



**“PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN PRODUKSI
PT CAHAYA BUANA INTITAMA”**

Skripsi

Dibuat Oleh:

Yani Luthfiah Mukrim
021119091

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

DESEMBER 2023



**“PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN PRODUKSI
PT CAHAYA BUANA INTITAMA”**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana **Manajemen**
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas **Pakuan**
Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Towaf Totok Irawan, SE., ME., Ph.D.)

Ketua Pogram Studi Manajemen
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

The image shows two official seals of Universitas Pakuan. The top seal is for the Faculty of Economics and Business (Fakultas Ekonomi dan Bisnis) and the bottom seal is for the Management Study Program (Program Studi Manajemen). Both seals are partially obscured by handwritten signatures in blue ink. The signatures are written over horizontal lines that serve as baselines for the signatures.

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN PRODUKSI
PT CAHAYA BUANA INTITAMA**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari Rabu, tanggal 27 Desember 2023

Yani Luthfiah Mukrim

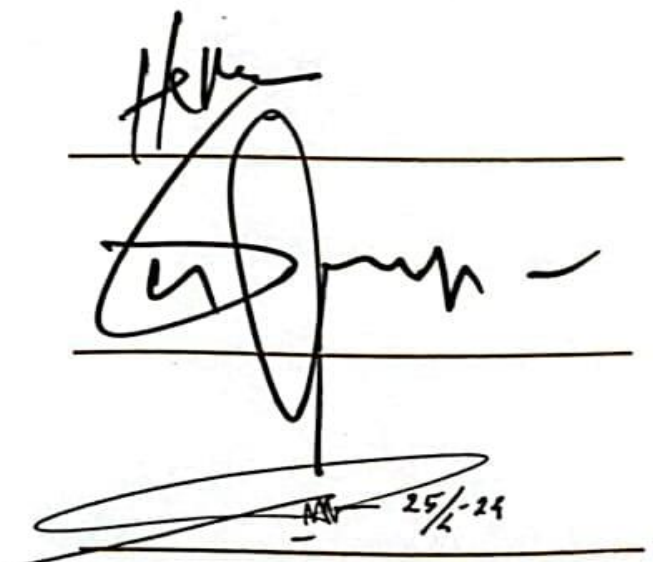
021119091

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang
(Dr. Herman, SE., MM., CPHCM)

Ketua Komisi Pembimbing
(Towaf Totok Irawan, SE., ME., Ph.D)

Anggota Komisi Pembimbing
(Angka Priatna, SE., MM)



The image shows three handwritten signatures on horizontal lines. The top signature is 'Herman', the middle one is 'Towaf Totok Irawan', and the bottom one is 'Angka Priatna' with the date '25/12-23' written next to it.

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yani Luthfiah Mukrim

NPM : 021119091

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Departemen Produksi di PT Cahaya Buana Intitama

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, 27 Desember 2023



Yani Luthfiah Mukrim

021119091

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2023

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip Sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan Pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seijin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

YANI LUTHFIAH MUKRIM. 021119091. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Departemen Produksi PT Cahaya Buana Intitama. Dibawah bimbingan: TOWAF TOTOK IRAWAN dan ANGKA PRIATNA. 2023.

Disiplin adalah salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan apabila diantara pegawai sudah tidak menghiraukan kedisiplinan, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun sebagai sehingga dapat menghambat tujuan yang semestinya akan tercapai oleh perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Cahaya Buana Intitama.

Penelitian ini dilakukan pada salah satu Perusahaan manufaktur yang bergerak dalam bidang furniture plastik. Jenis penelitian ini adalah penelitian verifikatif yang bersifat explanatory survey. Pengumpulan data menggunakan kuesioner kemudian diuji dengan menggunakan SPSS versi 26 dengan menggunakan uji asumsi klasik, uji regresi linear sederhana, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

Pengujian secara parsial dengan uji t mendapatkan hasil disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja sebesar 64,4% dan sisanya sebesar 35,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa $t_{hitung} 11,102 > 1,995 t_{tabel}$ yang artinya tolak H_0 terima H_a . Hal ini merupakan bahwa disiplin kerja (X) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT Cahaya Buana Intitama. Saran yang diajukan oleh penulis bahwa untuk mencapai produktivitas yang tinggi dan menghasilkan kualitas yang baik harus disiplin dalam bekerja dan mematuhi peraturan yang ditentukan oleh Perusahaan. Oleh karena itu bagi Perusahaan harus benar-benar memanfaatkan potensi yang dimiliki karyawan.

.Kata Kunci : *Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja.*

PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas berkat dan karunia-Nya penulis diberikan kesehatan dan kelancaran dalam menyusun skripsi ini. Judul skripsi yang diajukan oleh penulis adalah “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Produksi Di PT Cahaya Buana Intitama.”

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari tidak akan berhasil tanpa dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, maka dari itu pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

- 1) Kedua Orangtua tercinta yaitu, Bapak Asep Mukrim yang hingga detik ini terus berjuang untuk memberikan yang terbaik kepada putrinya baik secara materi maupun dukungan moral. Ibu Nurlaelah yang telah melahirkan, merawat dan membesarkan saya dengan penuh kasih, cinta, dan perjuangan yang luar biasa. Satu hal yang perlu bapak dan ibu ketahui, saya sangat menyayangi dan mencintai kalian berdua. Tolong hidup lebih lama di dunia ini, izinkan saya untuk mengabdikan dan membalas segala pengorbanan yang kalian lakukan selama ini.
- 2) Bapak Prof. Dr. rer. pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc Sebagai Rektor Universitas Pakuan.
- 3) Bapak Towaf Totok Irawan, SE., M.E., Ph.D. Sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan sekaligus Sebagai Ketua Komisi yang telah memberikan arahan, saran, dan bimbingan kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.
- 4) Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., M.M., CA Sebagai Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
- 5) Bapak Angka Priatna, SE., M.M. Sebagai Anggota Komisi yang telah memberikan arahan, saran, dan bimbingan kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.
- 6) Ibu Nina Sri Indrawati, SE., M.M dan Ibu Dewi Taurusyanti, SE., M.M sebagai Dosen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah memberikan bekal ilmu mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia.
- 7) Seluruh dosen yang telah memberikan ilmu kepada penulis mulai dari semester 1 hingga 8.
- 8) Staff Tata Usaha dan Petugas Perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan yang telah membantu penulis dalam bidang administrasi dan pelayanan yang baik.
- 9) Terima kasih untuk kakak saya Ridwan Febryan Mukrim, Tri Melisa Rahmatiwi dan adik Muhamad Alwa, Siti Nuriani Rahayu yang telah memberikan doa dan dukungan kepada penulis.
- 10) Terima kasih untuk ponakan saya Jasmine Naureen Ramadhani yang selalu menjadi mood boster penulis

- 11) Muhammad Rizqi Amruhu seseorang yang selalu menemani dan menjadi support system penulis, mendengarkan keluh kesah, dan berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini. Terima kasih karena sudah menemani dan mendukung saya hingga saat ini
- 12) Sahabat saya, Maharani, Egin Alisya, Nona Aurora, Siti Rifa, Brylee Samuel, Haykal Mutawakal, Rendi Maghrizi, Taufik Hidayat yang selalu memberikan doa, semangat serta masukan kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.
- 13) Sahabat SMA Putri Nopiyanti, Adel Salsabila, Kesti Yola, Yunita, Widia Astuti, Gustiana Herawati yang selalu memberikan doa dan semangat kepada penulis
- 14) Teman-teman kelas Manajemen 2019 khususnya kelas C Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen yang selalu memberikan dukungan
- 15) Terakhir penulis persembahkan untuk diri sendiri, apresiasi sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terima kasih karena terus berusaha dan tidak menyerah, serta senantiasa menikmati setiap prosesnya yang bisa dibilang tidak mudah. Terima kasih sudah bertahan.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan dan penyelesaian Skripsi ini masih banyak sekali kekurangan, terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki. Semoga kekurangan tersebut dapat menjadi pembelajaran bagi penulis.

Akhir kata dengan kerendahan hati kepada Allah SWT dan kepada pembaca, penulis memohon pertolongan dan petunjuk serta berharap semoga penulisan dapat bermanfaat bagi yang membacanya.

Bogor, Desember 2023
Penulis

Yani Luthfiah Mukrim

DAFTAR ISI

JUDUL

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN & PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	iv
LEMBAR HAK CIPTA.....	v
ABSTRAK	vi
PRAKATA.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	8
1.2.1 Identifikasi Masalah	8
1.2.2 Perumusan Masalah	8
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	8
1.3.1 Maksud Penelitian	8
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Kegunaan Penelitian	9
1.4.1 Kegunaan Praktis.....	9
1.4.2 Kegunaan Akademis.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2 Disiplin Kerja	14
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	14
2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	15
2.2.3 Macam-macam Disiplin Kerja	17
2.2.4 Tujuan Disiplin Kerja	17
2.2.5 Indikator Disiplin Kerja.....	18
2.3 Produktivitas Kerja.....	20
2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja.....	20
2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	20
2.3.3 Indikator Produktivitas Kerja	22

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	23
2.4.1 Penelitian Sebelumnya	23
2.4.2 Kerangka Pemikiran	29
2.5 Hipotesis Penelitian.....	30
BAB III METODE PENELITIAN	31
3.1 Jenis Penelitian.....	31
3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	31
3.2.1 Objek Penelitian	31
3.2.2 Unit Analisis.....	31
3.2.3 Lokasi Penelitian	31
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian	31
3.3.1 Jenis Data Penelitian.....	31
3.3.2 Sumber data Penelitian	32
3.4 Operasionalisasi Variabel.....	32
3.5 Metode Penarikan Sampel.....	35
3.6 Metode Pengumpulan Data	35
3.7 Uji Instrument Penelitian	36
3.7.1 Uji Validitas.....	36
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	36
3.8 Metode Pengolahan / Analisis Data	40
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	40
3.8.2 Uji Asumsi Klasik	42
3.8.3 Analisis Regresi Linear Sederhana.....	42
3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi	43
3.8.5 Uji Hipotesis	44
BAB IV HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN	45
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	45
4.1.1 Sejarah dan Perkembangan PT Cahaya Buana Intitama	45
4.1.2 Visi dan Misi PT Cahaya Buana Intitama	45
4.1.3 Kegiatan Usaha PT Cahaya Buana Intitama	45
4.1.4 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	46
4.1.5 Profil Responden pada PT Cahaya Buana Intitama	48
4.1.6 Disiplin Kerja pada PT Cahaya Buana Intitama.....	50
4.1.7 Produktivitas Kerja pada PT Cahaya Buana Intitama	59
4.2 Pengolahan Data/ Analisis Data.....	69
4.2.1 Uji Asumsi Klasik	69
4.2.2 Analisis Regresi Linear Sederhana.....	71
4.2.3 Analisis Koefisien Determinasi	71
4.2.4 Uji Hipotesis.....	72
4.3 Pembahasan.....	73
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	74
5.1 Kesimpulan.....	74
5.2 Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA	76

DAFTAR TABEL

1.1	Target Realisasi dan Produktivitas Departemen Produksi pada bagian <i>Plastic Injection</i>	4
1.2	Data Ketidakhadiran Karyawan Departemen Produksi pada bagian <i>Plastic Injection</i>	5
1.3	Data Pelanggaran Karyawan Departemen Produksi pada bagian <i>Plastic Injection</i>	5
2.4.1	Penelitian Sebelumnya.....	23
3.1	Operasionalisasi Variabel	33
3.2	Skala <i>Likert</i> Disiplin.....	36
3.3	Skala <i>Likert</i> Produktivitas	36
3.4	Uji Validitas Disiplin Kerja.....	37
3.5	Uji Validitas Produktivitas Kerja	38
3.6	Uji Reliabilitas Disiplin Kerja	39
3.7	Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja.....	40
3.8	Kriteria Penelitian Terhadap Koefisien a <i>Cronbach</i>	40
3.9	Interpretasi Hasil.....	41
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	48
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	49
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja	49
4.5	Tanggapan Responden Mengenai “Datang tepat waktu ke tempat kerja”	50
4.6	Tanggapan Responden Mengenai “Mengisi daftar hadir sebelum bekerja”	50
4.7	Tanggapan Responden Mengenai “Teliti saat melakukan pekerjaan”	51
4.8	Tanggapan Responden Mengenai “Mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien”.....	51
4.9	Tanggapan Responden Mengenai “Berhati-hati dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan”	52
4.10	Tanggapan Responden Mengenai “Memakai pakaian dan peralatan kerja dengan safety”.....	53
4.11	Tanggapan Responden Mengenai “Mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan perusahaan”	53
4.12	Tanggapan Responden Mengenai “Taat pada peraturan yang telah ditetapkan”	54
4.13	Tanggapan Responden Mengenai “Mampu bekerja sama dengan team dalam mengerjakan pekerjaan”	54
4.14	Tanggapan Responden Mengenai “Merapihkan peralatan kerja setelah selesai bekerja”.....	55
4.15	Tanggapan Responden Mengenai “Saling menghormati antar karyawan”	55
4.16	Tanggapan Responden Mengenai “Memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja”.....	56
4.17	Tanggapan Responden Mengenai “Kepatuhan terhadap norma-norma yang berlaku”	56
4.18	Rekapitulasi dan Rata-rata Dari Responden Terhadap Disiplin Kerja	57

4.19	Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja	58
4.20	Tanggapan Responden Mengenai “Saya menguasai bidang pekerjaan yang dikerjakan”.....	59
4.21	Tanggapan Responden Mengenai “Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan tugas kerja”.....	60
4.22	Tanggapan Responden Mengenai “Tugas yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan”	61
4.23	Tanggapan Responden Mengenai “Pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan”.....	61
4.24	Tanggapan Responden Mengenai “Dalam menyelesaikan pekerjaan saya harus mendapatkan hasil kerja yang baik”.....	62
4.25	Tanggapan Responden Mengenai “Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan”	62
4.26	Tanggapan Responden Mengenai “Berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan”.....	63
4.27	Tanggapan Responden Mengenai “Perusahaan membuka peluang untuk saya mengembangkan kemampuan”.....	63
4.28	Tanggapan Responden Mengenai “Saya meningkatkan kualitas dalam bekerja”	64
4.29	Tanggapan Responden Mengenai “Hasil kerja saya sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh Perusahaan”.....	64
4.30	Tanggapan Responden Mengenai “Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan”.....	65
4.31	Tanggapan Responden Mengenai “Saya meningkatkan kinerja dalam penyelesaian pekerjaan”	65
4.32	Tanggapan Responden Mengenai “Saya memanfaatkan waktu dengan baik”.	66
4.33	Rekapitulasi dan Rata-rata Dari Responden Terhadap Produktivitas Kerja.....	66
4.34	Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Produktivitas Kerja.....	68
4.35	Hasil Uji Normalitas	70
4.36	Hasil Uji Linearitas.....	70
4.37	Analisis Regresi Linear Sederhana.....	71
4.38	Analisis Koefisien Determinasi	71
4.39	Uji T.....	72

DAFTAR GAMBAR

2.1 Konstelasi Penelitian.....	29
3.1 Kurva Uji Hipotesis.....	43
4.1 Struktur Organisasi.....	46
4.2 Histogram Disiplin Kerja	59
4.3 Histogram Produktivitas Kerja.....	69
4.2 Kurva Hipotesis.....	73

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Daftar Riwayat Hidup
Lampiran 1	Surat Riset Perusahaan
Lampiran 2	Kuesioner
Lampiran 3	Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja
Lampiran 4	Jawaban Responden Variabel Produktivitas Kerja
Lampiran 5	Uji Validitas Disiplin Kerja
Lampiran 6	Uji Validitas Produktivitas Kerja
Lampiran 7	Uji Reliabilitas Disiplin Kerja
Lampiran 8	Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja
Lampiran 9	Hasil Uji Normalitas
Lampiran 10	Hasil Uji Linearitas
Lampiran 11	Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana
Lampiran 12	Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Lampiran 13	Hasil Uji Hipotesis

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan asset perusahaan yang memiliki peranan penting sebagai subyek pelaksana segala kegiatan perusahaan seperti pengambilan kebijakan, penciptaan inovasi-inovasi baru dan segala kegiatan operasional perusahaan. Namun, dalam kenyataannya untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tidaklah mudah. Oleh karena itu, pemberdayaan sumber daya manusia atau karyawan harus terus dikelola dan dikembangkan secara efektif dan efisien agar mampu menciptakan karyawan yang memiliki kemampuan kerja, berdedikasi tinggi, serta komitmen atas tanggung jawabnya dalam perusahaan. Sebagai upaya untuk meningkatkan pemberdayaan karyawan dalam suatu perusahaan, salah satu tindakan yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Tujuan utama setiap perusahaan baik yang bergerak dibidang industri maupun dibidang jasa adalah untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya demi mempertahankan berlangsungnya perusahaan serta mensejahterakan seluruh anggota dalam perusahaan. Dalam upaya untuk mencapainya, kunci sukses suatu usaha tidak hanya bergantung pada kualitas dan kuantitas suatu produk, teknologi yang digunakan, sarana dan prasarana yang dimiliki perusahaan, atau modal yang besar semata. Namun, juga bergantung pada faktor sumber daya manusia atau karyawan yang ada dalam perusahaan.

Melalui pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik diharapkan akan menghasilkan SDM yang berkualitas serta mendukung pertumbuhan perusahaan agar kelancaran jalannya perusahaan lebih terjamin dan semakin meningkat. Namun, sebaliknya jika sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tidak dikelola dengan baik pada akhirnya akan menghasilkan karyawan yang kurang bermutu sebab, sumber daya manusia yang berkualitas akan memberikan kontribusi produktivitas kerja yang positif

Produktivitas kerja berupa hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas yaitu ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai. Perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Salah satunya dengan mengadakan pelatihan karyawan secara berkesinambungan satu kali dalam dua minggu. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu kerja agar produktivitas menjadi baik dan mencapai hasil yang optimal. Untuk menindaklanjuti program pelatihan tersebut, perusahaan mengadakan penilaian atau

review kinerja karyawan apakah produktivitas kerja yang dicapai oleh karyawan memenuhi standar perusahaan atau tidak.

Menurut Wibowo (2016) ukuran keberhasilan perusahaan yaitu terletak pada produktivitasnya. Apabila produktivitasnya tinggi atau bertambah maka, suatu organisasi atau perusahaan tersebut bisa dikatakan berhasil. Apabila lebih rendah dari standar atau menurun bisa dinyatakan tidak atau kurang berhasil.

Rendah atau tingginya produktivitas suatu perusahaan bergantung pada kualitas dan kuantitas kerja karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya. Produktivitas sering pula dikaitkan dengan cara dan sistem yang efisien sehingga proses produksi berlangsung tepat waktu dan tidak diperlukan kerja lembur (*over time*). Dengan tingkat produktivitas yang tinggi maka, akan membuka kesempatan untuk memperbaiki keadaan kerja termasuk jam kerja yang sesuai dengan peraturan. Jika bekerja bermalasan-malasan maka akan menghambat kemajuan yang semestinya akan tercapai.

Menurut Sutrisno (2019) produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin pegawai. Apabila diantara pegawai sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun.

Menurut Sutrisno (2019) disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin kerja atau kebiasaan-kebiasaan baik yang harus ditanamkan dalam diri karyawan sebaiknya bukan atas dasar paksaan semata. Tetapi harus lebih di dasarkan atas kesadaran dari dalam diri karyawan, ketidaksiplinan individu atau karyawan dapat mempengaruhi produktivitas kerja organisasi

Disiplin kerja dalam suatu pekerjaan sangatlah berkaitan dengan produktivitas kerja, semakin tinggi disiplin kerja maka akan memberikan kelancaran dalam proses menjalankan pekerjaan dan akan mencapai hasil kerja yang maksimal serta menciptakan produktivitas kerja yang baik dalam perusahaan. Begitupun sebaliknya jika tingkat disiplin kerja rendah dalam bekerja maka produktivitas yang dihasilkan akan semakin rendah serta akan menghambat proses pekerjaan. Hal yang paling dasar dalam disiplin kerja adalah manajemen waktu. Dalam hal ini yaitu jam kerja, apabila waktu tersebut sering dilanggar dapat dikatakan bahwa para karyawan menjadi tidak disiplin sehingga mengakibatkan penurunan kualitas kerja karyawan.

Karyawan merupakan asset penting bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Maka dengan adanya disiplin kerja diperusahaan, para karyawan akan mentaati semua peraturan yang telah ditetapkan, tanpa adanya hal tersebut maka perusahaan untuk mencapai tujuan yang semestinya akan tercapai keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut.

PT Cahaya Buana Intitama merupakan salah satu perusahaan furniture berbahan plastik yang terletak di Jalan Cahaya Raya Blok M Kawasan Industri Sentul, Bogor. PT Cahaya Buana Intitama merupakan perusahaan manufaktur yang berfokus pada produk furniture sebagai bagian dari Cahaya Buana Group dengan filosofi

“Unggul Berkarya dan Puas Bekerjasama” pendiri perusahaan mendedikasikan segenap pengetahuan dan pengalamannya untuk mengembangkan industri furniture yang inovatif dan kreatif.

Sebagai salah satu produsen furniture plastik terbesar di Indonesia saat ini, serta ditunjang dengan jaringan distribusi penjualan yang merata ke seluruh pelosok tanah air telah menempatkan PT Cahaya Buana Intitama sebagai produsen yang memiliki jenis warna dan penampilan terinovatif di Indonesia. PT Cahaya Buana Intitama merupakan pelopor dan satu-satunya perusahaan furniture plastik yang memiliki kepedulian terhadap kelestarian hutan di Indonesia. PT Cahaya Buana Intitama memproduksi seperti kursi, meja, soften, lemari susun (*Stockcase*), dan lainnya dengan merek Napolly. PT Cahaya Buana Intitama adalah industri yang menerapkan program padat karya yaitu kegiatan produksi yang lebih banyak membutuhkan sumber daya manusia (SDM) jika dibandingkan dengan tenaga mesin.

PT Cahaya Buana Intitama memiliki beberapa departemen salah satunya departemen produksi yang terdiri dari beberapa bagian. Salah satunya bagian *Plastic Injection* yaitu proses pembentukan produk dengan menggunakan bahan plastik yang dipanaskan dengan suhu tertentu sampai resin mencair lalu, diinjeksikan kedalam cetakan sehingga menghasilkan suatu bentuk tertentu dan memiliki target produksi untuk setiap harinya. Dalam bagian *Plastic Injection* terdiri dari *Plastic Injection 1*, *Plastic Injection 2*, dan *Plastic Injection 3*. Peneliti mengambil bagian *Plastic Injection* sebagai objek penelitian ini.

Usaha peningkatan produktivitas kerja karyawan yang dilakukan perusahaan pada saat ini belum mencapai hasil yang optimal karena masih adanya masalah yang sering terjadi, masih kurangnya kesadaran karyawan terutama pada masalah Sumber Daya Manusia seperti ketidakhadiran, keterlambatan maupun peraturan yang ditetapkan perusahaan masih menjadi hal yang wajar jika dilanggar. Hal tersebut terjadi karena rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan, rendahnya disiplin kerja akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Cahaya Buana Intitama. Perusahaan mengadakan pelatihan terhadap karyawan yang bertujuan agar dapat meningkatkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketetapan waktu kerja agar produktivitas kerja menjadi baik dan mencapai hasil yang optimal. Indikator untuk mengukur produktivitas kerja yang ditetapkan perusahaan yaitu kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi. Yang menjadi fokus pada penelitian ini mengenai kemampuan maksudnya kemampuan mengerjakan pekerjaan yang telah diimbakan kepadanya apakah sesuai dengan target yang telah ditentukan atau sebaliknya.

Sebagai salah satu perusahaan furniture PT Cahaya Buana Intitama terus mengalami perkembangan dan berupaya untuk terus meningkatkan produksi. Furniture yang dihasilkan PT Cahaya Buana Intitama bermacam-macam meliputi kursi, lemari susun, meja, dan soften. Berikut data mengenai tingkat perolehan hasil yang meliputi target dan realisasi (*Plan & Actual*) produksi selama tahun 2019-2021 pada departemen produksi bagian *Plastic Injection* yaitu :

Tabel 1.1 Target dan Realisasi Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Produksi pada *Plastic Injection* PT Cahaya Buana Intitama Tahun 2019-2021

Tahun	Target	Realisasi	Jumlah Karyawan	Pencapaian (%)	Produktivitas (pcs/org)
2019	61.894.255	55.085.887	100	89,00%	550.858,87
2020	68.136.789	60.566.791	100	88,89%	605.667,91
2021	75.979.774	69.259.675	100	91,16%	692.596,75

Sumber data : PT Cahaya Buana Intitama (2022)

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa target yang telah ditetapkan oleh perusahaan pada tahun 2019-2021 pada Departemen Produksi bagian *Plastic Injection* Tidak pernah tercapai. Data diatas menunjukkan target dan realisasi produksi setiap tahunnya, jumlah target yang ditentukan setiap tahun berbeda karena disesuaikan dengan kapasitas produksinya pada tahun 2019 tingkat presentase produksi yaitu 89,00% kemudian pada tahun 2020 terjadi penurunan sebesar 2,03% menjadi 88,89% dan pada tahun 2021 terjadi kenaikan dengan tingkat presentase produksi menjadi 91,16%. Berdasarkan data di atas bahwa target yang telah ditetapkan oleh PT Cahaya Buana Intitama pada bagian Injection Plastic tidak pernah mencapai target. Maka dari itu, dapat diidentifikasi bahwa produktivitas karyawan dari PT Cahaya Buana Intitama dinilai rendah. Salah satu yang menjadi pengaruh rendahnya tingkat produktivitas terdapat pada sikap disiplin karyawan pada perusahaan tersebut.

Hasil pengamatan peneliti dengan pihak PT Cahaya Buana Intitama, bahwa pada Departemen Produksi bagian *Plastic Injection* dirasa memang kesadaran terhadap kedisiplinan karyawan masih sangat kurang, masih banyak karyawan yang tidak masuk, keluar masuk di jam kerja yang tidak ada kaitannya dengan urusan pekerjaan, serta tidak menaati peraturan sehingga mengakibatkan tingkat ketidaksiplinan cukup tinggi. Upaya yang dilakukan perusahaan guna mencegah karyawan melakukan pelanggaran dengan memberlakukan hukuman atau sanksi bagi karyawan yang melanggar agar tidak melakukan kesalahan yang sama saat berada dilingkungan perusahaan, tapi upaya tersebut tidak menaati peraturan perusahaan.

Disiplin kerja sangat perlu untuk diperhatikan, perusahaan yang baik adalah perusahaan yang memiliki tenaga kerja yang bertanggung jawab terhadap kewajiban yang harus dipenuhi agar dapat mencapai tujuan suatu perusahaan. Karena, jika disiplin suatu perusahaan baik maka absensi dapat diperkecil semaksimal mungkin sehingga, menjadikan produktivitas kerja meningkat. Dengan tingkat produktivitas yang tinggi maka, akan membuka kesempatan untuk memperbaiki keadaan kerja termasuk jam kerja yang sesuai dengan peraturan dan tidak membutuhkan waktu kerja tambahan (lembur) agar dapat memenuhi target setiap harinya. Jika bekerja bermalasan maka akan menghambat kemajuan yang semestinya akan tercapai. Untuk masalah kehadiran PT Cahaya Buana Intitama menetapkan tingkat kehadiran karyawan minimal 99% dan tingkat ketidakhadiran maksimal sebesar 1%. Indikator yang ditetapkan perusahaan terdiri dari : kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan

pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja. Berikut data mengenai data jumlah ketidakhadiran selama tahun 2019-2021 pada departemen produksi di bagian (*Plastic Injection*) :

Tabel 1.2 Data Ketidakhadiran Karyawan PT Cahaya Buana Intitama Departemen Produksi pada bagian *Plastic Injection* Tahun 2019-2021

Tahun	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Absensi			Total Ketidakhadiran	Standar Ketidakhadiran	Tingkat Ketidakhadiran
			S	I	A			
2019	240	100	228	72	5	305	1%	1,26%
2020	240	100	245	69	7	321	1%	1,39%
2021	240	100	196	73	3	272	1%	1,26%

Sumber : PT Cahaya Buana Intitama (2022)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat diketahui tingkat kecenderungan ketidakhadiran bervariasi selama tahun 2019-2021 di PT Cahaya Buana Intitama. Adapun tingkat kehadiran karyawan yang diharapkan oleh perusahaan adalah 99%. Dari data diatas terjadi peningkatan absensi sehingga menyebabkan produktivitas kerja menurun, tingkat tertinggi ketidakhadiran terjadi pada tahun 2020 yaitu 1,39%, sedangkan yang terendah terjadi pada tahun 2019 dan 2021 sebesar 1,26%. Hal ini menunjukkan adanya induksi tidak disiplinnya karyawan dalam bekerja dan tidak tercapainya tingkat kehadiran yang diharapkan oleh perusahaan. Berikut data pelanggaran karyawan Departemen Produksi pada bagian *Plastic Injection* periode 2017-2019 sebagai berikut :

Tabel 1.3 Data Pelanggaran Karyawan PT Cahaya Buana Intitama Departemen Produksi pada Bagian *Plastic Injection* Tahun 2019-2021

No	Tahun	SP 1	SP 2	SP 3	TOTAL
1	2019	16	20	-	36
2	2020	9	5	5	19
3	2021	30	16	1	47

Sumber : PT Cahaya Buana Intitama (2022)

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat diketahui bahwa karyawan yang paling banyak mendapat SP ada tahun 2021 yaitu 47 orang. Pada tahun 2019 karyawan yang melakukan pelanggaran sebanyak 36 orang karyawan dan pada tahun 2020 sebanyak 19 orang. Hal ini menunjukkan bahwa di dalam perusahaan masih ada karyawan yang

melakukan pelanggaran atau kelalaian pada saat bekerja di setiap tahunnya, walaupun perusahaan sudah menentukan sanksi yang cukup berat untuk karyawan yang melakukan pelanggaran tetapi masih belum efektif karena kesadaran karyawan terhadap kedisiplinan masih kurang. Maka dari itu dapat diidentifikasi bahwa disiplin kerja PT Cahaya Buana Intitama dinilai masih rendah dan kurangnya kesadaran karyawan terhadap kedisiplinan maka masih terdapat karyawan yang melakukan pelanggaran atau tidak mematuhi peraturan perusahaan.

Adanya sanksi yang diberlakukan oleh perusahaan, diharapkan karyawan dapat belajar dari kesalahan serta tidak mengulangnya. Menyadari kelalaian dan memperbaiki dengan bekerja lebih baik lagi untuk kemajuan bersama. Setiap karyawan yang melakukan pelanggaran akan diberikan SP (Surat Peringatan) Tingkat 1, 2, dan 3. SP-1 berupa teguran lisan, SP-2 berupa teguran tulisan, dan SP-3 berupa surat pemberhentian karyawan.

Biasanya SP-1 diberikan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran atau kelalaian diantaranya seperti :

1. Pekerja yang tidak mematuhi pengarahan atasannya tanpa alasan yang wajar meskipun sudah diperingati secara lisan
2. Pekerjaan yang berusaha menghilangkan data kehadiran yang terdapat dalam kartu hadir orang lain maupun kartu hadirnya sendiri
3. Pekerja yang meninggalkan tempat kerja tanpa izin atasannya pada saat jam kerja, sebelum bunyi tanda istirahat atau tanda pulang dibunyikan
4. Pekerja yang terlambat atau pulang lebih cepat sebanyak 3 (tiga) kali dalam 1 (satu) bulan terhitung sejak keterlambatan dan atau pulang lebih cepat yang pertama meskipun telah diberikan teguran lisan oleh Atasan langsung
5. Pekerja mangkir 1 (satu) kali dalam 1 (satu) bulan tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan

Kemudian untuk SP-2 diberikan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran atau kelalaian diantaranya seperti :

1. Pekerjaan menerima surat peringatan Tingkat 1,2 (dua) kali dalam satu bulan.
2. Pekerja mangkir sehari sebelum atau sesudah hari libur mingguan atau libur Nasional tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan,
3. Pekerja yang mangkir 2 (dua) kali dalam sebulan berturut-turut atau tidak berturut-turut tanpa alasan yang dipertanggungjawabkan.
4. Pekerja menggunakan alat –alat, mesin, atau kendaraan (mobil, truk, dll) yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan atau wewenang untuk itu tanpa seizin pejabat yang berwenang.

Dan untuk SP-3 diberikan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran atau kelalaian seperti :

1. Pekerja sudah 2 (dua) kali menerima surat peringatan tingkat 2 dalam waktu satu bulan.
 2. Pekerja meninggalkan mesin atau alat kerja lainnya dalam keadaan berjalan pada waktu istirahat kecuali mesin-mesin tertentu yang harus berjalan sesuai dengan prosedur tertentu.
 3. Pekerja yang tidak memberitahukan kepada atasannya pada waktu mesinnya/alat kerja lainnya dalam keadaan macet sehingga dapat membahayakan perusahaan maupun keselamatan keamanan kerja.
 4. Pekerja membiarkan tempat-tempat yang berbahaya tanpa pengaman seperti rantai yang berputar, roda, kabel listrik yang tidak terisolasi, dan lain-lain.
- (Sumber : HRD PT. Cahaya Buana Intitama)

Perusahaan di era globalisasi saat ini dituntut untuk memiliki tenaga kerja yang disiplin dengan produktivitas kerja yang baik, agar perusahaan dapat terus bisa berkompetisi dengan pesaing dan tumbuh menjadi perusahaan yang baik dari tahun sebelumnya, karena semakin tingginya tingkat disiplin pada karyawan akan berdampak baik bagi produktivitas itu sendiri.

Perusahaan sudah melakukan upaya untuk meningkatkan sikap disiplin pada diri karyawan dengan menetapkan sanksi untuk setiap karyawan yang tidak mentaati peraturan perusahaan dan sudah melakukan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja dengan mengadakan pelatihan bagi karyawan agar dapat memperbaiki kualitas dan kuantitas kerja. Tetapi pada realisasi tingkat persentase kehadiran karyawan masih tinggi melebihi standar toleransi perusahaan dan pada pencapaian produksi tidak pernah memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan. Sehingga, hal tersebut dapat mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja karyawan yang berdampak buruk bagi perusahaan, dapat dikatakan tingkat disiplin kerja pada PT Cahaya Buana Intitama kurang baik. Dengan tingkat disiplin kerja yang rendah maka akan berpengaruh pada produktivitas kerja saat karyawan tidak masuk ataupun karyawan datang terlambat maka akan mempengaruhi jam kerja mereka serta menghambat pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab karyawan. Oleh sebab itu, ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan sangat berpengaruh terhadap output atau pencapaian target ditetapkan oleh perusahaan.

Maka dari itu terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ade Onny Siagian (2020) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Sahabat Unggul Internasional. Menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sahabat Unggul Internasional. Oleh sebab itu, berdasarkan latar belakang dan data di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan

judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Departemen Produksi di PT Cahaya Buana Intitama”.

1.2 Identifikasi Masalah Dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka peneliti mengidentifikasi masalah yang akan diteliti yaitu :

1. Target produksi PT Cahaya Buana Intitama pada departemen produksi bagian *plastic injection* tidak pernah tercapai.
2. Produktivitas karyawan PT Cahaya Buana Intitama yang masih rendah.
3. Tingkat ketidakhadiran karyawan PT Cahaya Buana Intitama pada departemen produksi bagian *plastic injection* cukup tinggi.
4. Masih adanya karyawan yang melakukan pelanggaran atau kelalaian saat bekerja pada PT Cahaya Buana Intitama yang ditunjukkan adanya penambahan sanksi SP

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas , peneliti merumuskan bahwa :

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan pada PT Cahaya Buana Intitama ?
2. Bagaimana produktivitas kerja karyawan pada PT Cahaya Buana Intitama ?
3. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Cahaya Buana Intitama?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi, dengan menguji pengaruh antara variabel disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini dilakukan bertujuan untuk memberikan saran maupun informasi yang penting untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan mengenai disiplin kerja yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja pada PT Cahaya Buana Intitama
2. Untuk mengetahui bagaimana produktivitas kerja pada PT Cahaya Buana Intitama.

3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PT Cahaya Buana Intitama.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dari penelitian ini untuk memberikan masukan maupun saran kepada PT Cahaya Buana Intitama dalam melakukan kebijakan yang tepat untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

- a. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan pengetahuan serta wawasan. Peneliti mengenai ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan disiplin dan produktivitas kerja karyawan.
- b. Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bahwa disiplin merupakan suatu hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan maupun instansi. Karena, salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah mengenai kedisiplinan dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Adapun unsur-unsur manajemen itu terdiri dari : *man, money, methode, machines, materials, dan market*. (Hasibuan, 2015)

Berikut beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut para ahli, diantaranya :

Menurut Sutrisno (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Menurut Mangkunegara (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia di definisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan penyalagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Menurut Segoro (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah di tentukan.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas maka, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia agar efektif dan efisien. Sebagai proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk mencapai tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi MSDM terdiri dari: “Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian (Hasibun, 2015)”.

Menurut Sutrisno (2019) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengadaan, pengendalian,

pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian berikut penjelasannya :

- a. **Perencanaan**
Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan
- b. **Pengorganisasian**
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi
- c. **Pengarahan dan pengadaan**
Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induk untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi
- d. **Pengendalian**
Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai rencana
- e. **Pengembangan**
Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui Pendidikan dan pelatihan
- f. **Kompensasi**
Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan organisasi
- g. **Pengintegrasian**
Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan
- h. **Pemeliharaan**
Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension
- i. **Kedisiplinan**
Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal
- j. **Pemberhentiaan**
Pemberhentiaan merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat di klasifikasikan kedalam beberapa fungsi, yaitu :

- a. Fungsi perencanaan
Merupakan fungsi pendapatan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Fungsi pengorganisasian
Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar para pekerja dan tugas-tugas yang harus dikerjakan, termasuk menempatkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab.
- c. Fungsi pengarahan
Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah direncanakan.
- d. Fungsi pengendalian
Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang di lakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya di bidang tenaga kerja telah dicapai.

Menurut Mangkunegara (2017) terdapat enam fungsi operatif manajemen sumber daya manusia, yaitu :

1. Pengadaan tenaga kerja, terdiri dari :
 - a. Perencanaan sumber daya manusia
 - b. Analisis jabatan
 - c. Penarikan pegawai
 - d. Penempatan kerja
 - e. Orientasi kerja
2. Pengembangan tenaga kerja, mencakup :
 - a. Pendidikan dan pelatihan
 - b. Pengembangan
 - c. Penilaian prestasi kerja
3. Pemberian balas jasa, mencakup:
 - a. Balas jasa langsung terdiri dari :
 - Gaji/upah
 - Insentif
 - b. Balas jasa tak langsung terdiri dari :
 - Keuntungan
 - Pelayanan/kesejahteraan
4. Integrasi mencakup :

- a. Kebutuhan karyawan
 - b. Motivasi kerja
 - c. Kepuasan kerja
 - d. Disiplin kerja
 - e. Partisipasi kerja
5. Pemeliharaan tenaga kerja, mencakup :
- a. Komunikasi kerja
 - b. Kesehatan dan keselamatan kerja
 - c. Pengendalian konflik kerja
 - d. Konseling kerja
6. Pemisahan tenaga kerja :
Pemberhentian karyawan

Berdasarkan uraian di atas maka, dapat diartikan fungsi-fungsi operasional manajemen sumber daya manusia dalam fungsi pengadaan sumber daya manusia dan pengembangan sumber daya manusia diarahkan untuk menjamin syarat dasar kemampuan kerja. Sedangkan fungsi-fungsi pemeliharaan sumber daya manusia diarahkan untuk menjamin syarat dasar kemauan kerja karyawan.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2019) tujuan MSDM meliputi :

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan legal
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya
3. Membantu dalam mengembangkan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya
5. Menangani berbagai kritis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM

Menurut Sedamaryanti (2017) tujuan MSDM adalah sebagai berikut :

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi, berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi
4. Menyediakan sarana komunikasi antar pegawai dan manajemen organisasi
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan cerminan dari salah satu bentuk keberhasilan suatu perusahaan dalam melaksanakan aktivitasnya yang di dasari atas standar-standar organisasional. Disiplin kerja berperan sebagai sarana manajemen sumber daya manusia untuk mendorong para anggota perusahaan agar memenuhi tuntutan perusahaan sehingga tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai.

“Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi (Sutrisno, 2019)”.

“Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibun, 2015)”.

“Disiplin adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepala aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar peraturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut (Fahmi, 2016)”.

“Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku (Sedamaryanti, 2017)”.

Menurut Sinambela (2016) Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Dari pengertian-pengertian diatas, bahwa disiplin adalah proses kesediaan kesadaran maupun sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan dalam menaati atau menjalankan norma-norma perusahaan baik individu maupun kelompok secara sukarela, serta bersedia menerima sanksi jika melanggar peraturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan.

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada dasarnya ada dua faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu instrinsik (dalam diri) dan ekstrinsik (dari luar) karyawan. Berikut beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas menurut para ahli, :

Menurut Sutrisno (2019) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu, sebagai berikut :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku. Apabila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
3. Ada setidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Pembinaan disiplin akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan Bersama
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil Tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:
 - a. Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan pekerjaan
 - b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
 - c. Dering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka
 - d. Memberi tahu bila ingkin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, dengan menginformasikan ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepala bawahan sekalipun.

Menurut Hasibun (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain :

1. Tujuan dan kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai hal ini karena pada dasarnya pekerjaan yang diberikan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, agar pegawai disiplin dan bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya.
2. Kepemimpinan
Kepemimpinan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, karna bagaimanapun pemimpin akan menjadi dan dijadikan contoh bagi para amnggotanya.
3. Kompensasi
Kompensasi juga berperan penting terhadap tingkat kedisiplinan pegawai, karna semakin gaji atau upah yang diterima oleh pegawai maka akan bertambah baik pula disiplin kerja pegawai.
4. Sanksi hukum
Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat pegawai takut untuk melakukan Tindakan indisipliner dan membuat pegawai mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan
5. Pengawasan
Dengan adanya pengawasan maka akan membuat pegawai menjadi disiplin karna adanya rasa takut pada diri mereka untuk melakukan kesalahan dan pelanggaran karna diawasi

Dari uraian diatas dapat diartikan bahwa disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh faktor kepribadian (instrinsik) dan faktor lingkungan (ekstrinsik). Selain itu, dapat dipengaruhi oleh kompensasi yang didapatkan oleh karyawan, sikap pemimpin terhadap karyawan dilingkungan perusahaan, dan adanya peraturan di dalam suatu perusahaan juga dapat menjadi faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pada seorang karyawan.

2.2.3 Macam-macam Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2016) beberapa bentuk disiplin kerja antara lain :

1. Disiplin Preventif
Disiplin preventif merupakan disiplin pencegahan agar terhindar dari pelanggaran peraturan organisasi, yang ditujukan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin diri dengan menaati dan mengikuti berbagai struktur dan peraturan yang telah ditetapkan.
2. Disiplin korektif
Disiplin korektif merupakan disiplin yang dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang dan memenuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan
3. Disiplin progresif
Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.

Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa ada 2 bentuk disiplin kerja yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif :

1. Disiplin Preventif
Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.
2. Disiplin Korektif
Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan

Dari uraian diatas penulis menarik kesimpulan beberapa macam disiplin kerja yang dapat dipilih dan digunakan sesuai kebutuhan manajemen perusahaan agar para karyawan memiliki disiplin kerja yang baik guna meningkatkan kualitas kerja yang maksimal bagi perusahaan agar mampu mencapai target yang telah ditentukan.

2.2.4 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2016) disiplin kerja memiliki tujuan untuk dapat mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dengan semangat yang tinggi memberikan sikap yang positif seperti kesetiaan, kegembiraan, kerja sama, kebanggaan dalam dinas dan ketaatan kepada kewajiban

Menurut Sutrisno (2019) “Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi”.

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan dari disiplin kerja adalah mendorong terciptanya kelancaran dalam hal proses kerja pada suatu perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang sudah ditetapkan perusahaan.

2.2.5 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2019) indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

1. Taat terhadap aturan waktu
Dilihat dari jam masuk, jam kerja, jam istirahat dan jam pulang kerja
2. Taat terhadap peraturan perusahaan
Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
Ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain
4. Taat terhadap peraturan lainnya
Aturan tentang apa yang dibolehkan dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Menurut Hasibun (2015) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya :

1. Tujuan dan Kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan
2. Tindakan Pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karna pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya
3. Balas Jasa
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karna balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya
4. Keadilan
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karna ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
5. Waskat
Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan, dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya
6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, dengan sanksi hukuman yang sangat berat karyawan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang

7. Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmoni diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan, hubungan-hubungan baik bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship* , *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

Menurut Sinambela (2016) disiplin kerja memiliki beberapa indikator antara lain :

1. Kehadiran

Kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensinya atau rendahnya tingkat kemungkinan maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2. Tingkat kewaspadaan

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan

3. Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari

4. Ketaatan pada peraturan kerja

Hal yang dimaksud untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja

5. Etika kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar terciptanya suasana harmonis, saling menghargai antara semua pegawai.

2.3 Produktivitas Kerja

2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja pada umumnya merupakan suatu istilah yang sering digunakan dalam perencanaan pengembangan industri khususnya pada perencanaan dan pengembangan ekonomi nasional. Sumber daya manusia mengandung dua hal yaitu dipandang dari kualitas usaha kerja atau jasa yang diberikan dalam proses produksi dalam jangka waktu tertentu. Untuk meraih tujuan dari perusahaan salah satu ukuran mengukur keberhasilan kinerja individu terletak pada produktivitasnya. Untuk memperkuat pengertian ini produktivitas, berikut pengertian produktivitas

Menurut Sutrisno (2019) produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.

Menurut Sedamaryanti (2017) “Produktivitas adalah rasio dari apa yang dihasilkan (*output*) terhadap keseluruhan masukan yang dipergunakan (*input*)”.

Menurut Rachman (2016) “Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas (produktivitas total) tidak lain ialah rasio antara apa yang dihasilkan (*output*) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (*input*)”

Berdasarkan pengertian di atas dapat diartikan bahwa produktivitas adalah kegiatan produksi perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai. Ukuran produktivitas biasanya dinyatakan dengan rasio yang membandingkan antara output terhadap input yang digunakan dalam proses produksi.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2019) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu :

1. Pelatihan

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

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan

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

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penutupan tujuan.

Menurut Sedamaryanti (2017) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya adalah :

1. Sikap mental berupa :
 - a. Motivasi kerja
 - b. Disiplin kerja
 - c. Etika kerja
2. Pendidikan
Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan arti pentingnya produktivitas
3. Keterampilan
Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil maka akan lebih mampu bekerja dan menggunakan fasilitas kerja dengan baik
4. Manajemen
Pengertian manajemen berkaitan dengan sistem yang diterapkan pimpinan untuk mengelola atau memimpin dan mengendalikan staf bawahannya
5. Hubungan industrial pancasila (H.I.P)
Dengan penerapan hubungan industrial Pancasila maka :
 - a. Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas meningkat
 - b. Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.
 - c. Menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkan jiwa berdedikasi dalam peningkatan produktivitas
6. Tingkat penghasilan
Apabila tingkat penghasilan memadai maka menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat memanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas
7. Gizi dan Kesehatan
Apabila pegawai dapat dipenuhi kebutuhan gizinya dan berbadan sehat maka akan lebih kuat bekerja apalagi bila mempunyai semangat tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja
8. Jaminan sosial
Jaminan sosial yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja
9. Lingkungan dan iklim kerja
Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas
10. Sarana produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai

11. Teknologi

Apabila teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju maka akan meningkatkan :

- a. Tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi
- b. Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu
- c. Memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa

12. Kesempatan berprestasi

Pegawai yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karier atau pengembangan potensi pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi organisasi

Berdasarkan pendapat menurut para ahli diatas bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas diantaranya yaitu mengenai pekerjaan yang dibebankan pada karyawan, perlindungan dalam bekerja yang diterima oleh karyawan, hubungan antara karyawan dengan pimpinan, dan kondisi dari perusahaan itu sendiri.

2.3.3 Indikator Produktivitas Kerja

Indikator merupakan karakteristik maupun ukuran yang biasa digunakan untuk mengukur setiap perubahan dari kegiatan maupun kejadian. Indikator dapat menunjukkan atau mengindikasikan mengenai suatu kondisi tertentu sehingga bisa dipakai untuk mengukur perubahan yang terjadi. Berikut beberapa indikator dari pemberdayaan menurut para ahli :

Menurut Sedamaryanti (2017) indikator produktivitas antara lain :

1. Cerdas dan dapat belajar dengan cepat
2. Kompeten secara professional atau teknis selalu memperdalam pengetahuan dalam bidangnya
3. Kreatif dan inovatif memperlihatkan kecerdikan dan keanekaragaman
4. Memahami pekerjaan
5. Belajar dengan “cerdik” menggunakan logika, mengorganisasikan pekerjaan dengan efisien, tidak mudah macet dalam pekerjaan selalu mempertahankan kinerja rancangan, mutu, kehandalan
6. Selalu mencari perbaikan tetapi tahu kapan harus berhenti menyempurnakan
7. Dianggap bernilai oleh pengawasnya
8. Memiliki catatan prestasi yang berhasil
9. Selalu meningkatkan diri.

Menurut Sutrisno (2019) untuk mengukur produktivitas kerja diperkirakan suatu indikator sebagai berikut :

1. Kemampuan
Memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas, kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai, hasil merupakan salah satu yang dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut
3. Pengembangan diri
Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja, pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi
4. Mutu
Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu, mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai
5. Efisiensi
Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan, masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.4 Penelitian Sebelumnya & Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

No.	Nama peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Ade Onny Siagian (2020) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT Sahabat Unggal Internasional	Disiplin Kerja (X) Produktivitas Kerja (Y)	Indikator Disiplin : 1. Kehadiran 2. Waktu Kerja 3. Peraturan Berpakaian 4. Peraturan melakukan Pekerjaan Indikator Produktivitas :	Deskriptif Survei	Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis regresi diperoleh persamaan $Y = 8,570 + 0,804 X$

			<p>1.Kemampuan melakukan tugas</p> <p>2.Meningkatkan hasil yang dicapai</p> <p>3.Mampu mengembangkan diri</p> <p>4.Meningkatkan mutu kerja</p> <p>5.Meningkatkan efisiensi</p>		<p>dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa jika tidak ada disiplin kerja maka produktivitas nilainya 8,570, sedangkan pada setiap peningkatan pelatihan disiplin kerja sebesar satu, jika t hitung sebesar 14, 11636 dan angka tersebut lebih besar dari pada tabel t dengan signifikan 5% dan df-2 yaitu 1,65895. Karena t hitung (14,11636 > 1,65895) t tabel maka Ho ditolak.</p>
2.	<p>Safitri Indriyani (2019)</p> <p>Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Paradise Island Furniture</p>	<p>Pelatihan Kerja (X1)</p> <p>Disiplin Kerja (X2) :</p> <p>Produktivitas Kerja (Y) :</p>	<p>Indikator Pelatihan Kerja :</p> <p>1.Tujuan pelatihan</p> <p>2.Materi pelatihan</p> <p>3.Metode yang digunakan</p> <p>4.Kualifikasi peserta</p> <p>5.Kualifikasi pelatih</p> <p>Indikator Disiplin :</p>	<p>Kausal</p> <p>Analisi</p> <p>Kuantitatif</p>	<p>Dari hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Paradise Island Furniture. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistic uji regresi diperoleh pelatihan kerja dengan koefisien</p>

			<p>1.Tujuan dan kemampuan</p> <p>2.Teladan pemimpin</p> <p>3.Balas jasa</p> <p>4.Keadilan</p> <p>5.Waskat</p> <p>6.Sanksi hukuman</p> <p>7.Ketegasan</p> <p>8.Hubungan kemanusiaan</p> <p>Indikator Produktivitas :</p> <p>1.Kemampuan</p> <p>2.Meningkatkan hasil yang dicapai</p> <p>3.Pengembangan diri</p> <p>4.Mutu</p> <p>5.Efisiensi</p>		<p>beta (β) sebesar 0,263 ($**p<0.05;p=0,000$) dan kepuasan kerja (β) 0,284 ($*p<0.05;p=0,000$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.</p>
3.	Saiful Anwar (2021) Pengaruh Disiplin Kerja dan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT Soraya Bedsheet Pekanbaru	Disiplin Kerja (X1) Kinerja Karyawan (Y)	<p>Indikator Disiplin :</p> <p>1.Sanksi Hukuman</p> <p>2.Ketegasan</p> <p>3.Hadir tepat waktu</p> <p>4. Jam Kerja</p> <p>5.Tanggung jawab</p> <p>Indikator Kinerja :</p> <p>1.Kualitas Kerja</p>	Analisis Regresi linear sederhana	<p>Hasil penelitian mengenai disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Soraya Bedsheet Pekanbaru dapat disimpulkan analisis regresi sederhana didapatkan persamaan yaitu $Y=7,116+0,625X$ yang berarti berhubungan</p>

			2.Kuantitas Kerja 3.Pelaksanaan Tugas 4.Tanggung jawab		antara disiplin dengan kinerja karyawan adalah positif. Jika disiplin meningkat maka kinerja karyawan meningkat.
4.	Muhammad Sudwiyatmoko (2018) Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, serta Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Bagian Produksi Karyawan Pada PT Barlow Tyrie Indonesia	Disiplin Kerja (X1) Keselamatan dan Kesehatan (X2) Lingkungan Kerja (X3) Produktivitas Karyawan (Y)	Indikator Disiplin : 1.Ketepatan waktu 2.Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik 3.Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan 4.Memiliki tanggung jawab yang tinggi Indikator Keselamatan dan Kesehatan : 1.Alat-alat pelindung kerja 2.Ruang kerja yang aman	Analisis Deskriptif	Disiplin kerja, keselamatan dan Kesehatan kerja serta lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan hasil uji F yang menghasilkan nilai $F_{hitung} (47,662) > F_{tabel} (2,76)$. Kekuatan asosiasi (hubungan) antara variabel <i>independent</i> (X_1, X_2, X_3) dengan variabel <i>dependent</i> (Y) adalah sangat kuat dan sebesar 69% variabel <i>dependent</i> (Y) dapat dijelaskan oleh variabel <i>independent</i> (X_1, X_2, X_3). Berdasarkan analisis regresi linear berganda, menghasilkan

			<p>3.Penggunaan peralatan</p> <p>4.Ruang kerja yang sehat</p> <p>5.Penerangan diruang kerja</p> <p>Indikator Lingkungan Kerja :</p> <p>1.Penerangan cahaya di tempat kerja</p> <p>2.Temperatur di tempat kerja</p> <p>3.Keamanan di tempat kerja</p> <p>4.Kebersihan</p> <p>Indikator Produktivitas :</p> <p>1.Kemampuan</p> <p>2.Meningkatkan hasil yang dicapai</p> <p>3.Pengembangan diri</p> <p>4.Mutu</p> <p>5.Efisiensi</p>		<p>persamaan $Y = 2,963 + 0,148 X_1 + 0,332 X_2 + 0,399 X_3$</p>
5.	Lie Liana (2022) Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Rattan House Furniture Semarang	Kepuasan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Motivasi (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Kepuasan Kerja : 1.Upah 2.Promosi 3.Pengawas dan rekan kerja	Kuantitatif	Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif

			<p>Indikator Disiplin :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Kehadiran 2.Ketaatan pada peraturan kerja 3.Ketaatan pada standar kerja 4.Tingkat kewaspadaan tinggi <p>Indikator Motivasi :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Tujuan yang ingin dicapai 2.Tanggung jawab 3.Pelaksanaan kewajiban 4.Membentuk keterampilan 5.Membentuk keahlian <p>Indikator Kinerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Kuantitas kerja 2.Kualitas Kerja 3.Ketepatan waktu 		<p>dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
--	--	--	--	--	--

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting karyawan mampu bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sulit tercapai apabila tidak ada sikap disiplin pada karyawan.

Usaha peningkatan produktivitas kerja karyawan yang dilakukan perusahaan pada saat ini belum mencapai hasil yang optimal sehingga target produksi tidak pernah tercapai menurunnya produktivitas kerja karyawan akan mengakibatkan berdampak buruk bagi perusahaan.

Sinambela (2016) Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sinambela (2016) Indikator disiplin kerja terdiri dari : kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja : Motivasi, kedisiplinan, etos kerja keterampilan, dan pendidikan (Sedamaryanti, 2017). Dari beberapa fokus tersebut yang menjadi fokus penelitian dalam penelitian ini yaitu mengenai kedisiplinan, karena tujuan dari suatu perusahaan yaitu untuk meraih keuntungan. Akan tetapi tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa peran aktif tenaga kerja yang disiplin dan terampil. Jika tenaga kerja disiplin maka absensi dapat diperkecil semaksimal mungkin sehingga dapat meningkatkan produktivitas dengan mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia sama halnya dengan meningkatkan keuntungan bagi perusahaan.

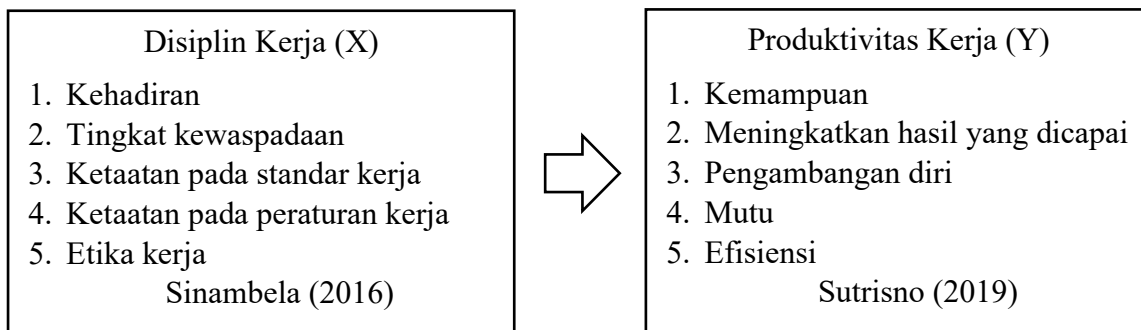
Sutrisno (2019) Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai. Sutrisno (2019) Indikator dari produktivitas terdiri dari kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, pengembangan diri, mutu dan efisiensi.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas penulis menarik kesimpulan bahwa disiplin kerja dan produktivitas tidak dapat dipisahkan karena, disiplin kerja dan produktivitas kerja terdapat pengaruh yang kuat. Hal ini membuat peneliti untuk melakukan penelitian langsung pada perusahaan dan bagaimana respon karyawan tentang disiplin kerja pada perusahaan tersebut terhadap produktivitas yang berlandaskan teori diatas.

Hal itu dapat dibuktikan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ade Onny Siagian (2020) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Sahabat Unggul Internasional. Menyatakan bahwa

terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sahabat Unggul Internasional. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja (*Independent*) dan Produktivitas Kerja (*dependent*)

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas penulis merumuskan konstelasi penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1
Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2017) bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum di dasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dalam penelitian ini hipotesis yang akan diuji adalah ada atau tidaknya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel independent (variabel X) yaitu Disiplin Kerja dengan variabel dependent (variabel Y) yaitu Produktivitas Kerja.

Berdasarkan latar belakang dan kerangka pemikiran yang diuraikan dapat diperoleh hipotesis penelitian yang diduga terdapat Pengaruh Positif Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Departemen Produksi Bagian *Plastic Injection* pada PT Cahaya Buana Intitama.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah verifikatif, dengan mengumpulkan data-data dari perusahaan dengan cara melakukan observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner langsung terhadap responden. Metode penelitian yang digunakan adalah *Explanatory survey*. Teknik penelitian yang digunakan adalah statistik deskriptif dan statistik inferensial. Dalam penelitian ini menggunakan metode regresi yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya. Penulis juga menggunakan skala ordinal pada penelitian ini, terdapat dua variabel yang saling mempengaruhi yaitu variabel X (Disiplin Kerja) dan variabel Y (Produktivitas Kerja).

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian pada penelitian ini adalah Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dilakukan di PT Cahaya Buana Intitama. Dimana Disiplin Kerja sebagai variabel X (variabel independen) dan produktivitas kerja sebagai variabel Y (variabel dependen).

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan adalah populasi yaitu mencakup seluruh karyawan Departemen Produksi bagian *Plastic Injection* pada PT Cahaya Buana Intitama. Data yang diperoleh dari respon individu yang dimaksud adalah karyawan PT Cahaya Buana Intitama yang berjumlah 100 orang.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT Cahaya Buana Intitama yang beralamat di Jl. Cahaya Raya Blok M, Kasawan Industri Sentul, Bogor-Jawa Barat.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) Jenis data penelitian dibedakan menjadi dua yaitu data kualitatif dan data kuantitatif.

- a) Data Kualitatif
 “Data Kualitatif adalah data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar (sugiyono, 2019)”. Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berbentuk informasi berupa fenomena yang terjadi di perusahaan dan data jumlah karyawan yang diperoleh dari hasil wawancara dengan HRD PT Cahaya Buana Intitama.
- b) Data Kuantitatif
 “Data Kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkakan (scoring) (sugiyono, 2019)”. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini berupa data-data atau angka-angka mengenai data produktivitas kerja karyawan yaitu data pencapaian dan target produksi selama periode 2019-2021 di PT Cahaya Buana Intitama. Data kuantitatif juga digunakan penulis dalam penelitian ini untuk memperoleh hasil survei dari kuisisioner yang berhubungan dengan alat analisis statistika dimana akan diuji untuk menentukan ada atau tidaknya pengaruh antara variabel disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) Sumber data penelitian dibagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder, yaitu :

- a) Data Primer
 “Data primer merupakan sumber data penelitian yang di peroleh secara langsung dari sumbernya (Sugiyono, 2017)”. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari hasil memberikan kuesioner berupa sejumlah pertanyaan terhadap HRD, kepala bagian dan kepada karyawan bagian *Plastic Injention* PT Cahaya Buana Intitama.
- b) Data Sekunder
 “Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh penelitian secara tidak langsung sebagai data yang telah dikumpulkan pihak lain atau melalui media perantara (Sugiyono, 2017)”. Dalam hal ini data sekunder didapatkan dengan cara mengumpulkan data dari buku referensi, internet, jurnal dan dara-data yang tersedia pada PT Cahaya Buana Intitama.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi Variabel dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memudahkan atau mengarahkan dalam Menyusun alat ukur data yang diperlukan berdasarkan kerangka konseptual penelitian yang telah dikemukakan Batasan operasional dari masing-masing variable penelitian. Variable merupakan gejala yang

menjadi focus penelitian untuk di amati. Dalam penelitian terdapat dua variable, yaitu variable dependen dan independent.

1. Variabel Bebas (*Independent*)

“Variabel bebas adalah variable yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variable dependen (terikat) (Sugiyono, 2017)”. Dalam penelitian ini variable independent adalah Disiplin Kerja.

2. Variabel Terikat (*Dependent*)

“Variabel terikat (Variabel Dependent) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017)”. Dalam penelitian ini variabel dependent adalah Produktivitas Kerja. Berikut Tabel Operasionalisasi Variabel.

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel
Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
Pada PT Cahaya Buana Intitama

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Disiplin Kerja (X) (Sinambela, 2016)	1. Kehadiran	1. Datang tepat waktu 2. Mengisi daftar hadir	Interval
	2. Tingkat Kewaspadaan	1. Ketelitian dalam bekerja 2. Mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien 3. Berhati-hati dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan	Interval
	3. Ketaatan pada Standar Kerja	1. Memakai pakaian dan peralatan kerja dengan safety 2. Mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan Perusahaan	Interval
	4. Ketaatan pada Peraturan Kerja	1. Taat pada peraturan yang ditetapkan 2. Mampu bekerjasama dengan baik dalam pekerjaan 3. Merapihkan peralatan kerja setelah selesai bekerja	Interval
	5. Etika Kerja	1. Saling menghormati antar karyawan	Interval

		<p>2. Memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja</p> <p>3. kepatuhan terhadap norma-norma</p>	
<p>Produktivitas Kerja (Y)</p> <p>(Sutrisno, 2019)</p>	1. Kemampuan	<p>1. Menguasai bidang pekerjaan yang dikerjakan</p> <p>2. Memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan tugas kerja</p> <p>3. Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan</p>	Interval
	2. Meningkatkan hasil yang dicapai	<p>1. pekerjaan yang dihasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan</p> <p>2. Dalam menyelesaikan pekerjaan harus mendapatkan hasil yang terbaik</p> <p>3. Jumlah dari hasil pekerjaan yang ditangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan</p>	Interval
	3. Pengembangan diri	<p>1. Berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan</p> <p>2. Perusahaan membuka peluang untuk pengembangan pegawai dan Perusahaan</p>	Interval
	4. Mutu	<p>1. Meningkatkan kualitas kerja</p> <p>2. Hasil kerja sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan</p> <p>3. Mutu dari hasil kerja selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan</p>	Interval
	5. Efisiensi	<p>1. Tingkat pemanfaatan sumber daya dalam penyelesaian pekerjaan</p>	Interval

		2. Tingkat pemanfaatan waktu dengan baik dan benar	
--	--	--	--

3.5 Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2019) Metode penarikan sampel diperlukan saat periset meneliti di perusahaan yang jumlah karyawannya besar. Untuk memilih atau menarik sampel, peneliti bisa melakukan beberapa cara, secara umum ada dua metode untuk penarikan sampel dari populasi, yaitu *probability* dan *non probability sampling*. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *non probability*.

Menurut Sugiyono (2018) *Non Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau yang dipilih yaitu dengan sampling jenuh atau sensus yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel . Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh karyawan bagian produksi di PT Cahaya Buana Intitama yang berjumlah 100 orang.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan metode sampling di atas, maka data yang terpilih dikumpulkan melalui metode pengumpulan data yang digunakan untuk melengkapi, memenuhi dan menyusun penelitian ini melalui kuesioner.

Menurut Sugiyono (2017) kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Peneliti membagikan kuesioner secara langsung kepada karyawan PT Cahaya Buana Intitama. Kemudian pertanyaan dalam kuesioner tersebut akan diukur dengan menggunakan Skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2017) Skala *Likert* :

- Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Dalam penelitian, fenomena social ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian
- Dengan skala *Likert*, maka variabel akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dapat dijadikan sebagai titik tolak untuk Menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.
- Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif.

Dari prosedur pengumpulan data dengan cara kuesioner, penulis menggunakan Skala *Likert* yang dimodifikasi menjadi tabel dibawah ini :

Tabel 3.2
Skala Likert Disiplin

Keterangan	Bobot
Sangat Sering (SS)	5
Sering (S)	4
Kadang-kadang (KD)	3
Jarang (J)	2
Tidak Pernah (TP)	1

Tabel 3.3
Skala Likert Produktivitas

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (RG)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Instrument penelitian yang digunakan Skala *Likert* dibuat dalam bentuk *checklist* ataupun pilihan ganda.

3.7 Uji Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya Tindakan suatu data, hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Untuk mengukur validitas atas item-item pertanyaan pada kuesioner dari tiap-tiap item pertanyaan pada skor total yang diperoleh dengan menggunakan rumus korelasi Rank Spearman. Koefisien masing-masing item dalam kuesioner kemudian dibandingkan dengan r tabel. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, setiap pertanyaan dikatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel.

Menurut Sugiyono (2019) Uji Validitas digunakan untuk menghitung korelasi antara skor masing pertanyaan dengan skor total, memakai rumus korelasi *product moment* :

$$r_{hitung} = \frac{n\Sigma XY(\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[n(\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2][n(\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2]}}$$

Keterangan :

r = Nilai Koefisien Pearson

n = Jumlah Responden

ΣX = Jumlah nilai dalam distribusi X

ΣY = Jumlah nilai dalam distribusi Y

ΣXY = Jumlah hasil antara variable X dan variabel Y

Berikut adalah hasil dari pengolahan data kuesioner setelah menggunakan software SPSS versi 26

- Uji Validitas Disiplin Kerja

Tabel 3.4 Uji Validitas Disiplin Kerja

Indikator	No Soal	R hitung	R tabel	Keterangan	Kesimpulan
Kehadiran	1	0,360	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	2	0.584	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Tingkat Kewaspadaan	1	0.321	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	2	0.243	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	3	0.477	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ketaatan pada Standar Kerja	1	0.364	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	2	0.377	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ketaatan pada Peraturan Kerja	1	0.315	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	2	0.534	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	3	0.249	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Etika kerja	1	0.372	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	2	0.550	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	3	0.455	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

- Uji Validitas Produktivitas Kerja

Tabel 3.5 Uji Validitas Produktivitas Kerja

Indikator	No Soal	R hitung	R tabel	Keterangan	Kesimpulan
Kemampuan	1	0.629	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	2	0.457	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	3	0.305	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Meningkatkan hasil yang dicapai	1	0.455	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	2	0.615	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	3	0.633	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pengembangan diri	1	0.355	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	2	0.315	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Mutu	1	0.297	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	2	0.489	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	3	0.310	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Efisiensi	1	0.282	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	2	0.593	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019) Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas dapat menggunakan rumus koefisien reliabilitas *alfa cronbach*:

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum Si^2}{s_t^2} \right)$$

Dimana :

K = Mean kuadrat antara subyek

$\sum Si^2$ = Mean kuadrat kesalahan

s_t^2 = Varians total

- Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Tabel 3.6 Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Variabel	Item pernyataan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha If Item Deleted	Keterangan
Disiplin Kerja (X)	1	0,641	0.624	Reliable
	2	0,641	0.566	Reliable
	3	0,641	0.615	Reliable
	4	0,641	0.696	Reliable
	5	0,641	0.606	Reliable
	6	0,641	0.616	Reliable
	7	0,641	0.602	Reliable
	8	0,641	0.640	Reliable
	9	0,641	0.604	Reliable
	10	0,641	0.622	Reliable
	11	0,641	0.625	Reliable
	12	0,641	0.633	Reliable
	13	0,641	0.611	Reliable

Sumber : Output SPSS 2023

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.641	13

Sumber : Output SPSS 2023

Berdasarkan data output reliability statistics diatas dapat diketahui bahwa cronbach's alpha untuk variabel disiplin kerja yaitu sebesar 0,641 yang berarti diterima, maka instrument penelitian telah reliable

- Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja

Tabel 3.7 Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja

Variabel	Item pernyataan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha If Item Deleted	Keterangan
Produktivitas (Y)	1	0,662	0.611	Reliable
	2	0,662	0.640	Reliable
	3	0,662	0.663	Reliable
	4	0,662	0.649	Reliable
	5	0,662	0.612	Reliable
	6	0,662	0.610	Reliable
	7	0,662	0.666	Reliable
	8	0,662	0.659	Reliable
	9	0,662	0.660	Reliable
	10	0,662	0.635	Reliable
	11	0,662	0.661	Reliable
	12	0,662	0.669	Reliable
	13	0,662	0.616	Reliable

Sumber : Output SPSS 2023

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.662	13

Sumber : Output SPSS 2023

Berdasarkan data output reliability statistics diatas dapat diketahui bahwa cronbach's alpha untuk variabel produktivitas kerja yaitu sebesar 0,662 yang berarti diterima, maka instrument penelitian telah reliable

Tabel 3.8

Kriteria penelitian terhadap koefisien a Cronbach

No.	Nilai a	Keterangan
1	$a < 0,6$	Kurang Reliabel
2	$0,6 < a < 0,8$	Cukup Reliabel
3	$a > 0,8$	Sangat Reliabel

3.8 Metode Pengolahan / Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017) Analisis Deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul secara mendalam melalui tabel, grafik, diagram, maupun gambar dari data yang dihasilkan. Menurut Sugiyono (2019) Penyajian data lebih mudah dipahami bila dinyatakan dengan persen (%). Penyajian data yang merubah frekuensi menjadi persen, dinamakan frekuensi relatif. Cara perhitungannya adalah :

- Frekuensi Relatif

$$FR = \frac{f}{\sum f} \times 100\%$$

Keterangan :

FR = Frekuensi relatif

f = Frekuensi hasil tanggapan

$\sum f$ = Total frekuensi

- Rata-rata

$$\bar{x} = \frac{\sum xi}{n}$$

Keterangan :

x = Frekuensi relatif

$\sum xi$ = Jumlah nilai X ke I sampai ke n

N = Jumlah data

Selain menggunakan rumus diatas, untuk menghitung frekuensi relatif dan rata-rata dapat menggunakan SPSS dengan mengolah data yang didapatkan dari tanggapan responden dari instrumen-instrumen penelitian. Untuk menjawab hipotesis deskriptif yang menggambarkan variable X dan Y yaitu dengan menentukan skor ideal. Skor ideal adalah skor yang ditetapkan dengan asumsi bahwa setiap responden pada setiap pertanyaan memberi jawaban dengan skor tertinggi dan Langkah selanjutnya untuk menjawab hipotesis deskriptif, yaitu hasil dari skor penilaian setiap variable dibagi dengan skor ideal, untuk lebih jelasnya dapat dilihat rumus berikut :

$$\text{Skor ideal} = \text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}$$

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{skor hasil penelitian}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

Menurut Sugiyono (2017) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut “skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau berkisar antara 20% sampai 10%. Maka dapat diperoleh kriteria sebagai berikut :

Tabel 3.9
Interpretasi Hasil

Skala	Kriteria Penilaian
0% - 20%	Sangat Tidak Setuju/Sangat Buruk/Sangat Rendah
21% - 40%	Tidak Setuju/Buruk/Rendah
41% - 60%	Kurang Setuju/Cukup/Sedang
61% - 80%	Setuju/Baik/Kuat
81% - 100%	Sangat Setuju/Sangat Baik/Sangat Kuat

Interpretasi skor ini diperoleh dari nilai setiap skor dikalikan dengan skor minimum yaitu sebesar 20% yang kemudian dibuat menjadi skala interval. Dari hasil perhitungan diatas maka dapat digunakan untuk menjawab hipotesis deskriptif untuk melihat bagaimana variabel *Independent (X)* dan variabel *Dependent (Y)* yang diteliti.

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, agar dapat perkiraan yang efisien dan tidak bisa, maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu :

a) Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2017) Uji normalis digunakan untuk menguji data variabel bebas (x) dan data variabel terikat (y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, yaitu berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sekali. Untuk mengujinya digunakan One Sample Kolmogorov Smirnov Test. Rumusnya sebagai berikut :

$$KD = \frac{\sqrt{n_1+n_2}}{n_1 n_2}$$

Keterangan :

- KD = Jumlah Kolmogorov-Smirnov yang dicari
 n1 = Jumlah sampel yang diperoleh
 n2 = Jumlah sampel yang diharapkan

b) Uji Linearitas

Menurut Ghozali (2018) Uji Linearitas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan linear atau tidak. Kriteria variabel bebas dan variabel terikat dapat dikatakan linear jika nilai signifikan F pada baris *Deviation From Linearity* lebih dari atau sama dengan 0,05. Dasar keputusannya yaitu :

1. Jika nilai Sig. *deviation from linearity* > 0,05, maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. Jika nilai Sig. *deviation from linearity* < 0,05, maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

3.8.3 Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Sugiyono (2019) Analisis Regresi Linear Sederhana digunakan untuk mengetahui variabel independent tentang Disiplin Kerja terhadap variabel dependen Produktivitas Kerja dengan mencari nilai persamaan regresi. Menurut Sugiyono (2019) rumus analisis regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + Bx$$

Dimana :

- Y = Subjek dalam variabel dependen yang di prediksi
a = Harga Y Ketika X = 0 (harga konstan)
b = Angka arah koefisien regresi, yang merupakan angka peningkatan maupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independent. Bila (+) arah garis naik, dan bila (-) maka arah garis turun.
X = Subjek pada variabel independent yang mempunyai nilai tertentu

Menurut Sugiyono (2019) untuk memperoleh nilai konstanta nilai a dihitung dengan rumus berikut :

$$a = \frac{(\sum Yi)(\sum Xi^2) - (\sum Xi)(\sum XiYi)}{n\sum Xi - (\sum Xi)^2}$$

Sedangkan untuk memperoleh nilai koefisien regresi b di gunakan rumus :

$$b = \frac{n\sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{n\sum Xi^2 - (\sum Xi)^2}$$

3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi

Setelah diketahui besarnya koefisien korelasi tahap selanjutnya adalah menentukan koefisien determinasi. Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independent dengan variabel dependen. Koefisien determinasi adalah kuadrat yang bisa diterangkan melalui hubungan Y dan X (Sugiyono, 2015). Rumus yang digunakan adalah *Coefficient Determination (CD)* dengan rumus :

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

Dimana :

KD = Koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel terikat (pertimbangan tingkat materialitas)

r^2 = Koefisien korelasi

Nilai koefisien determinasi (r^2) adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai r^2 kecil maka kemampuan variabel independent disiplin kerja (X) dalam menjelaskan variabel dependen produktivitas kerja (Y) sangat terbatas. Uji determinasi dilakukan untuk melihat besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Cahaya Buana Intitama

3.8.5 Uji Hipotesis

Uji t bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independent (Disiplin Kerja) terhadap variabel dependen yaitu (Produktivitas Kerja). Uji t dilakukan dengan cara membandingkan melalui t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

t = Nilai t

r = Koefisien korelasi

r^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah responden

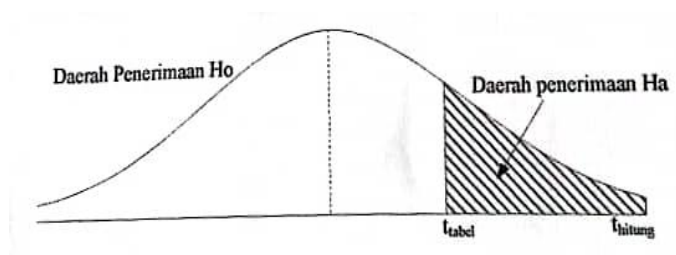
(Sugiyono, 2018)

Langkah-langkah pengujian terhadap koefisien regresi adalah sebagai berikut :

1. $H_0 : \beta_1 = 0$, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel produktivitas
2. $H_a : \beta_1 \neq 0$, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel produktivitas kerja.

Dalam penelitian ini digunakan taraf signifikan sebesar 5% dan derajat kebebasan (d.f) = $n-k$, dapat diketahui dari hasil perhitungan computer. Kesimpulan yang diambil adalah :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel independent (Disiplin Kerja) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Produktivitas Kerja).
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa variabel independent (Disiplin Kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Produktivitas Kerja).



Gambar 3.1 Kurva Uji Hipotesis

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah dan Perkembangan PT Cahaya Buana Intitama

PT Cahaya Buana Intitama didirikan pada tahun 1985 sebagai industri manufaktur yang terfokus pada produk furniture. Dr. HC. Simarba Atong sebagai pendiri perusahaan mendedikasikan segenap pengetahuan dan pengalamannya untuk mengembangkan industry furniture yang inovatif dan kreatif.

PT Cahaya Buana Intitama sebagai bagian dari Cahaya Buana Group dengan filosofi “Unggul Berkarya dan Puas Bekerjasama” atau *Striving For Excellence and Satisfaction*”. Telah berhasil menampakkan diri sebagai perusahaan furniture yang disegani, baik di tingkat nasional maupun internasional. Hal ini dibuktikan dengan berhasil diraihnya penghargaan “*Internasional Development Citra Awards*” pada tahun 2001.

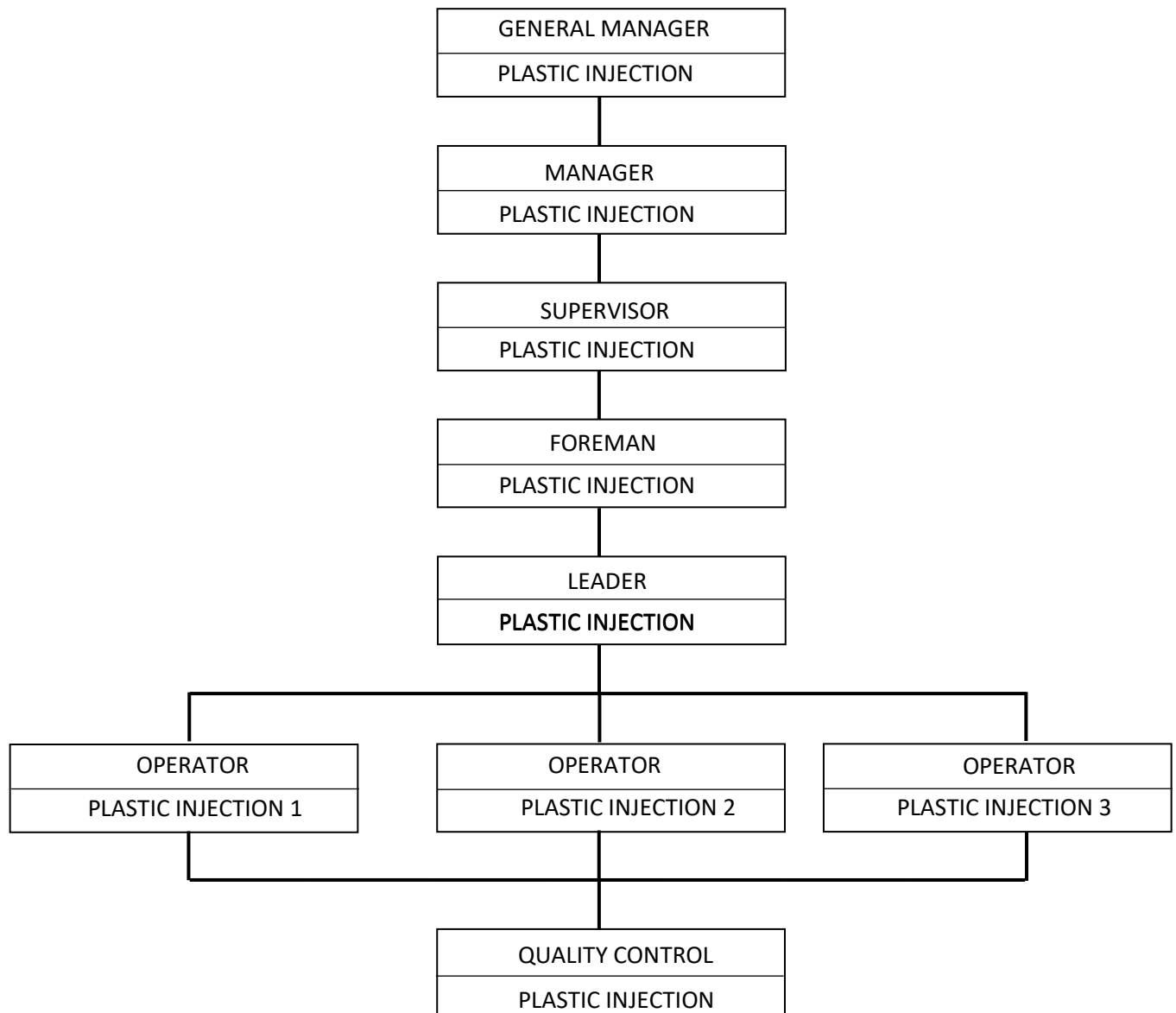
4.1.2 Visi dan Misi PT Cahaya Buana Intitama

- Visi : Cahaya Buana Intitama adalah perusahaan furniture yang berkarya unggul dalam berbagai aspek untuk memberikan kepuasan bagi Pelanggan, Karyawan, Pemegang Saham, Negara dan Masyarakat.
- Misi : Cahaya Buana Intitama bertekad menjadi perusahaan furniture memimpin pasar dan memiliki citra positif, serta kondusif bagi semua pihak sehingga diakui sebagai asset nasional.

4.1.3 Kegiatan Usaha PT Cahaya Buana Intitama

PT Cahaya Buana Intitama merupakan salah satu perusahaan furniture berbahan plastic, yang memproduksi furniture plastic seperti kursi, meja, softan, lemari susun (*Stockcase*), dan lainnya dengan merek Napolly. Sebagai salah satu produsen furniture plastic terbesar di Indonesia saat ini, ditunjang dengan jaringan distribusi penjualan yang merata diseluruh pelosok tanah air telah menempatkan PT Cahaya Buana Intitama sebagai produsen yang memiliki jenis warna dan penampilan terinovatif di Indonesia.

4.1.4 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas



Sumber : HRD PT Cahaya Buana Intitama

Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Berdasarkan struktur organisasi di atas, dapat dijelaskan tugas wewenang serta tanggung jawab dari masing-masing struktur organisasi yaitu :

1. General Manager

- Membuat kebijakan dan peraturan untuk divisi *plastic injection* baik dari segi *safety, productivity, delivery, cost* dan *quality*.
- Sebagai penanggung jawab mutlak di divisi *plastic injection*

- Mengkoordinasi dengan divisi atau departemen lain yang berhubungan dengan pembahasan produksi atau kemajuan perusahaan.

2. *Manager*

- Membuat rumusan kerja untuk menjabarkan dari target dan prioritas divisi
- *Cross check* ulang hal-hal yang terjadi dilapangan baik yang berhubungan dengan adanya masalah mesin, *delivery* produk, *quality* produk, *productivity* maupun *safety*.
- Menginformasikan semua masalah yang terjadi di jajaran bawah kepada atasannya
- Meningkatkan *skill up* dari para bawahannya

3. *Supervisor*

- Sebagai kepala *section* dan pengontrol utama pekerjaan dilapangan apakah sesuai dengan target divisi atau tidak
- Membuat *schedule* aktifitas kerja tahunan di *intern section* dengan mengacu dari target yang ditentukan
- Sebagai sumber informasi dari divisi internal maupun divisi eksternal
- Melaporkan hasil pekerjaan di lapangan dan perkembangan apapun yang terjadi di *internal section* kepada atasan divisi
- Memenuhi semua kebutuhan yang dibutuhkan di *internal section* yang dipimpinnya, baik secara teknis maupun non teknis yang berhubungan dengan pekerjaan

4. *Foreman*

- Mengontrol job pekerjaan yang dikerjakan oleh leader beserta jajarannya
- Membuat *item check* atau control terhadap mesin produksi
- Memotorisasi pekerjaan yang dilakukan oleh leader
- Menjaga stabilitas pekerjaan di lapangan beserta kondisi yang aman dari masalah baru
- Memberi solusi dan jalan keluar dari setiap permasalahan yang timbul dari mesin produksi maupun dari proses produksi

5. *Leader*

- Mengatur job kerja di lapangan
- Mengkoordinir operator dalam mengerjakan job di lapangan
- *Back up job* dan pekerjaan dilapangan
- Membuat rekap laporan daily atau harian dari hasil kerja
- Melakukan *stock opname material* yang dihasilkan
- Menjembatani permasalahan di lapangan untuk disampaikan ke tingkat jabatan di atas leader yang lebih tinggi
- Membentuk *skill* kerja operator untuk bisa lebih professional dalam bekerja di lapangan

6. *Operator*

- Melaksanakan perintah atau instruksi atasana setingkatnya sesuai aturan dasar kerja

- Melakukan kontak langsung dengan job pekerjaan sesuai bidangnya masing-masing di lapangan
- Menjaga area kerja supaya stabil dan kondusif serta tidak terjadi banyak masalah
- Melakukan perbaikan mesin produksi jika terjadi masalah sesuai kemampuannya.
- Melaporkan hasil kerja atau aktifitas dalam sehari-hari kepada atasan setingkatnya

7. *Quality Control*

- Memantau, menganalisis, meneliti dan menguji perkembangan seluruh produk yang diproduksi
- Melakukan monitoring kualitas produk
- Melakukan verifikasi kualitas produk
- Memastikan barang yang diproduksi memiliki kualitas yang memenuhi standar Perusahaan

4.1.5 Profil Responden pada PT Cahaya Buana Intitama

Profil responden dalam penelitian ini dibagi menjadi 4 (empat) kriteria yaitu jenis kelamin, usia, Pendidikan, dan lamanya bekerja. Berikut hasil data profil responden karyawan :

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	70	100%
Perempuan	0	0
Jumlah	70	100%

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil data yang ada pada kuesioner, komposisi responden yang diteliti berdasarkan jenis kelamin secara keseluruhan berjumlah 70 responden. Hal ini menunjukkan jenis kelamin responden dalam penelitian ini, seluruhnya adalah laki-laki sebanyak 70 orang karyawan dengan presentase 100%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
17 - 20 Tahun	3	4,3%
21 – 30 Tahun	35	50%
31- 40 Tahun	24	34,3%
> 40 Tahun	8	11,4%
Jumlah	70	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan rentang usia 17 - 20 tahun adalah sebanyak 3 orang (4,3%), kemudian untuk responden dengan

rentang usia 21 – 30 Tahun sebanyak 35 orang (50%), sedangkan untuk responden dengan rentang usia 31 – 40 Tahun adalah sebanyak 24 orang (34,3%), dan untuk responden dengan rentang usia >40 Tahun adalah sebanyak 8 orang (11,4%) Jadi dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan yang bekerja di PT Cahaya Buana Intitama pada Departemen Produksi Bagian *Plastic Injection* pada penelitian ini mayoritas di dominasi oleh responden yang memiliki rentang usia 21 – 30 Tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase (%)
Sarjana	0	0
Diploma	0	0
SMA/SMK	70	100%
SMP	0	0
SD	0	0
Jumlah	70	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa seluruh responden sebanyak 70 orang karyawan dengan Pendidikan terakhir yaitu SMA/SMK dengan presentase 100%. Jadi, dapat diketahui bahwa seluruh karyawan yang bekerja di PT Cahaya Buana Intitama pada Departemen Produksi Bagian *Plastic Injection* pada penelitian ini di dominasi oleh responden dengan Pendidikan terakhir SMA/SMK.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Lamanya Bekerja	Frekuensi	Presentase (%)
<1 Tahun	18	25,7%
1 – 3 Tahun	22	31,4%
>3 Tahun	30	42,9%
Jumlah	70	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden paling banyak yaitu responden dengan lama kerja > 3 Tahun sebanyak 30 orang (42,9%), diikuti dengan lama bekerja 1-3 Tahun sebanyak 22 orang (31,4%) dan lama bekerja dengan < 1 Tahun sebanyak 18 orang (25,7%) . Jadi, dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan yang bekerja di PT Cahaya Buana Intitama pada Departemen Produksi Bagian *Plastic Injection* pada penelitian ini mayoritas di dominasi oleh responden dengan lama bekerja > 3 Tahun.

4.1.6 Disiplin Kerja pada PT Cahaya Buana Intitama

Disiplin kerja karyawan pada PT Cahaya Buana Intitama kurang baik, hal, ini dapat dilihat pada tingkat ketidakhadiran karyawan yang bervariasi. Seperti datang terlambat, izin keluar pabrik untuk urusan yang tidak ada kaitannya dengan tugas pekerjaan dan tingkat ketidakhadiran karyawan yang masih tinggi, ketidakhadiran dalam bekerja baik dengan alasan tertentu maupun tanpa keterangan yang tentu akan menghambat pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab karyawan.

Berikut ini merupakan tanggapan responden Mengenai pernyataan variabel X (Disiplin Kerja Karyawan) :

1. Kehadiran

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai “Datang tepat waktu ke tempat kerja”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
1	Sangat Sering	5	6	30	12%
2	Sering	4	37	148	58%
3	Kadang-kadang	3	23	69	27%
4	Jarang	2	4	8	3%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah			70	255	100%
Total Tanggapan Responden			72,9%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{255}{350} \times 100\% = 72,9\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebanyak 6 responden (12%) menjawab sangat sering, 37 responden (58%) menjawab sering, sebanyak 23 responden (27%) menjawab kadang-kadang dan sebanyak 4 responden (3%) menjawab jarang. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban sering dengan nilai sebesar 58% pada pernyataan “datang tepat waktu ketempat kerja”.

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai “Mengisi daftar hadir sebelum bekerja”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
1	Sangat Sering	5	13	65	26%
2	Sering	4	24	96	38%
3	Kadang-kadang	3	26	78	31%
4	Jarang	2	7	14	6%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%

Jumlah	70	253	100%
Total Tanggapan Responden	72,3%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{253}{350} \times 100\% = 72,3\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebanyak 13 responden (26%) menjawab sangat sering, 24 responden (38%) menjawab sering, sebanyak 26 responden (31%) menjawab kadang-kadang dan sebanyak 7 responden (6%) menjawab jarang. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban sering dengan nilai sebesar 38% pada pernyataan “mengisi daftar hadir sebelum bekerja”.

2. Tingkat Kewaspadaan

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai “Teliti saat melakukan pekerjaan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
1	Sangat Sering	5	15	75	27%
2	Sering	4	34	136	50%
3	Kadang-kadang	3	21	63	23%
4	Jarang	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah			70	274	100%
Total Tanggapan Responden			78,3%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{274}{350} \times 100\% = 78,3\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebanyak 15 responden (27%) menjawab sangat sering, 34 responden (50%) menjawab sering dan sebanyak 21 responden (23%) menjawab kadang-kadang. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban sering dengan nilai sebesar 50% pada pernyataan “teliti saat melakukan pekerjaan”.

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai “Mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
1	Sangat Sering	5	14	70	24%
2	Sering	4	50	200	69%
3	Kadang-kadang	3	6	18	6%
4	Jarang	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah			70	288	100%
Total Tanggapan Responden			82,3%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\
 &= \frac{288}{350} \times 100\% = 82,3\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebanyak 14 responden (24%) menjawab sangat sering, 50 responden (69%) menjawab sering, dan sebanyak 6 responden (6%) menjawab kadang-kadang. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban sering dengan nilai sebesar 69% pada pernyataan “mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien”.

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai “Berhati-hati dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
1	Sangat Sering	5	19	95	32%
2	Sering	4	46	184	63%
3	Kadang-kadang	3	5	15	5%
4	Jarang	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah			70	294	100%
Total Tanggapan Responden			84,0%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\
 &= \frac{294}{350} \times 100\% = 84,0\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebanyak 19 responden (32%) menjawab sangat sering, 46 responden (63%) menjawab sering dan sebanyak 5 responden (5%) menjawab kadang-kadang. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban sering dengan nilai sebesar 63% pada pernyataan “berhati-hati dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan”.

3. Ketaatan pada Standar Kerja

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai “Memakai pakaian dan peralatan kerja dengan safety”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
1	Sangat Sering	5	15	75	26%
2	Sering	4	45	180	63%
3	Kadang-kadang	3	10	30	11%
4	Jarang	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah			70	285	100%
Total Tanggapan Responden			81,4%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{285}{350} \times 100\% = 81,4\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebanyak 15 responden (26%) menjawab sangat sering, 45 responden (63%) menjawab sering dan sebanyak 10 responden (11%) menjawab kadang-kadang. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban sering dengan nilai sebesar 63% pada pernyataan “memakai pakaian dan peralatan kerja dengan safety”.

Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai “Mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan perusahaan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
1	Sangat Sering	5	17	85	29%
2	Sering	4	47	188	65%
3	Kadang-kadang	3	6	18	6%
4	Jarang	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah			70	291	100%
Total Tanggapan Responden			83,1%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{291}{350} \times 100\% = 83,1\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebanyak 17 responden (29%) menjawab sangat sering, 47 responden (65%) menjawab sering dan sebanyak 6 responden (6%) menjawab kadang-kadang. Maka dapat dilihat nilai tertinggi

ada pada jawaban sering dengan nilai sebesar 65% pada pernyataan “mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan perusahaan”.

4. Ketaatan pada Peraturan Kerja

Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai “Ta’at pada peraturan yang telah ditetapkan ”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
1	Sangat Sering	5	15	75	27%
2	Sering	4	42	168	60%
3	Kadang-kadang	3	13	39	14%
4	Jarang	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah			70	282	100%
Total Tanggapan Responden			80,6%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{282}{350} \times 100\% = 80,6\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebanyak 15 responden (27%) menjawab sangat sering, 42 responden (60%) menjawab sering dan sebanyak 13 responden (14%) menjawab kadang-kadang. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban sering dengan nilai sebesar 60% pada pernyataan “taat pada peraturan telah ditetapkan”.

Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai “Mampu bekerja sama dengan team dalam mengerjakan pekerjaan ”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
1	Sangat Sering	5	11	55	20%
2	Sering	4	49	196	70%
3	Kadang-kadang	3	10	30	11%
4	Jarang	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah			70	281	100%
Total Tanggapan Responden			80,3%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{281}{350} \times 100\% = 80,3\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebanyak 11 responden (20%) menjawab sangat sering, 49 responden (70%) menjawab sering dan sebanyak 10 responden (11%) menjawab kadang-kadang. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban sering dengan nilai sebesar 70% pada pernyataan “mampu bekerja sama dengan team dalam mengerjakan pekerjaan”.

Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai “Merapihkan peralatan kerja setelah selesai ”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
1	Sangat Sering	5	11	55	20%
2	Sering	4	45	180	65%
3	Kadang-kadang	3	14	42	15%
4	Jarang	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah			70	277	100%
Total Tanggapan Responden			79,1%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{277}{350} \times 100\% = 79,1\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebanyak 11 responden (20%) menjawab sangat sering, 45 responden (65%) menjawab sering dan sebanyak 14 responden (15%) menjawab kadang-kadang. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban sering dengan nilai sebesar 65% pada pernyataan “merapihkan peralatan kerja setelah selesai”.

5. Etika Kerja

Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai “Saling menghormati antar karyawan ”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
1	Sangat Sering	5	21	105	35%
2	Sering	4	45	180	61%
3	Kadang-kadang	3	4	12	4%
4	Jarang	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah			70	297	100%
Total Tanggapan Responden			84,9%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$= \frac{297}{350} \times 100\% = 84,9\%$$

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebanyak 21 responden (35%) menjawab sangat sering, 45 responden (61%) menjawab sering dan sebanyak 4 responden (4%) menjawab kadang-kadang. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban sering dengan nilai sebesar 61% pada pernyataan “saling menghormati antar karyawan”.

Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai “Memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
1	Sangat Sering	5	26	130	43%
2	Sering	4	42	168	55%
3	Kadang-kadang	3	2	6	2%
4	Jarang	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah			70	304	100%
Total Tanggapan Responden			86,9%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{304}{350} \times 100\% = 86,9\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebanyak 26 responden (43%) menjawab sangat sering, 42 responden (55%) menjawab sering dan sebanyak 2 responden (2%) menjawab kadang-kadang. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban sering dengan nilai sebesar 55% pada pernyataan “memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja”.

Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai “Kepatuhan terhadap norma-norma”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
1	Sangat Sering	5	25	125	41%
2	Sering	4	42	168	56%
3	Kadang-kadang	3	3	9	3%
4	Jarang	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah			70	302	100%
Total Tanggapan Responden			86,3%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{302}{350} \times 100\% = 86,3\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebanyak 25 responden (41%) menjawab sangat sering, 42 responden (55%) menjawab sering dan sebanyak 3 responden (3%) menjawab kadang-kadang. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban sering dengan nilai sebesar 56% pada pernyataan “kepatuhan terhadap norma-norma”.

Tabel 4.18 Rekapitulasi dan Rata-rata Dari Responden Terhadap Disiplin Kerja

No	Disiplin Kerja (Pertanyaan)	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata-rata Perindikator
Kehadiran :				
1	Datang tepat waktu ke tempat kerja	255	72,9%	72,6%
2	Mengisi daftar hadir sebelum kerja	253	72,3%	
Tingkat Kewaspadaan :				
1	Teliti saat melakukan pekerjaan	274	78,3%	81,5%
2	Mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien	288	82,3%	
3	Berhati-hati dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan	294	84,0%	
Ketaatan pada Standar Kerja:				
1	Memakai pakian dan peralatan kerja dengan safety	285	81,4%	82,3%
2	Mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan Perusahaan	291	83,1%	
Ketaatan pada Peraturan Kerja:				
1	Taat pada peraturan yang telah ditetapkan	282	80,6%	80,0%
2	Mampu bekerja sama dengan team dalam mengerjakan pekerjaan	281	80,3%	
3	Merapihkan peralatan Kerja setelah selesai	277	79,1%	
Etika Kerja :				
1	Saling menghormati antar karyawan	297	84,9%	86,0%
2	Memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja	304	86,9%	
3	Kepatuhan terhadap norma-norma	302	86,3%	

Rata-rata total tanggapan responden	80,5%
-------------------------------------	-------

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden dalam mengenai variabel disiplin kerja yakni sebesar 80,5%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (72% - 86%), sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada bagian *plastic injection* pada PT Cahaya Buana Intitama baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sering dari para responden mengenai indikator kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator etika kerja terdapat pada pernyataan “Memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja” yaitu sebesar 86,9%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 72,3% terdapat pada indikator kehadiran dengan pernyataan “Mengisi daftar hadir sebelum kerja”. Hal tersebut membuktikan bahwa item terendah pada indikator disiplin kerja harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

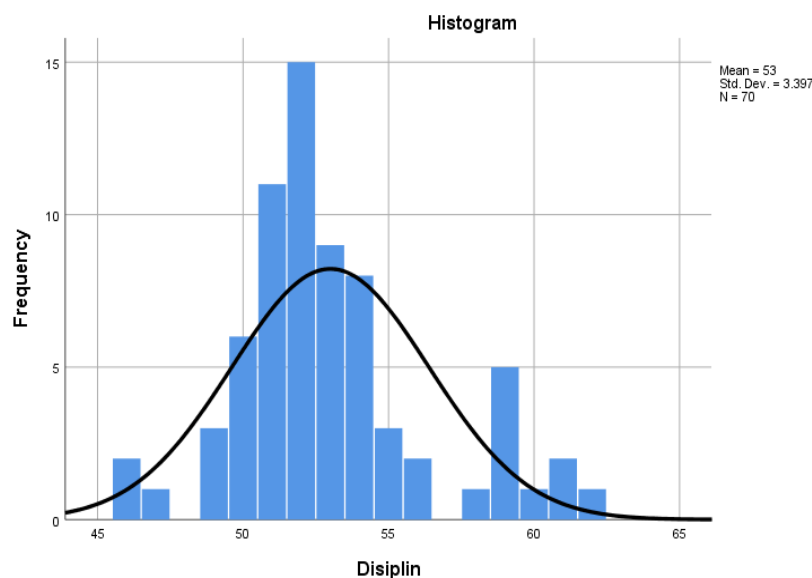
Dari hasil rata-rata responden diatas, data tersebut kemudian diolah kembali dengan menggunakan software atau aplikasi computer SPSS dengan versi 26 untuk menganalisa hasil distribusi frekuensi dan mendapatkan kesimpulan secara deskriptif mengenai variabel X yaitu disiplin kerja. Hasil perhitungannya dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel 4.19 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja

Statistics		
Disiplin Kerja		
N	Valid	70
	Missing	0
Mean		53.00
Std. Error of Mean		.406
Median		52.00
Mode		52
Std. Deviation		3.397
Variance		11.536
Range		16
Minimum		46
Maximum		62
Sum		3710

Sumber : Output SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.19 menunjukkan bahwa rata-rata disiplin kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab yaitu sebesar 53,00 dengan *range* 16 dan total skor 3,710



Sumber : Output SPSS 26

Gambar 4.2 Histogram Disiplin Kerja

Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja di PT Cahaya Buana Intitama maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, digunakan hasil rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor Terendah } (\Sigma \text{Item Pertanyaan}) + \text{Skor Tertinggi } (\Sigma \text{Item Pertanyaan})}{2}$$

$$\text{Skor Teoritik} = \frac{1(13) - 5(13)}{2} = 39$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 53,00 dan skor rata-rata teoritik sebesar 39. Skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritik, sehingga dapat dikatakan Disiplin Kerja tergolong kategori nilai baik ($53,00 > 39$)

4.1.7 Produktivitas Kerja pada PT Cahaya Buana Intitama

Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian *Plastic Injection* di PT Cahaya Buana Intitama Kurang baik, hal ini dapat dilihat dari disiplin kerja karyawan yang kurang baik mengakibatkan kualitas dan kuantitas kerja pada produktivitas kerja tidak maksimal, yang mengakibatkan tidak mencapai standar produksi yang telah ditetapkan oleh Perusahaan dan tidak dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan PT Cahaya Buana Intitama .

Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel Y (Produktivitas Kerja) :

1. Kemampuan

Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai “ Saya menguasai bidang Pekerjaan yang dikerjakan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
1	Sangat Setuju	5	15	75	26%
2	Setuju	4	48	192	67%
3	Ragu-ragu	3	7	21	7%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah			70	288	100%
Total Tanggapan Responden			81,9%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{288}{350} \times 100\% = 81,9\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebanyak 15 responden (26%) menjawab sangat setuju, 48 responden (67%) menjawab setuju dan sebanyak 7 responden (7%) menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban setuju dengan nilai sebesar 67% pada pernyataan “saya menguasai bidang pekerjaan yang dikerjakan”.

Tabel 4.21 Tanggapan Responden Mengenai “Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan tugas kerja”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
1	Sangat Setuju	5	16	80	28%
2	Setuju	4	45	180	63%
3	Ragu-ragu	3	9	27	9%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah			70	287	100%
Total Tanggapan Responden			82,0%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{287}{350} \times 100\% = 82,0\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebanyak 16 responden (28%) menjawab sangat setuju, 45 responden (63%) menjawab setuju dan sebanyak 9 responden (9%) menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban setuju dengan nilai sebesar 63% pada pernyataan “saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan tugas kerja”.

Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai “Tugas yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
1	Sangat Setuju	5	14	70	25%
2	Setuju	4	47	188	66%
3	Ragu-ragu	3	9	27	9%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah			70	285	100%
Total Tanggapan Responden			81,4%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{285}{350} \times 100\% = 81,4\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebanyak 14 responden (25%) menjawab sangat setuju, 47 responden (66%) menjawab setuju dan sebanyak 9 responden (9%) menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban setuju dengan nilai sebesar 66% pada pernyataan “tugas yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan”.

2. Meningkatkan Hasil yang Dicapai

Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai “Pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
1	Sangat Setuju	5	12	60	23%
2	Setuju	4	22	88	34%
3	Ragu-ragu	3	36	108	42%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah			70	256	100%
Total Tanggapan Responden			73,1%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{254}{350} \times 100\% = 73,1\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebanyak 12 responden (23%) menjawab sangat setuju, 22 responden (34%) menjawab setuju, dan sebanyak 36 responden (42%) menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi

ada pada jawaban ragu-ragu dengan nilai sebesar 42% pada pernyataan “pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan”.

Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai “Dalam menyelesaikan pekerjaan saya harus mendapatkan hasil kerja yang baik”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
1	Sangat Setuju	5	9	45	18%
2	Setuju	4	23	92	37%
3	Ragu-ragu	3	36	108	43%
4	Tidak Setuju	2	2	4	2%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah			70	249	100%
Total Tanggapan Responden			71,1%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{249}{350} \times 100\% = 71,1\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebanyak 9 responden (18%) menjawab sangat setuju, 23 responden (37%) menjawab setuju, sebanyak 36 responden (43%) menjawab ragu-ragu dan sebanyak 2 responden (1,61%) menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban ragu-ragu dengan nilai sebesar 43% pada pernyataan “dalam menyelesaikan pekerjaan saya harus mendapatkan hasil kerja yang baik”.

Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai “Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
1	Sangat Setuju	5	10	50	19%
2	Setuju	4	35	140	54%
3	Ragu-ragu	3	18	54	21%
4	Tidak Setuju	2	7	14	5%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah			70	258	100%
Total Tanggapan Responden			73,7%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{258}{350} \times 100\% = 73,7\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebanyak 10 responden (19%) menjawab sangat setuju, 35 responden (54%) menjawab setuju, sebanyak 18 responden (21%) menjawab ragu-ragu dan sebanyak 7 responden (5%) menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban setuju dengan nilai sebesar 54% pada pernyataan “jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan”.

3. Pengembangan Diri

Tabel 4.26 Tanggapan Responden Mengenai “Berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
1	Sangat Setuju	5	19	95	34%
2	Setuju	4	34	136	48%
3	Ragu-ragu	3	17	51	18%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah			70	282	100%
Total Tanggapan Responden			80,6%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\
 &= \frac{282}{350} \times 100\% = 80,6\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebanyak 19 responden (34%) menjawab sangat setuju, 34 responden (48%) menjawab setuju dan sebanyak 17 responden (18%) menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban setuju dengan nilai sebesar 48% pada pernyataan “berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan”.

Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai “Perusahaan membuka peluang untuk saya mengembangkan kemampuan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
1	Sangat Setuju	5	13	65	23%
2	Setuju	4	50	200	70%
3	Ragu-ragu	3	7	21	7%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah			70	286	100%
Total Tanggapan Responden			81,7%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{286}{350} \times 100\% = 81,7\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebanyak 13 responden (23%) menjawab sangat setuju, 50 responden (70%) menjawab setuju dan sebanyak 7 responden (7%) menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban setuju dengan nilai sebesar 70% pada pernyataan “perusahaan membuka peluang untuk saya mengembangkan kemampuan”.

4. Mutu

Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai “Saya meningkatkan kualitas dalam bekerja”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
1	Sangat Setuju	5	38	190	60%
2	Setuju	4	32	128	40%
3	Ragu-ragu	3	0	0	0%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah			70	318	100%
Total Tanggapan Responden			90,9%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{318}{350} \times 100\% = 90,9\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebanyak 38 responden (60%) menjawab sangat setuju dan sebanyak 32 responden (40%) menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban sangat setuju dengan nilai sebesar 60% pada pernyataan “saya meningkatkan kualitas dalam bekerja”.

Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai “Hasil kerja saya sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh Perusahaan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
1	Sangat Setuju	5	25	125	41%
2	Setuju	4	45	180	59%
3	Ragu-ragu	3	0	0	0%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah			70	305	100%
Total Tanggapan Responden			87,1%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{305}{350} \times 100\% = 87,1\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebanyak 25 responden (41%) menjawab sangat setuju dan sebanyak 45 responden (60%) menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban setuju dengan nilai sebesar 60% pada pernyataan “hasil kerja saya sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan”.

Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai “Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
1	Sangat Setuju	5	32	160	52%
2	Setuju	4	36	144	46%
3	Ragu-ragu	3	2	6	2%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah			70	310	100%
Total Tanggapan Responden			88,6%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{310}{350} \times 100\% = 88,6\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebanyak 32 responden (52%) menjawab sangat setuju, 36 responden (46%) menjawab setuju dan sebanyak 2 responden (2%) menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban sangat setuju dengan nilai sebesar 52% pada pernyataan “mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan”.

5. Efisiensi

Tabel 4.31 Tanggapan Responden Mengenai “Saya meningkatkan kinerja dalam penyelesaian pekerjaan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
1	Sangat Setuju	5	19	95	33%
2	Setuju	4	43	172	59%
3	Ragu-ragu	3	8	24	8%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0%

5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah			70	291	100%
Total Tanggapan Responden			83,1%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{291}{350} \times 100\% = 83,1\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebanyak 19 responden (33%) menjawab sangat setuju, 43 responden (59%) menjawab setuju dan sebanyak 8 responden (8%) menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban setuju dengan nilai sebesar 59% pada pernyataan “saya meningkatkan kinerja dalam penyelesaian pekerjaan”.

Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mengenai “Saya memanfaatkan waktu dengan baik”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
1	Sangat Setuju	5	14	70	25%
2	Setuju	4	45	180	64%
3	Ragu-ragu	3	11	33	12%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah			70	283	100%
Total Tanggapan Responden			80,9%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{283}{350} \times 100\% = 80,9\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebanyak 14 responden (25%) menjawab sangat setuju, 45 responden (64%) menjawab setuju dan sebanyak 11 responden (12%) menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban setuju dengan nilai sebesar 64% pada pernyataan “saya memanfaatkan waktu dengan baik”.

Tabel 4.33 Rekapitulasi dan Rata-rata Dari Responden Terhadap Produktivitas Kerja

No	Produktivitas (Pertanyaan)	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata-rata Perindikator
----	----------------------------	------------	---------------------	------------------------

Kemampuan :				
1	Saya menguasai bidang pekerjaan yang dikerjakan	288	82,3%	81,9%
2	Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan tugas kerja	287	82,0%	
3	Tugas yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan	285	81,4%	
Meningkatkan Hasil yang Dicapai :				
4	Pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan Perusahaan	254	73,1%	72,7%
5	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya harus mendapatkan hasil kerja yang baik	249	71,1%	
6	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan	258	73,7%	
Pengembangan Diri :				
7	Berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan	282	80,6%	81,1%
8	Perusahaan membuka peluang untuk saya mengembangkan kemampuan	286	81,7%	
Mutu :				
9	Saya meningkatkan kualitas dalam bekerja	318	90,9%	88,9%
10	Hasil kerja saya sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh Perusahaan	305	87,1%	
11	Mutu dari hasil kerja yang selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan	310	88,6%	
Efisiensi :				
12	Saya meningkatkan kinerja dalam penyelesaian pekerjaan	291	83,1%	82,0%
13	Saya memanfaatkan waktu dengan baik	283	80,9%	
Rata-rata total tanggapan responden		81,3%		

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden dalam mengenai variabel produktivitas kerja yakni sebesar 81,3%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (71-90%), sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pada bagian *plastic injection* pada PT Cahaya Buana Intitama baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari para responden mengenai indikator kemampuan, meningkatkan

hasil yang dicapai, pengembangan diri, mutu dan efisiensi. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator mutu terdapat pada pernyataan “Saya meningkatkan kualitas dalam bekerja ” yaitu sebesar 90,9%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 71,1% terdapat pada indikator meningkatkan hasil yang dicapai dengan pernyataan “Dalam menyelesaikan pekerjaan saya harus mendapatkan hasil kerja yang baik”. Hal tersebut membuktikan bahwa item terendah pada indikator produktivitas harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Dari hasil rata-rata responden diatas, data tersebut kemudian diolah Kembali dengan menggunakan software atau aplikasi computer SPSS dengan versi 26 untuk menganalisa hasil distribusi frekuensi dan mendapatkan kesimpulan secara deskriptif mengenai variabel Y yaitu produktivitas kerja. Hasil perhitungannya dapat disimpulkan sebagai berikut :

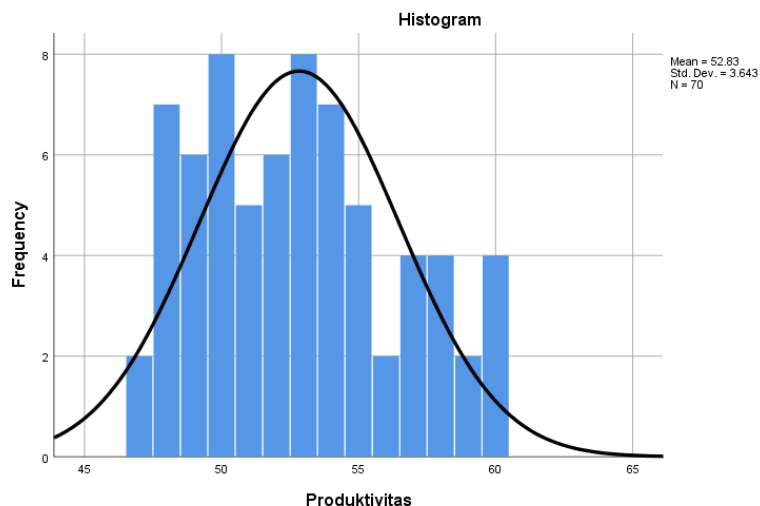
Tabel 4.34 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Produktivitas Kerja

Statistics		
Produktivitas Kerja		
N	Valid	70
	Missing	0
Mean		52.83
Std. Error of Mean		.435
Median		53.00
Mode		50 ^a
Std. Deviation		3.643
Variance		13.275
Range		13
Minimum		47
Maximum		60
Sum		3698

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber : Output SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.34 menunjukkan bahwa rata-rata produktivitas kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab yaitu sebesar 52,83 dengan *range* 13 dan total skor 3,698



Sumber : Output SPSS 26

Gambar 4.3 Histogram Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja di PT Cahaya Buana Intitama maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, digunakan hasil rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor Terendah } (\Sigma \text{ Item Pertanyaan}) + \text{Skor Tertinggi } (\Sigma \text{ Item Pertanyaan})}{2}$$

$$\text{Skor Teoritik} = \frac{1(13) + 5(13)}{2} = 39$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 53,00 dan skor rata-rata teoritik sebesar 39. Skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritik, sehingga dapat dikatakan Disiplin Kerja tergolong kategori nilai baik ($52,83 > 39$)

4.2 Pengolahan Data/ Analisis Data

4.2.1 Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas Kolmogorov Smirnov merupakan bagian dari uji asumsi klasik, uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal.

Dasar Pengambilan Keputusan :

- Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal
- Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka nilai signifikan tidak berdistribusi normal

Tabel 4.35 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.51812756
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.069
	Negative	-.083
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber : Output SPSS 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikan $0,200 > 0,05$ Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal .

b) Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan linear atau tidak. Kriteria variabel bebas dan variabel terikat dapat dikatakan linear jika nilai signifikan F pada baris Deviation From Linearity lebih dari atau sama dengan 0,05.

Dasar Pengambilan Keputusan :

- Jika nilai Sig. *deviation from linearity* $> 0,05$, maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- Jika Sig. *deviation from linearity* $< 0,05$, maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 4.36 Uji Linearitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas * Disiplin	Between	(Combined)	321.103	14	22.936	2.121	.025
	Groups	Linearity	61.915	1	61.915	5.725	.020
		Deviation from Linearity	259.189	13	19.938	1.843	.059
	Within Groups		594.840	55	10.815		
Total		915.943	69				

Sumber : Output SPSS 2023

Berdasarkan hasil uji linearitas diketahui Sig. deviation from linearity sebesar $0,059 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) terdapat hubungan yang linear.

4.2.2 Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 4.37 Analisis Regresi Linear Sederhana

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	38.047	1.334		28.518	.000
	Disiplin kerja	.279	.025	.803	11.102	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Output SPSS 2023

$$Y = 38,047 + 0,279 X$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

a = Koefisien konstanta sebesar 38,047 artinya jika tidak ada variabel disiplin kerja, maka produktivitas kerja akan sebesar 38,047 poin

b = Koefisien regresi variabel disiplin kerja adalah 0,279 bearah positif, artinya setiap peningkatan pada disiplin kerja sebesar 1 poin maka produktivitas kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,279 poin.

4.2.3 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R²) yang kecil berarti kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 4.38 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	.644	.639	.70878

a. Predictors: (Constant), Disiplin

Sumber : Output SPSS 2023

Berdasarkan tabel diatas dari hasil koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai $R^2 = 0,644$. Hal ini berarti bahwa variasi dari produktivitas kerja di Departemen Produksi bagian Plastic Injection pada PT Cahaya Buana Intitama dipengaruhi oleh disiplin kerja sebesar 64,4% dan sisanya sebesar 35,6% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4.2.4 Uji Hipotesis

Sebelum melihat hasil pengujian terhadap hipotesis, maka perlu diketahui bahwa yang menjadi hipotesis statistic dalam penelitian ini adalah

Uji persial ini menggunakan Uji T, yaitu :

- H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Tabel 4.39 Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	38.047	1.334		28.518	.000
	Disiplin	.279	.025	.803	11.102	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Output SPSS 2023

Rumus untuk mencari nilai t_{tabel} adalah :

$$t_{tabel} = a / 2 ; n - k - 1$$

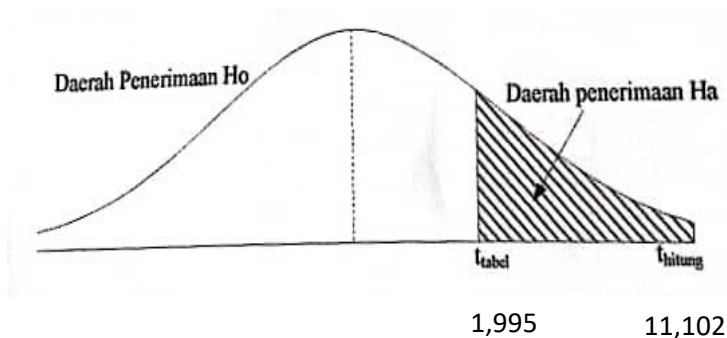
Keterangan : $\alpha = 0,05$ (5%)

n = Jumlah responden

k = Jumlah variabel bebas

jadi, $t_{tabel} = 0,05/2 ; 70 - 1 - 1$
 $= 0,025 ; 68$

Kemudian dicari pada t_{tabel} maka ditemukan nilai t_{tabel} sebesar 1,995. Diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 11,102 dan t_{tabel} sebesar 1,995 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11,102 > 1,995$) artinya H_0 terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara Disiplin kerja (X) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada PT Cahaya Buana Intitama.



Gambar 4.4 Kurva Uji Hipotesis

4.3 Pembahasan

Berdasarkan analisis penelitian yang sudah dilakukan, kemudian akan dilakukan pembahasan dari analisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Cahaya Buana Intitama, pada penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah karyawan bagian plastic injection pada PT Cahaya Buana Intitama dengan jumlah responden sebanyak 70 orang. Dengan menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan keadaan variabel disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT Cahaya Buana Intitama.

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 80,5%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (72-86%), sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada bagian plastic injection pada PT Cahaya Buana Intitama adalah baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari para responden mengenai indikator kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator etika kerja terdapat pada pernyataan “memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja” yaitu sebesar 86,9%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 72,3% terdapat pada indikator kehadiran dengan pernyataan “mengisi daftar hadir sebelum bekerja”. Hal tersebut membuktikan bahwa item terendah pada indikator disiplin kerja harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel produktivitas kerja diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 81,3%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (71-90%), sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pada bagian *plastic injection* pada PT Cahaya Buana Intitama baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari para responden mengenai indikator kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, pengembangan diri, mutu dan efisiensi. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator mutu terdapat pada pernyataan “Saya meningkatkan kualitas dalam bekerja ” yaitu sebesar 90,9%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 71,1% terdapat pada indikator meningkatkan hasil yang dicapai dengan

pernyataan “Dalam menyelesaikan pekerjaan saya harus mendapatkan hasil kerja yang baik”. Hal tersebut membuktikan bahwa item terendah pada indikator produktivitas harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Berdasarkan uji asumsi klasik hasil uji normalitas dengan nilai signifikan sebesar $0,200 > 0,05$ dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas dan untuk hasil uji linearitas variabel X hasil sig.deviation from linearity $0.059 > 0,05$ maka dapat disimpulkan terdapat hubungan linear antara variabel bebas dan variabel terikat.

Berdasarkan analisis regresi linear sederhana diperoleh hasil produktivitas kerja sebesar 38,047 dan disiplin kerja sebesar 0,279 nilai 38,047 berarti bahwa konstanta (a), artinya jika disiplin kerja (X) nilainya nol, maka nilai produktivitas kerja adalah sebesar 38,047. Disiplin kerja sebesar 0,279 menyatakan bahwa apabila disiplin kerja meningkat sebesar satu satuan, maka produktivitas akan meningkat sebesar 0,279 satuan koefisien regresi tersebut bernilai positif. Sedangkan hasil analisis determinasi diperoleh nilai $KD = 64,4\%$ dan sisanya $35,6\%$ dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Pada uji hipotesis persial diperoleh t_{hitung} 11,102 dan t_{tabel} sebesar 1,995 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11,102 > 1,995$) artinya tolak H_0 terima H_a .

Berdasarkan dari analisis yang diperoleh pada penelitian disiplin kerja dengan produktivitas kerja diperoleh bahwa disiplin kerja merupakan hal yang paling penting yang dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam bekerja pada PT Cahaya Buana Intitama, setiap karyawan harus memiliki sikap disiplin agar Perusahaan dapat menjalankan kegiatan sesuai dengan rencana yang ditentukan guna mencapai suatu tujuan Perusahaan.

Hal tersebut diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Safitri (2019), Ade (2020), Saiful (2021), sudwiyatmoko (2018), Liana (2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dengan produktivitas kerja memiliki pengaruh positif. Selanjutnya dari hasil uji hipotesisi yang telah dilakukan oleh peneliti, menunjukkan terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja, dengan demikian hipotesis yang telah diajukan dapat dikatakan terbukti. Hal ini dapat dinyatakan bahwa semakin baik disiplin kerja yang diterapkan oleh Perusahaan semakin baik pula produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi yaitu sebesar 86,9% pada indikator etika kerja dengan pernyataan “ memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja”, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada bagian *plastic injection* pada PT Cahaya Buana Intitama adalah baik.
2. Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel produktivitas kerja diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi yaitu sebesar 88,9% pada indikator mutu dengan pernyataan “ saya meningkatkan kualitas dalam bekerja”, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada bagian *plastic injection* pada PT Cahaya Buana Intitama adalah baik.
3. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja (X) sebesar 11,102 yang lebih besar dari t_{tabel} yakni sebesar 1,995 atau $t_{hitung} 11,102 > 1,995 t_{tabel}$ itu artinya H_0 ditolak dapat juga dilihat dari signifikansinya sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dan hasil analisis determinasi diperoleh nilai $KD = 64,4\%$ dan sisanya 35,6% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sehingga hasil ini merupakan bahwa disiplin kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Pada variabel disiplin kerja, terdapat kelemahan pada indikator kehadiran sebaiknya Perusahaan lebih menerapkan kedisiplinan, memberikan peringatan kepada karyawan yang terlambat datang, memberikan sanksi yang tegas kepada karyawan yang sering datang terlambat, dan juga memberikan penghargaan kepada karyawan yang disiplin waktu dan menaati peraturan yang ada diperusahaan.
2. Pada variabel produktivitas kerja terdapat kelemahan pada indikator meningkatkan hasil yang dicapai pada sub indikator butir pernyataan ke 5 maka saran yang diberikan kepada perusahaan harus memberikan *training* atau *workshop* tentang produktivitas kerja secara berkala agar karyawan bisa menjaga stabilitas dan *performance* dalam bekerja.
3. Perusahaan dan karyawan harus bekerja sama untuk menjaga tingkat kedisiplinan didalam bekerja untuk menjaga produktivitas kerja karyawan, dengan cara Perusahaan terus mengevaluasi, memberikan pelatihan dan pemimpin memberikan contoh yang baik agar para karyawan dapat mengikuti, dan karyawan harus menanamkan sikap bertanggung jawab dan

menunaikan kewajibannya untuk Perusahaan agar dapat mencapai tujuan Perusahaan.

4. Perlu dilakukan penelitian lanjutan karena masih ada factor diluar disiplin kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Afandi, Pandi. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish
- Bintoro, dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta: PT. Bumi Askara
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi keempat belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rachman, Taufiq. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sedamaryanti. (2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Edisi Ketiga. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Segoro, Waseso. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Teoritis dan Praktis*. Yogyakarta: Deepublish
- Sinambela. Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Edisi kedua puluh. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edi. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kesepuluh*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima Jakarta: Rajawali Pers.

Jurnal :

- Anwar, Saiful. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT Soraya Bedsheet Pekanbaru Tersedia di : <http://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/357> [Diakses pada 16 Januari 2023]
- Indriyani, Safitri. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Paradise Island Furniture Tersedia di: <https://journal.student.uny.ac.id/index.php/jmbi/article/view/5009> [Diakses pada 10 Juni 2023]
- Liana, Lie (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Rattan House Furniture Semarang Tersedia di : <https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/2184> [Diakses pada 20 Juni 2023]
- Siagian, Ade Onny. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sahabat Unggul Internasional. Tersedia di : <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2121980> [Diakses pada 23 September 2022]

Sudwiyatmoko, Muhammad. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, serta terhadap Produktivitas Bagian Produksi pada PT Barlow Tyrie Indonesia. Tersedia di: <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/6457> [Diakses pada 05 Desember 2022]

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yani Luthfiah Mukrim

Alamat : Jl KH Natsir Kp. Lemper RT 04 RW 06 No. 10 Desa Citeureup
Kec. Citeureup Kab. Bogor

Tempat, tanggal lahir : Bogor, 16 Juni 2001

Umur : 22 Tahun

Agama : Islam

Pendidikan

- SD : SDN CITEUREUP 07
- SMP : SMP PGRI CITEUREUP
- SMK : SMK 1 TRIPLE "J"
- Perguruan Tinggi : UNIVERSITAS PAKUAN


Bogor, ... Desember 2023

Peneliti

(Yani Luthfiah Mukrim)

LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Riset Perusahaan



PT CAHAYA BUANA INTITAMA
Member of Cahaya Buana Group

SURAT KETERANGAN
No.037 /HR & GA/CBI/1022

Kami yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa :


Nama : YANI LUTHFIAH MUKRIM

Univ. / Jurusan : UNIVERSITAS PAKUAN
/ MANAJEMEN

Telah melakukan Praktek Kerja Industri di **PT Cahaya Buana Intitama** sejak tanggal **15 Agustus 2022** sampai dengan **14 Oktober 2022**.

Demikian surat keterangan ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bogor, 14 Oktober 2022



M. PRAMANTHIO
Div. Head HR & GA

Bogor Office :
Kawasan Industri Sentul
Jl. Cahaya Raya Blok M, Sentul - Bogor - 16810
Telp. : (021) 8763470 Fax. : (021) 8765927

Lampiran 2. Kuesioner

PETUNJUK PENGISIAN

1. Berilah tanda silang (X) atau ceklis (√) pada kolom yang anda pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya terjadi ditempat anda bekerja.
2. (Disiplin) dengan kriteria penelitian sebagai berikut :
 - a. SS = Sangat Sering (5)
 - b. S = Sering (4)
 - c. KD = Kadang-kadang (3)
 - d. J = Jarang (2)
 - e. TP = Tidak Pernah (1)
3. (Produktivitas) dengan kriteria penelitian sebagai berikut :
 - a. SS = Sangat Setuju (5)
 - b. S = Setuju (4)
 - c. RR = Ragu-ragu (3)
 - d. TS = Tidak Setuju (2)
 - e. STS = Sangat Tidak Setuju (1)

IDENTITAS RESPONDEN

1. Usia
 - a. 17 – 20 Tahun
 - b. 21 – 30 Tahun
 - c. 31 – 40 Tahun
 - d. > 40 Tahun
2. Pendidikan Terakhir
 - a. Sarjana
 - b. Diploma
 - c. SMA/SMK/Sederajat
 - d. SMP
 - e. SD
3. Lamanya Bekerja
 - a. < 1 Tahun
 - b. 1 – 3 Tahun
 - c. > 3 Tahun

KUESIONER DISIPLIN KERJA

Disiplin kerja adalah sikap patuh dan taat terhadap peraturan yang ada dalam perusahaan yang tercerminkan dari perilaku atau perbuatan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	KD	J	TP
		5	4	3	2	1
I. KEHADIRAN						
1	Datang tepat waktu ke tempat kerja					
2	Mengisi daftar hadir sebelum kerja					
II. TINGKAT KEWASPADAAN						
3	Teliti saat melakukan pekerjaan					
4	Mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien					
5	Berhati-hati dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan					
III. KETAATAN PADA STANDAR KERJA						
6	Memakai pakaian dan peralatan kerja dengan safety					
7	Mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan Perusahaan					
IV. KETAATAN PADA PERATURAN KERJA						
8	Taat pada peraturan yang telah ditetapkan					
9	Mampu bekerja sama dengan team dalam mengerjakan pekerjaan					
10	Merapihkan peralatan kerja setelah selesai					
V. ETIKA KERJA						
11	Saling menghormati antar karyawan					
12	Memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja					
13	Kepatuhan terhadap norma-norma					

KUESIONER PRODUKTIVITAS KERJA

Produktivitas kerja adalah suatu kemampuan dalam menghasilkan produk baik barang atau jasa berdasarkan perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan sumber daya yang digunakan (*input*) secara efektif dan efisien.

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	RG	TS	STS
		5	4	3	2	1
I. KEMAMPUAN						
1	Saya menguasai bidang pekerjaan yang dikerjakan					
2	Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan tugas kerja					
3	Tugas yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan					
II. MENINGKATKAN HASIL YANG DICAPAI						
4	Pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan					
5	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya harus mendapatkan hasil kerja yang baik					
6	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan					
III. PENGEMBANGAN DIRI						
7	Berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan					
8	Perusahaan membuka peluang untuk saya mengembangkan kemampuan					
IV. MUTU						
9	Saya meningkatkan kualitas dalam bekerja					
10	Hasil kerja saya sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh Perusahaan					
11	Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan					
V. EFISIENSI						
12	Saya meningkatkan kinerja dalam penyelesaian pekerjaan					
13	Saya memanfaatkan waktu dengan baik					

Lampiran 3. Jawaban Responden Kuesioner Disiplin Kerja (X)

NO	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	X.13	X
1	5	5	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	59
2	5	5	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	59
3	5	5	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	59
4	2	5	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	59
5	2	3	4	3	5	4	5	4	4	5	3	5	5	52
6	2	3	4	3	5	4	5	4	4	5	3	5	4	51
7	2	3	4	4	4	4	5	4	3	5	3	5	4	50
8	3	3	4	4	4	4	5	4	3	5	3	5	4	51
9	3	3	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	51
10	3	2	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	50
11	3	2	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	50
12	3	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	50
13	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	51
14	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
17	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
18	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	54
19	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	54
20	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	54
21	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	54
22	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	55
23	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	53
24	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	53
25	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	52
26	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	52
27	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	51
28	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	52
29	4	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	51
30	4	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	51
31	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	52
32	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	51
33	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	52
34	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	52
35	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	52
36	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	52
37	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	53
38	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	53
39	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	3	52
40	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	3	3	51
41	3	4	3	4	5	5	4	3	4	4	5	3	3	50
42	3	4	3	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	52
43	4	4	3	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	53
44	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	53
45	4	3	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	54

46	4	3	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	54
47	4	5	3	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	56
48	4	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	55
49	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	52
50	4	5	3	5	3	4	4	4	4	3	4	5	4	51
51	4	5	3	5	3	4	4	4	4	3	4	5	4	50
52	4	5	3	5	3	4	4	4	4	3	4	5	4	52
53	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	53
54	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	53
55	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	54
56	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	54
57	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	56
58	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	55
59	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	46
60	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	46
61	3	3	3	4	4	3	3	5	4	3	4	4	4	47
62	3	2	5	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	49
63	3	2	5	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	49
64	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	49
65	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	58
66	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	59
67	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	60
68	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	62
69	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	61
70	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	61

Lampiran 4. Jawaban Responden Kuesioner Produktivitas Kerja (Y)

NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y
1	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	60
2	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	60
3	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	60
4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	59
5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	59
6	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	60
7	5	5	5	4	3	5	4	4	4	5	5	4	5	58
8	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	5	4	5	58
9	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	5	5	57
10	4	5	3	5	3	5	5	5	4	4	4	5	4	56
11	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	57
12	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	5	4	55
13	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	5	4	55
14	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	53
15	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	53
16	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	53
17	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	53
18	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	51
19	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	49
20	4	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	48
21	4	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	48
22	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	47
23	4	4	5	3	3	3	3	4	5	5	5	4	4	52
24	4	4	5	3	3	3	4	3	5	5	5	4	4	52
25	4	4	5	3	3	3	4	3	5	5	5	4	4	52
26	4	4	4	3	3	3	4	3	5	4	5	4	3	49
27	4	5	4	3	3	3	4	4	5	4	5	4	3	51
28	4	5	4	3	3	3	4	4	5	4	5	4	3	51
29	4	5	4	3	3	3	4	4	5	4	5	4	3	51
30	4	5	4	3	3	2	5	4	5	4	4	4	3	50
31	4	4	4	3	3	2	5	4	4	4	4	4	3	48
32	4	4	4	5	3	2	5	4	4	4	4	4	3	50
33	4	4	4	5	3	2	5	4	4	4	4	4	3	50
34	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	52
35	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	54
36	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	57
37	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	58
38	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	58
39	3	3	3	5	4	4	3	4	5	5	4	5	4	52
40	3	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	50
41	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	48
42	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	48
43	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	50
44	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	50
45	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	50
46	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	5	3	4	49
47	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	5	3	4	49
48	4	4	5	3	3	3	3	4	5	4	4	3	4	49

49	4	4	5	3	3	3	3	4	5	4	4	3	3	48
50	4	4	5	3	3	3	3	3	5	4	4	3	3	47
51	4	4	5	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	48
52	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	5	49
53	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	3	5	50
54	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	5	53
55	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	54
56	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	54
57	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	55
58	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	54
59	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	54
60	4	4	4	3	3	4	5	4	5	5	4	4	4	53
61	4	4	4	3	3	4	5	4	5	5	4	4	4	53
62	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	52
63	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	51
64	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	53
65	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	55
66	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	56
67	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	57
68	5	5	4	4	4	2	4	5	5	4	5	4	4	55
69	5	5	4	4	2	2	4	5	5	5	5	4	4	54
70	5	5	4	4	2	2	4	5	5	5	5	4	4	54

Lampiran 5. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

		Correlations													Total
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	Total
X1	Pearson	1	.384*	.108	.223	-	.161	-	-	.195	-	.258*	-	.285*	.360*
	Correlation		*			.217		.003	.040		.036		.016		*
	Sig. (2-tailed)		.001	.374	.063	.071	.184	.983	.739	.106	.769	.031	.895	.017	.002
N		70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X2	Pearson	.384*	1	.038	-	.243*	.346*	.122	.070	.417*	.102	.336*	.366*	.188	.584*
	Correlation	*			.028		*			*		*	*		*
	Sig. (2-tailed)	.001		.757	.819	.043	.003	.313	.566	.000	.399	.004	.002	.120	.000
N		70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X3	Pearson	.108	.038	1	-	.372*	-	.398*	.514*	.040	.328*	-	-	.325*	.321*
	Correlation				.281*	*	.019	*	*	*	.057	.111	*	*	*
	Sig. (2-tailed)	.374	.757		.018	.002	.874	.001	.000	.744	.006	.641	.360	.006	.007
N		70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X4	Pearson	.223	-	-	1	-	.158	-	-	-	-	-	-	-	-
	Correlation		.028	.281*		.527*		.360*	.140	.106	.397*	.047	.141	.175	.243*
	Sig. (2-tailed)	.063	.819	.018		.000	.191	.002	.248	.384	.001	.698	.244	.147	.042
N		70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X5	Pearson	-	.243*	.372*	-	1	.175	.367*	.066	.275*	.505*	.409*	.010	.312*	.477*
	Correlation	.217		*	.527*			*		*	*	*		*	*
	Sig. (2-tailed)	.071	.043	.002	.000		.147	.002	.589	.021	.000	.000	.936	.009	.000
N		70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X6	Pearson	.161	.346*	-	.158	.175	1	.228	-	.393*	.251*	.167	.058	-	.364*
	Correlation		*	.019					.120	*			.201	*	*
	Sig. (2-tailed)	.184	.003	.874	.191	.147		.058	.323	.001	.036	.167	.632	.096	.002
N		70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X7	Pearson	-	.122	.398*	-	.367*	.228	1	.110	-	.760*	.016	.255*	.262*	.377*
	Correlation	.003		*	.360*	*				.055	*			*	*
	Sig. (2-tailed)	.983	.313	.001	.002	.002	.058		.364	.652	.000	.898	.033	.029	.001

	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	
X8	Pearson	-	.070	.514*	-	.066	-	.110	1	.288*	-	-	.311*	.015	.315*
	Correlation	.040		*	.140		.120			.111	.103	*		*	
	Sig. (2-tailed)	.739	.566	.000	.248	.589	.323	.364		.016	.362	.396	.009	.900	.008
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X9	Pearson	.195	.417*	.040	-	.275*	.393*	-	.288*	1	-	.371*	.229	.128	.534*
	Correlation		*		.106		*	.055			.217	*		*	
	Sig. (2-tailed)	.106	.000	.744	.384	.021	.001	.652	.016		.071	.002	.057	.292	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X10	Pearson	-	.102	.328*	-	.505*	.251*	.760*	-	-	1	.032	.001	.260*	.249*
	Correlation	.036		*	.397*	*		*	.111	.217					
	Sig. (2-tailed)	.769	.399	.006	.001	.000	.036	.000	.362	.071		.793	.992	.030	.038
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X11	Pearson	.258*	.336*	-	-	.409*	.167	.016	-	.371*	.032	1	-	.127	.372*
	Correlation		*	.057	.047	*			.103	*			.238*	*	
	Sig. (2-tailed)	.031	.004	.641	.698	.000	.167	.898	.396	.002	.793		.048	.296	.002
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X12	Pearson	-	.366*	-	-	.010	.058	.255*	.311*	.229	.001	-	1	.267*	.550*
	Correlation	.016	*	.111	.141			*	*			.238*		*	
	Sig. (2-tailed)	.895	.002	.360	.244	.936	.632	.033	.009	.057	.992	.048		.025	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X13	Pearson	.285*	.188	.325*	-	.312*	-	.262*	.015	.128	.260*	.127	.267*	1	.455*
	Correlation			*	.175	*	.201							*	
	Sig. (2-tailed)	.017	.120	.006	.147	.009	.096	.029	.900	.292	.030	.296	.025		.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Total	Pearson	.360*	.584*	.321*	-	.477*	.364*	.377*	.315*	.534*	.249*	.372*	.550*	.455*	1
	Correlation	*	*	*	.243*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.007	.042	.000	.002	.001	.008	.000	.038	.002	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

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

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

Y8	Pearson	.164	.156	-	.146	.277*	.029	.182	1	-	-	-	.498*	.034	.315*
	Correlation			.258*						.177	.121	.127	*		*
	Sig. (2-tailed)	.176	.196	.031	.229	.020	.814	.131		.143	.318	.296	.000	.782	.008
N		70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y9	Pearson	.296*	.302*	.317*	-	.070	-	-	-	1	.445*	.403*	-	.018	.297*
	Correlation			*	.113		.070	.003	.177		*	*	.333*		*
	Sig. (2-tailed)	.013	.011	.008	.351	.565	.562	.978	.143		.000	.001	.005	.883	.012
N		70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y10	Pearson	.279*	.025	.221	.181	.202	.280*	.053	-	.445*	1	.124	.053	.297*	.489*
	Correlation								.121	*				*	*
	Sig. (2-tailed)	.019	.835	.066	.134	.094	.019	.660	.318	.000		.306	.662	.013	.000
N		70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y11	Pearson	.453*	.397*	.222	-	-	-	-	-	.403*	.124	1	-	.293*	.310*
	Correlation	*	*		.128	.059	.049	.067	.127	*			.290*		*
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.065	.291	.625	.688	.579	.296	.001	.306		.015	.014	.009
N		70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y12	Pearson	-	-	-	.403*	.345*	.212	.056	.498*	-	.053	-	1	.061	.282*
	Correlation	.358*	.044	.242*	*	*			*	.333*		.290*			*
	Sig. (2-tailed)	.002	.715	.044	.001	.003	.078	.646	.000	.005	.662	.015		.616	.018
N		70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y13	Pearson	.334*	-	.033	.160	.394*	.685*	.031	.034	.018	.297*	.293*	.061	1	.593*
	Correlation	*	.053			*	*							*	*
	Sig. (2-tailed)	.005	.664	.786	.186	.001	.000	.802	.782	.883	.013	.014	.616		.000
N		70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Total	Pearson	.629*	.457*	.305*	.455*	.615*	.633*	.355*	.315*	.297*	.489*	.310*	.282*	.593*	1
	Correlation	*	*		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.010	.000	.000	.000	.003	.008	.012	.000	.009	.018	.000	
N		70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

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

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

Lampiran 7. Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.641	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	48.9714	10.637	.266	.624
X2	49.0000	8.841	.511	.566
X3	48.7000	10.445	.314	.615
X4	48.5000	13.239	-.288	.696
X5	48.4143	10.710	.385	.606
X6	48.5429	10.831	.312	.616
X7	48.4571	10.629	.408	.602
X8	48.5857	11.290	.168	.640
X9	48.6000	10.678	.397	.604
X10	48.6571	10.953	.277	.622
X11	48.3714	11.164	.258	.625
X12	48.2714	11.389	.204	.633
X13	48.3000	10.822	.354	.611

Lampiran 8. Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.662	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	48.7143	11.048	.523	.611
Y2	48.7286	11.650	.314	.640
Y3	48.7571	12.331	.153	.663
Y4	49.1714	11.333	.267	.649
Y5	49.2714	10.461	.460	.612
Y6	49.1429	10.095	.460	.610
Y7	48.8000	11.930	.165	.666
Y8	48.7429	12.339	.175	.659
Y9	48.2857	12.439	.165	.660
Y10	48.4714	11.789	.378	.635
Y11	48.4000	12.330	.164	.661
Y12	48.6714	12.398	.120	.669
Y13	48.7857	11.040	.470	.616

Lampiran 9. Hasil Uji Normalitas

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. All requested variables entered.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.51812756
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.069
	Negative	-.083
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Lampiran 10. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
Produktivitas *	Between	(Combined)	321.103	14	22.936	2.121	.025
		Linearity	61.915	1	61.915	5.725	.020
Disiplin	Groups	Deviation from	259.189	13	19.938	1.843	.059
		Linearity					
Within Groups			594.840	55	10.815		
Total			915.943	69			

Lampiran 11. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	.644	.639	.70878

a. Predictors: (Constant), Disiplin

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61.915	1	61.915	123.245	.000 ^b
	Residual	34.161	68	.502		
	Total	96.076	69			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Disiplin

Lampiran 12. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. All requested variables entered.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61.915	1	61.915	123.245	.000 ^b
	Residual	34.161	68	.502		
	Total	96.076	69			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Disiplin

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.047	1.334		28.518	.000
	Disiplin	.279	.025	.803	11.102	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Lampiran 13. Hasil Uji Hipotesis

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	.644	.639	.70878

a. Predictors: (Constant), Disiplin

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61.915	1	61.915	123.245	.000 ^b
	Residual	34.161	68	.502		
	Total	96.076	69			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Disiplin