peningkatannya tidak signifikan. Dari penjabaran diatas maka peneliti tertarik meneliti tentang kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja pada anggota polisi di polda riau.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berlandaskan fenomena yang sudah disampaikan peneliti di latar belakang masalah, dirumuskan masalah penelitian ini yakni: “Apakah Ada Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Polisi Polda Riau”

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berlandaskan permasalahan diatas, adapun tujuannya ditetapkan peneliti pada penelitian ini ialah supaya bisa mengetahui apakah ada “Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Polisi Polda Riau”.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Pada penelitian ini manfaat yang diperlukan nantinya dikelompokkan menjadi manfaat praktis serta manfaat teoritis. Uraian kedua manfaat ini, yakni:

1. Manfaat Teoritis

Penulisan ini diperlukan bisa memperkaya dan ikut andil dalam referensi penelitian bagi ilmu psikologi terutama psikologi islam.

2. Manfaat Praktis

Penulisan ini diperlukan bisa dijadikan bahan dan referensi informan oleh peneliti selanjutnya ” Hubungan Disiplin Kerja Kepada Produktivitas Kerja Pada Polisi Polda Riau” serta menjadi bahan acuan referensi sehubungan dengan permasalahan yang sama pada masa mendatang.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Produktivitas Kerja

##### 2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Darsyah Sinungsn (2003) mengatakan produktivitas kerja suatu keahlian seperangkat sumber ekonomi yang mampu menghasilkan sesuatu yang relatif antara pengorbanan dengan yang dihasilkan, dan bisa disimpulkan dengan sederhana produktivitas merupakan sebuah rasio dan pengeluaran serta memiliki pemasukan yang dapat digunakan. Produktivitas merupakan kesuksesan yang dipakai di setiap proses produksi ketika memakai satu atau lebih faktor produktivitas, dan juga kualitas dalam bekerja harus diawasi dalam menilai produktivitas tenaga kerja, sebab ketika bekerja sekali pun yang dipertanggungjawabkan oleh pegawai atau perusahaan itu tercapai, jika kualitas kerja belum baik, maka produktivitasnya belum tentu bermakna.

Sedamayanti (2011) mengatakan, Produktivitas tenaga kerja tidak hanya tercermin dalam menyelesaikan pekerjaan sebanyak mungkin tetapi kualitas pekerjaan juga menjadi hal yang perlu diperhatikan. Produktivitas tenaga kerja tidak juga suatu hasil yang diciptakan sendirinya melainkan harus diciptakan oleh pekerja itu sendiri. Berpartisipasi dalam program kerja yang ditetapkan organisasi dan bersedia menerima dan apa pun yang dipikul oleh anggota.

Menurut J. Raavianto (2013), produktivitas kerja merupakan analogi antara hasil yang didapatkan anggota dalam satu satuan waktu. Sinungan (2009) produktivitas kerja dijelaskan sebagai kemampuan dimana memanfaatkan sumber sumber secara baik dalam memproduksi sebuah barang barang dan jasa. Menurut Hasibuan (2003), konsep produktivitas merupakan analogi antara output dan input dimana output memiliki nilai lebih dan hasil yang lebih baik.

Mulyono (2003) mengatakan produktivitas dilihat dari tarif dan biaya serta pendapatan yang digunakan, yang dimaksud disini dimana hasil produktivitas diperoleh dari setiap proses produksi dengan satu atau lebih faktor produksi. Menurut Tjiptono (2009) menyatakan bahwa produktivitas dalam arti teknis menunjukkan tingkat efisiensi dan efektivitas dalam memakai sumber dayanya, tetapi konsep perilaku produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berupaya supaya bisa berkembang berkelanjutan.

Serupa dalam pernyataan dari Dewan Produktivitas Nasional dalam Nuria & Fransiska (2012). Umar, dalam Astuti (2013) dan Triton, dalam Assgaf dan Dotulong (2015) menjelaskan bahwa produktivitas sebagai analogi antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan segala sumber daya yang telah dipergunakan (*input*). Kalimat ini juga dijelaskan oleh Hasibuan dalam Astiti (2013) dan Suparno (2015) dimana produktivitas tenaga kerja merupakan analogi antara hasil yang diperoleh, termasuk kuantitas barang dan jasa, dan faktor-faktor lain. Faktor input yang dipakai seperti tenaga kerja, bahan baku, alat, modal, energi, dan lain-lainnya.

Sedangkan pendapat lain dengan Sulistiyani dan Rosidah dalam Puspita, (2015) menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja merupakan sejauh mana hasil akhir yang didapatkan dari proses produksi, menurut Sinungan Manullang K. dan Andreas G. Munthe (2013) menemukan bahwa produktivitas di tempat kerja adalah sikap mental dengan semangat kerja keras dan kebiasaan dalam meningkatkan.

Menurut Harsiwi (2004) konsep produktivitas adalah hasil kerja seorang pegawai. Menurut Serdamayanti (2006) konsep produktivitas adalah suatu sikap intelektual, berjiwa inovatif, yang selalu berpikir bahwa “kualitas” kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Suprihanto (1988) pengertian produktivitas merupakan kemampuan sekumpulan sumber daya ekonomi dalam menghasilkan atau sebagai analogi antara pengorbanan (*input*) dan pendapatan (*output*).

Dari definisi di atas, bisa disimpulkan dari produktivitas merupakan sebuah sikap mental yang berpandangan pada kualitas hidup hari ini harus lebih baik dari kehidupan masa lalu dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. efisiensi kerja sama besarnya dengan kemampuan anggota untuk menghasilkan barang atau jasa (*output*) dari proses produksi. Dan juga dapat disimpulkan, produktivitas adalah hasil dari pekerjaan secara keseluruhan yang dilaksanakan secara efektif dan keadaan mental yang meningkat secara positif selama waktu kerja unit.

### 2.1.2 Faktor-Faktor Produktivitas Kerja

Serdamayanti (2013) mengemukakan berbagai faktor yang dapat memengaruhi efisiensi kerja pegawai, sebagai berikut:

a) Sikap mental :

1. Motivasi kerja
2. Disiplin kerja
3. Etika kerja

b) Pendidikan dan pelatihan

Dalam hal ini, pendidikan yang dimaksud merupakan pendidikan formal maupun non formal. Siapapun dengan pendidikan tinggi akan memiliki pengetahuan yang mendalam, terpenting lagi dalam menghargai pentingnya produktivitas.

c) Keterampilan

Jika karyawan semakin terampil, dia juga akan cenderung bisa bekerja serta mampu memakai sarana kerja dengan benar. Karyawan bisa lebih terampil jika memiliki kecapakan serta pengalaman yang cukup.

d) Manajemen

Manajemen dalam hal ini mengacu pada sistem yang diterapkan oleh pemimpin untuk mengatur atau mengarahkan dan mengendalikan sifat bawahan atau bawahannya.

e) Hubungan Industrial

Dengan terciptanya hubungan yang harmonis dan dinamis antara pimpinan dan bawahan organisasi, maka terciptalah ketenangan pikiran yang memberikan dorongan produktif dan mendorong partisipasi aktif dalam upaya peningkatan produktivitas organisasi.

f) Penghasilan

Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas

g) Gizi dan Kesehatan

Jika karyawan diberikan nutrisi yang cukup dan memiliki tubuh yang sehat, mereka akan lebih kuat dalam bekerja. Selain itu, jika Anda memiliki etos kerja yang tinggi akan membantu Anda meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

h) Jaminan Sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu instansi kepada karyawan, termasuk pengabdian dan pembinaan moral.

i) Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan yang baik, iklim kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk menikmati pekerjaan dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik yang mengarah pada peningkatan produktivitas.

j) Sarana produksi

Kualitas fasilitas berdampak pada pekerjaan mereka meningkatkan produktivitas. Jika fasilitas produksi tidak digunakan dengan baik, terkadang dapat menyebabkan pemborosan bahan yang digunakan.

k) Kesempatan berprestasi

Jika Anda terbuka untuk sukses, itu menciptakan insentif psikologis untuk meningkatkan dedikasi Anda dan menggunakan potensi Anda dalam mengembangkan produktivitas anda di tempat kerja.

Maka disimpulkan dari produktivitas kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, yaitu tingkat pendidikan, disiplin kerja, motivasi, keterampilan, sikap dan etos kerja, gizi dan kesehatan, tingkat pendapatan, lingkungan dan iklim tempat kerja, teknologi, serta fasilitas produksi.

### 2.1.3 Aspek- aspek Produktivitas

Aspek produktivitas kerja menurut Serdamayanti (2013) :

- a) Tindakan yang konstruktif
- b) Percaya diri
- c) Bertanggung jawab
- d) Mempunyai rasa cinta kepada pekerjaannya
- e) Memiliki pandangan kedepannya
- f) Kemampuan untuk memecahkan masalah dan beradaptasi dengan lingkungan yang berubah.
- g) Memberikan kontribusi positif terhadap lingkungan (kreatif, imajinatif dan inovatif).

- h) Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensi mereka.

Aspek produktivitas kerja menurut Simamora (2004) :

- a) Kuantitas kerja, merupakan hasil yang diperoleh karyawan selama beberapa kali dibandingkan dengan standar yang ada atau yang ditetapkan oleh organisasi.
- b) Kualitas kerja, merupakan kriteria yang dihasilkan berkenaan dengan kualitas produk yang dihasilkan oleh pekerja dalam hal ini kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaan secara teknis terhadap standar yang ditetapkan oleh pekerja yang Anda tetapkan.
- c) Ketetapan pada waktu, tingkat kegiatan diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dalam hal koordinasi dengan output dan mampu memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi seorang karyawan terhadap suatu kegiatan yang disampaikan pada saat inisiasi sampai menjadi suatu keluaran.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek produktivitas meliputi tindakan konstruktif, kepercayaan diri, tanggung jawab, cinta pekerjaan, pandangan ke depan, kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, serta waktu.

#### **2.1.4 Indikator Produktivitas Kerja**

Menurut Ranrtl (2011), karakteristik profil produktivitas karyawan merupakan sebagai berikut:

- a) Lebih dari sekedar kualifikasi pekerjaan
- b) Sangat menggembirakan

- c) Memiliki orientasi karir
- d) Dewasa
- e) Mampu menyelaraskan secara efektif

Berdasarkan penjelasan di atas, maka disimpulkan bahwa karyawan yang efektif memiliki karakteristik di atas semuanya profesional, bermotivasi tinggi, berorientasi pada pekerjaan, dan matang, dapat diselaraskan secara efektif.

#### 2.1.5 Manfaat Pengukuran Produktivitas

Manfaat dari pengukuran produktivitas seorang individu menurut Gesperz (2000) sebagai berikut :

- a. Mengukur efisiensi dalam mengubah sumber daya manusia agar bisa meningkatkan produktivitas menjadi lebih baik.
- b. Memperoleh sumber daya yang lebih efisien dan efektif
- c. Ekonomi dan no-ekonomi dalam mempertimbangkan pengeluaran produktivitas
- d. Merancang perencanaan untuk masa depan guna mencapai produktivitas yang lebih baik
- e. Menyusun strategi guna meningkatkan produktivitas seorang individu
- f. Memperoleh informasi yang dapat dijadikan sebagai pembanding tingkat produktivitas diseluruh kantor dalam organisasi yang serupa tersebut
- g. Memunculkan sikap kompetitif sebagai upaya dalam meningkatkan produktivitas yang berkesinambungan

- h. Memberikan informasi yang berguna untuk menemukan dan menilai tren pertumbuhan produktivitas individu suatu organisasi secara berkala
- i. Memberikan informasi yang berguna untuk menilai kemajuan dan efektif demi perbaikan berkelanjutan dalam bisnis
- j. Memotivasi orang untuk terus meningkatkan dan juga meningkatkan kepuasan kerja

## 2.2 Disiplin kerja

### 2.2.1 Definisi Disiplin Kerja

Setiap instansi biasanya menginginkan supaya anggotanya bekerja dengan mematuhi tata tertib yang sudah ditetapkan. Dengan diterapkannya tata tertib yang tertulis maupun tidak, diharapkan setiap anggota bisa melaksanakan sikap disiplin ketika bekerja agar dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Dinda (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja yakni suatu alat yang dipakai bagi manajer dalam berkomunikasi dengan pegawainya sehingga pegawai tersebut siap dalam mengubah kebiasaan mereka serta melaksanakan berbagai upaya dalam meningkatkan kesadaran dan siap dalam menaati seluruh peraturan dan kebijakan perusahaan dalam standar sosial saat ini.

Menurut Sastrohadiwiry (2005), disiplin kerja didefinisikan sebagai sikap hormat, kepatuhan dan patuh kepada peraturan yang masih berlaku, baik secara tertulis atau tidak, serta bisa dilakukan dan tidak dihukum jika melanggar tugas dan kewajiban yang sudah diberikan. Selanjutnya, menurut Simamora (2002) disiplin merupakan tata cara dalam menghukum atau mengoreksi

pegawainya sebab sudah melanggar peraturan. (Hasibuan, 2004) mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan kesediaan serta kesadaran seseorang dalam mematuhi seluruh aturan serta norma dan nilai sosial yang berlaku.

Menurut Handoko (2001) disiplin merupakan kemauan seseorang yang timbul dengan hati nuraninya untuk menaati seluruh peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan tersebut. Menurut Ranupandjojo (2002), disiplin adalah individu atau sekelompok orang yang menjamin dipatuhinya suatu perintah dan memiliki inisiatif dalam mengambil tindakan yang akan dihadapi bila perintah itu tidak ada.

Soediono (1995) Disiplin diartikan sebagai sebuah energi yang bisa bertumbuh di dalam tubuh seorang pegawai dan memungkinkan pegawai tersebut dapat secara tulus dalam menaati sebuah keputusan, aturan, dan norma serta nilai yang tinggi dalam pekerjaan dan perilaku mereka. Dalam arti sempit, hukuman sering dikaitkan dengan hukuman karena itu hanya bagian dari tindakan disipliner dari karyawan.

Menurut Siagian (2005), berpendapat bahwa disiplin memiliki artian penghargaan atau hukuman. Menurut Singodimedjo (2002), disiplin merupakan sebuah sikap keinginan dan kemauan seseorang dalam mematuhi dan menaati standar aturan yang masih berlangsung di sekitarnya. Disiplin yang benar dapat mendorong tercapainya sasaran untuk meningkatnya produktivitas kerja yang baik, disiplin yang kurang baik akan menunda dalam pencapaian tujuan ketika bekerja.

Menurut Taliziduhun (1999) bekerja merupakan kegiatan perbuatan yang dilakukan oleh seseorang untuk mendapatkan nilai-nilai positif dari kegiatan yang dilakukannya. Pekerjaan tersebut dipahami sebagai proses menciptakan nilai baru dalam sumber daya untuk memenuhi kebutuhan dasarnya. Menurut Sinungan (2005) berpendapat kerja tidak hanya memenuhi kebutuhan dasar saja, tetapi memiliki nilai bagi lingkungan sekitar. Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan diatas memaparkan disiplin kerja yakni sikap sadar seseorang dalam menaati semua aturan suatu perusahaan dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

### 2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

faktor-faktor yang bisa berdampak pada disiplin kerja menurut Singodimedjo (2002)

- a) Kompensasi yang diberikan diperusahaan atau kantor

Kompensasi yang diberikan organisasi (perusahaan) atau kantor terhadap pegawai sangat mempengaruhi kedisiplinan. Jika mereka diberi kompensasi yang memadai, maka karyawan akan mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan. Namun jika merasa kompensasi yang diterimanya tidak cukup, dia mencoba berpikir ulang serta mencoba mencari penghasilan tambahan di luar, yang mengakibatkan dia sering istirahat dari pekerjaan, sehingga harus mengajukan cuti.

- b) Keberadaan *figure* pemimpin dalam perusahaan atau kantor

*Figure* keteladanan pemimpin dalam disiplin sangat penting dalam lingkungan kerja agar dapat mempengaruhi kedisiplinan dalam bekerja,

bagaimana seorang pemimpin menerapkan disiplin diri dan bagaimana pengendalian diri melalui ucapan, perbuatan dan sikap yang bisa mempengaruhi peraturan kedisiplinan sehingga dapat diturunkan kepada anggotanya atau karyawannya.

c) Keberadaan aturan sebagai pegangan

Penerimaan disiplin tidak akan dilakukan dalam suatu perusahaan atau kantor, tanpa adanya aturan-aturan yang tepat yang dapat dianggap sebagai aturan umum. Disiplin tidak bisa diterapkan apabila ada peraturan yang dibuat hanya berlandaskan instruksi lisan dan bisa bervariasi tergantung pada kondisi serta situasinya.

d) Keberanian pemimpin ketika mengambil keputusan (tindakan)

Dengan mengambil tindakan berdampak pada pelanggaran disiplin di bawah sanksi bisa berlaku, semua karyawan akan merasa terlindungi serta berjanji terhadap diri sendiri agar tidak melakukan sesuatu hal yang sama.

e) Ada tidaknya sebuah pengawasan pimpinan

Ketika semua kegiatan perusahaan, harus ada yang mengawasi dalam mengarahkan pegawai supaya bisa melakukan pekerjaan dengan benar serta sesuai dengan yang sudah ditentukan.

f) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Pegawai yakni orang-orang yang mempunyai kepribadian berbeda-beda. Seorang pegawai tidak hanya senang ketika dibayar dengan baik

untuk kerja keras, mereka juga membutuhkan banyak perhatian dari kepemimpinan mereka itu sendiri.

g) Kebiasaan mempromosikan sebuah disiplin

Berlandaskan penjelasan yang sudah dipaparkan diatas bisa disimpulkan bahwa faktor-faktor yang berdampak pada disiplin kerja merupakan besar kecilnya gaji dan bonus, ada atau tidaknya kepemimpinan perusahaan yang diteladani, ada atau tidaknya keteladanan kepemimpinan. perusahaan.

### 2.2.3 Aspek - aspek Disiplin Kerja

Aspek aspek disiplin kerja menurut Yulidiani (2005) merupakan sebagai berikut:

a) Pemahaman kriteria pada peraturan organisasi

Dalam suatu perusahaan perlu diketahui bahwa seorang pegawai atau individu dalam memahami kriteria peraturan yang berlaku. Artinya pegawai harus secara aktif berusaha memperoleh informasi yang jelas mengenai peraturan tempat kerja, sehingga mereka antusias dalam menghadiri *briefing*, membaca pengumumannya atau bisa mengajukan peraturan yang tidak jelas. Jika tidak memahami terkait standard an peraturan yang berlaku maka dianggap memiliki disiplin kerja yang buruk

b) Patuh dan taat terhadap standard an aturan organisasi

Aspek kunci dari tinjauan disiplin adalah sejumlah peringatan dan hukuman atas pelanggaran yang dilakukan. Seorang petugas memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi jika tidak memiliki riwayat pelanggaran

selama jam kerja, mematuhi aturan non-koersif dan sukarela, serta mampu beradaptasi dengan peraturan perusahaan (organisasi) yang sudah ditetapkan.

- c) Tepat waktu ketika menyelesaikan pekerjaan.

Pekerja memiliki sikap disiplin dalam menghargai waktu dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan sesuai dengan jadwal yang sudah diberikan.

- d) Keteraturan proses ketika mengerjakan tugasnya

Proses rutin meningkatkan mutu dari pekerjaan, termasuk perencanaan, pengurutan metode atau prosedur kerjamesti dilakukan secara tertib dan teratur. Seorang anggota karyawan atau pegawai yang disiplin melakukan pekerjaan yang biasa dilakukan dengan urutan perencanaan kerja yang rapi sehingga dapat bekerja secara efisien dan produktif.

Berdasarkan paparan yang telah diejelaskan diatas, pemahaman kepada aturan dan kriteria khusus pada organisasi, adanya kepatuhan dan kepatuhan kepada aturan dan standar khusus organisasi, penentuan waktu diperlukan untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan serta aspek keteraturan kinerja tugas.

Sementara (Lateiner dan Levinne dalam Amriany, 2004) mengemukakan beberapa aspek disiplin kerja sebagai berikut:

- a) Kehadiran
- b) Waktu kerja
- c) Kepatuhan terhadap perintah

- d) Produktivitas kerja
- e) Kepatuhan terhadap peraturan
- f) Menyelesaikan pekerjaan dengan semangat kerja yang baik

Maka bisa disimpulkan dari beberapa aspek disiplin kerja merupakan ketekunan, kepatuhan kepada aturan kerja, kepatuhan terhadap standar kerja, kewaspadaan yang tinggi, etos kerja, dan waktu kerja.

#### 2.2.4 Indikator –indikator disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2003), pada dasarnya ada beberapa indikator yang berdampak pada tingkat kedisiplinan dari seorang karyawan.

- a) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan serta keterampilan berdampak pada disiplin seorang pegawai. Tujuan yang ingin didapatkan harus didefinisikan secara jelas, utuh, idealis, dan cukup dirangsang oleh seluruh pegawai. Artinya tujuan dari pekerjaan yang diberikan terhadap seorang karyawan harus sesuai dengan keterampilan karyawan tersebut, supaya karyawan bekerja dengan sangat serius serta disiplin ketika mengerjakannya.

- b) Teladan pemimpin.

Memimpin dengan memberi contoh memainkan peran yang sangat esensial ketika memastikan disiplin pegawai sebab kepemimpinan dilakukan dengan contoh serta panutan bawahan. Pemimpin harus bisa mewariskan contoh yang teladan, memiliki disiplin yang baik, jujur, adil, serta menyesuaikan tindakannya. Dengan contoh kepemimpinan yang benar maka kedisiplinan pegawainya juga akan benar. Jika Anda memberi

contoh yang buruk atau kurang dalam disiplin, pegawai Anda juga akan kurang disiplin.

c) Balas jasa

Kompensasi (gaji atau tunjangan) juga berdampak pada kedisiplinan pegawai sebab kompensasi akan membawa rasa puas dan kecintaan pegawai pada perusahaan tempat mereka bekerja. Jika kecintaan pegawai terhadap pekerjaan meningkat, maka disiplin karyawan tersebut juga meningkat. Penghargaan dalam memegang peranan yang vital bisa menciptakan sebuah kedisiplinan pegawai. Artinya dengan meningkatnya kompensasi maka meningkatnya juga kedisiplinan pegawai tersebut. Sebaliknya, jika remunerasi rendah, disiplin karyawan akan lemah. Sulit bagi karyawan untuk didisiplinkan dengan baik sampai kebutuhannya terpenuhi.

d) Keadilan

Keadilan berkontribusi pada pencapaian disiplin individu seseorang karena keegoisan dan sifat dasar manusia yang senantiasa merasa dirinya penting serta meminta diperlakukan sama seperti individu lainnya. Sebuah keadilan dapat dibentuk berdasarkan kebijaksanaan ketika mendidikasikan kompensasi (pengakuan) atau hukuman akan berefek pada terciptanya disiplin yang benar dalam diri pegawai. Atasan yang baik memiliki sikap kepemimpinan yang baik kepada semua bawahannya sehingga memiliki kedisiplinan yang benar. Maka dari itu keadilan harus

ditetapkan dengan sangat baik terhadap setiap individu seseorang dalam institusi atau kantor tersebut.

e) Waskat

Waskat (pengawasan terlampir) merupakan perbuatan yang nyata dan paling efektif untuk mencapai disiplin dari pegawai perusahaan. Dengan waskat, artinya pemimpin harus secara aktif dan langsung memantau perbuatan, etika, sikap, semangat kerja serta prestasi kerja bawahannya. Artinya pemimpin harus selalu hadir di tempat kerja supaya bisa mengontrol dan memberikan bimbingan jika bawahan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat secara efektif meningkatkan disiplin dan moral karyawan di tempat kerja. Karyawan merasa mendapat perhatian, nasihat, arahan, arahan dan pengawasan dari atasannya.

f) Sanksi dari hukuman

Sanksi memegang peranan penting dalam menjaga kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi yang semakin ketat, karyawan akan semakin takut melanggar aturan perusahaan, sikap dan perilaku karyawan akan semakin menurun.

g) Ketegasan

Ketabahan manajemen ketika mengambil tindakan atau keputusan akan berdampak pada kedisiplinan dari karyawan tersebut. Manajer harus berani dan tegas dalam menghukum setiap keryawannya yang disiplin sesuai dengan hukuman yang sudah ditentukan. Eksekutif yang berani

mengambil tindakan tegas terhadap pegawai yang melanggar disiplin akan dihormati serta diakui atas peran kepemimpinannya serta karyawan perusahaan yang disiplin.

h) Hubungan kemanusiaan

Hubungan yang harmonis antar pegawai membantu terciptanya disiplin yang baik ketika berada di perusahaan. Hubungan yang baik secara vertikal ataupun horizontal, termasuk hubungan langsung tunggal, hubungan kelompok langsung, dan hubungan silang, harus berjalan selaras. Manajer harus bisa berupaya untuk menghadirkan suasana harmoni dan kohesi manusia, baik secara vertikal maupun horizontal di antara semua karyawan. Menciptakan hubungan yang harmonis antar manusia akan menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

Hal ini akan menumbuhkan disiplin yang baik dalam perusahaan. Dengan demikian, disiplin pegawai akan terwujud jika hubungan antar sesama individu dalam institusi itu berjalan dengan baik.

### 2.2.5 Pelaksanaan Disiplin Kerja

Disiplin sangat diharuskan dapat mengontrol perbuatan suatu golongan, di mana setiap anggota individu harus mengarahkan motivasi hatinya serta mampu bekerja sama untuk kebaikan bersama. Selanjutnya, mereka juga harus mengikuti peraturan dari tindakan yang ditetapkan oleh manajemen perusahaan, yang diarahkan pada tujuan yang harus dicapai. Saat menerapkan disiplin di tempat kerja, aturan serta peraturan perusahaan harus wajar serta adil untuk semua karyawannya. Selain itu, peraturan tersebut harus disampaikan kepada seluruh

karyawan supaya karyawan mengetahui apa yang dilarang dan apa yang tidak. (Ranupandoyo & Huanan, 2000).

### 2.2.6 Tujuan dan Manfaat Disiplin dalam Organisasi

Tujuan sikap disiplin dalam organisasi adalah untuk memastikan sikap karyawan terhadap aturan yang telah ditetapkan Simamora (2004). Aturan yang sudah diterapkan guna untuk mendapatkan tujuan dalam organisasi yang sudah ditetapkan sehingga aturan tersebut harus dipatuhi dan dijalankan. Handoko (2001) mengatakan bahwa disiplin bertujuan untuk meningkatkan kegiatan dimasa depan, bukan untuk menghukum kegiatan masa lalu. Selama waktu ono, tujuan tindakan disiplin harus positif yaitu mendidik dan mengoreksi bukan merendahkan karyawan berperilaku tidak baik.

Bejo (2005) menjelaskan maksud dari tujuan disiplin kerja sebagai berikut

- a. Tujuan umum dari disiplin kerja. Tujuan keseluruhannya merupakan keberlangsungan suatu perusahaan sejalan dengan motivasi dari perusahaan dari mereka yang terlibat, hari ini dan besok.
- b. Tujuan khusus dari disiplin kerja. Tujuan khususnya meliputi:
  1. Memastikan bahwa dari pegawai mematuhi semua undang - undang, kebijakan dan peraturan ketenagakerjaan, serta keputusan dari perusahaan yang berlaku, baik secara tertulis dan tidak tertulis, serta pelaksanaan tugas dari perintah manajemen.
  2. Mampu menyelesaikan kewajibannya (tugas) sesuai kemampuan terbaiknya, dan dapat memberikan pelayanan terbaik kepada sejumlah

pihak yang mempunyai kepentingan dengan usaha yang sesuai dengan bidang pekerjaan sudah ditugaskan.

3. Mampu memanfaatkan dan memelihara seluruh fasilitas yang diberikan dengan sebaik-baiknya untuk barang dan jasa.
4. Menjadi mampu bertindak serta bersikap sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan di masyarakat.
5. Tenaga kerja dapat mencapai tingkat produktivitas yang tinggi yang diinginkan oleh dunia usaha, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

### **2.3 Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas kerja**

Disiplin kerja berkaitan dengan yang perlu dipraktikkan pada setiap pekerja, karena akan berkaitan dengan tanggung jawab moral pekerja dalam menjalankan tugasnya. Oleh sebab itu, disiplin kerja yang baik akan berdampak pada kenaikan produktivitas kerja yang baik. Namun, jika pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk, maka produktivitas mereka juga akan menurun.

## 2.4 Kerangka Konseptual

Variabel X	Variabel Y
<p>Yudiana (2005) aspek – aspek disiplin kerja adalah</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Paham terhadap peraturan dan standar organisasi</li> <li>Paham terhadap peraturan dan ketaatan terhadap aturan</li> <li>Tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan.</li> <li>Keteraturan proses ketika melaksanakan pekerjaan.</li> </ol>	<p>Aspek produktivitas tenaga kerja menurut Simamora 2004 dimana menentukan produktivitas tenaga kerja dapat dilihat dari</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Kuantitas kerja</li> <li>Kualitas kerja</li> <li>Ketetapan waktu</li> </ol>

## 2.5 Hipotesis

Berdasarkan penjelasan teoritis pada bagian sebelumnya dan hasil penelitian sebelumnya, penelitian ini berhipotesis bahwa adanya hubungan positif antara disiplin kerja dan produktivitas karyawan, meningkatnya disiplin kerja karyawan maka meningkatnya produktif tenaga kerja karyawan. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja karyawan maka produktivitas kerja karyawan semakin rendah.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Identifikasi Variabel

Variabel-variabel pada penulisan ini antara lain :

Variabel terikat : Produktivitas Kerja

Variabel bebas : Disiplin Kerja

#### 3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel-variabel tersebut dimaksudkan untuk menjelaskan variabel yang dipakai pada penulisan ini supaya sesuai pada metode pengukuran yang sudah dibuat. Selanjutnya definisi dari operasional variabel penulisan ini yakni antara lain

##### 3.2.1 Produktivitas kerja

Produktivitas adalah hasil sebuah pekerjaan seseorang yang dilaksanakan secara efektif dan keadaan mental yang meningkat secara positif selama waktu kerja berlangsung sehingga pekerjaan yang dilakkan hari ini lebih baik dar pada hari kemarin. Produktivitas kerja diukur dengan memanfaatkan skala produktivitas kerja yang disusun sendiri dari peneliti. Skala pada produktivitas kerja dalam penelitian ini menggunakan adaptasi dari (Simamora, 2004). Dengan menggunakan aspek-aspek yaitu Kuantitas kerja, Kualitas kerja, Ketetapan waktu.

### 3.2.2 Disiplin kerja

Yang dimaksud dengan disiplin kerja yakni dimana kesadaran dan keinginan suatu individu dalam menaati seluruh aturan dari instansi serta nilai-nilai sosial yang berlaku dan juga keahlian pekerjaan seorang individu supaya teratur, rajin secara berkesinambungan dalam bekerja sesuai pada aturan yang sudah ditetapkan dan tidak pula melanggar aturan tersebut. Skala pada disiplin kerja dalam penelitian ini menggunakan adaptasi dari (Yulidiani, 2005). Aspek pemahaman aturan organisasi dan standar tertentu, ketaatan dan kepatuhan terhadap aturan dan standar organisasi, ketepatan waktu pelaksanaan dan penyelesaian tugas, dan keteraturan proses dalam melakukan pekerjaannya.

### 3.3 Subjek Penelitian

#### 3.3.1 Populasi Penelitian

Sugiyono (2015) menjelaskan populasi merupakan suatu daerah yang generalisasi mencakup dari subjek yang memiliki mutu dan kriteria spesifik yang ditentukan oleh penulis yang sedang dipelajari serta selanjutnya diambil kesimpulannya. Jadi populasi pada penulisan ini merupakan anggota polisi yang ada di Polda Riau Pekanbaru.

#### 3.3.2 Sampel Penelitian

Sugiyono (2015) menjelaskan sampel merupakan bagian dari populasi tersebut. Jika populasinya besar, dan penelitian tidak bisa mencakup mempelajari seluruh yang ada di populasi tersebut, maka bisa memakai sampel yang diambil dari populasi tersebut. Selanjutnya sampel yang akan digunakan harus *representative* (mewakili) populasi tersebut. Teknik *sampling* yakni sebuah

teknik dalam mengambil sampel ketika memastikan sampel yang bisa dipakai pada penulisan ini, ada beragam teknik *sampling* yang dipakai. Teknik pengambilan sampel pada penulisan ini menggunakan *Kuota sampling*. *Kuota sampling* yakni suatu teknik dalam mengambil sampel yang tidak ditentukan atau penentuan sampel yang ditentukan oleh peneliti. Dengan begitu jumlah sampel yang akan dipakai sejumlah 100 responden. Kriteria pada subjek yang dipilih pada penulisan ini diantaranya : anggota polisi yang ada di Polda Riau Pekanbaru.

Pemilihan pada subjek dalam penelitian ini berlandaskan dengan tujuan penulisan ini dimana untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja pada produktivitas kerja pada anggota polisi yang ada dipolda riau pekanbaru, sehingga subjek tidak perlu dipilih secara khusus pada suatu kelompok ataupun institut tertentu.

#### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data ini memakai dua jenis metode pengumpulan data yang berasal dari kantor dan metode. Metode skala penelitian ini menggunakan pertanyaan pertanyaan yang sudah disusun dengan sedemikian rupa oleh peneliti, sehingga calon responden dapat mengisi atau menandainya dengan mudah dan tepat. Hadi (2000) mengatakan angket merupakan hasil yang didapatkan berlandaskan dari laporan mengenai diri sendiri (*self report*) atau setidaknya pada pengetahuan atau keyakinan individu mengenai diri sendiri.

Skala yang dipakai pada penelitian ini yang dimana menjelaskan sebuah data pada penelitian merupakan skala disiplin kerja yang sudah dikembangkan penulis berlandaskan dari aspek aspek disiplin kerja. Yudian (2005) menjelaskan

bahwa pengetahuan kepada aturan dan kriteria tertentu dari instansi dimana adanya kedisiplinan serta patuh kepada aturan standar dari instansi, tepat waktu ketika menyelesaikan kewajiban dan aspek keteraturan dalam mengerjakan pekerjaan. Dalam penulisan ini memakai skala *likert*, yaitu pengumpulan data dengan memakai daftar pernyataan atau sebuah angket yang telah disiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden, selanjutnya responden akan memilih salah satu jawaban yang sudah disediakan dalam daftar pernyataan. Dengan adanya 5 pilihan jawaban, yakni Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (n), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (TST). Pernyataan skala ini dibentuk sedemikian rupa dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Kriteria pada penilaian jawaban *favourable*, nilai 5 ketika memilih jawaban Sangat Setuju (SS), nilai 4 ketika memilih jawaban Setuju (S), nilai 3 ketika memilih jawaban Netral (N), nilai 2 ketika memilih jawaban Tidak Setuju (TS), dan nilai 1 ketika memilih jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), Sementara dalam pernyataan *unfavourable*, nilai 1 ketika memilih jawaban Sangat Setuju (SS), nilai 2 ketika memilih jawaban Setuju (S), nilai 3 ketika memilih jawaban Netral (N), nilai 4 ketika memilih jawaban Tidak Setuju (TS), dan nilai 5 ketika memilih jawaban Sangat Tidak Setuju (STS). Skala pada penulisan ini meliputi skala produktivitas kerja serta skala disiplin kerja.

### 3.4.1 Skala Produktivitas Kerja

Skala produktivitas kerja pada penulisan ini menggunakan modifikasi dari skala yang telah disusun oleh Nuryani Ratnaningsih pada tahun 2013 dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Taspen (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta”. Dimana terdapat 3 aspek yang mendasar yakni 1) kuantitas kerja 2) kualitas kerja 3) ketetapan waktu. Modifikasi yang dilakukan penelitian ini melakukan pengurangan, penambahan dan merevisi aitem. Skala produktivitas kerja pada penulisan ini berjumlah 29 aitem. Pada skala ini pernyataan *favorabel* berjumlah 15, untuk pernyataan *unfavorabel* berjumlah 14 aitem. Dan bentuk skala yang akan digunakan tetap menggunakan skala *Likert* dengan memakai lima alternative pilihan jawaban.

**Tabel 3. 1**  
**Blue Print Skala Produktivitas Kerja**

Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
		Favorabl e	Unfavora ble	
Kuantitas kerja	a. Pencaipain volume kerja			
	b. Focus menyelesaikan pekerjaan	1,2,3,4,5,	7,8,9	9
	c. Hasil pekerjaan lebih baik disbanding dengan sebelumnya	6		

---

d. Mengerjakan pekerjaan tanpa

harus menunggu perintah

e. Memahami tugas tugas rutin

f. memahami beban pekerjaan

g. Kualitas melebihi rata-rata

h. Suka meminta petunjuk dan arahan

i. Mampu penyelesaian diluar jam kerja untuk pencapaian target

Kualitas

a. Menegerjakan pekerjaan penuh dengan perhitungan, cermat, teliti

Kerja

b. Skill dimiiki sesuai dengan pekerjaan

c. Meghasilkan kualitas pekerjaan

10,11,12, 15,16,17,  
13,14 18,19

10

d. Menjaga kerapian, kebersihan, keteraturan

e. Merasa malu jika perkerjaan belum selesai

f. Kualitas kerja jauh lebih baik

Ketetapan

a. Bekerja dengan terampil dan tanpa penundaan

20,21,22, 24,25,26,2  
23 7,28, 29

10

---

- b. Merasa bersalah apabila pekerjaan terhambat
- c. Kemampuan untuk secara efektif mengidentifikasi dan mengelola prioritas kerja
- d. Bekerja sesuai prosedur

Total	29
-------	----

### 3.4.2 Skala Disiplin Kerja

Skala disiplin kerja dalam penelitian ini menggunakan modifikasi dari Skala disiplin kerja. Pada penulisan ini menggunakan modifikasi dari skala yang telah disusun oleh Muhammad Riyanda pada tahun 2017 dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta”. Modifikasi yang dilakukan penelitian ini melakukan pengurangan, penambahan dan merevisi aitem. Dan bentuk skala yang akan digunakan tetap menggunakan skala *Likert* dengan memakai Lima alternative pilihan jawaban.

Tabel 3.2

*Blue Print Skala Disiplin Kerja*

Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
		Favorab el	Unfavorab el	
Mematuhi dan Menaati aturan dan standar organisasi	a. Mudah memahami peraturan kantor	1, 2, 3, 4, 5	6, 7, 8	8
	b. Mudah memahami peraturan kantor			
	c. Apabila tidak masuk kerja mengajukan surat izin sesuai dengan prosedur kantor			
	d. Menggunakan seragam dan atribut lengkap			
	e. Mematuhi peraturan			
Kepatuhan terhadap aturan dan standar organisasi	a. Bersedia dikenakan sanksi apabila tidak menaati peraturan	9, 10, 11	12, 13	5
	b. Absensi kehadiran sangat penting dalam disiplin			
	c. Bersedia memeriksa kembali apabila ada kesalahan dalam bekerja			
Ketetapan waktu	a. Berusaha tidak melepaskan	14, 15,	21, 22, 23,	14

ketika pelaksanaan	pekerjaan walau sesulit apapun	16, 17,	24, 25, 26,	
dan	b. Tidak merasa bosan dalam	18, 19	27	
menyelesaikan	melaksanakan tugas dan tanggung	20		
pekerjaan.	jawab			
	c. Mampu bertanggung jawab dalam			
	pekerjaan			
	d. Bersungguh sungguh dalam			
	pekerjaan			
	e. Memperhatikan kualitas kerja			
	f. Tidak menolak menyelesaikan			
	tugas dan tanggung jawab			
	g. Adanya pencapaian kerja yang			
	maksimal			
Aspek keteraturan	a. Bekerja sesuai dengan	28, 29,	31,32	5
proses dalam	perencanaan atasan yang telah	30		
menjalankan	disusun			
tugas	b. Menjaga tingkah laku sesuai			
	norma			
	c. Adanya peningkatan pencapaian			
	kerja			
Total			32	

### 3.5 Validitas dan Realibilitas

#### 3.5.1 Validitas

Sesuai pemaparan (Azwar, 2012), asal kata validitas dari *validity* artinya seberapa jauh kecermatan suatu tes atau skala mengelola fungsi pengukurannya. Tes atau skala dianggap mempunyai validitas yang tinggi adalah jika bisa melaksanakan fungsi ukurnya atau memberi gambaran hasil yang sesuai akan tujuan pengukurannya. Cermat memiliki maksud bahwa pengukuran tersebut dapat memberi gambaran terhadap angka yang seminim mungkin terhadap individu yang berbeda.

Pengujian validitas penulisan ini memanfaatkan SPSS 20.0 *for windows*. Koefisien validitas sesuai pemaparan dari (Azwar, 2012) sifatnya ialah relatif. Tidak terdapat standar universal yang menunjukkan angka terkecil yang wajib dipenuhi supaya sebuah aitem dianggap valid.

#### 3.5.2 Reliabilitas

Reliabilitas sesuai penjelasan dari (Azwar, 2012) ialah terjemahan kata *reliability* dimana berarti konsistensi serangkaian pengukuran yang menghasilkan data dengan taraf reliabilitas tinggi yang dinamakan *reliable* (reliabel). Istilah lain reliabilitas yaitu keterandalan, keterpercayaan, kestabilan, keajegan dan lainnya. Angka dari koefisien reliabilitas ada di antara 0,00 sampai 1,00. Semakin koefisien reliabilitasnya mendekati 1,00, artinya reliabilitasnya meningkat. Semakin koefisien reliabilitasnya mendekati 0,00, artinya reliabilitasnya semakin rendah. Perhitungan reliabilitas memanfaatkan SPSS (*statistical product and*

*service solution*). Pengujian reliabilitas penulisan ini memanfaatkan program SPSS 20 *for windows* serta formula *alpha cronabach*.

Perhitungan reliabilitas pada penelitian ini yaitu dengan memakai metode penyajian tunggal (konsisten internal) pengujian konsisten yang dilakukan antar aitem dalam tes, dan menggunakan *alpha crounbach* untuk menguji reliabilitas dalam penulisan ini dengan bantuan SPSS (*Statistical Product and service solution*) 20.0 *for windows*. Pada skala disiplin kerja yang disusun oleh (Azfa, 2020) terdapat reliabilitas skalanya yaitu sebesar 0,853, dan skala produktivitas kerja yang disusun menurut (Simamora, 2004) dengan reliabilitas skala yaitu 0,919.

### **3.6 Metode Analisis Data**

Metode analisis data penulisan ini memanfaatkan *kolerasi product moment*, guna menemukan kekuatan hubungan dan arah antara variabel bebas dengan variabel tergantung serta data berbetuk rasio dan interval (Siregar, 2013). Perhitungan analisis memanfaatkan program *software stastistical package and for social scienes* (SPSS) 20.0 *for windows*.

#### **3.6.1 Uji Normalitas**

(Siregar, 2012) memaparkan, dilakukannya pengujian normalitas memiliki tujuan guna mengetahui apakah populasi data distribusinya normal ataukah tidak. Apabila distribusinya normal, maka bisa dipakai uji statistik parametrik, sebaliknya bila data distribusinya tidak normal maka menggunakan uji statistik nonparametrik.

### 3.6.2 Uji Linieritas

(Siregar, 2012) menjelaskan, uji linieritas dilaksanakan dengan tujuan supaya bisa mengetahui apakah antara variabel terikat (X) dan variabel bebas (Y), berhubungan linier. Biasanya pengujian ini dipakai sebagai syarat dalam penerepan metode regresi linier.

Kaidah guna mengetahui linieritas adalah mengacu ketentuan apabila nilai  $p > 0,05$  daripada  $F_{linearity}$  maka terjadi hubungan yang linier antara dua variabel maka  $H_0$  diterima, kebalikannya apabila  $p < 0,05$  daripada  $F_{linearity}$  maka tidak terjadi hubungan yang linier antara kedua variabel maka  $H_0$  ditolak (Siregar, 2012). Dalam uji normalitas ini, metode yang digunakan adalah metode *Kolmogrov-Smirnov*. Kaidah guna mengetahui kenormalan sebaran data adalah apabila  $p > 0,05$  maka sebaran datanya normal serta  $H_0$  diterima, dan kebalikannya bila  $p < 0,05$ , berarti sebara data tidak normal dan  $H_0$  ditolak (Siregar, 2012).

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Persiapan Penelitian

##### 4.1.1 Persiapan Administrasi Penelitian

Sebelum melakukan penulisan, penulis melaksanakan beberapa prosedur seperti mengumpulkan data dan membuat surat izin untuk melakukan penelitian dan pengambilan data di Polda Riau Pekanbaru dengan nomor surat 028/A-UIR/5-F.Psi /2022, kemudian setelah mendapatkan data yang berupa jumlah anggota Polisi di Polda Riau, peneliti melakukan perhitungan jumlah sampel yang akan diteliti. setelah itu peneliti menyerahkan surat izin kepada pihak dan melakukan penelitian dengan memberikan link skala yang akan di isi oleh anggota polisi yang menjadi subjek penelitian. Skala penelitian yang digunakan disusun dengan menggunakan *google form* ini dilakukan untuk mempermudah peneliti supaya mendapatkan responden dimasa pandemi Covid 19, supaya dapat memutuskan rantai virus dan juga untuk menjaga protokol kesehatan. Peneliti juga menggunakan *informed consent* upaya ini dilakukan untuk mendapatkan persetujuan responden dan menjaga kerahasiaan data mahasiswa tingkat akhir yang sedang menyusun skripsi.

##### 4.1.2 Pelaksanaan Penelitian

Sebelum melaksanakan penelitian, peneliti mempersiapkan alat ukur penelitian yang terdiri dari

#### 1. Alat ukur Disiplin Kerja

Analisis Reliabilitas

Tabel 4. 1

*Blue Print Skala Disiplin Kerja Sebelum Try Out*

Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorabl e	
Pemahaman peraturan dan standar organisasi	a. Memahami peraturan kantor	1,2, 3, 4, 5	6, 7, 8	8
	b. memahami peraturan kantor			
	c. Apabila tidak masuk kerja mengajukan surat izin sesuai dengan prosedur kantor			
	d. Menggunakan seragam dan atribut lengkap			
	e. Mematuhi peraturan			
Kepatuhan terhadap aturan dan standar organisasi	a. Bersedia dikenakan sanksi apabila tidak menaati peraturan	9, 10, 11	12, 13	5
	b. Absensi kehadiran sangat penting dalam disiplin			
	c. Bersedia memeriksa kembali apabila ada kesalahan bekerja			
Ketetapan waktu dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan.	a. Berusaha tidak melepaskan pekerjaan walau sesulit apapun	14, 15, 16,	21, 22, 23,	14
	b. Tidak merasa bosan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab	17, 18, 19 20	24, 25, 26, 27	
	c. Mampu bertanggung jawab dalam pekerjaan			
	d. Bersungguh sungguh dalam pekerjaan			
	e. Memperhatikan kualitas kerja			
	f. Tidak menolak menyelesaikan tugas dan tanggung jawaab			
	g. Adanya pencapaian kerja yang maksimal			

Aspek keteraturan proses dalam menjalankann tugas	a. Bekerja sesuai dengan perencanaan atasan yang telah disusun b. Menjaga tingkah laku sesuai norma c. Adanya peningkatan pencapaian kerja	28, 29, 30 31,32	5
---	--	---------------------	---

---

**Total**

---

**32**

---

Berdasarkan hasil pengujian *try out* 32 aitem skala Disiplin Kerja, ditemukan reabilitas (*Alpha Cronbach's*) senilai 0,919. Selanjutnya menyisihkan aitem yang di bawah 0,250 serta dilakukan analisis kembali, sehingga di peroleh nilai reabilitas (*Alpha Cronbach's*) mengalami kenaikan sebesar 0,923. Sedangkan untuk aitem yang valid, nilainya bergerak dari 0,250 hingga 0,923 kemudian di ketahui bahwa aitem yang dinyatakan *valid*. Hasilnya ditunjukkan di bawah ini.

Tabel 4.2

*Blue Print Skala Disiplin Kerja Setelah Try Out*

Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
		Favorabel	Unfavorabel	
Pemahaman peraturan dan standar organisasi	a. Mudah memahami peraturan kantor	1, 2, 3, 4,	5, 6, 7	7
	b. Mudah memahami peraturan kantor			
	c. Apabila tidak masuk kerja mengajukan surat izin sesuai dengan prosedur kantor			
	d. Menggunakan seragam dan atribut lengkap			
	e. Mematuhi peraturan			
Mematuhi dan Menaati aturan dan standar organisasi	a. Bersedia dikenakan sanksi apabila tidak menaati peraturan	8,9	10, 11	4
	b. Absensi kehadiran sangat penting dalam disiplin			
	c. Bersedia memeriksa kembali apabila ada kesalahan dalam bekerja			
Ketetapan waktu dalam pelaksanaan dan menyelesaikan pekerjaan.	a. Berusaha tidak melepaskan pekerjaan walau sesulit apapun	12, 13, 14, 15	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22	11
	b. Tidak merasa bosan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab			

	c. Mampu bertanggung jawab dalam pekerjaan				
	d. Bersungguh sungguh dalam pekerjaan				
	e. Memperhatikan kualitas kerja				
	f. Tidak menolak menyelesaikan tugas dan tanggung jawab				
	g. Adanya pencapaian kerja yang maksimal				
Aspek keteraturan proses dalam menjalankann tugas	a. Bekerja sesuai dengan perencanaan atasan yang telah disusun	22, 23, 24	25, 26	5	
	b. Menjaga tingkah laku sesuai norma				
	c. Adanya peningkatan pencapaian kerja				
Total				27	

Berlandaskan dari tabel 4.2 diperoleh bahwa ada sejumlah 5 (lima) aitem yang bisa dinyatakan gugur yakni: 2, 10, 15, 18, dan 19. Adapun aitem yang gugur tidak dapat diikutsertakan pada penulisan berikutnya.

## 2. Alat ukur Produktivitas Kerja

Analisis Reliabilitas

Tabel 4. 3

### *Blue Print* Skala Produktivitas Kerja Sebelum Try Out

Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
Kuantitas kerja	a. Pencaipain volume kerja	1,2,3,4,5,	7,8,9	9
	b. Fokus menyelesaikan pekerjaan	6		
	c. Hasil pekerjaan lebih baik disbanding dengan sebelumnya			
	d. Mengerjakaan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah			
	e. Memahami tugas tugas rutin			
	f. memahami beban pekerjaan			
	g. Kualitas melebihi rata-rata			
	h. Suka meminta petunjuk dan arahan			
	i. Mampu penyelesaian diluar jam kerja untuk pencapaian target			
Kualitas Kerja	a. Menegerjakan perkejaan penuh dengan perhitungan, cermat, teliti	10,11,12,	15,16,17,	10
	b. Skill dimiiki sesuai dengan pekerjaan	13,14	18,19	
	c. Meghasilkan kualitas pekerjaan			
	d. Menjaga kerapian, kebersihan, keteraturan			
	e. Merasa malu jika perkerjaan belum selesai			
	f. Kualitas kerja jauh lebih baik			
Ketetapan	a. Bekerja dengan terampil dan tanpa penundaan	20,21,22,	24,25,26,27,	10

Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
Waktu	b. Merasa bersalah apabila pekerjaan terhambat	23	28,29	29
	c. Kemampuan untuk secara efektif mengidentifikasi dan mengelola prioritas kerja			
	d. Bekerja sesuai prosedur			
<b>Total</b>				<b>29</b>

Berdasarkan hasil pengujian *try out* 29 aitem skala Produktivitas Kerja, ditemukan reabilitas (*Alpha Cronbach's*) senilai 0,824. Selanjutnya menyisihkan aitem yang di bawah 0,250 serta dilakukan analisis kembali, sehingga di peroleh nilai reabilitas (*Alpha Cronbach's*) mengalami kenaikan sebesar 0,894. Sedangkan untuk aitem yang valid, nilainya bergerak dari 0,250 hingga 0,894 kemudian di ketahui bahwa aitem yang dinyatakan *valid*. Hasilnya ditunjukkan di bawah ini:

Tabel 4. 4

*Blue Print Skala Produktivitas Kerja Setelah Try Out*

Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
Kuantitas kerja	j. Pencapaian volume kerja	1,2,3	-	3
	k. Fokus menyelesaikan pekerjaan			
	l. Hasil pekerjaan lebih baik dibanding dengan sebelumnya			
	m. Mengerjakan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah			
	n. Memahami tugas tugas rutin			
	o. memahami beban pekerjaan			
	p. Kualitas melebihi rata-rata			
	q. Suka meminta petunjuk dan arahan			
Kualitas Kerja	r. Mampu penyelesaian diluar jam kerja untuk pencapaian target			7
	g. Menegerjakan perkerjaan penuh dengan perhitungan, cermat, teliti	4, 5, 6, 7	8, 9, 10	
	h. Skill dimiiki sesuai dengan pekerjaan			
	i. Meghasilkan kualitas pekerjaan			
	j. Menjaga kerapian, kebersihan, keteraturan			
	k. Merasa malu jika perkerjaan belum selesai			
	l. Kualitas kerja jauh lebih baik			
	Ketetapan Waktu	e. Bekerja dengan terampil dan tanpa penundaan	11, 12,	
f. Merasa bersalah apabila pekerjaan terhambat		13, 14	18, 19, 20	

Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
	g. Kemampuan untuk secara efektif mengidentifikasi dan mengelola prioritas kerja			
	h. Bekerja sesuai prosedur			
<b>Total</b>				<b>20</b>

Berlandaskan dari tabel 4.4 diketahui bahwa sejumlah 9 (Sembilan) aitem bisa dinyatakan gugur atau tidak lolos yakni: 1, 4, 6, 7, 8, 9, 13, 15, dan 16. Adapun aitem yang gugur tidak dapat diikutsertakan dalam penulisan berikutnya.

### 3. Perizinan

Pertama sekali peneliti meminta izin kepada yang bersangkutan untuk memakai skala Disiplin kerja dan Produktivitas Kerja dengan mengirimkan pesan, setelah peneliti mendapatkan izin dari yang bersangkutan barulah peneliti melakukan tahapan selanjutnya.

### 4. Uji Coba

Sebelum melaksanakan penelitian, peneliti melakukan uji coba kepada 150 anggota Polisi Polda Riau pada hari Senin “di 3 sampai 4 januari 2022”. Peneliti menggunakan *google form* untuk mempermudah peneliti melakukan penelitian pada masa pandemi Covid 19 serta juga dapat menjaga protokol kesehatan.

## 4.2. Hasil Penelitian

### 4.2.1 Deskripsi demografi subjek Penelitian

Dari 200 sampel, didapatkan dengan memakai uji deskriptif maka didapatkan gambaran sampel berdasarkan jenis kelamin dan usia dengan jumlah antara lain:

**Tabel 4.5**  
**Data Demografi Penelitian**

Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	191	95,5
Perempuan	9	4,5
	200	100
Usia		
Dewasa Awal (18-30 Tahun)	87	43,5
Dewasa Tengah (31-60 Tahun)	113	56,5
	200	100

Pada tabel 4.1 dapat dilihat 95,5% sampel dengan jenis kelamin laki-laki (191 responden) serta 4,5% dengan jenis kelamin perempuan (9 responden). Artinya sampel laki-laki pada penulisan ini lebih banyak dibandingkan sampel perempuan. Dan dapat dilihat usia pada dewasa awal sejumlah 87 responden atau

43,5% dan dewasa tengah sejumlah 113 responden atau 56,5%. Artinya sampel dalam penelitian ini lebih banyak berusia dewasa tengah.

#### 4.2.2 Kategorisasi Data Penelitian

(Azwar, 2012) menjelaskan bahwa, skor pada penulisan ini masih belum memberi gambaran jelas dalam menggambarkan subjek penelitian untuk bermakna nilai diagnostik. Sisi diagnostik pengukuran atribut psikologi ialah interpretasi kepada skor skala. Skor skala sebagai sebuah hasil ukur kuantitatif (angka) membutuhkan sebuah norma perbandingan supaya bisa diinterpretasi secara kuantitatif. Dimana interpretasi skala psikologi selalu bersifat normatif, yang memiliki arti nilai (skor) yang dijelaskan pada posisi relatif skor dalam sebuah kelompok yang terlebih dahulu sudah dibatasi.

**Tabel 4. 6**

#### **Rumus Kategorisasi**

<b>Rumus</b>	<b>Kategorisasi</b>
<b>Sangat Tinggi</b>	$X \geq M + 1,5 \text{ SD}$
<b>Tinggi</b>	$M + 0,5 \text{ SD} \leq X < M + 1,5 \text{ SD}$
<b>Sedang</b>	$M - 0,5 \text{ SD} \leq X < M + 0,5 \text{ SD}$
<b>Rendah</b>	$M - 1,5 \text{ SD} \leq X < M - 0,5 \text{ SD}$
<b>Sangat Rendah</b>	$X \leq M - 1,5 \text{ SD}$

##### 4.2.2.1 Skala Disiplin Kerja

Skala pada Disiplin Kerja ini dikelompokkan didalam 5 (lima) kategori yakni ketegori sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah serta sangat rendah. Skor penulisan ini diharapkan memberi gambaran yang jelas, maka dari hal tersebut

diperlukannya sebuah norma. Skala Disiplin Kerja ini meliputi 27 aitem dengan skor yang diberikan dari 1,2,3,4, serta 5. Sehingga, skor minimum yang bisa subjek peroleh ialah  $1 \times 27 = 27$  serta skor maksimal yang bisa subjek peroleh ialah  $5 \times 27 = 135$ . Skor *mean* yakni  $(135+27)/2 = 81$  serta standar deviasi  $(135-27)/6 = 18$ . Berikut penjabaran data hipotetik serta data empirik kebutuhan afiliasi

**Tabel 4. 7**  
**Gambaran Hipotetik dan Empirik Variabel Disiplin Kerja**

Variabel penelitian	Skor X yang diperoleh (Empirik)				Skor X yang dimungkinkan (Hipotetik)			
	$X_{max}$	$X_{min}$	Rerata	SD	$X_{max}$	$X_{min}$	Rerata	SD
Disiplin Kerja	135	78	106.5	9.5	135	27	81	18

Berlandaskan hasil perhitungan table 4.7, kemudian dikategorisasikan. Hasil kategori subjek pada variabel disiplin kerja dijabarkan di bawah ini:

**Tabel 4. 8**  
**Kategorisasi Variabel Disiplin Kerja**

Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	$X > 120.75$	113	57%
Tinggi	$111.25 > x \leq 120.75$	30	15%
Sedang	$101.75 \leq x \leq 111.25$	35	18%
Rendah	$92.25 \leq x \leq 101.75$	9	5%

Sangat Rendah	$X < 92.25$	13	7%
Jumlah		200	100%

Berdasarkan hasil tersebut, didapat bahwa disiplin kerja pada subjek terletak dalam kategori sangat tinggi senilai 57%, tinggi senilai 15%, sedang senilai 18%, rendah senilai 5% serta sangat rendah senilai 7%. Artinya disiplin kerja pada subjek berada pada kategori sangat tinggi dengan frekuensi sebesar 113 atau sebesar 57%.

#### 4.2.2.2 Skala Produktivitas Kerja

Skala Produktivitas Kerja ini dikelompokkan didalam 5 kategori yakni kategori sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah serta sangat rendah. Skor penulisan ini diharapkan memberi gambaran yang jelas, maka dari hal tersebut diperlukannya sebuah norma. Skala Produktivitas Kerja ini meliputi 20 aitem dimana skor setiap aitem ini memiliki skor nilai 1, 2, 3, 4, dan 5. Skor minimum yang mungkin subjek peroleh ialah  $1 \times 20 = 20$  serta skor maksimum yang mungkin subjek peroleh sebesar  $5 \times 20 = 100$ . Skor rata – rata (*mean*)  $(100+20)/2 = 60$  serta skor standar deviasi  $(100-20)/6 = 13.33$ . Berikut gambaran data empirik dan data hipotetik kebutuhan afiliasi.

Tabel 4. 9

## Gambaran Hipotetik dan Empirik Variabel Produktivitas Kerja

Variabel penelitian	Skor X yang diperoleh (Empirik)				Skor X yang dimungkinkan (Hipotetik)			
	$X_{\max}$	$X_{\min}$	Rerata	SD	$X_{\max}$	$X_{\min}$	Rerata	SD
Produktivitas Kerja	100	58	79	7	100	20	60	13.33

Berlandaskan hasil perhitungan pada table 4.9, kemudian dikategorisasikan. Hasil kategori subjek pada variabel produktivitas kerja dijabarkan di bawah ini:

Tabel 4. 10

## Kategorisasi Variabel Produktivitas Kerja

Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	$X > 89.5$	109	55%
Tinggi	$82.5 > x \leq 89.5$	27	14%
Sedang	$75.5 \leq x \leq 82.5$	30	15%
Rendah	$68.5 \leq x \leq 75.5$	19	10%
Sangat Rendah	$X < 68.5$	15	8%
Jumlah		200	100%

Berdasarkan hasil tersebut, didapat bahwa produktivitas kerja pada subjek terletak dalam kategori sangat tinggi senilai 55%, tinggi senilai 14%, sedang senilai 15%, rendah senilai 10% serta sangat rendah senilai 8%. Artinya produktivitas kerja pada subjek berada pada kategori sangat tinggi dengan frekuensi sebesar 109 atau 55%.

### 4.2.3 Uji Asumsi

#### 4.2.3.1 Uji Normalitas

Dilakukannya pengujian normalitas mempunyai tujuan guna memperoleh apakah suatu populasi data distribusinya normal ataukah tidak. Data yang layak dipakai untuk penelitian ialah yang distribusinya normal (Nugroho, 2005). Hasil pengujian normalitas memanfaatkan teknik *Kolmogorov-Smirnov* serta analisis dengan aplikasi SPSS 22.0 for windows, yakni

**Tabel 4. 11**  
**Uji Normalitas**

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Disiplin Kerja	Produktivitas Kerja
N		200	200
Mean		119.41	87.83
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Std.	15.476	11.595
	Deviation		
Most Extreme	Absolute	.157	.184

Differences	Positive	.157	.147
	Negative	-.153	-.184
Kolmogorov-Smirnov Z		1.217	1.609
Asymp. Sig. (2-tailed)		.160	.125

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berlandaskan penjelasan analisis data di table 4.11, bisa disimpulkan yakni hasil uji normalitas bisa dilihat pada nilai *Asymp. Sig* pada setiap variabel yaitu, Variabel (X)  $0,160 > 0,05$  , dan variabel (Y)  $0,125 > 0,05$ . Bisa diartikan bahwa hasil analisis data dari kedua variabel berdistribusi normal.

#### 4.2.3.2 Uji Linearitas

Dilakukannya uji linieritas guna mengetahui terdapatnya linieritas hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dalam penelitian. Pengujian linearitas memanfaatkan program SPSS 22.0 for windows. Hasil uji linearitas memanfaatkan program SPSS 22.0 for window dihasilkan, hubungan antara konformitas dengan perilaku konsumtif yakni linier.

**Tabel 4. 12****Uji Linearitas****ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	21323.165	42	507.694	14.682	.000
Produktivitas Kerja * Disiplin Kerja	Between Groups	Linearity Deviation from	1	19509.132	564.174	.000
		1814.033	41	44.245	1.279	.144
	Within Groups	Linearity		5429.055	34.580	
	Total	26752.220	199			

Berdasarkan penjelasan tabel 4.12, dapat diketahui yakni ada hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja dapat dikatakan linier dilihat pada nilai signifikannya sebesar 0,144 dimana ( $p > 0,05$ ).

#### 4.2.4 Uji Hipotesis

Setelah dilakukannya uji asumsi kepada data variabel yang diperoleh, maka dilaksanakan analisis lebih lanjut supaya bisa menjawab hipotesis pada penulisan dengan teknik korelasi. Adapun hasil analisisnya adalah

**Tabel 4. 13**  
**Hasil Uji Korelasi**  
**Correlations**

	Disiplin Kerja	Produktivitas Kerja
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	200
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	200

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

Dari tabel 4.13 dapat di lihat adanya hubungan yang signifikan dan positif antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja dimana dapat dilihat dari nilai sebesar 0,854 (dengan  $P < 0,05$ ) yang artinya terdapatnya hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja.

Tabel 4. 2

## Hasil Analisis Determinasi

## Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 <sup>a</sup>	.729	.728	6.048

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Berlandaskan hasil analisis determinasi variabel disiplin kerja dengan produktivitas kerja menjelaskan hasil nilai ( $r^2$ )= 0,729. Hal ini artinya variabel dari disiplin kerja memiliki sumbangan efektif senilai 72,9%. Serta 27,1% sisanya dipengaruhi faktor lainnya.

#### 4.3. Pembahasan

Berlandaskan hasil dari analisis data yang bisa dilihat adanya hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja pada anggota kepolisian. Kondisi tersebut dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja bisa dijadikan prediktor dalam mengukur atau memprediksi produktivitas kerja pada polisi.

Penelitian ini menjelaskan bahwa antara disiplin kerja dan produktivitas kerja memiliki korelasi positif yang signifikan dengan hasilnya yakni 0,854 (dengan  $P < 0,05$ ). Dimana berarti semakin tinggi nilai disiplin kerja maka produktivitas kerja pada polisi semakin tinggi pula. Serta kebalikannya, jika nilai

disiplin kerja makin rendah maka semakin rendah pula produktivitas kerja pada polisi.

Penulisan ini didukung oleh penulisan sebelumnya tentang disiplin dan produktivitas kerja pegawai yang telah ditinjau dan telah diteliti oleh beberapa penulis sebelumnya, seperti pada penulisan yang dilaksanakan oleh Ruauw (2016) Mengenai Dampak Disiplin Kerja Kepada Produktivitas Pegawai (suatu studi di Kantor Kelurahan Tingkulu Kecamatan Wanea Kota Manado). Hasil dari penulisan ini menjelaskan disiplin kerja memiliki dampak signifikan kepada produktivitas kerja pegawai. Hasil penulisan ini konsisten atau sama dengan penulisan yang dilakukan oleh Irwanto dan Wulandari (2018) yang judulnya Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktifitas Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Langsa. Hasil penulisannya merupakan adanya hubungan antara disiplin dengan produktifitas kerja pegawai di kantor pelayanan perbendaharaan Negara. Disiplin mempunyai hubungan yang signifikan kepada produktifitas kerja.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa aspek aspek pada disiplin kerja yaitu mengenai paham terhadap aturan dan standar dari instansi, patuh dan taat kepada aturan dan standar dari instansi, tepat waktu ketika melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan sert teratur dalam menyelesaikan tugas, terbukti berpengaruh terhadap produktivitas kerja anggota kepolisian POLDA Riau

Disiplin menunjukkan keadaan atau rasa hormat yang dimiliki anggota kepolisian kepada peraturan serta ketentuan yang sudah ditetapkan pada POLDA Riau. Bentuk kedisiplinan yang benar akan terwujud dalam beberapa aspek yakni,

memiliki rasa kepedulian yang tinggi antara anggota kepolisian kepada keberhasilan tujuan dari instansi; tingginya rasa semangat dan rasa gairah dalam bekerja serta adanya inisiatif para anggota kepolisian dalam melaksanakan tugasnya; besarnya rasa tanggung jawab para anggota kepolisian ketika melaksanakan tugas sebaik-baiknya; bertumbuhnya rasa mempunyai serta rasa persaudaraan yang tinggi antar sesama anggota kepolisian; tingginya tingkat efisiensi dan produktivitas kerja para anggota kepolisian. Dan juga hasil penulisan ini relevan dengan studi yang dilaksanakan dan juga menegaskan bahwa disiplin kerja memiliki dampak yang positif kepada produktivitas.

Dalam dunia kerja selain membahas tentang disiplin kerja, juga akan membahas tentang produktivitas kerja dan menurut pendapat Almigo (2014) produktivitas kerja merupakan penilaian *output* berbentuk barang atau jasa dalam hubungannya dengan *input* yang berbentuk pegawai, modal, materi atau bahan baku serta peralatan. menurut *International Labour Organization* (ILO) membuat sebuah perbandingan antara sebuah elemen-elemen yang berasal dari produktivitas yakni sebuah ukuran dalam produktivitas kerja karyawan. Sesuai dengan beberapa komponen-komponen yang dijelaskan, untuk memperkuat penjelasan mengenai dampak disiplin kerja kepada produktivitas kerja maka diperlukan beberapa penelitian-penelitian yang mendukung.

Pada hasil penulisan ini sejalan dengan penulisan yang dilaksanakan Arian, Ratnasari (2020) yang menyatakan bahwa adanya dampak yang positif antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT. Buana Cipta Propertiindo. Hasil ini didapatkan sebab pegawai bisa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat

waktu serta adanya aturan-aturan yang masih berlaku sehingga membuat pegawai harus bisa mendisiplinkan dirinya sendiri, hal ini juga membuat produktivitas kerja seorang pegawai akan menjadi lebih baik untuk kedepannya.

Selanjutnya pada penulisan yang dilakukan Lasnoto (2021) Disiplin menjelaskan suatu keadaan atau sikap hormat yang berada di diri pegawai kepada aturan dan ketetapan PT. Luah Uwang Indonesia di Samarinda. Bentuk disiplin yang benar akan terwujud pada berbagai aspek yakni, semakin tinggi pemahaman mengenai peraturan dan standar institusi; ketetapan waktu dalam pelaksanaan dan menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya; serta keteraturan proses dalam menjalankan tugas dengan baik dan benar sehingga dapat mengembangkan produktivitas serta efisiensi dari pekerjaan para pegawai. Hasil penulisan ini sesuai dengan studi yang dilaksanakan dan yang mempertegas penjelasan bahwa disiplin kerja berdampak positif terhadap produktivitas kerja.

Penulisan ini masih belum sempurna, sebab masih ada beberapa keterbatasan dalam penulisan ini. Tidak memberikan secara langsung atau tidak dapat berinteraksi langsung oleh para anggota polisi dikarenakan masa pandemi covid-19, selanjutnya populasi pada penulisan ini tergolong terlalu sempit, karena yang perlu diteliti subjectnya hanya 200 anggota piolisi saja . sedangkan jumlah anggota polisi yang ada di POLDA Riau cukup lumayan banyak, sekiranya ada ribuan anggota polisi dari berbagai satker atau bagian yang ada.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berlandaskan hasil dari penulisan dan pembahasan yang sudah dipaparkan, dapat diketahui adanya hubungan yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada anggota kepolisian di Polda Riau. Adapun arah yang ditunjukkan dalam penelitian ini yakni hubungan positif, dimana artinya tingginya disiplin kerja, maka tinggi juga produktivitas pada anggota kepolisian, begitu pun sebaliknya.

#### 5.2 Saran

Berlandaskan hasil penulisan tersebut, saran (masukan) yang bisa berikan antara lain:

##### 5.2.1 Kepada anggota Kepolisian

Perlu dilaksanakan sosialisasi yang lebih intensif (masif) kepada anggota kepolisian di POLDA Riau mengenai kewajiban dan larangan yang sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan untuk mewujudkan aparatur yang berdaya guna, bersih, bertanggung jawab, memiliki wibawa yang baik serta mampu melaksanakan semua fungsi maupun kewenangannya dengan sangat baik guna mewujudkan kepolisian yang teladan.

Pimpinan diharapkan dapat melaksanakan pertemuan secara rutin dimana para pimpinan dapat selalu memberikan motivasi (semangat) terhadap para pegawainya supaya mereka mempunyai kedisiplinan dan etos kerja yang tinggi.

Memberikan penghargaan terhadap anggota kepolisian yang sudah melaksanakan kewajibannya dengan sangat baik.

### **5.2.2 Kepada Peneliti selanjutnya**

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan supaya dapat menghubungkan variabel lainnya atau faktor-faktor, dan diharapkan agar dapat bertemu langsung kepada subjek agar dapat mengurangi eror dalam pengambilan data.



## DAFTAR PUSTAKA

- Adam, A. (1945). Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Anggota Kepolisian pada Resort Kutai KartaNagara. *Fakultas Isipol Jurusan Ilmu Adm.Negara*.
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). *Terhadap produktivitas kerja karyawan the effect of rotation of position , discipline of work , and work load on the employee productivity pendahuluan pada era globalisasi saat ini kualitas sumber daya manusia sangat mempunyai dampak p ada bidang usaha di*. 9(3), 480–493.
- Azwar, S (2012) *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifuddin. (2012). Reliabilitas dan Validitas. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Basalamah, A., & Wati, F. (2020). Dampak motivasi dan disiplin pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Barat. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 3(1), 71–77.
- Bambang Kusriyanto. (1991). *Meningkatkan Produktivitas Karyawan* . Jakarta: PT. Pustakan Binaman Pressindo
- Bungin, Burhan. (2008). *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana.
- Dewi, P. I., & Aeni, N. (2012). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai pada rutan klas 1 di Bandar Lampung. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 2(2), 85-95.
- Farida, I. (2009). Budaya Organisasi Dan Produktivitas Kerja. *Jurnal Tapis*, 5(10), 103-120.
- Faslah, R. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*, 1(2), 1-27
- Hasibuan , Malayu S.P. (2002). Manajemen sumber daya manusia. bumi aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2003). Manajemen dasar, pengertian dan masalah. Jakarta : PT <http://korlantas.polri.go.id/aboutus/sejarah/> diakses pada hari Minggu 11 Desember 2016.

- Hindriari, R. (2018). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pt. Telkom Akses Legok. *JURNAL SeMaRaK*, 1(1), 895–907.
- Irwanto, R., Wulandari (2018). *Hubungan disiplin kerja dengan produktifitas kerja pegawai pada kantor pelayanan perbendaharaan Negara (KPPN) Langsa*. *Jurnal Bisnis Administrasi* Volume 07, Nomor 01, 2018, 74-83.
- Julita Linda Keles, Tasik, F., & Rares, J. J. (2020). Hubungan di siplin kerja, semangat kerja terhadap produktivitas kerja asn di dinas pendidikan di daerah provinsi sulawesi utara. *hubungan disiplin kerja, semangat kerja terhadap produktivitas kerja asn di dinas pendidikan daerah Provinsi Sulawesi Utara*, 53(9), 1689–1699.
- J, Ravianto. (2012). *Produktivitas dan Manusia Indonesia*, Jakarta: Lembaga SIUP
- Junus Ruminiati, Sri dan Suwandi. (2017). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polres Tegal Kota, Vol 1, No 2
- Lastriani, E. (september2014). Pengaruh disiplin terhadap kinerja anggota pada Satlantas Polresta Pekanbaru. *indonesia*, 11(2), 353-367.
- Mahendra, Oky & Nugroho, Sigit. (2013). Hubungan *adversity quotient* dengan stress kerja anggota kepolisian NKRI di kepolisian daerah Riau. *Jurnal psikologi*, 07
- Oktaviani, D., dan Wardhana, D. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Polri paada kantor Polres Cilegon The Influence Of Work Discipline on Performace Polri in Police Station Cilegon. *Jurnal of Management*. Vol. 5. No. 1.
- Rianto, Bibit Samad. 2006. *Pemikiran Menuju Polri yang Profesional, Mandiri, Berwibawa, dan Dicintai Rakyat*. PTIK Press & RESTU AGUNG. Jakarta.
- Ruauw, A., Lengkong, F., & Mandey, J. (2016). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai (suatu studi di kantor Kelurahan Tingkulu Kecamatan Wanea Kota Manado). *Jurnal Administrasi Publik UNSRAT*, 3(031), 1376.
- Skala disiplin kerja dalam penelitian ini menggunakan adaptasi dari (Yulidiani, 2005). Dengan aspek-aspek yaitu paham pada peraturan dan kriteria tertentu organisasi, patuh dan taat kepada peraturan dan standar organisasi,
- Serdamayanti, (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Cetakan kedua, Bandung: Mandar Maju

- Sinungan, Muchdarsyah. (2003). *Produktivitas apa dan bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Kencana
- Siregar, S. (2014). *Statistik Prametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2016). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbitan Kencana Prenada Media Group. Surabaya
- Tasaripa, Kasman. (2013). Tugas dan fungsi kepolisian dalam perannya sebagai penegak hkum menurut undang undang nomor 2 tahun 2002 tentang kepolisian. *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*, 01