



**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING* PADA PT MITRA JOFER INDONESIA**

SKRIPSI

Dibuat oleh :

Jidan Agus Putra

021119268

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

APRIL 2023



**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING* PADA PT MITRA JOFER INDONESIA**

Skripsi

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



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., CA.)

Ketua Program Studi Manajemen
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., M.M., CA.)

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING* PADA PT MITRA JOFER INDONESIA**

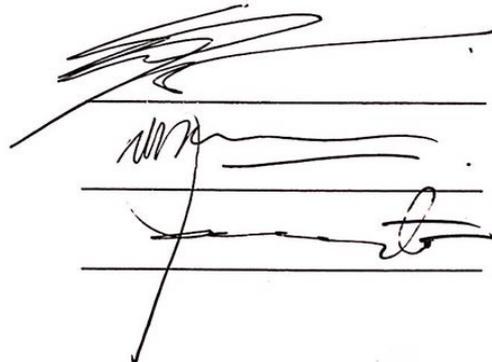
Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari Rabu, 5 April 2023

Jidan Agus Putra
021119268

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang
(Dr. H. Erik Irawan Suganda, M.A.)
Ketua Komisi Pembimbing
(Dewi Atika, S.E., M.Si.)
Anggota Komisi Pembimbing
(Dr. Edy Sudaryanto, Ak., M.M.)



PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Jidan Agus Putra
Npm : 021119268
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT Mitra Jofer Indonesia

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 keperguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun yang 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, Maret 2023



Jidan Agus Putra

021119268

**© 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 seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

JIDAN AGUS PUTRA. 021119268. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT Mitra Jofer Indonesia, dibawah bimbingan komisi pembimbing DEWI ATIKA dan EDY SUDARYANTO, 2023.

Adanya Tindakan disiplin kerja dari setiap karyawan dapat menjadi kekuatan positif bagi perusahaan manakala tindakan itu diterapkan secara bertanggung jawab dan adil serta dapat menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan dengan bawahannya hal ini diharapkan akan menumbuhkan kepuasan kerja pada diri karyawan yang akan berdampak meningkatnya produktivitas kerja karyawan.

Metode Penelitian yang digunakan adalah *explanatory survey*. Teknik yang digunakan adalah statistik kuantitatif menggunakan Analisis *Structural Equation Modeling* (SEM). Metode penarikan sampel jenis *non-probabilty sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 71 responden.

Hasil penelitian ini menunjukkan rata-rata tanggapan responden variabel disiplin kerja, kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan pada kategori cukup baik. Hasil *bootstraping* disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t-statistik $6,287 > t_{tabel} 1,995$ dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai t-statistik $4,110 > t_{tabel} 1,995$. Dan hasil Analisis SEM dengan efek mediasi bahwa disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja dengan nilai t-statistik $2,954 > t_{tabel} 1,995$ adapun hasil uji *R-Squares* produktivitas kerja sebesar 16,3% (lemah).

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja

PRAKATA

Assalamualaikum Wr.Wb

Alhamdulillahirobillamin, segala puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT Mitra Jofer Indonesia”.

Dalam penyusunan penelitian ini penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak agar dapat menyelesaikan penelitian ini dengan harapan akan menambah pengetahuan serta ilmu bagi pembaca. Penulis ini ingin menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu penulis mengucapkan rasa hormat dan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Teristimewa kedua Orang tua tercinta Ibu Aminah dan Almarhum Bapak Madari yang sudah tenang disisinya. Serta seluruh keluarga yang telah memberikan doa dan dukungan yang tiada hentinya.
2. Bapak Prof. Dr. rer. Pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Pakuan Bogor.
3. Dr. Hendro Sangkoso, AK., M.M., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor .
4. Prof. Dr. Yohanes Indrayono, AK., M.M., CA. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor.
5. Tutus Rully, S.E., M.M. Selaku seketaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor.
6. Dewi Atika, S.E., M.Si. Selaku Ketua Komisi Pembimbing Yang Senantiasa Meluangkan Waktu dan Pikirannya untuk memberikan arahan dan bimbingan dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Dr. Edy Sudaryanto, Ak., M.M. Selaku Anggota Komisi Pembimbing Yang Senantiasa Meluangkan Waktu dan Pikirannya untuk memberikan arahan dan bimbingan dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Ari Wibowo Irawan, S.P., M.M. Selaku dosen wali yang banyak memberikan dukungan selama kuliah untuk mencapai tujuan.
9. Seluruh staf dan Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, yang telah memberikan ilmunya.
10. Rudy Chandra selaku Presiden Direktur PT Mitra Jofer Indonesia yang telah mengizinkan penulis untuk riset di PT Mitra Jofer Indonesia.

11. Kurniawan Siswandi selaku Manager HRGA dan Dery Kurniawan selaku Manager PPIC yang telah membantu dan memberikan bantuan bagi penulis dalam melakukan riset.
12. Diri saya Pribadi yang selalu optimis dan semangat, mau dan mampu berjuang, serta tidak mudah menyerah. Terimakasih sudah bertahan sejauh ini.
13. Noval Fauzi dan M. Raffi Rizkillah yang selalu berbagi cerita dan memberikan energi positif.
14. Hani Putri Rahmawati yang selalu menemani dan memberikan semangat dan dukungannya.
15. Teman-teman kelas H dan Seperjuangan S1 Reguler Program Studi Manajemen, dan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia angkatan 2019 yang tidak bisa disebutkan satu persatu telah memberikan semangat dan dukungannya.

Penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih terdapat beberapa kekurangan baik ditinjau dari segi materi, penyampain Bahasa, dan teknik penyajian. Semua itu karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan penulis miliki. oleh karena itu penulis sangat terbuka dengan kritik dan saran dari anda semua. Namun demikian penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi penulis dan pihak yang membutuhkan.

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xv
LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	7
1.2.1 Identifikasi Masalah	7
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	11
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.2 Produktivitas Kerja.....	17
2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja.....	17
2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	20
2.2.3 Indikator Produktivitas Kerja	21
2.3 Disiplin Kerja	22
2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja	22
2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	22
2.3.3 Macam-macam Disiplin Kerja.....	23
2.3.4 Tujuan Disiplin Kerja	24
2.3.5 Indikator Disiplin Kerja.....	24
2.4 Kepuasan Kerja.....	25
2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja	25
2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	25
2.4.3 Teori Kepuasan Kerja.....	26
2.4.4 Indikator Kepuasan Kerja.....	27
2.5 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran.....	28
2.5.2 Kerangka Pemikiran	38

2.6 Hipotesis Penelitian	40
BAB III METODE PENELITIAN	41
3.1 Jenis Penelitian	41
3.2 Objek, Unit Analisis Dan Lokasi Penelitian.....	41
3.2.1 Objek Penelitian	41
3.2.2 Unit Analisis	41
3.2.3 Lokasi Penelitian	41
3.3 Jenis Dan Sumber Data Penelitian.....	41
3.3.1 Jenis Data Penelitian.....	41
3.3.2 Sumber Data Penelitian	42
3.4 Operasionalisasi Variabel	42
3.5 Metode Penarikan Sampel	45
3.6 Metode Pengumpulan Data	46
3.6.1 Data Primer	46
3.6.2 Data Sekunder	47
3.7. Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	47
3.7.1 Uji Validitas.....	49
3.7.2 Uji Realibilitas (<i>composite reliability</i>)	53
3.8 Analisis Data	53
3.8.1. Analisis Deskriptif.....	53
3.8.2 Analisis <i>Partial Least Square - Structural Equation Modeling (PLS-SEM)</i>	54
3.8.3 Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	55
3.8.4 Uji Hipotesis	57
BAB IV HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN	58
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	58
4.1.1 Sejarah dan Perkembangan PT Mitra Jofer Indonesia.....	58
4.1.2 Visi dan Misi PT Mitra Jofer Indonesia	58
4.1.3 Kegiatan Usaha PT Mitra Jofer Indonesia.....	59
4.1.4 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	59
4.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	64
4.2.1 Disiplin Kerja pada PT Mitra Jofer Indonesia.....	64
4.2.2 Kepuasan Kerja pada PT Mitra Jofer Indonesia.....	72
4.2.3 Produktivitas Kerja pada PT Mitra Jofer Indonesia	79
4.3 Analisis Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel <i>intervening</i> PT Mitra Jofer Indonesia	88
4.3.1 Uji structural model/inner model.....	88
4.3.2 Uji Hipotesis	90
4.3.3 Pengujian Efek Mediasi (<i>Indirect Effect</i>)	92
4.4 Pembahasan Dan Interpretasi Hasil Penelitian	92
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	97
5.1 Simpulan.....	97
5.2 Saran	98
DAFTAR PUSTAKA	100

DAFTAR RIWAYAT HIDUP	102
LAMPIRAN	103

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. 1	Tingkat Ketidakhadiran Karyawan Departemen Produksi Pada Plastic Injection PT.Mitra Jofer Indonesia Periode 2019-2021 2
Tabel 1. 2	Surat Peringatan (SP) Karyawan Pada Departemen Produksi pada Plastic Injection PT. Mitra Jofer Indonesia Periode 2019-2021 3
Tabel 1. 3	Turnover Karyawan Departemen Produksi pada Plastic Injection PT. Mitra Jofer Indonesia Periode 2019-2021 4
Tabel 1. 4	Hasil Pra Survey Kepuasan Kerja Pada Karyawan Departemen Produksi pada <i>Plastic injection</i> Pt Mitra Jofer Indonesia 5
Tabel 1. 5	Input Produksi Departemen Produksi Pada <i>Plastic Injection</i> PT. Mitra Jofer Indonesia..... 6
Tabel 1. 6	Target Dan Realisasi Produksi Karyawan Departemen Produksi Pada <i>Plastic Injection</i> PT. Mitra Jofer Indonesia Periode 2019-2021 6
Tabel 2. 1	Penelitian Sebelumnya 28
Tabel 3. 1	Operasional Variabel Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Mitra Jofer Indonesia..... 43
Tabel 3. 2	Skala likert..... 46
Tabel 3. 3	Hasil nilai <i>loading factor</i> disiplin kerja (X) 50
Tabel 3. 4	Hasil nilai <i>loading factor</i> kepuasan kerja (Y) 50
Tabel 3. 5	Hasil nilai <i>loading factor</i> produktivitas kerja (Z)..... 50
Tabel 3. 6	Hasil nilai <i>Cross Loading</i> 51
Tabel 3. 7	Hasil <i>Heterotrait-Monotrait Ratio</i> (HTMT) 52
Tabel 3. 8	Hasil Nilai AVE 52
Tabel 3. 9	Hasil Nilai akar AVE (<i>Fornel-larcker</i>) 52
Tabel 3. 10	Hasil <i>Composite Reliability</i> 53
Tabel 3. 11	Interpretasi Hasil 54
Tabel 4. 1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin..... 62
Tabel 4. 2	Karakteristik responden berdasarkan usia 62
Tabel 4. 3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir..... 63
Tabel 4. 4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja 64
Tabel 4. 5	Tanggapan Responden Mengenai “Hadir Tepat Waktu” 65
Tabel 4. 6	Tanggapan Responden Mengenai “ Melakukan cek list daftar hadir” 65
Tabel 4. 7	Tanggapan Responden Mengenai “ Menempatkan dan merapihkan alat kerja setelah pekerjaan selesai” 66
Tabel 4. 8	Tanggapan Responden Mengenai “Patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan” 67
Tabel 4. 9	Tanggapan Responden Mengenai “ Memakai peralatan alat pelindung diri (APD) dalam melakukan pekerjaan” 67

Tabel 4. 10	Tanggapan Responden Mengenai “ Mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik dan memperhatikan standar operasional prosedur (SOP) telah ditetapkan perusahaan”	68
Tabel 4. 11	Tanggapan Responden Mengenai “Mampu melakukan pekerjaan yang dengan berhati-hati”	68
Tabel 4. 12	Tanggapan Responden Mengenai “ Mampu melakukan perhitungan dan ketelitian dalam bekerja”	69
Tabel 4. 13	Tanggapan Responden Mengenai “Mempunyai kepribadian yang baik dalam bekerja”.....	70
Tabel 4. 14	Tanggapan Responden Mengenai “ Saling menghargai dan menghormati sesama karyawan”	70
Tabel 4. 15	Rekapitulasi dan Rata-Rata Dari Responden Terhadap Disiplin kerja	71
Tabel 4. 16	Tanggapan Responden Mengenai “ Senang dalam melakukan pekerjaan sesuai yang diharapkan”	72
Tabel 4. 17	Tanggapan Responden Mengenai “ Perasaan aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan”	73
Tabel 4. 18	Tanggapan Responden Mengenai “ Perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standard yang berlaku”	73
Tabel 4. 19	Tanggapan Responden Mengenai “Gaji yang diberikan perusahaan selalu tepat waktu”.....	74
Tabel 4. 20	Tanggapan Responden Mengenai “ Bekerja dengan baik, maka karyawan akan dipromosikan”	74
Tabel 4. 21	Tanggapan Responden Mengenai “Adanya kemajuan dalam bekerja”	75
Tabel 4. 22	Tanggapan Responden Mengenai “Adanya arahan atasan mengenai pekerjaan yang dilakukan”	75
Tabel 4. 23	Tanggapan Responden Mengenai “Atasan dapat menerima gagasan bawahan sesuai dengan pekerjaan”.....	76
Tabel 4. 24	Tanggapan Responden Mengenai “Bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan”	76
Tabel 4. 25	Tanggapan Responden Mengenai “Adanya komunikasi yang baik antar karyawan”	77
Tabel 4. 26	Rekapitulasi dan Rata-Rata Dari Responden Terhadap Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”.....	78
Tabel 4. 27	Tanggapan Responden Mengenai “Mempunyai keahlian dan keterampilan dalam bidang pekerjaannya”	79
Tabel 4. 28	Tanggapan Responden Mengenai “Tugas yang diberikan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki”	80
Tabel 4. 29	Tanggapan Responden Mengenai “Dalam melakukan pekerjaan harus menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang terbaik”	80
Tabel 4. 30	Tanggapan Responden Mengenai “Jumlah dari hasil pekerjaan yang ditangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan”.....	81
Tabel 4. 31	Tanggapan Responden Mengenai “Mampu melakukan perbaikan pekerjaan setelah melakukan kesalahan dalam bekerja”	81

Tabel 4. 32	Tanggapan Responden Mengenai “Memiliki keinginan untuk menjadi lebih baik lagi dalam bekerja”	82
Tabel 4. 33	Tanggapan Responden Mengenai “Berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan”	82
Tabel 4. 34	Tanggapan Responden Mengenai “Perusahaan memberikan peluang kepada karyawan untuk pengembangan kemampuan karyawan”	83
Tabel 4. 35	Tanggapan Responden Mengenai “Meningkatkan mutu yang lebih baik dari yang telah lalu”	84
Tabel 4. 36	Tanggapan Responden Mengenai “Mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan dengan baik”	84
Tabel 4. 37	Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat Pemanfaatan waktu kerja yang baik dan benar”	85
Tabel 4. 38	Tanggapan Responden Mengenai “Memanfaatkan sarana dan prasarana di perusahaan”	85
Tabel 4. 39	Rekapitulasi dan Rata-Rata Dari Responden Terhadap Produktivitas kerja	86
Tabel 4. 40	Hasil R-Square	88
Tabel 4. 41	Hasil <i>F – square</i>	88
Tabel 4. 42	Hasil <i>Q² Predic Relevance</i>	89
Tabel 4. 43	Hasil <i>PLS Predict</i>	89
Tabel 4. 44	Hasil <i>Goodness of fit</i>	90
Tabel 4. 45	Hasil <i>Path Coefficients</i>	91
Tabel 4. 46	Hasil <i>Indirect Efect</i>	92

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1 Konstelasi Penelitian	40
Gambar 3.6 <i>Outer Loading</i>	49
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi	59
Gambar 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin.....	62
Gambar 4. 3 karakteristik responden berdasarkan usia	63
Gambar 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	63
Gambar 4. 5 karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja	64
Gambar 4.7 Diagram <i>R-Square</i>	88
Gambar 4.8 Hasil Uji <i>Bootstraping</i>	91

LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. KUESIONER PENELITIAN.....	103
Lampiran 2 Kodingan Disiplin Kerja (X).....	106
Lampiran 3 Kodingan Kepuasan Kerja (Y).....	108
Lampiran 4 Kodingan Produktivitas Kerja (Z).....	110
Lampiran 5 Uji Validitas	112
Lampiran 6 <i>Composite Reliability</i>	113
Lampiran 7 T tabel	113
Lampiran 8 Surat Keterangan PRAKERIN	114

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen Sumber Daya Manusia Merupakan bagian dari suatu perusahaan yang memiliki peranan utama dalam meningkatkan produktivitas kerja sumber daya manusia. Dalam mengelola sumber daya manusia yang baik di dalam perusahaan merupakan tugas dari manajemen sumber daya manusia harus dapat dijalankan secara professional dikarenakan sumber daya manusia sendiri memiliki peran yang penting dalam perusahaan. Maka jika manajemen sumber daya manusia dijalankan dengan baik dan produktif serta profesional akan dapat tercipta sumber daya manusia yang baik dan akan memiliki dampak yang baik terhadap perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang menentukan sukses tidaknya perusahaan, karena sumber daya manusia adalah salah satu faktor terpenting dalam menjalankan dan mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya dilihat dari kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor dominan di dalam perusahaan. Karyawan merupakan tenaga kerja yang sangat dibutuhkan di dalam perusahaan. Karyawan memiliki keinginan atau kebutuhan tertentu yang diharapkan dari perusahaan tempat mereka bekerja. Begitu juga dengan perusahaan, perusahaan mengharapkan karyawan dengan produktivitas yang baik dan berkompeten di dalam pekerjaannya. Dengan produktivitas karyawan yang baik maka diharapkan prestasi atau tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya akan bisa terwujud.

“Menurut Sutrisno (2019) dinyatakan bahwa Produktivitas kerja 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 Rivai (2019) dinyatakan bahwa Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar karyawan bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. “

“Menurut Afandi (2018) dinyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.”

PT. Mitra Jofer Indonesia merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang produksi manufaktur furniture plastik, proses injeksi plastik dan komponen furniture. Pt. Mitra Jofer Indonesia berdiri sejak 2014. Yang berlokasi di jalan Lanbau Sanja No 92

Citeureup, kabupaten Bogor. Dengan menggunakan proses *injection, extraction blow* dan *inject blow* menghasilkan produk furniture plastik yang berkualitas. PT Mitra Jofer Indonesia menyediakan fasilitas *decorating/finishing* seperti *labeling, printing* dan *hot stamping*. Produk yang telah diproduksi dipastikan telah melewati serangkaian *Drop test* yang bertujuan untuk pengecekan Kembali secara mendetail guna memastikan produk tersebut aman digunakan rangkaian test ini dilakukan setelah proses akhir dan sebelum pengiriman.

Permasalahan yang timbul di perusahaan ini masih kurangnya Disiplin kerja pada karyawan departemen produksi dengan masih adanya karyawan yang meninggalkan tempat kerja tanpa meminta izin kepada kepala bagian produksi selain itu, masih adanya karyawan yang tidak melakukan standar operasional prosedur (SOP) dalam bekerja dan masih terjadinya keterlambatan pemberian gaji. Kemudian permasalahan lainnya dapat dilihat dari tingkat ketidakhadiran dan pelanggaran karna terlambat pada jam masuk kerja pada departemen produksi, berikut tingkat ketidakhadiran karyawan departemen produksi pada PT. Mitra Jofer Indonesia.

Tabel 1. 1 Tingkat Ketidakhadiran Karyawan Departemen Produksi Pada Plastic Injection PT.Mitra Jofer Indonesia Periode 2019-2021

NO	Tahun	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan (Orang)	Ketidak Hadiran			Karyawan Terlambat (Orang)	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi	Std
				S	I	A				
1	2019	240	70	30	36	39	45	150	0,89%	1
2	2020	240	67	42	50	48	59	199	1,23%	1
3	2021	240	69	45	47	50	63	205	1,23%	1

(Sumber : HRD PT. Mitra Jofer Indonesia)

Keterangan :

S : Sakit

I : Izin

A : Alfa

Std : Standar Absensi

Dari tabel ketidakhadiran karyawan PT. Mitra Jofer Indonesia pada departemmen produksi terlihat bahwa tingkat absensi karyawan menunjukkan tanda-tanda pada tiap tahunnya pada tahun 2019-2021 mengalami peningkatan dan menjadikan absensi karyawan departemmen produksi PT. Mitra Jofer Indonesia kurang baik. Tentu ini ada kaitannya dengan awal masuknya pandemi corona virus pada tahun 2019. Pada tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan mengalami kenaikan dimulai dari tahun 2019 dengan jumlah total karyawan 150 dengan rata-rata 0.89%. Pada tahun 2020 tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan terus meningkat dengan jumlah total 199 karyawan dan rata-ratanya yaitu sebesar 1,23% selanjutnya pada tahun 2021 mengalami peningkatan

yang sangat signifikan dibandingkan dengan jumlah tahun sebelumnya dengan tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan dengan jumlah 205 dengan rata-rata yaitu sebesar 1,23%. Dengan ini dapatkan ketidakhadiran karyawan yang melebihi standar absensi 1% berada pada tahun 2020 dan 2021. Dari data dan keterangan diatas perlu adanya pengawasan dan pembinaan pimpinan mengenai disiplin kerja yang bertujuan agar disiplin kerja pengawasan dan pembinaan pimpinan mengenai disiplin kerja yang bertujuan agar disiplin kerja karyawan lebih baik dan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Tabel 1. 2 Surat Peringatan (SP) Karyawan Pada Departemen Produksi pada Plastic Injection PT. Mitra Jofer Indonesia Periode 2019-2021

No	Tahun	SP1	SP2	SP3	TOTAL
1	2019	2	1	1	4
2	2020	4	2	-	6
3	2021	6	3	-	8

(Sumber : HRD PT. Mitra Jofer Indonesia)

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa karyawan yang paling banyak mendapat SP paling banyak ada pada tahun 2019 yaitu 4 orang. pada tahun 2020 karyawan yang melakukan pelanggaran 6 orang karyawan dan pada tahun 2021 sebanyak 8 orang karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa di dalam perusahaan masih ada karyawan yang melakukan pelanggaran atau kelalaian pada saat bekerja disetiap tahunnya. Biasanya terjadi pelanggaran standar opsional prosedur (SOP) dalam bekerja seperti karyawan tidak memanaskan nozel dengan api yang menyebabkan cairan plastik tersumbat yang berakibat terhambatnya proses produksi, 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 di PT. Mitra Jofer Indonesia dinilai masih rendah dan kurangnya kesadaran karyawan terhadap kedisiplinan maka masih terdapat karyawan yang melakukan pelanggaran atau tidak mematuhi peraturan perusahaan.

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

1. Pekerja yang melakukan keterlambatan sebanyak Tiga kali
2. Pekerja melakukan Alfa sebanyak Dua kali tanpa keterangan
3. Pekerja meninggalkan lokasi kerja tanpa izin kepada atasannya
4. Pekerja yang membuat keributan/konflik dan kurang sopan terhadap atasan .
5. Pekerja tidak melakukan standar operasional prosedur (SOP) dalam bekerja.
6. Pekerja melakukan kelalaian kerja yang membahayakan orang lain
7. Tidak melaksanakan perintah atasan yang berkaitan dengan pekerjaan

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

1. Pekerja menerima surat peringatan tingkat 1, 2 (dua) kali dalam 6 bulan.
2. Pekerja melakukan kelalaian kerja sebanyak 2 kali dimana prodak tidak lolos QC namun terkirim ke pihak kostumer (jangka waktu 3 bulan)
3. Pekerja menggunakan kendaraan perusahaan yang tidak memiliki keterkaitan dengan pekerjaannya.
4. Pekerja melakukan alfa selama 5 hari berturut-turut tanpa keterangan

Kemudian untuk SP-3 diberikan kepada pekerja yang melakukan pelanggaran atau kelalaian seperti :

1. Pekerja telah 2 (dua) kali menerima Surat Peringatan Tingkat 2 dalam 3 bulan.
2. Pekerja melakukan pencurian prodak, bahan produksi, peralatan milik perusahaan, maupun karyawan lainnya
3. Pekerja dengan sengaja merusak, dan memasukan bahan terlarang dalam proses produksi yang merugikan perusahaan. Pekerja yang dengan sengaja membiarkan tempat ataupun sarana prasana di perusahaan yang membahayakan orang lain.
4. Pekerja membawa obat-obatan terlarang kedalam lingkungan perusahaan.

Tabel 1. 3 Turnover Karyawan Departemen Produksi pada Plastic Injection PT. Mitra Jofer Indonesia Periode 2019-2021

Tahun	Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan		Tingkat Turnover Karyawan (%)
	Awal	Akhir	Masuk	Keluar	
2019	70	67	8	11	15,82
2020	67	69	10	12	17,64
2021	69	71	13	15	21,42

(Sumber : HRD PT. Mitra Jofer Indonesia)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat pada tahun 2019 jumlah karyawan pada awal tahun sebanyak 70 orang kemudian berkurang pada akhir tahun menjadi 67 orang karyawan mempunyai nilai persentase turnover sebesar 15,82% dan pada tahun 2020 dengan jumlah karyawan pada awal tahun sebanyak 67 orang karyawan kemudian bertambah pada akhir tahun menjadi 69 orang karyawan adapun tingkat turnover mengalami peningkatan dengan nilai persentase sebesar 17,64 kemudian pada tahun 2021 jumlah karyawan pada awal tahun sebanyak 69 orang dan mengalami peningkatan pada akhir tahun menjadi 71 orang karyawan dengan peningkatan turnover yang cukup signifikan 21,42%.

Tabel 1. 4 Hasil Pra Survey Kepuasan Kerja Pada Karyawan Departemen Produksi pada *Plastic injection* Pt Mitra Jofer Indonesia

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
Pekerjaan			
1	Senang dalam melakukan pekerjaan sesuai yang diharapkan	9	16
2	Perasaan aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan	11	14
Upah			
3	Perusahaan sudah memberikan gaji karyawan dengan standar	17	8
4	Gaji yang diberikan perusahaan selalu tepat waktu	6	19
Promosi			
5	Bekerja dengan baik maka karyawan akan dipromosikan	13	12
6	Adanya kemajuan dalam bekerja	15	10
Pengawas			
7	Adanya arahan atasan mengenai pekerjaan yang dilakukan	18	7
8	Atasan dapat menerima gagasan bawahan sesuai dengan	16	9
Rekan kerja			
9	Bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu	12	13
10	Adanya komunikasi yang baik sesama karyawan	15	10
	Jumlah Responden	25 Orang	

(Sumber : Pra survey Karyawan Departemen Produksi PT Mitra Jofer Indonesia)

Dapat dilihat dalam tabel hasil prasurvey kepuasan kerja pada departemen produksi didapatkan nilai tertinggi pada indikator pekerjaan dengan nilai tertinggi yang menyatakan (Tidak) sebanyak 16 orang pada pernyataan senang dalam melakukan pekerjaan sesuai yang diharapkan. Kemudian dengan indikator Upah dengan 19 orang menyatakan Tidak pada pernyataan Gaji yang diberikan perusahaan selalu tepat waktu, ini didukung dengan fenomena yang terjadi di perusahaan bahwa terjadi keterlambatan pada saat pemberian gaji dimana tanggal ditentukan jatuh pada tanggal 14 dan 27 namun perusahaan terkadang terlambat sampai 2 hari berikutnya. Kemudian dengan indikator promosi dengan nilai tertinggi pada (Ya) sebanyak 15 orang karyawan dengan pernyataan adanya kemajuan dalam bekerja. Selanjutnya dengan indikator pengawas dengan nilai tertinggi (Ya) sebanyak 16 orang karyawan dengan pernyataan adanya arahan atasan mengenai pekerjaan yang dilakukan. Kemudian dengan indikator Rekan kerja dengan nilai tertinggi (Ya) sebanyak 15 orang menyatakan adanya komunikasi yang baik sesama karyawan.

Tabel 1. 5 Input Produksi Departemen Produksi Pada *Plastic Injection* PT. Mitra Jofer Indonesia Periode 2019-2021

Tahun	Total Target (Unit)	Total Bahan (Kg)	Jenis Bahan		Jumlah karyawan (Orang)
			Polypropylene (Kg)	Masterbatch (Kg)	
2019	135.209	2.433.762	2.385.086,76	48.6752	70
2020	120.478	2.168.604	2.125.232	43.3721	67
2021	119.093	2.143.674	2.100.801	42.8735	69

(Sumber : PPIC PT Mitra Jofer Indonesia)

Dapat diketahui dari tabel input diatas pada tahun 2019 dengan total target sebesar 135.209 unit kemudian perusahaan mengalami penurunan target pada tahun 2020 menjadi sebesar 120.478 unit dengan selisih 14.731 dari tahun sebelumnya. Kemudian pada tahun 2021 perusahaan mengalami penurunan target kembali dengan total target sebesar 119.093 dengan selisih 1.385 . dengan begitu perusahaan menghabiskan total bahan pada tahun 2019 sebanyak 2.433.762 kg dengan jenis bahan utama *Polypropylene* dengan berat total sebesar 2.385.086,76 ditambah *masterbatch* sebagai pewarna bahan dengan total 48.6752, kemudian pada tahun 2020 mencapai berat total keseluruhan bahan sebesar 2.168.604 kg dengan jenis bahan *Polypropylene* dengan total berat 2.125.232 kg, ditambah *masterbatch* seberat 43.3721 kg. Dan pada tahun 2021 menghabiskan total keseluruhan bahan sebesar 2.143.674 kg dengan jenis bahan *Polypropylene* seberat 2.100.801 kg dengan tambahan bahan pewarna *masterbatch* sebesar 42.8735 kg. Dengan jumlah karyawan 70 orang maka diperoleh perhitungan target produksi per karyawan pada tahun 2019 sebesar 1.931 dengan bahan baku sebesar 34.768,028kg kemudian mengalami penurunan pada tahun 2020 dengan jumlah karyawan 67 dengan target produksi menjadi 1.798 unit dengan total bahan baku 32.367,223 kg dan Kembali mengalami penurunan pada tahun 2021 dengan jumlah karyawan 69 ditetapkan target 1.725 unit dengan bahan baku menjadi 31.067,739 kg pada setiap karyawan.

Tabel 1. 6 Target Dan Realisasi Produksi Karyawan Departemen Produksi Pada *Plastic Injection* PT. Mitra Jofer Indonesia Periode 2019-2021

Bulan	Tahun 2019		Presentase Target (%)	Tahun 2020		Presentase Target (%)	Tahun 2021		Presentase Target (%)
	Target	Realisa		Target	Realisa		Target	Realisa	
	Unit	Unit		Unit	Unit		Unit	Unit	
Januari	9.700	7.714	79,53	10.68	8.541	79,90	11.79	9.000	76,30
Febuari	8.987	7.000	77,89	9.785	7.478	76,42	9.979	8.157	81,74
Maret	10.970	8.438	76,92	10.13	8.302	81,88	10.85	9.230	85,01
April	11.796	9.239	78,32	8.987	7.200	80,12	9.985	7.135	71,46
Mei	9.969	8.799	88,26	11.35	9.168	80,78	8.890	6.675	75,08
Juni	10.840	9.250	85,33	9.930	6.706	67,53	9.986	6.526	65,35
Juli	9.498	7.127	75,04	8.746	7.898	90,30%	9.978	7.840	78,57
Agustus	10.250	8.104	79,06	9.790	6.203	63,36	8.956	6.423	71,72
Septemb	12.980	10.145	78,16	8.892	6.234	70,11	9.780	7.102	72,62
Oktober	11.549	9.438	81,72	10.86	8.419	77,49	8.981	6.100	67,92

Novemb	13.670	11.000	80,47	11.87	9.500	79,99	10.90	9.520	87,29
Desemb	15.000	12.324	82,16	9.429	8.823	93,57	9.000	8.124	90,27
Total	135.20	108.57	80,30	120.4	94.472	78,41	119.0	91.832	77,11
Jumlah	Karyaw	(Oran	70			67			69

(Sumber : PPIC PT. Mitra Jofer Indonesia)

Dari tabel diatas pencapaian realisasi produksi pada departemmen Produksi PT. Mitra Jofer Indonesia tidak mencapai Target yang telah ditetapkan perusahaan, dari data diatas terlihat bahwa pada tahun 2019 target yang akan dicapai sebesar 135,209 dan terrealisasikan sebesar 108.578 dengan presentase sebesar 80,30%. Pada tahun 2020 target mengalami penurunan dari 135,209 menjadi 120.478 dan terrealisasi menjadi 94.472 dengan presentasi 78.41%. Pada tahun 2021 perusahaan memberikan target yang lebih rendah dari tahun sebelumnya yaitu sebesar 119,033 dan terrealisasi 91.832 dengan presentase 77.11%. Presentase target dan realisasi tahun 2019 dan 2020 turun 1,89 % dengan presentase 80,30% ke 78.41%. kemudian presentase target dan realisasi pada tahun 2021 sedikit terjadi penurunan dengan perbandingan dari tahun sebelumnya yaitu sekitar 1,3% dari 78.41% ke 77.11% . Dengan jumlah karyawan 70 orang pada departemen produksi maka pada tahun 2019 rata-rata setiap karyawan hanya mampu merealisasikan sebesar 1.551 unit dengan persentase 80,30%. Kemudian mengalami penurunan pada tahun 2020 dengan jumlah karyawan 67 ditetapkan realisasi rata-rata tiap karyawan sebesar 1.410 unit dengan persentase 78,41% dan mengalami penurunan Kembali pada tahun 2021 dengan jumlah karyawan 69 realisasi rata-rata tiap karyawan sebesar 1.330 unit dengan persentase rata-rata tiap karyawan sebesar 77,11%.

Berdasarkan data - data tersebut, dapat dipahami betapa pentingnya kedisiplinan karyawan bagi suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, oleh sebab itu penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. Mitra Jofer Indonesia”**

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka diidentifikasi masalah-masalah yang ada sebagai berikut :

1. Masih terjadinya pelanggaran disiplin kerja karyawan.
2. Masih terjadinya keterlambatan pemberian gaji kepada karyawan.
3. Masih adanya karyawan tidak melakukan Standar operasional prosedur (SOP) dalam bekerja.
4. Adanya peningkatan turnover karyawan pada setiap tahunnya.

5. Adanya penurunan target dan realisasi produksi pada setiap tahunnya.

Dilihat dari beberapa fenomena yang terjadi PT. Mitra Jofer Indonesia. Pelanggaran disiplin kerja masih sering dilakukan ini dikarenakan kurang ketatnya sanksi yang diberikan perusahaan terbukti masih adanya karyawan yang terlambat pada jam masuk kerja, tingginya jumlah karyawan yang tidak masuk kerja dan masih adanya karyawan yang tidak melakukan standar operasional prosedur (SOP) dalam bekerja. kemudian hasil pra survey kepuasan kerja menyatakan bahwa masih adanya keterlambatan pemberian gaji. Dan adanya peningkatan Turnover karyawan pada setiap tahunnya. Ini berdampak langsung terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan dibuktikan dengan adanya penurunan target dan realisasi tiap tahunnya pada departemen produksi dan pencapaian realisasi setiap karyawan belum tercapai secara maksimal.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana Disiplin kerja karyawan PT. Mitra Jofer Indonesia ?
2. Bagaimana Kepuasan kerja Karyawan PT. Mitra Jofer Indonesia ?
3. Bagaimana Produktivitas kerja karyawan PT. Mitra Jofer Indonesia ?
4. Bagaimana Disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Jofer Indonesia ?
5. Bagaimana Kepuasan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja Karyawan PT. Mitra Jofer Indonesia ?
6. Bagaimana Disiplin kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap Produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Mitra Jofer Indonesia. ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran yang mendalam mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Diharapkan dengan penelitian ini menjadikan bahan evaluasi kembali bagi perusahaan mengenai permasalahan yang terjadi dengan cara memperketat sanksi yang diberikan dan menghindari keterlambatan gaji kepada karyawan.

1.3.2. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Disiplin kerja karyawan PT. Mitra Jofer Indonesia.
2. Untuk mengetahui Kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Jofer Indonesia.
3. Untuk mengetahui Produktivitas kerja karyawan PT. Mitra Jofer Indonesia.

4. Untuk mengetahui pengaruh secara langsung Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Jofer Indonesia.
5. Untuk mengetahui pengaruh secara langsung Kepuasan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Mitra Jofer Indonesia.
6. Untuk mengetahui pengaruh secara tidak langsung Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Mitra Jofer Indonesia.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis, melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih kepada perusahaan dalam mengkaji aspek-aspek yang berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan. Dengan mengaplikasikannya pada permasalahan yang nyata dalam perusahaan, serta dalam penelitian ini dapat memecahkan permasalahan, serta penelitian ini diharapkan dapat memecahkan permasalahan organisasi pada umumnya dan karyawan pada khususnya, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih baik bagi suatu perusahaan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Kegunaan Akademis, melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan informasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan referensi bagi penelitian berikutnya dengan tema yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) terbentuk dari kata manajemen dan sumber daya manusia. Terminologi manajemen diartikan sebagai pengelolaan satu tata cara bagaimana mengelola sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sementara sumber daya manusia adalah setiap orang yang bekerja dan berkontribusi dalam suatu organisasi ataupun Lembaga . Terminologi MSDM menurut para ahli sangat Beragam. Beberapa ahli menekankan definisi MSDM yang berfokus pada kegiatan dari karyawan atau tenaga kerja, sedangkan ahli yang lain menekankan pada unsur kepentingan strategis dan proses SDM secara berkelanjutan.

“Menurut Supomo (2018) dinyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia yaitu “suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen mulai dari *planing, organizing, leading, dan controlling* dalam setiap aktifitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrialisasi hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.”

“Menurut Kasmir (2022) dinyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.”

“Menurut Hasibuan (2019) dinyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan , karyawan dan masyarakat.”

“Menurut Sutrisno (2019) dinyatakan bahwa 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 mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.”

“Menurut Ganyang (2018) dinyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai definisi sebagai pengelolaan, perencanaan, pengorganisasian, penempatan,

kepemimpinan, dan pengendalian dalam rangka mencapai tujuan perusahaan baik secara bersama-sama maupun melalui karya orang lain. Sumber daya manusia adalah setiap individu, kelompok, dan semua pihak yang terkait dengan perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat dipahami secara cukup holistic bahwa MSDM adalah ilmu dan seni, rancangan sistem formal, proses manajerial, kebijakan, pengembangan dan pemanfaatan penanganan berbagai masalah, serta cara pengelolaan yang dinamis dalam pemberdayaan dan pendayagunaan segala hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang diharapkan Bersama dalam suatu organisasi, Lembaga maupun perusahaan.

2.1.2 Fungsi Manajemen

Manajemen adalah mengatur atau mengelola suatu kegiatan. Dalam arti sempit dikatakan manajemen adalah mengatur perusahaan untuk mencapai tujuan melalui orang lain . Yang diatur dan dikelola aset atau harta perusahaan, baik harta yang bersifat manusia, mesin. Alat, proses dan prosedur kerja. Harta ini perlu dikelola secara baik, terus-menerus dan berkesinambungan, jika ingin menghasilkan hasil yang optimal sesuai dengan yang diharapkan.

“Menurut (Kasmir 2022) dinyatakan bahwa mengatakan di dalam manajemen terdapat atau terdiri dari fungsi-fungsi manajemen. Secara umum fungsi manajemen terdiri dari 4 (empat) aspek yaitu:”

1. Perencanaan
2. Pengorganisasian
3. Pelaksanaan
4. Pengawasan

Sedangkan secara khusus fungsi manajemen terdiri dari 5 (lima) aspek yaitu:

1. Perkiraan (*forecasting*)
2. Perencanaan (*planning*)
3. Pengorganisasian (*organizing*)
4. Pelaksanaan (*actuating*)
5. Pengendalian (*controlling*)

Perkiraan ialah fungsi pertama dalam fungsi manajemen sebelum melakukan suatu perencanaan dalam definisi khusus. Namun dalam pandangan umum dikatakan bahwa dalam fungsi perkiraan sudah termasuk kedalamnya fungsi perencanaan. Penulis lebih cenderung untuk mengatakan sebaiknya fungsi perkiraan dibuat tersendiri sebelum fungsi perencanaan. Terlepas dari semua fungsi yang dibutuhkan oleh manajemen sebagai fungsi manajemen.

Pengertian perkiraan yaitu kegiatan untuk memperkirakan segala sesuatu yang akan terjadi sebelum melakukan perencanaan. Perkiraan kondisi yang akan terjadi di masa yang

akan datang berdasarkan sebagai pertimbangan. Perkiraan dibutuhkan sebelum membuat suatu perencanaan, sehingga rencana dibuat dengan asumsi-asumsi tertentu.

Kegiatan memperkirakan apa yang akan datang dapat dilakukan terhadap hal-hal seperti kondisi :

1. Jumlah konsumen (penduduk)
2. Jumlah tenaga kerja
3. Jumlah persaingan
4. Pendapatan (daya beli) masyarakat
5. Perubahan Lembaga keuangan
6. Perubahan selera masyarakat
7. Perilaku konsumen
8. Ketersediaan bahan baku
9. Perubahan teknologi
10. Perubahan alam
11. Perubahan politik
12. Perubahan sosial
13. Perubahan hukum dan peraturan
14. Dan lainnya

Dengan memperkirakan kemungkinan yang akan terjadi terhadap hal-hal di atas dengan alat atau metode tertentu maka dapatlah dibuatkan suatu perencanaan. Sekali lagi dalam membuat perencanaan akan pertimbangan hal-hal yang sudah diperkirakan sebelumnya. Perencanaan pada akhirnya akan menghasilkan berbagai rencana.

Perencanaan merupakan kelanjutan dari kegiatan setelah mampu memperkirakan apa yang akan terjadi dimasa yang akan datang. Perencanaan adalah proses untuk Menyusun suatu kegiatan dalam periode tertentu, termasuk target yang akan dicapai. Terkadang dalam Menyusun rencana juga disebutkan dengan asumsi-asumsi tertentu berdasarkan kondisi tertentu.

Hasil dari perencanaan yang dibuat kita sebut nama rencana. Dalam praktiknya isi dari suatu rencana meliputi hal-hal sebagai berikut :

1. Jangka waktu
2. Jumlah (unit)
3. Biaya
4. Proses
5. Prosedur
6. Sumber daya manusia
7. Sarana dan prasarana
8. Teknologi yang digunakan
9. Target yang dicapai
10. Asumsi

Setelah perencanaan disusun dan menghasilkan berbagai rencana, maka Langkah selanjutnya adalah membentuk organisasi sudah dibuatkan pekerjaan (*Job*) masing-masing

atau jabatan yang dibutuhkan. Masing-masing jabatan yang berisi tugas wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing. Langkah selanjutnya adalah, menyediakan seluruh sarana dan prasana guna mendukung rencana tersebut, seperti Gedung, mesin, peralatan dan prasana lainnya. Artinya sarana dan prasarana dan prasana ini harus disesuaikan dengan rencana yang telah disusun.

Demikian juga penyediaan sumber daya manusia haruslah disesuaikan dengan jumlah dengan kualifikasi yang telah ditetapkan atau dipersyaratkan. Pada akhirnya penyediaan sumber daya manusia dan sarana dan prasana harus seimbang jangan sampai ada kekurangan ataupun kelebihan.

Fungsi selajutnya adalah melaksanakan rencana yang telah disusun dengan melakukan.

a. *Staffing*

Merupakan proses untuk menempatkan orang-orang pada tugas atau tempat yang telah ditetapkan sebelumnya. Penempatan ini harus menggunakan metode *the right man, the right time, dan the right place*. Arti menempatkan orang-orang yang benar pada tempat yang benar sesuai dengan keahlian dan kemampuannya serta pada waktu yang tepat.

b. *Directing*

Merupakan kegiatan mengarahkan tenaga kerja yang telah ditempatkan untuk melaksanakan pekerjaan. Dalam kegiatan ini diberikan tugas atau hal-hal apa saja yang akan dikerjakan, cara mengerjakan, tempat dikerjakan, waktu yang dibutuhkan dan hasil atau target yang harus dicapai. Di samping itu, diberikan pula wewenang yang dimiliki untuk jabatan tertentu. Dan terakhir diberikan tanggung jawab dan kepada siapa bertanggung jawab. Tujuannya adalah pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah dibuat.

Terakhir adalah fungsi pengadilan, yaitu kegiatan untuk mengawasi kegiatan yang sudah direncanakan agar berjalan pada jalur yang telah disusun. Tujuannya adalah agar jangan sampai terjadi penyimpangan atau kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan. Pengendalian meliputi terhadap, manusia (pimpinan dan staf), prosedur serta sarana dan prasarana yang mendukung pekerjaan tersebut. Pengendalian dilakukan apabila terjadi penyimpangan atas rencana yang telah disusun.

Dalam praktiknya fungsi pengendalian (*controlling*) meliputi 2 (dua) kegiatan yaitu :

a. Melakukan pengawasan

Merupakan kegiatan untuk mengawasi seluruh kegiatan, yang dilakukan oleh jabatan atau orang tertentu, baik dengan mata telanjang maupun menggunakan teknologi. Dan hasil laporan. Pengawasan dilakukan secara terus

menerus atau dalam waktu-waktu tertentu. dengan adanya pengawasan karyawan akan lebih serius dalam bekerja. demikian pula dengan pengawasan, alat-alat kerja akan bekerja dengan sebaik-baiknya.

b. Mengambil Tindakan

Merupakan kegiatan yang dilakukan terhadap hasil pengawasan jika terjadi penyimpangan atau menyimpang dari telah ditetapkan Tindakan dapat berupa teguran, atau pengabilan kegiatan tersebut. Terdapat tenaga kerja yang sering melakukan kesalahan atau penyimpangan, maka perlu diberikan pelatihan, pembinaan pemindahan atau pemecatan, tergantung dari tingkat kesalahannya selanjutnya terhadap prosedur atau proses perlu diperbaiki ulang jika kesalahan, sedangkan terhadap mesin dilakukan perbaikan atau penggantian mesin atau teknologi, bila memang dibutuhkan.

Fungsi manajemen ini tidak akan berjalan sebagaimana mestinya, tanpa didukung oleh seluruh aktivitas SDM yang dimiliki, sarana dan Prasarana serta kebijakan yang mendukung lainnya. Tanpa adanya dukungan dan berbagai pihak maka akan sulit untuk mereliasasikan fungsi manajemen tersebut.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia haruslah dilakukan melalui proses yang benar ini bertujuan agar semua kegiatan pengelolaan MSDM dapat berjalan pada jalurnya dengan tujuan memudahkan pengelolaannya. Dengan mengikuti proses pengelolaan yang benar maka pencapaian tujuan mudah pula dicapai. Proses pengelolaan benar maka pencapaian tujuan akan mudah dicapai. Proses pengelolaan tersebut kita kenal dengan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia.

“Menurut Kasmir (2022) dinyatakan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari :

1. Analisis jabatan
2. Perencanaan sumber daya manusia (*Human Resources Planning*)
3. Penarikan pegawai (*Reqrutment*)
4. Seleksi (*Selection*)
5. Pelatihan dan pengembangan (*Traning and Development*)
6. Evaluasi kinerja (*Performance Evaluation*)
7. Kompensasi (*Compensation*)
8. Jenjang Karier (*Carier Path*)
9. Keselamatan dan kesehatan (*Safety and health*)
10. Hubungan industrial (*Indutrial relation*)
11. Pemutusan hubungan kerja (*Separation*)

“Menurut Ganyang (2018) dinyatakan bahwa Fungsi manajemen Sumber daya manusia pada garis besarnya dibagi menjadi dua bagian, yaitu :”

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan adalah Fungsi manajemen yang berhubungan dengan penetapan tujuan. Kebijakan, dan pemilihan berbagai alternatif strategi yang menyangkut sumber daya manusia.
- b. Pengorganisasian adalah Fungsi manajemen yang mengusahakan suatu hubungan kondusif antar individu, kelompok, dan semua pihak yang ada di perusahaan untuk melaksanakan berbagai tugas dalam rangka mencapai tujuan tertentu.
- c. Penempatan adalah Fungsi manajemen yang berupaya memperoleh karyawan sesuai untuk mengisi jabatan yang kosong di perusahaan sesuai dengan spesifikasinya.
- d. Kepemimpinan adalah Fungsi manajemen yang membuat semua individu, kelompok, dan semua pihak bekerja sesuai tugasnya dengan mengerahkan semua potensi yang dimiliki secara ikhlas untuk mencapai tujuan perusahaan.
- e. Pengendalian adalah Fungsi manajemen menjamin pelaksanaan tugas sesuai dengan rencana yang telah disusun untuk mencapai tujuan perusahaan. Pelaksanaan pengendalian akan melewati empat tahap yaitu penepatan standar kerja, mengukur kinerja karyawan, membandingkan kinerja dengan standar, lalu melakukan tindakan perbaikan yang diperlukan.

2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan Karyawan merupakan Fungsi yang berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan karyawan baik secara kuantitas maupun kualitasnya sesuai dengan spesifikasi yang dibutuhkan perusahaan.
- b. Pengembangan karyawan
Program pengembangan karyawan dapat dilakukan dengan dua metode, yaitu pelatihan dan pendidikan. Pelatihan pada umumnya diberikan kepada level karyawan operasional berupa technical skills, waktu yang dialokasikan cukup singkat, biaya tidak terlalu besar. Pendidikan dapat diberikan kepada karyawan level supervisor dan manajer.
- c. Pemberian kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan sehubungan dengan jasa karyawan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan.
- d. Program integrasi karyawan
Integrasi karyawan dapat dilakukan dengan beberapa program, terutama yang menyangkut kebutuhan karyawan, motivasi, disiplin, dan partisipasi karyawan.

- e. Pemeliharaan karyawan ditujukan agar karyawan merasa bahwa dirinya merupakan bagian dari perusahaan dan dibutuhkan oleh perusahaan sehingga akan bekerja lebih baik dan ikhlas
- f. Pemutusan hubungan kerja merupakan program perusahaan dalam memberhentikan karyawan. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh suatu alasan yang baik dan terhormat. Adapun pemberhentian secara tidak terhormat dikarenakan melanggar peraturan dengan ketentuan yang sudah ditetapkan perusahaan.

2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) diperlukan untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif.

“Menurut Kasmir (2022) dinyatakan bahwa mengatakan manajemen sumber daya manusia juga memiliki beberapa tujuan yang hendak dicapai sesuai dengan tugas dan fungsinya mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka pimpinan mengambil Langkah-langkah atau Tindakan-tindakan terhadap karyawan seperti :”

1. Mempengaruhi

Artinya pimpinan harus mampu untuk mempengaruhi seluruh karyawan untuk dapat melakukan kegiatan sesuai dengan keinginan perusahaan, melalui pemberian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, seluruh karyawan akan melakukan seluruh tugas-tugasnya sesuai dengan yang telah diberikan kepadanya. Keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh kemampuannya untuk mempengaruhi bawahannya agar mau mengerjakan perintah yang diberikannya. Sebaliknya ketidakmampuan pimpinan dalam mempengaruhi karyawan akan berakibat fatal bagi pencapaian tujuan perusahaan.

2. Memotivasi

Pimpinan harus mendorong menyemangati karyawan agar terus bergairah dan bersemangat dalam bekerja. Memotivasi dapat terjadi dari dalam diri karyawan apabila karyawan merasa nyaman, atau dari luar dirinya seperti apa yang akan diberikan perusahaan. Motivasi juga perlu diberikan oleh pihak pimpinan, mulai dari pemberian perhatian, penghargaan atau kompensasi yang layak dan wajar sehingga karyawan terdorong untuk melakukan tugas-tugasnya dengan baik. Demikian pula dengan karyawan terdorong atau terangsang untuk bekerja secara sungguh-sungguh.

3. Loyal

Pimpinan harus mampu membuat karyawan setia kepada perusahaan karyawan akan, senang dan betah bekerja di perusahaan dan tidak membongkar rahasia perusahaan kepada pihak luar. Pimpinan juga harus mampu menekan tingkat keluar masuk (turnover) karyawan dengan mengakomodasi seluruh kepentingan karyawan secara profesional dan proporsional.

4. Komitmen

Pimpinan harus mampu untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Komitmen karyawan dapat dilihat dari kepatuhannya kepada segala aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan juga harus mampu untuk menepati janji-janji yang telah dibuatnya.

5. Kepuasan Kerja

Pimpinan harus mampu untuk memberikan kepuasan kerja kepada seluruh karyawan, sehingga terus mau bekerja. Kepuasan kerja karyawan sangat penting karena berdampak kepada hal-hal lainnya, seperti motivasi disiplin dan produktivitas. Karyawan yang tidak puas akan dapat menurunkan kedisiplinan dan menurunkan semangat kerjanya pada akhirnya produktivitasnya juga akan turun. Demikian pula dengan memiliki kepuasan kerja yang tinggi berarti tugas pimpinan berhasil menjalankan misinya.

6. Kinerja

Pimpinan harus meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan karyawan berkinerja tinggilah, perusahaan mampu menghasilkan laba yang optimal. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kemampuan, keahlian, motivasi kerja, kepuasan kerja, serta kepemimpinan.

7. Kesejahteraan

Pimpinan harus mampu memberikan kesejahteraan yang lebih baik dibandingkan dengan yang diberikan perusahaan lain, sehingga motivasi, komitmen, loyalitas, kepuasan kerja dan kinerjanya semakin meningkat.

Oleh karena itu, pimpinan dalam mengelola SDM harus mampu untuk mengelola seluruh aktivitas atau tujuan di atas yang telah dibebankan secara bersama-sama, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Dalam melakukan Tindakan-tindakan yang akan diambil haruslah mengacu kepada faktor-faktor yang dikemukakan diatas.

2.2 Produktivitas Kerja

2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah hubungan antara keluaran (*Output*) atau hasil organisasi dengan masukan (*Input*) yang diperlukan. Produktivitas dapat dihitung dengan membagi keluaran dengan masukan. Meningkatkan produktivitas dapat dilakukan dengan

memperbaiki rasio produktivitas, yaitu dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau *output* yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu.

“Menurut Sutrisno (2019) dinyatakan bahwa Produktivitas kerja 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. Dalam definisi produktivitas kerja menurut Sutrisno tersebut dikatakan masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja ini menyatakan bahwa masukan tersebut mempunyai ukuran dalam pelaksanaannya. Dimana pengukuran tenaga kerja dalam masukan adalah hal yang sangat penting dilakukan dalam pelaksanaan proses kerja pada sebuah perusahaan. Tenaga kerja sangatlah diperhitungkan guna untuk mengukur efisiensi produktif dalam melakukan pekerjaan ini bertujuan agar setiap karyawan mempunyai nilai produktivitas kerja yang tinggi. Ini akan berdampak pada realisasi produksi yang didapatkan pada setiap karyawan untuk disandingkan dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Maka dari itu untuk mengetahui produktivitas kerja per karyawan dapat dilakukan dengan cara hasil produktivitas kerja suatu kelompok/department dibagi dengan jumlah karyawan yang melakukan pekerjaan tersebut. Maka akan didapatkan hasil penilaian produktivitas kerja karyawan perindividu.”

“Menurut Busro (2018) dinyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan. Dalam kamus Bahasa Indonesia keterampilan diartikan sebagai kecakapan untuk menyelesaikan tugas.”

Produktivitas sering dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan sebelumnya. Apabila lebih banyak keluaran dihasilkan dari jumlah masukan yang sama, atau masukan lebih sedikit untuk mendapatkan keluaran yang sama, atau masukan lebih sedikit untuk mendapatkan keluaran yang sama, maka berarti ada perbaikan tingkat produktivitas. Produktivitas yang lebih baik merupakan ukuran yang berharga tentang seberapa baik sumber daya dipergunakan. Hal ini berarti lebih sedikit masukan yang dipergunakan hal ini berarti lebih sedikit masukan yang diperlukan untuk menghasilkan keluaran.

Proses perbaikan produktivitas dapat dilakukan dalam sebuah organisasi namun usaha tersebut tidak selalu berhasil, sulitnya pelaksanaan perbaikan produktivitas disebabkan oleh hal-hal berikut ini :

1. Perintah dari manajemen puncak

Eksekutif senior perusahaan sering memanggil bawahannya dan mengumumkan bahwa diperlakukannya perbaikan produktivitas. Tetapi hasil

akhirnya adalah terjadinya usaha yang tidak terkoordinasi, tidak sistematis, dan diinformasikan dengan kurang tepat.

2. Definisi dan rasional tidak jelas

Kebanyakan pekerja berada dalam tipe organisasi yang kurang memahami produktivitas dan implikasinya. Perbaikan produktivitas bagi mereka hanya sekedar berarti bekerja lebih keras. Pekerja kurang memahami bahwa terdapat perbedaan definisi antara produktivitas dengan bekerja keras. Disamping perusahaan dan manajer sering dianggap sebagai pihak yang akan memperoleh manfaat dari perbaikan produktivitas, dan tidak ada hubungannya dengan pekerja. Rasionalitas yang keliru ini akan membuat tidak adanya kerja sama dan dukungan dari pekerja dalam usaha perbaikan produktivitas.

3. Komitmen yang rendah dari manajemen puncak

Manajemen puncak sering cepat memuji manfaat perbaikan produktivitas dan menyatakan dukungannya atas usaha perbaikan produktivitas, tetapi tindakannya sering mengingkari kata-katanya. Mereka tidak terlibat dalam usaha perbaikan produktivitas secara pribadi. Mereka tidak menyediakan sumber daya untuk mendukungnya, dan mereka gagal memodifikasi system manajemen yang telah ada untuk mendukung dan memperkuat perbaikan produktivitas.

4. Pengangkatan koordinator yang salah

Koodinasi merupakan elemen penting dalam proses manajemen produktivitas. Eksekutif yang sering tidak memposisikan seseorang dengan tepat sehingga gagal dalam memberikan sumber daya yang cukup untuk mendukung usaha perbaikan produktivitas. Individu yang dipilih sering mempunyai sedikit pengaruh dan tidak dapat membawa perubahan. Pemilihan dan penempatan koordinator yang tidak tepat memberikan dampak negatif bagi organisasi dengan menganggap produktivitas tidak penting.

5. Kegagalan mengukur kesiapan organisasi

Perusahaan sering melakukan usaha perbaikan produktivitas secara penuh namun tanpa diikuti oleh adanya pertimbangan kesiapan untuk melakukannya. Sebagai contoh, rendahnya kepedulian organisasi atas produktivitas sehingga para pekerjapun salah memahaminya tentang maksud dan rasionalitas dari usaha perbaikan produktivitas tersebut.

6. Pengukuran yang tidak efektif

Pengukuran produktivitas merupakan elemen yang penting dari proses manajemen produktivitas, yang sering menjadi persyaratan. Sejumlah dorongan organisasi menyebabkan perilaku kontra produktif. Tidak ada gunanya mengusahakan perbaikan produktivitas apabila tidak dapat mengukurnya.

7. Ketidakjelasan tanggung jawab dan akuntabilitas yang rendah

Ketika manajer ditanya tentang siapa yang harus bertanggungjawab atas perbaikan produktivitas mereka hanya menjawab bahwa, semua bertanggung

jawab. Namun kenyataannya manajer menggunakan sedikit waktu untuk produktivitas, sedangkan bawahannya justru memberikan kontribusi secara signifikan bagi perbaikan produktivitas.

8. Terpikat dengan teknik tertentu

Ada banyak teknik dirancang untuk memperbaiki produktivitas, diantaranya adalah *quality circles*, *value analysis*, pengukuran kinerja, dan otomasi kantor. Organisasi menjadi terpikat oleh teknik tertentu. Pendekatan tertentu di mulai dengan menyukai tekanan, cerita tentang keberhasilan lalu manajer segera mengimplementasikan teknik tersebut kedalam organisasi.

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan perlu memperhatikan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

“Menurut Anoraga (2019) dinyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain :”

1. Motivasi kerja karyawan
2. Pendidikan
3. Disiplin kerja
4. Keterampilan
5. Sikap etika kerja
6. Kemampuan kerja sama
7. Giji dan Kesehatan
8. Tingkat penghasilan
9. Lingkungan kerja dan iklim kerja
10. Kecanggihan teknologi yang digunakan
11. Faktor-faktor produksi yang memadai
12. Jaminan social
13. Manajemen dan kepemimpinan
14. Kesempatan berprestasi

“Menurut Sutrisno (2019) dinyatakan bahwa 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 peralatan kerja. Untuk itu, Latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan

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

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

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

2.2.3 Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas yang meningkat akan memudahkan perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan dengan baik produktivitas kerja karyawan. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan meningkat atau tidak diperlukan penilaian produktivitas dapat dilakukan dengan melihat beberapa indikator.

“Menurut Sutrisno (2019) dinyatakan bahwa indikator produktivitas antara lain :”

1. Kemampuan

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

2. Meningkatkan hasil kerja

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

3. Semangat kerja

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

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

5. Mutu

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

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu sikap atau perilaku seorang karyawan/pegawai dalam suatu organisasi/instansi untuk selalu taat/menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi, agar tujuan organisasi/instansi tersebut dapat tercapai. Disiplin merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma organisasi yang berlaku. Disiplin kerja yang baik itu merupakan harapan pemimpin organisasi guna mencapai tujuan perusahaan, di mana disiplin kerja berfungsi sebagai pedoman pokok bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Kesadaran adalah sikap yang dilakukan seseorang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan dilakukan atas paksaan. Kesediaan adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

“Menurut Rivai (2019) dinyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar karyawan bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

“Menurut Sutrisno (2019) dinyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu :”

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, apabila ia mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Apabila ia menerima kompensasi yang memadai, maka mereka akan bekerja dengan tekun dan selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, apabila ia tidak mendapat kompensasi yang tidak memadai maka ia akan berfikir dua kali dan berusaha mencari tambahan penghasilan lain diluar, sehingga ia sering minta izin keluar.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Peranan keteladanan pimpinan berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan faktor yang mempengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para karyawan, para bawahan akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari. Oleh karena itu bila seorang pemimpin menginginkan tegaknya disiplin dalam perusahaan, maka ia harus lebih dulu mempraktikkan supaya dapat diikuti dengan baik oleh karyawan lainnya.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Para karyawan akan mau melakukan disiplin apabila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada semua karyawan. Apabila aturan jelas dan diinformasikan kepada semua karyawan. Apabila aturan disiplin hanya menurut selera pimpinan saja atau berlaku orang tertentu saja, jangan diharap bahwa para karyawan akan mematuhi aturan tersebut.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil Tindakan

Bila ada seorang karyawan melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil Tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya Tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin kerja tentunya adalah atasan langsung terhadap para pegawai yang bersangkutan.

2.3.3 Macam-macam Disiplin Kerja

“Menurut Afandi (2018) dinyatakan bahwa macam-macam disiplin kerja adalah sebagai berikut :”

1. Disiplin Preventif adalah disiplin pencegahan agar terhindar dari pelanggaran peraturan organisasi, yang ditunjukkan untuk mendorong karyawan agar disiplin diri dan mentaati dan mengikuti berbagai standar dan peraturan yang telah ditetapkan.
2. Disiplin Korektif merupakan disiplin yang dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang dan mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan.
3. Disiplin Progresif, merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.

2.3.4 Tujuan Disiplin Kerja

Terdapatnya tujuan yaitu untuk menentukan arah dalam melangkah agar tidak bias dalam pelaksanaannya. Selain itu tujuan juga berguna agar Ketika melaksanakannya jelas pada titik tertentu yang kita sebut dengan target perusahaan atau organisasi.

“Menurut Sutrisno (2019) dinyatakan bahwa tujuan disiplin kerja antara lain :”

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja serta inisiatif dari karyawan untuk melaksanakan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Tenaga kerja menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.3.5 Indikator Disiplin Kerja

“Menurut Sutrisno (2019) dinyatakan bahwa terdapat empat indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut :”

1. Taat terhadap aturan waktu
Dilihat dari jumlah masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap aturan perusahaan
Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan tingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggungjawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.
Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

“Sedangkan Menurut Rivai (2019) dinyatakan bahwa ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut :”

1. Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebebasan karyawan yang suka terlambat dalam bekerja.

Adapun rumus perhitungan tingkat absensi adalah sebagai berikut :

- Jumlah absensi x 100% = A
- Jumlah hari kerja x jumlah karyawan = B

$$\frac{A}{B} \times 100\% = \text{tingkat absesnsi}$$

2. Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku dikantor.
3. Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
5. Etika bekerja merupakan bentuk dari Tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator disiplin kerja adalah standar untuk mengetahui keinginan perusahaan dalam penerapan pendisiplinan karyawan untuk menyeleraskan tujuan perusahaan dengan karyawan, menumbuhkan rasa tanggung jawab dan kepatuhan karyawan untuk perusahaan.

2.4 Kepuasan Kerja

2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dalam pekerjaan dapat dinikmati dengan memperoleh pujian hasil kerjanya, penempatan, perlakuan pimpinan/lebih hebat lagi apabila karyawan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Lebih hebat lagi apabila karyawan itu merasa sangat puas dengan kondisi lingkungan kerja, yaitu perlakuan pimpinan-sesama karyawan bila dibandingkan dengan balas jasa yang ia peroleh.

“Menurut Sutrisno (2019) dinyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.”

“Menurut Afandi (2018) dinyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.”

Kepuasan kerja dalam pekerjaan dapat dinikmati dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasannya di luar pekerjaan. Lebih mempersoalkan balas jasa bila dibandingkan dengan tugas-tugasnya. Untuk melihat kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dengan melihat tingkat turnover.

2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

“Menurut Afandi (2018) dinyatakan bahwa ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :”

1. Pemenuhan kebutuhan kepuasan ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. Perbedaan kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya.
3. Pencapaian nilai kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
4. Keadilan kepuasan merupakan fungsi dari beberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
5. Budaya organisasi dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan humoris maka pegawai akan merasa puas bekerja dengan baik.

Sedangkan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Beberapa ahli memiliki pendapat yang bervariasi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

“Menurut Sudaryo (2018) dinyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain :”

1. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
3. Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
4. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
6. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan non fisik.

2.4.3 Teori Kepuasan Kerja

“Menurut Sudaryo (2018) dinyatakan bahwa ada tiga macam teori tentang kepuasan kerja:”

1. Teori Discrepancy

Kepuasan atau ketidakpuasan dengan sejumlah aspek pekerjaan tergantung pada selisih (*discrepancy*), antara apa yang seharusnya ada (harapan, kebutuhan atau nilai-nilai) dengan apa yang menurut perasaan atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaannya. Seorang akan terpuaskan jika tidak ada selisih antara kondisi-kondisi yang diinginkan dengan kondisi-kondisi actual. Semakin besar kekurangan dan semakin banyak hal-hal penting yang diinginkan, maka semakin besar ketidakpuasannya. Jika jumlah faktor pekerjaan lebih banyak yang diterima (secara minimal) dan kelebihanannya menguntungkan

(misalnya upah ekstra, jam kerja yang lebih lama), maka orang yang bersangkutan akan sama puasnya dengan kondisi terdapat selisih dari jumlah yang diinginkan. Berdasarkan pandangan tersebut, maka dapat dikatakan bahwa seorang akan merasa puas apabila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya terhadap kenyataan yang ada karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Apabila yang didapat ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat (*discrepancy*). Perbedaan yang terjadi disini adalah perbedaan yang positif. Sebaliknya, makin jauh kenyataan yang dirasakannya itu dibawah standar minimum (*negative discrepancy*), maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya.

2. Teori *Equity*

Puas tidaknya seseorang terhadap pekerjaannya tergantung pada apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak terhadap situasi, hal ini diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain . Dasar kepuasan kerja adalah derajat keadilan yang diterima pegawai dalam situasi kerjanya. Semakin tinggi derajat keadilan yang diterima, maka yang bersangkutan akan semakin puas.

3. Teori Dua Faktor

Menurut Teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori yaitu “*Disatisfier atau hygiene factors dan satisfier atau motivators*” *Hygiene factors* merupakan faktor yang dapat mengakibatkan ketidakpuasan kerja. Faktor tersebut terdiri dari kebijakan kantor, administrasi, *supervise*, hubungan antarpribadi, kondisi kerja dan gaji. Sedangkan *motivators* merupakan faktor pendorong yang berkaitan dengan perasaan positif terhadap pekerjaan, sehingga membawa kepuasan kerja. Faktor tersebut terdiri dari keberhasilan, pengakuan, tanggung jawab dan penghargaan.

2.4.4 Indikator Kepuasan Kerja

“Menurut Afandi (2018) dinyatakan bahwa antara lain :”

1. Pekerjaan

isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan

2. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan kerja

Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

“Menurut Sudaryo (2018) dinyatakan bahwa untuk mengukur kepuasan kerja dapat diketahui dengan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :”

1. Perputaran (*Turnover*)

Apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tinggi, maka *turnover* akan rendah. Sedangkan para karyawan yang kurang puas biasanya *turnover*-nya akan tinggi.

2. Tingkat ketidakhadiran (*absence*) kerja

Karyawan yang kurang puas cenderung tingkat kehadirannya (*absence*) tinggi. Mereka tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

3. Umur

Adanya kecenderungan karyawan yang tua lebih merasa puas dari pada karyawan yang berumur relative muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang lebih tua lebih berpengalaman untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan karyawan usia muda biasanya mempunyai harapan ideal tentang dunia kerja, sehingga apabila antara harapan dengan realitas kerja terdapat kesenjangan atau tidak keseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

4. Tingkat Pekerjaan

Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik, dan aktif dalam mengemukakan ide-ide, serta kreatif dalam bekerja.

2.5 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.5.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Persamaan dan Perbedaan
1	Prasetyo Bagus Eko Saputor, Heny Sindanti, Robby Sandhi Dessyarti	Pengaruh Pemberian Intensif dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	Pemberian Intensif (X_1) Disiplin Kerja (X_2)	Intensif yaitu sesuatu yang diberikan oleh perusahaan yang	Berdasarkan hasil uji hipotesis bagian koefisien jalur, intensif hasil menunjukkan	Memiliki persamaan variabel Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja, dan Kepuasan Kerja sebagai variabel <i>intervening</i> . Menggunakan teknis analisis data SEM

		<p>Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Ngawi</p>	<p>Produktivitas Kerja (Y)</p> <p>Kepuasan Kerja (Z)</p>	<p>berbentuk uang dan memiliki kecenderungan untuk diberikan secara berkala.</p> <p>Disiplin kerja yaitu suatu bentuk sikap atau tanggapan terhadap peraturan yang harus dipatuhi oleh setiap orang dalam organisasi atau perusahaan.</p> <p>Produktivitas Kerja yaitu hasil dan kualitas kerja yang dihasilkan individu dan kelompok di perusahaan selama kurun waktu tertentu dalam proses kerja.</p> <p>Kepuasan Kerja yaitu suatu sikap atau</p>	<p>t-statistik sebesar 5,172 yang lebih besar dari t-tabel = 1,96 dengan tingkat signifikan P-Value menunjukkan hasil $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel intensif berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>Berdasarkan hasil uji hipotesis bagian koefisien jalur, Disiplin Kerja mendapatkan hasil t-statistik sebesar 4,420 yang lebih besar dari tabel t = 1,96 dan juga tingkat signifikansi P-Value sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja</p>	<p>(Struktural equation modeling). Dan perbedaan Lokasi penelitian, terdapat variabel Insentif.</p>
--	--	---	--	--	--	---

				<p>Tindakan, perasaan senang, atau kesenjangan antara apa yang diperoleh dengan apa yang diharapkan. Sikap Bahagia yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam bekerja adalah ekspresi atas apa yang telah dikerjakan dan tanggung jawab yang diberikan telah dilaksanakan dengan baik dan merasa puas.</p>	<p>berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>Berdasarkan hasil tabel koefisien jalur produktivitas kerja mendapatkan hasil t-statistik sebesar 5,364 yang lebih besar dari t-tabel = 1,96, serta signifikan P-value sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.</p>	
2	Efvinggo Fasya Jaya Sp, Erliana Rufaidah, Yon Rizal	Pengaruh intensif, disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja	<p>Intensif Karyawan (X1)</p> <p>Disiplin Kerja (X2)</p> <p>Lingkungan kerja (X3)</p> <p>Kepuasan Kerja</p>	<p>Intensif Karyawan ialah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan</p>	<p>Ada pengaruh yang signifikan intensif karyawan, disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai</p>	<p>Memiliki persamaan variabel Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja, dan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Dan terdapat perbedaan lokasi penelitian, terdapat variabel Insentif dan Lingkungan, menggunakan metode deskriptif verifikasi</p>

			<p>(Y)</p> <p>Produktivitas Karyawan (Z)</p>	<p>agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.</p> <p>Disiplin Kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi.</p> <p>Lingkungan Kerja ialah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorang</p>	<p>variabel intervening di PT. Anesta Agung Bandar Lampung tahun 2017/2018, hal ini dibuktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $238,421 > 2,59$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.</p>	<p>dengan pendekatan exfacto.</p>
--	--	--	--	--	---	-----------------------------------

				<p>an maupun sebagai kelompok.</p> <p>Kepuasan kerja ialah keadaan emosional yang menyenangkan bagi para pegawai memandangi pekerjaan.</p> <p>Produktivitas Kerja ialah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja.</p>		
3	Rindi Andika, SE.,MM, DR. Bambang Widjarnak o,SE.,MM , Rizal Ahmad, SE., M.SI	Pengaruh motivasi kerja dan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan	Motivasi Kerja (X_1) Persaingan Kerja (X_2) Produktivitas Kerja (Y)	Motivasi yaitu merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (<i>arouse</i>), mengarahkan (<i>direct</i>),	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja	Memiliki persamaan variabel Produktivitas Kerja dan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Dengan penelitian kuantitatif dengan teknik analisis deskriptif. Dan terdapat perbedaan Lokasi penelitian, terdapat

		<p>kerja sebagai variabel interving pada pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan</p>	<p>Kepuasan Kerja (Z)</p>	<p>dan menjaga (<i>maintain</i>) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.</p> <p>Produktivitas Kerja yaitu perbandingan antara output dengan input, dimana output-nya harus mempunyai nilai tambah dan tenik pengerjaannya yang lebih baik.</p> <p>Persaingan Kerja yaitu merupakan perjuangan dari dua atau lebih orang untuk tujuan yang sama yang terbatas sehingga dapat memiliki tujuan pasti.</p> <p>Kepuasan Kerja adalah satu sikap</p>	<p>diperoleh nilai t-hitung (2,976) > dari t-tabel (1,984) dengan signifikansi 0,004 (sig < 0,05) maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai UNPAB.</p> <p>Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh Persaingan Kerja terhadap Produktivitas Kerja diperoleh nilai t-hitung (3,240) > dari t-tabel (1,984) dengan signifikansi 0,002 (sig < 0,05) maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya Persaingan kerja berpengaruh signifikan terhadap</p>	<p>variabel Motivasi dan Persaingan.</p>
--	--	---	---------------------------	--	---	--

				<p>pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.</p>	<p>Produktivitas Kerja pegawai UNPAB.</p> <p>Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja diperoleh nilai t-hitung (4,016) > dari t-tabel (1,984) dengan signifikan 0,000 (sig < 0,05) maka H_0 dan H_a diterima. Artinya Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai UNPAB.</p>	
4	Alldy Rantotano, Sumartik	Pengaruh mutasi dan reward terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan	<p>Mutasi (X_1)</p> <p>Reward (X_2)</p> <p>Produktivitas Kerja (Y)</p> <p>Kepuasan Kerja (Z)</p>	<p>Mutasi yaitu perpindahan karyawan dari suatu posisi ke posisi / jabatan / tempat / pekerjaan yang gaji, tanggung jawab dan satu jenjang</p>	<p>Berdasarkan hasil analisis hipotesis pengaruh mutasi terhadap produktivitas kerja memberikan pengaruh positif sebesar 0,241 dengan nilai signifikansi</p>	<p>Memiliki persamaan variabel Produktivitas Kerja dan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Dengan menggunakan metode kuantitatif Dan terdapat perbedaan Lokasi penelitian, terdapat variabel Mutasi dan Reward.</p>

		PT. Karyamitra Budi Sentosa	<p>organisasi relative sama di dalam perusahaan, yang meliputi frekuensi mutasi, ketepatan mutasi.</p> <p>Reward adalah sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena sudah mendapatkan prestasi dengan yang dikehendaki, yang meliputi gaji, intensif tunjangan penghargaan interpersonal. Produktivitas Kerja merupakan ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran</p>	<p>0,003 < 0,05 atau pada nilai t-hitung sebesar 3,013 > dari pada t-tabel yaitu 1,98932. Hal ini berarti terdapat pengaruh mutasi terhadap Produktivitas kerja.</p> <p>Berdasarkan hasil analisis pengaruh reward terhadap Produktivitas kerja memberikan pengaruh positif sebesar 0,319 dengan nilai signifikan 0,005 < 0,05 atau pada nilai t-hitung sebesar 2,886 > dari pada t-tabel yaitu 1,98932. Hal ini berarti terdapat pengaruh reward terhadap Produktivitas kerja.</p> <p>Berdasarkan hasil analisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas</p>
--	--	-----------------------------	---	--

				<p>tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu, yang meliputi kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu.</p> <p>Kepuasan Kerja yaitu kondisi yang dirasakan oleh karyawan mengenai pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerjanya, yang meliputi pekerjaan, kebijakan perusahaan, penyelia, rekan kerja.</p>	<p>Kerja memberikan pengaruh positif sebesar 0,379 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ atau pada nilai t-hitung sebesar $>$ dari pada t-tabel yaitu 1,98932. Hal ini berarti terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja.</p>	
5	Okta Wisudawati Harrisma, Andre dwijanto witjaksono	Pengaruh stress kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja	<p>Stress Kerja (X_1)</p> <p>Kepuasan Kerja (X_2)</p> <p>Produktivitas Kerja (Y)</p>	<p>Stress Kerja yaitu suau kondisi dari hasil penghayatan subjektif individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan</p>	<p>Hasil inner model dapat diketahui dari analisis R-square dan uji kausalitas. Berdasarkan pengolahan data dengan PLS, dihasilkan nilai R-square besarnya</p>	<p>Memiliki persamaan variabel Produktivitas Kerja dan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Dengan menggunakan penelitian kuantitatif. Dan perbedaan Lokasi penelitian, terdapat variabel Stress Kerja.</p>

				<p>memberi tekanan secara psikologis, fisiologis dan sikap individu.</p> <p>Kepuasan Kerja yaitu suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.</p> <p>Produktivitas Kerja yaitu bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa sehingga mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.</p>	<p>pengaruh stress kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 26,3%. Nilai R-square pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 51,8%.</p> <p>Parameter sebesar -0,49 dan signifikan pada 5% (t-hitung > 1,96). Variabel stress kerja berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja dengan koefisien parameter sebesar -0,51 dan signifikan pada 5% (t-hitung > 1,96). Sedangkan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dengan koefisien parameter sebesar 0,60</p>	
--	--	--	--	--	--	--

					<p>dan signifikan pada 5% (t-hitung > 1,96). Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel mempunyai pengaruh karena telah memenuhi nilai signifikan dan dapat digunakan sebagai syarat lebih lanjut dalam menentukan variabel mediasi.</p>	
--	--	--	--	--	--	--

2.5.2 Kerangka Pemikiran

Pada prinsipnya kerangka pemikiran diperlukan untuk memperjelas penalaran sehingga sampai pada jawaban sementara atas masalah yang telah dirumuskan. Bertolak dari kajian teori, maka dapat diajukan kerangka pemikiran sebagai berikut :

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting bagi perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan karena bagaimanapun manusia merupakan unsur yang sangat menentukan berhasil tidaknya suatu usaha. Oleh karena itu unsur manusia harus diteliti. Dengan meningkatkan kualitas manusia karyawan sebaik-baiknya, diharapkan karyawan dapat menciptakan produktivitas kerja yang maksimal. Setiap perusahaan berharap tujuan yang telah ditetapkan dalam memperoleh laba dan maju dapat tercapai dengan baik lewat pelaksanaan fungsi dan tugas para karyawan. Untuk mencapai tujuan tersebut peningkatan produktivitas kerja karyawan menjadi salah satu syarat yang harus diperhatikan oleh perusahaan.

“Menurut Rivai (2019) dinyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar karyawan bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

“Menurut Afandi (2018) dinyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.”

“Menurut Sutrisno (2019) dinyatakan bahwa Produktivitas kerja 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.

Adanya Tindakan disiplin dari setiap orang ataupun setiap karyawan pada perusahaan dapat menjadi kekuatan positif bagi perusahaan manakala Tindakan itu diterapkan secara bertanggung jawab dan adil serta dapat menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan dengan bawahannya dan membantu karyawan menjadi lebih produktif, dengan demikian akan menumbuhkan produktivitas kerja karyawan.

“Menurut Supomo (2022) dinyatakan bahwa Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas suatu organisasi secara langsung maupun tidak langsung. Kepuasan kerja secara umum merupakan sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda Bagi pekerja. Sikap seseorang terhadap pekerjaan tersebut menggambarkan pengalaman-pengalaman menyenangkan atau tidak dalam pekerjaan dan harapan-harapan mengenai pengalaman mendatang. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif atau mempunyai hubungan beberapa jenis dengan perilaku yang sangat penting dalam perusahaan yang akan berakibat pada penurunan disiplin kerja karyawan.”

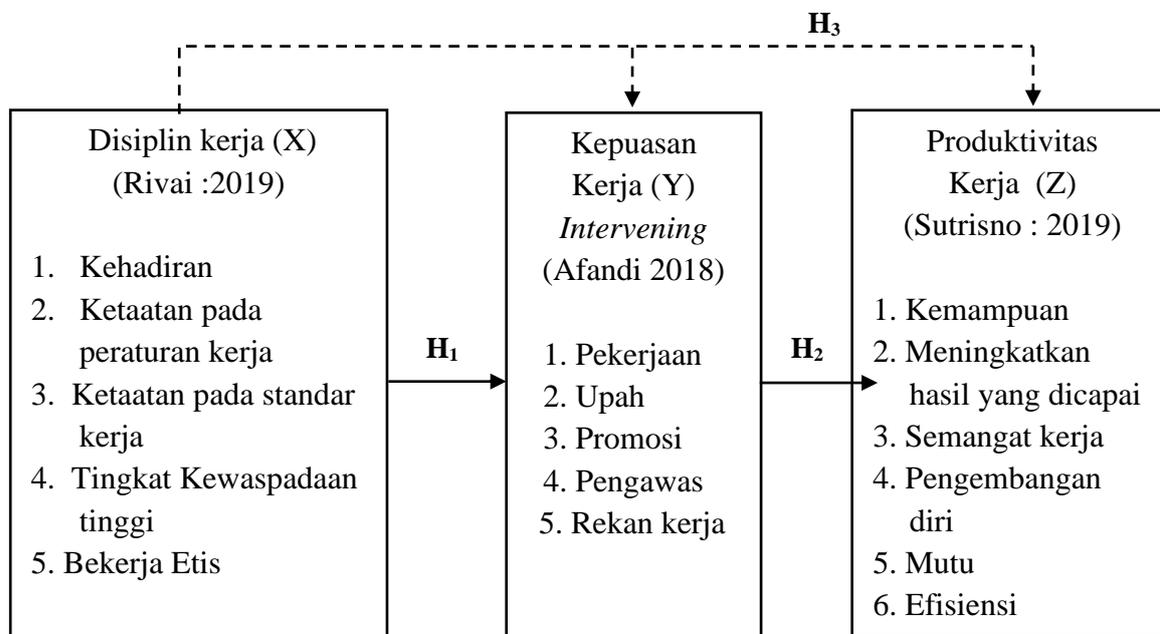
Ini dibuktikan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prasetyo Bagus Eko Saputor, Heny Sindanti, Robby Sandhi Dessyarti dengan judul “Pengaruh Pemberian Intensif dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Ngawi” dengan hasil menyatakan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kemudian penelitian yang dilakukan Efvingga Fasya Jaya Sp, Erliana Rufaidah, Yon Rizal dengan Judul “Pengaruh intensif, disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja” dengan hasil penelitian menyatakan Ada pengaruh yang, disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Dari kedua penelitian terdahulu tersebut. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja akan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan kepuasan kerja akan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Jika

dalam suatu perusahaan memiliki disiplin kerja yang baik dan kepuasan kerja yang baik maka dipastikan produktivitas kerja karyawan semakin meningkat, oleh karena itu diharapkan tujuan organisasi/instansi akan tercapai.

Berdasarkan Kerangka pemikiran tersebut, penulis merumuskan Konstelasi penelitian Sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Konstelasi Penelitian

Keterangan :

- ▶ : Pengaruh langsung
 - - - - -▶ : Pengaruh Tidak langsung

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono (2018) dinyatakan bahwa adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

- H₁** : Disiplin Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT. Mitra Jofer Indonesia.
- H₂** : Kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mitra Jofer Indonesia.
- H₃** : Disiplin kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap Produktivitas kerja karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Mitra Jofer Indonesia.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu penelitian verifikatif. Dengan mengumpulkan data-data dari perusahaan dengan cara melakukan observasi, wawancara dan menggunakan penyebaran Kuesioner secara langsung terhadap responden. Metode Penelitian yang digunakan adalah *explanatory survey*. Teknik yang digunakan adalah statistik kuantitatif pengolahan datanya menggunakan Analisis *Structural Equation Modeling* (SEM). Analisis yang digunakan adalah analisis Deskriptif. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah ordinal dan terdapat tiga variabel yang saling mempengaruhi yaitu variabel X (Disiplin kerja) terhadap Z (Produktivitas kerja) melalui Y (Kepuasan kerja) sebagai variabel *Intervening*.

3.2 Objek, Unit Analisis Dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian pada penelitian ini adalah pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening dilakukan Di PT Mitra Jofer Indonesia. Dimana Disiplin kerja sebagai (X) independen, Kepuasan kerja (Y) sebagai variabel *intervening* dan Produktivitas kerja sebagai (Z) variabel depeden.

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan adalah populasi dari keseluruhan karyawan Departemen Produksi pada *Plastic Injection* PT Mitra Jofer Indonesia. dan lokasi penelitian berada di PT. Mitra Jofer Indonesia. Data yang diperoleh dari setiap respon individu yang dimaksud adalah karyawan PT Mitra Jofer Indonesia dengan jumlah 71 orang.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian ini dilakukan di PT Mitra Jofer Indonesia yang berlokasi di jalan Lanbau No 92 Sanja, Citeureup, kabupaten Bogor – Jawa Barat.

3.3 Jenis Dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

“Menurut Sugiyono (2018) dinyatakan bahwa jenis data penelitian dibedakan menjadi dua yaitu data kuantitatif dan kualitatif.”

1.Data kuantitatif

“Data kuantitatif merupakan data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan uji statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan kesimpulan. Data Kuantitatif yang digunakan penulis dalam penelitian ini berupa data-data/angka-angka mengenai data produktivitas kerja karyawan yaitu data input produksi dan data pencapaian target produksi selama periode 2019-2021 di PT. Mitra Jofer Indonesia dan data hasil Prasurvey kepuasan kerja melalui kuisisioner kepada karyawan departemen produksi. Data kuantitatif juga digunakan penulis dalam penelitian ini untuk memperoleh hasil survei dari kuesioner yang berhubungan dengan alat statistik dimana akan di uji untuk menentukan ada atau tidaknya pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

2. Data kualitatif

“Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, skema dan gambar. Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berbentuk informasi yang berupa fenomena yang terjadi di perusahaan dan data jumlah karyawan yang diperoleh dari wawancara dengan pimpinan HRD PT Mitra Jofer Indonesia.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

“Menurut Sugiyono (2018) dinyatakan bahwa Sumber data dibedakan atas dua jenis yaitu:”

1. Sumber Data Primer

Adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data atau peneliti. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari hasil wawancara terhadap pihak HRD dan Kepala bagian Departemen produksi dan memberikan memberikan pra survey tentang kepuasan kerja kepada karyawan departemen produksi.

2. Sumber Data Sekunder

Adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan atau peneliti . Dalam penelitian ini data sekunder didapatkan dengan cara mengumpulkan data dari buku refrensi, internet, jurnal dan data-data yang tersedia di PT Mitra Jofer Indonesia.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel merupakan variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum melakukan analisis, menentukan instrument, serta mengetahui sumber pengukuran. Definisi operasional adalah aspek

penelitian yang memberikan informasi kepada kita tentang bagaimana mengukur variabel. Variabel penelitian adalah sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti berdasarkan penelitian yang akan dilakukan atau suatu atribut yang objek yang berdiri, dalam variabel tersebut terdapat data yang melengkapinya, dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu variabel *independent*, variabel *intervening*, dan variabel *dependent*.

1. Variabel Bebas (*Independent*)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel *dependent*. Dalam penelitian ini variabel *independent* adalah Disiplin kerja.

2. Variabel Mediasi (*Intervening*)

Variabel mediasi atau variabel *intervening* merupakan variabel yang mempengaruhi hubungan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent* menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak bisa diukur dan diamati. Variabel *intervening* merupakan variabel antara/penyela yang terletak di antara variabel *independent* dengan variabel *dependent*, sehingga variabel *independent* tidak secara langsung mempengaruhi timbulnya atau berubahnya variabel *dependent*.

3. Variabel Terikat (*Dependent*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau diakibatkan oleh adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel *dependent* adalah Produktivitas kerja.

Tabel 3. 1 Operasional Variabel Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Mitra Jofer Indonesia

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Disiplin kerja (X) (Rivai :2019)	1. Kehadiran	1. Hadir tepat waktu 2. Melakukan chek list daftar hadir	Ordinal
	2. Ketaatan pada peraturan kerja	1. Menempatkan dan merapihkan alat kerja setelah pekerjaan selesai 2. Patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan.	Ordinal
	3. Ketaatan pada standar kerja	1. Memakai peralatan Alat Pelindung Diri (APD) dalam melakukan pekerjaan. 2. Mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik dengan memperhatikan Standar Operasional Prosedur (SOP) telah ditetapkan perusahaan.	Ordinal

	4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu melakukan pekerjaan dengan berhati-hati. 2. Mampu melakukan perhitungan dan ketelitian dalam bekerja. 	Ordinal
	5. Bekerja Etis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mempunyai kepribadian yang baik dalam bekerja 2. Saling menghargai dan menghormati sesama karyawan 	Ordinal
	1. Pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Senang dalam melakukan pekerjaan sesuai yang diharapkan 2. Perasaan aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan. 	Ordinal
	2. Upah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standard yang berlaku. 2. Gaji yang diberikan perusahaan selalu tepat waktu. 	Ordinal
Kepuasan Kerja sebagai variabel <i>intervening</i> (Y) (Afandi 2018)	3. Promosi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerja dengan baik, maka karyawan akan dipromosikan. 2. Adanya kemajuan dalam bekerja 	Ordinal
	4. Pengawas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya arahan atasan mengenai pekerjaan yang dilakukan 2. Atasan dapat menerima gagasan bawahan sesuai dengan pekerjaan. 	Ordinal
	5. Rekan kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan 2. Adanya komunikasi yang baik antar karyawan 	Ordinal
Produktivitas Kerja (Z) (Sutrisno : 2019)	1. Kemampuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mempunyai keahlian dan keterampilan dalam bidang pekerjaannya 2. Tugas yang diberikan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki. 	Ordinal
	2. Meningkatkan hasil yang dicapai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dalam melakukan pekerjaan harus menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang terbaik 2. Jumlah dari hasil pekerjaan yang ditangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan 	Ordinal

	3. Semangat kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu melakukan perbaikan pekerjaan setelah melakukan kesalahan dalam bekerja 2. Mempunyai keinginan untuk menjadi lebih baik lagi dalam bekerja 	Ordinal
	4. Pengembangan Diri	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan. 2. Perusahaan memberikan peluang kepada karyawan untuk pengembangan kemampuan karyawan. 	Ordinal
	5. Mutu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan Mutu yang lebih baik dari yang telah lalu 2. Mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan dengan baik. 	Ordinal
	6. Efisiensi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat Pemanfaatan waktu kerja yang baik dan benar 2. Memanfaatkan Sarana dan Prasarana di perusahaan. 	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Sampel

“Menurut Sugiyono (2018) dinyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu Langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian .”

Teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu *probability sampling* dan *non-probability sampling*. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini dalam penelitian ini menggunakan non-probability sampling.

“Menurut Sugiyono (2018) dinyatakan bahwa *non-probability sampling* adalah teknik pengambilan sample yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.”

Jenis *non-probability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sering disebut juga sensus. Pengertian sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang diambil, yaitu seluruh karyawan departemen produksi PT. Mitra Jofer Indonesia yang berjumlah 71 orang karyawan.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan metode sampling di atas, data yang terpilih akan dikumpulkan dengan Metode pengumpulan data melalui jenis data primer dan sekunder yang digunakan untuk memenuhi, melengkapi dan Menyusun penelitian ini.

3.6.1 Data Primer

“Menurut Sugiyono (2018) dinyatakan bahwa sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Dalam penelitian ini data yang diperoleh didapatkan langsung dari responden melalui prosedur pengambilan sampel data sebagai berikut :”

Metode Survey merupakan metode pengumpulan data primer yang menggunakan pertanyaan lisan dan tertulis. Teknik yang digunakan dalam metode survey ini adalah dengan cara :

a. Wawancara

“Menurut Sugiyono (2018) dinyatakan bahwa wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (*interview*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (*interviewer*) untuk memberikan jawaban atas pertanyaan yang diberikan. Peneliti melakukan wawancara terhadap karyawan bagian Produksi pada PT Mitra Jofer Indonesia.”

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang terdiri dari serangkaian pertanyaan (atau jenis permintaan lainnya) untuk tujuan mengumpulkan informasi dari responden. Peneliti membagikan kuesioner secara langsung kepada Karyawan Departemen produksi PT Mitra Jofer Indonesia, kemudian pertanyaan dalam kuesioner tersebut akan diukur dengan menggunakan skala likert. “Menurut Sugiyono (2018) dinyatakan bahwa “skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial” kuesioner atau angket tersebut menggunakan skala likert yang dimodifikasi menjadi tabel sebagai berikut :”

Tabel 3. 2 Skala likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak setuju(TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert dibuat dalam bentuk pilihan ganda ataupun checklist.

c. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. “Menurut Sugiyono (2018) dinyatakan bahwa observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek lain. Observasi dilakukan dengan cara mengamati secara perilaku karyawan dengan melihat unsur-unsur yang nampak seperti Raut wajah, Bahasa Tubuh dan pengamatan pada objek saat proses kerja. Dalam penelitian ini dilakukan dengan cara observasi langsung.”

3.6.2 Data Sekunder

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data-data dan bahan Pustaka lainnya dari teori-teori yang relevan dengan melihat permasalahan yang diteliti seperti jurnal, buku dan penelitian terdahulu serta PT Mitra Jofer Indonesia sebagai penyedia data.

3.7. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer model sering juga disebut (*outer relation* atau model *measurement model*) yang mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel dengan variabel latennya. Blok dengan indikator reflektif dapat ditulis persamaannya sebagai berikut :

$$X = \Lambda_x \xi + \epsilon_x$$

$$Z = \Lambda_z \eta + \epsilon_y$$

Dimana X dan Z adalah indikator variabel untuk variabel laten eksogen dan endogen, sedangkan *matrix loading* merupakan yang menggambarkan koefisien regresi sederhana yang menghubungkan variabel laten dengan indikatornya. Residual yang diukur dengan dan dapat diinterpretasikan sebagai kesalahan pengukuran. Model pengukuran (outer model) digunakan untuk menilai validitas dan reabilitas model. “Menurut Ghazali (2021) dinyatakan bahwa uji validitas digunakan sebagai pengukur sah atau tidaknya sebuah kuesioner. Kuesioner dianggap valid apabila pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner dapat menggambarkan sesuatu yang akan diukur. Sedangkan Uji reabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan dalam kuesioner atau instrumen penelitian”

Penjelasan lebih lanjut model pengukuran (*Outer model*) dengan menggunakan uji *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan komposit *Reliability* adalah sebagai berikut :

a. *Convergent Validity*

“Menurut Ghazali (2021) dinyatakan bahwa validitas *convergent* berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variabel*) dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Dapat dilihat dari nilai *loading factor* harus >0.70 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory*. dan nilai *loading faktor* antara >0.60 untuk penelitian yang bersifat *explanatory* masih diterima serta nilai *average variance extracted* (AVE) harus > 0.50 .”

Rumus AVE (*average variance extracted*) dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$AVE = \frac{\sum_{i=1}^n \lambda_i^2}{n}$$

Keterangan :

AVE : adalah rata-rata persentase skor varian yang diekstraksi dari seperangkat variabel laten yang diestimasi melalui *loading standardize* indikatornya dalam proses iterasi algoritma dalam PLS.

λ : Melambangkan *standardize loading factor* dan i jumlah indikator.

b. *Discriminant Validity*

Discriminant Validity terjadi jika dua instrumen yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi. *Discriminant validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Menurut Ghazali (2021), metode *discriminant validity* adalah dengan menguji validitas *discriminant* dengan indikator reflektif yaitu dengan melihat *cross loading* untuk setiap variabel harus $> 0,7$ cara lain yang dapat digunakan yaitu dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik . selain itu uji *Discriminant Validity* dapat juga dilakukan dengan *Heterotrait-monotrait ratio* (HTMT). Henseler *et al.*, Dalam Ghazali 2021 menganjurkan bahwa $HTMT < 0.90$ sangat baik dan *discriminant validity* telah tercapai antara pasangan konstruk reflektif.

c. *Composit Reliability*

“Menurut Ghazali (2021) dinyatakan bahwa *Composite reliability* digunakan untuk mengukur sebuah variabel yang memiliki reliabilitas komposit yang baik, sedangkan *cronbach's alpha* digunakan untuk mengukur variabel yang

memiliki reabilitas komposit yang baik berdasar nilai koefisien alpha. Nilai *composite reliability* harus $> 0,70$ untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan nilai $0,6 - 0,7$ masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *explanatory*.”

Dengan menggunakan *output* yang dihasilkan smartPLS maka *composite reliability* dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$Pc = \frac{(\sum \lambda)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + \lambda_i \text{var}(\varepsilon_i)}$$

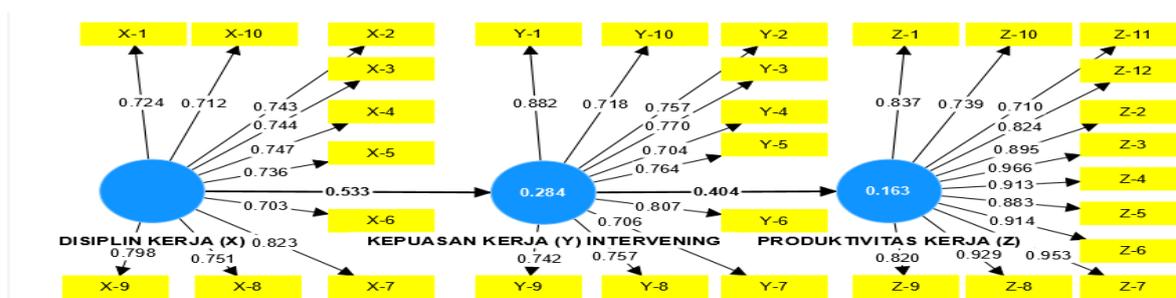
d. One order confirmatory factor analysis

Pada penelitian ini, model konstruk termasuk pada model satu jenjang (*one order*) di mana semua variabel menggunakan item. Dalam PLS, pengujian one order konstruk akan melalui satu jenjang yaitu analisis dilakukan dari konstruk laten ke item-item setiap variabelnya. Kemudian pada *bootstrapping*, “Menurut Ghozali (2021) nilai tabel *path coefficient* akan menunjukkan tingkat signifikansi dari masing-masing indikator konstruk (dimensi). Terhadap variabel latennya dengan ketentuan nilai t statistik $> t_{\text{tabel } 1,995}$.”

3.7.1 Uji Validitas

Pengujian model pengukuran akan dilakukan untuk menunjukkan factor dan reliabilitas. Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah konstruk sudah memenuhi syarat untuk dilanjutkan sebagai penelitian atau tidak. Pada uji validitas ini, ada dua macam evaluasi yang akan dilakukan, yaitu :

a. Convergent Validity



Gambar 3.6 *Outer Loading*

Sumber : Data primer diolah menggunakan SmartPLS 4, tahun 2023

Berdasarkan gambar 3.6 dapat dilihat bahwa nilai *outer loading* semua indikator variabel X, Y dan Z ialah lebih besar dari 0,60 sehingga dikatakan valid, untuk melihat nilai *loading factor*, data konstruk disiplin kerja dapat dilihat tabel 3.3

Tabel 3. 3 Hasil nilai *loading factor* disiplin kerja (X)

Item	<i>Loading Factor</i>	<i>Rule of thumb</i>	Keterangan
X-1	0.724	0,60	Valid
X-2	0.743	0,60	Valid
X-3	0.744	0,60	Valid
X-4	0.747	0,60	Valid
X-5	0.736	0,60	Valid
X-6	0.703	0,60	Valid
X-7	0.823	0,60	Valid
X-8	0.751	0,60	Valid
X-9	0.798	0,60	Valid
X-10	0.712	0,60	Valid

Sumber : Data primer diolah menggunakan SmartPLS 4, tahun 2023

Berdasarkan tabel 3.3 menunjukkan bahwa nilai *loading factor* disiplin kerja berada diatas 0,60 yang berarti valid.

Tabel 3. 4 Hasil nilai *loading factor* kepuasan kerja (Y)

Item	<i>Loading Factor</i>	<i>Rule of thumb</i>	Keterangan
Y-1	0.882	0,60	Valid
Y-2	0.757	0,60	Valid
Y-3	0.770	0,60	Valid
Y-4	0.704	0,60	Valid
Y-5	0.764	0,60	Valid
Y-6	0.807	0,60	Valid
Y-7	0.706	0,60	Valid
Y-8	0.757	0,60	Valid
Y-9	0.742	0,60	Valid
Y-10	0.718	0,60	Valid

Sumber : Data primer diolah menggunakan SmartPLS 4, tahun 2023

Berdasarkan tabel 3.4 menunjukkan bahwa nilai *loading factor* kepuasan kerja berada diatas 0,60 yang berarti valid.

Tabel 3. 5 Hasil nilai *loading factor* produktivitas kerja (Z)

Item	<i>Loading factor</i>	<i>Rule of thumb</i>	Keterangan
Z-1	0.837	0,60	Valid
Z-2	0.895	0,60	Valid
Z-3	0.966	0,60	Valid
Z-4	0.913	0,60	Valid
Z-5	0.883	0,60	Valid
Z-6	0.914	0,60	Valid
Z-7	0.953	0,60	Valid

Z-8	0.929	0,60	Valid
Z-9	0.820	0,60	Valid
Z-10	0.739	0,60	Valid
Z-11	0.710	0,60	Valid
Z-12	0.824	0,60	Valid

Sumber : Data primer diolah menggunakan SmartPLS 4, tahun 2023

Berdasarkan tabel 3.5 menunjukkan bahwa nilai loading factor kepuasan kerja berada diatas 0,60 yang berarti valid..

b. Discriminant Validity

Discriminant validity dapat dilihat dari tiga kriteria yaitu nilai *cross loading*, *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*, nilai AVE dan akar AVE (*Fornel Lecker*), nilai *cross loading* merupakan faktor yang berguna mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai *loading* pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai yang lain. Dengan standar nilai untuk setiap konstruk harus lebih besar dari 0,5.

Tabel 3. 6 Hasil nilai *Cross Loading*

	DISIPLIN KERJA (X)	KEPUASAN KERJA (Y) INTERVENING	PRODUKTIVITAS KERJA (Z)
X-1	0.724	0.339	0.321
X-10	0.712	0.294	0.118
X-2	0.743	0.378	0.209
X-3	0.744	0.377	0.228
X-4	0.747	0.518	0.272
X-5	0.736	0.374	0.222
X-6	0.703	0.341	0.193
X-7	0.823	0.379	0.333
X-8	0.751	0.508	0.407
X-9	0.798	0.367	0.343
Y-1	0.471	0.882	0.399
Y-10	0.204	0.718	0.287
Y-2	0.501	0.757	0.287
Y-3	0.512	0.770	0.308
Y-4	0.414	0.704	0.267
Y-5	0.319	0.764	0.366
Y-6	0.500	0.807	0.342
Y-7	0.278	0.706	0.217
Y-8	0.353	0.757	0.237
Y-9	0.349	0.742	0.324
Z-1	0.229	0.305	0.837
Z-10	0.250	0.208	0.739

Z-11	0.334	0.220	0.710
Z-12	0.292	0.389	0.824
Z-2	0.284	0.336	0.895
Z-3	0.355	0.411	0.966
Z-4	0.375	0.433	0.913
Z-5	0.306	0.374	0.883
Z-6	0.264	0.322	0.914
Z-7	0.365	0.403	0.953
Z-8	0.352	0.340	0.929
Z-9	0.367	0.352	0.820

Sumber : Data primer diolah menggunakan SmartPLS 4, tahun 2023

Berdasarkan tabel 3.6 nilai *cross loading* pada setiap konstruk memiliki nilai lebih dari 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa variabel manifest dalam penelitian ini telah tepat menjelaskan variabel katennya dan membuktikan bahwa seluruh item tersebut valid.

Tabel 3. 7 Hasil *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT)

	Disiplin kerja (X)	Kepuasan Kerja (Y) Intervening	Produktivitas kerja (Z)
Disiplin kerja (X)			
Kepuasan Kerja (Y) Intervening	0,542		
Produktivitas kerja (Z)	0,374	0,411	

Sumber : Data primer diolah menggunakan SmartPLS 4, tahun 2023

Dapat dilihat tabel 3.7 *Heterotrait-monotrait ratio* (HTMT) didapatkan hasil bahwa nilai pasangan konstruk reflektif <0,90 sangat baik dengan begitu dinyatakan bahwa *discriminant validity* telah tercapai.

Tabel 3. 8 Hasil Nilai AVE

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin kerja (X)	0,913	0,921	0,927	0,561
Kepuasan Kerja (Y) Intervening	0,920	0,929	0,932	0,581
Produktivitas kerja (Z)	0,970	0,980	0,973	0,755

Sumber : Data primer diolah menggunakan SmartPLS 4, tahun 2023

Dapat dilihat padaa tabel 3.8 didapatkan nilai AVE semua konstruk di atas 0,5 hal ini mengkonfirmasi semua konstruk valid.

Tabel 3. 9 Hasil Nilai akar AVE (*Fornel-larcker*)

	Disiplin kerja (X)	Kepuasan Kerja (Y) Intervening	Produktivitas kerja (Z)
Disiplin kerja (X)	0,749		
Kepuasan Kerja (Y) Intervening	0,533	0,762	

Produktivitas kerja (Z)	0,364	0,404	0,869
--------------------------------	-------	-------	-------

Sumber : Data primer diolah menggunakan SmartPLS 4, tahun 2023

Uji validitas diskriminant *Fornel-larcker* menyatakan bahwa jika nilai akar AVE > korelasi antar konstruk maka validitas diskriminant tercapai. Pada tabel 3.8 nilai akar AVE dapat dilihat bahwa diagonal adalah akar AVE > nilai korelasi antar konstruk (di bawah diagonal) sehingga semua konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik.

3.7.2 Uji Realibilitas (*composite reliability*)

Untuk mengukur realibilitas suatu konstruk dalam PLS-SEM dengan aplikasi SmartPLS, digunakan dua cara yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *composite reliability*.

Tabel 3. 10 Hasil *Composite Reliability*

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin kerja (X)	0,913	0,921	0,927	0,561
Kepuasan Kerja (Y) Intervening	0,920	0,929	0,932	0,581
Produktivitas kerja (Z)	0,970	0,980	0,973	0,755

Sumber : Data primer diolah menggunakan SmartPLS 4, tahun 2023

Pada tabel Tabel 3.10 ini dapat dilihat bahwa semua nilai variabel dalam pengujian reliabilitas baik menggunakan *Cronbach's Alpha* maupun *composite reliability* memiliki nilai diatas 0,7 oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel yang diujikan valid dan reliabel, sehingga dapat dilakukan pengujian model struktural.

3.8 Analisis Data

3.8.1. Analisis Deskriptif

Statik deskriptif berusaha untuk menggambarkan berbagi karakteristik data yang berasal dari suatu sampel. Statistik deskriptif seperti mean, median, modus, persentil, desil, quartile, dalam bentuk analisis angka maupun gambar/diagram. Dan, analisis deskriptif diolah per variabel. Menurut Sugiyono (2018) penyajian data lebih mudah dipahami bila dinyatakan dengan (100%). Untuk mengubah data frekuensi menjadi persen, dinamakan frekuensi relatif. Berikut cara perhitungannya adalah :

- Frekuensi relatif

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

Keterangan FR = Frekuensi
 f = Frekuensi hasil tanggapan responden
 $\sum f$ = Total responden

- Rata-rata

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

Keterangan \bar{x} = Frekuensi relative
 = Jumlah nilai X ke i sampai ke n
 n = Jumlah data

Untuk menghitung frekuensi relative dan rata-rata dapat juga menggunakan SmartPLS dengan mengolah data yang didapatkan dari tanggapan responden dari instrumen penelitian. Untuk menjawab hipotesis deskriptif yang menggambarkan variabel X, Y dan Z yaitu dengan menentukan skor idelnya. 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 variabel dibagi dengan skor ideal, dapat dilihat lebih jelasnya dengan melihat rumus sebagai 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 (2018) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut “ skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1 atau bekisar antara 20% sampai 100%. Maka dapat diperoleh kriteria sebagai berikut :

Tabel 3. 11 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 Baik /Sedang
61%-80%	Setuju/Baik/Kuat
81%-100%	Sangat Setuju/Sangat Baik/Sangat Kuat

Dapat dilihat dari tabel diatas maka Interpretasi skor ini diperoleh dari nilai setiap skor dikalikan dengan skor minimum sebesar 20% kemudian dijadikan skala interval. Dari hasil perhitungan diatas maka dapat digunakan untuk menjawab hipotesis deskriptif untuk melihat bagaimana variabel independen (X), variabel *intervening* (Y) dan (Z) depeden sebagai yang diteliti.

3.8.2 Analisis Parsial Least Square - Structural Equation Modeling (PLS-SEM)

Metode pengolahan data dalam penelitian ini adalah dengan persamaan permodelan *structural equation modeling* (SEM). Permodelan SEM merupakan pengembangan lebih

lanjut path analysis, pada metode SEM hubungan kausalitas antar variabel eksogen dan variabel endogen dapat ditentukan secara lebih lengkap. Dan Pada PLS-SEM ukuran sampel yang digunakan ialah 30-100. Dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SmartPLS 4.0

“Menurut Ghozali (2021) dinyatakan bahwa PLS-SEM bertujuan untuk menguji hubungan prediktif antar konstruk dengan melihat apakah ada hubungan prediktif antar konstruk dengan melihat apakah ada hubungan atau pengaruh antar konstruk tersebut. Konsekuensi pengguna PLS-SEM adalah pengujian dapat dilakukan tanpa dasar teori yang kuat, mengabaikan beberapa asumsi (*non-parametrik*) dan parameter ketepatan model predikiksi dilihat dari nilai koefisien determinasi (*R-square*). Karena itu PLS-SEM sangat tepat digunakan pada penelitian yang bertujuan mengembangkan teori.”

“Menurut Ghozalli (2021) dinyatakan bahwa Analisis PLS-SEM biasanya terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran (*measurement model*) atau sering disebut *outer model*

Dan model struktural (*structural model*) atau sering disebut inner model. Model pengukuran menunjukkan kekuatan estimasi antar variabel laten dan konstruk. Variabel laten yang dibentuk dalam PLS-SEM, indikatornya dapat berbentuk refleksif maupun formatif. Indikator refleksif atau sering disebut dengan Mode A merupakan indikator yang bersifat *manifest* terhadap konstruk dan sesuai dengan *classical test theory* yang mengasumsikan bahwa *variance* di dalam pengukuran score variabel laten merupakan fungsi dari true score ditambah dengan error. Sedangkan indikator formatif atau sering disebut dengan Mode B merupakan indikator yang bersifat mendefinisikan karakteristik atau menjelaskan konstruk.”

3.8.3 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Inner model merupakan model struktural yang menghubungkan antar variabel laten dan digunakan guna memprediksi hubungan kualitas antar variabel laten atau variabel yang tidak dapat diukur secara langsung. Model persamaannya dapat ditulis seperti dibawah ini :

$$\eta_1 = \gamma_1 \xi_1 + \gamma_2 \xi_2 + \zeta_1$$

$$\eta_2 = \beta_{11} \eta_1 + \gamma_3 \xi_1 + \gamma_4 \xi_2 + \zeta_2$$

Dimana γ_{jb} (dalam bentuk matriks dilambangkan dengan Γ) adalah koefisien jalur yang menghubungkan variabel laten endogen (η) dengan eksogen (ξ), sedangkan β_{ji} (dalam matriks dilambangkan dengan β) adalah koefisien jalur yang menghubungkan variabel laten endogen (η) dengan endogen (η) untuk range i dan b . Parameter ζ_j adalah variabel *inner residual*. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, *Stone- Geisser Q square test* untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

a. *R-Square (R²)*

Dalam menilai struktural dimulai dengan melihat nilai R-Square untuk setiap nilai variabel endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan nilai *R-Square (R²)* dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah memiliki pengaruh yang substantif. “Menurut Ghozali (2021) dinyatakan bahwa Nilai *R-Square* 0.75, 0.50 dan 0,25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, medium, dan lemah.” Hasil dari PLS *R-square* mepresentasikan jumlah *variance* dari konstruk yang dijelaskan oleh model. Semakin tinggi nilai R² berarti semakin baik model prediksi dan model penelitian yang diajukan.

b. *F-Square*

“Menurut Chin 1998 dalam ghozali 2021 dinyatakan bahwa uji F Square ini dilakukan untuk mengetahui kebaikan model Nilai *F-square* sebesar 0,02, 0,15 dan 0,35 dapat diinterpretasikan apakah prediktor variabel laten mempunyai pengaruh kecil, menengah dan besar pada level struktural”.

c. *Q2 predictive relevance*

“Menurut Hair et al (2019) dinyatakan bahwa disamping melihat besarnya *R-square*, evaluasi model PLS dapat juga dilakukan dengan *Q2 predictive relevance* atau *predictive sample reuse* yang menggambarkan ukuran prediksi yaitu seberapa baik setiap perubahan variabel eksogen dan endogen mampu memprediksi variabel endogen. Ukuran ini merupakan bentuk validasi dalam PLS untuk menyatakan keakuratan prediksi model (*predictive relevance*). Adapun nilai $Q2 > 0$ menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance*, sedangkan nilai $Q2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*. Adapun ukuran dinyatakan bahwa 0,02, 0,15, dan 0,35 (pengaruh lemah, pengaruh medium dan pengaruh kuat) *Q2* mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya.”

d. *PLS Predict*

“Menurut Hair et al (2019) dinyatakan bahwa PLS adalah analisis SEM dengan tujuan prediksi. Oleh karena itu maka perlu dikembangkan satu ukuran bentuk validasi model untuk menunjukkan seberapa baik kekuatan prediksi model yang diajukannya. *PLS Predict* bekerja sebagai bentuk validasi kekuatan uji prediksi PLS. Untuk menunjukkan bahwa hasil PLS mempunyai ukuran kekuatan prediksi yang baik maka perlu membandingkan dengan model dasar yaitu model regresi linear (LM). Model PLS dikatakan mempunyai kekuatan prediksi bila RMSE (*Root mean squared error*) atau MAE (*mean absolute error*) dimana jika model PLS lebih rendah dibandingkan model regresi linear dikategorikan bila seluruh item model PLS mempunyai nilai RMSE (*Root mean square error*) dan MAE (*mean absolute error*) lebih rendah dari model regresi linear maka model PLS mempunyai kekuatan prediksi tinggi. Dan bila sebagian besar maka mempunyai kekuatan prediksi medium.

c. *Goodness of fit*

Selanjutnya, PLS *path modeling* dapat mengidentifikasi *criteria global optimization* untuk mengetahui *goodness of fit* dengan *Gof index*. *Goodness of fit* atau *Gof index*. Digunakan untuk mengevaluasi model pengukuran dan model struktural dan di samping itu menyediakan pengukuran sederhana untuk keseluruhan dari prediksi model. “Menurut Wetzels et al dalam Yamin (2021) dinyatakan bahwa Kriteria nilai Gof adalah 0,10 (*Gof Small*), 0,25 (*Gof Medium*) dan 0,36 (*Gof Large*).” Adapun Untuk mengitung *Gof* “Menurut Ghozali (2021) dinyatakan bahwa digunakan akar kuadrat nilai *average communality index* dan *average R-Square* dengan rumus Tanenhaus sebagai berikut :”

$$GoF = \sqrt{com \times R^2}$$

Keterangan :

Gof = *Goodness of Fit*

Com = *Average Communality index*

*R*² = *Average R-Squares*

3.8.4 Uji Hipotesis

untuk mengambil keputusan atas suatu hipotesis, peneliti melakukan pengujian-pengujian sebagai berikut:

a. *Bootstraping*

“Menurut Ghozali (2021) dinyatakan bahwa Dalam menilai signifikansi pengaruh antar variabel, perlu dilakukan prosedur *bootstraping*. Prosedur *bootstraping* menggunakan seluruh sampel asli untuk melakukan resampling kembali. *number of bootstrap* sampel sebesar 5.000 dengan catatan jumlah tersebut harus lebih besar dari original sampel. Cukup untuk mengoreksi *standar error estimate PLS*”. Dalam metode *resampling bootstrap*, nilai signifikansi yang digunakan (*two-tailed t-value* 1,65 (*significance level* = 10%), 1,995 (*significance level* = 5% dan 2,58 (*significance level* = 1%).

b. Analisis SEM dengan efek mediasi (*Intervening*)

Merupakan hubungan antara konstruk eksogen dan endogen melalui variabel penghubung antara konstruk eksogen dan endogen melalui variabel penghubung. Dalam penelitian ini menguji pengaruh secara tidak langsung disiplin kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Dan harus signifikan pada t- statisik > t_{tabel} 1,995, dikatakan signifikan (pengaruhnya adalah tidak langsung) maka variabel *intervening* terbukti memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah dan Perkembangan PT Mitra Jofer Indonesia

PT Mitra Jofer Indonesia berdiri sejak 2014 bergerak dalam bidang manufaktur plastik, proses injeksi plastik, dan Impor komponen furniture. Ir. Rudy Chandra sebagai pendiri perusahaan perusahaan mendedikasikan segenap pengetahuan dan pengalamannya untuk mengembangkan industri furnitur yang inovatif dan kreatif.

PT Mitra Jofer Indonesia telah membuktikan bahwa mampu untuk memasok ke perusahaan -perusahaan dengan standar kebutuhan mereka yang tinggi. Dengan kemampuan dan pengalamannya dalam manufaktur tur plastik, PT Mitra Jofer Indonesia terus berinovasi dalam mengikuti perkembangan dan perubahan dunia manufaktur plastik.

PT Mitra Jofer Indonesia menghasilkan produk dengan dukungan dari tenaga ahli yang terampil dan teknologi canggih. Material plastik seperti PP, PS, PC, PK, PET, HDPE dan LDPE digunakan sebagai bahan baku produksi. Dengan meliputi proses *injection, extrusion blow, dan inject blow. injection* dan menyediakan fasilitas *decorating/finishing seperti printing, labeling dan hot stamping*.

Kini, PT Mitra Jofer Indonesia terus berinovasi demi menghadirkan produk-produk plastik berkualitas untuk keperluan industri dan rumah tangga untuk Indonesia. Dan terus meningkatkan teknologi, sumber daya manusia dan keamanan perusahaan demi memaksimalkan kepuasan klien OEM kami.

4.1.2 Visi dan Misi PT Mitra Jofer Indonesia

PT Mitra Jofer Indonesia akan selalu konsisten mencapai visinya yaitu menjadi manufaktur leader di bidang industri furnitur plastik dan otomotif juga mempunyai *network* yang kuat di industri furnitur dan otomotif.

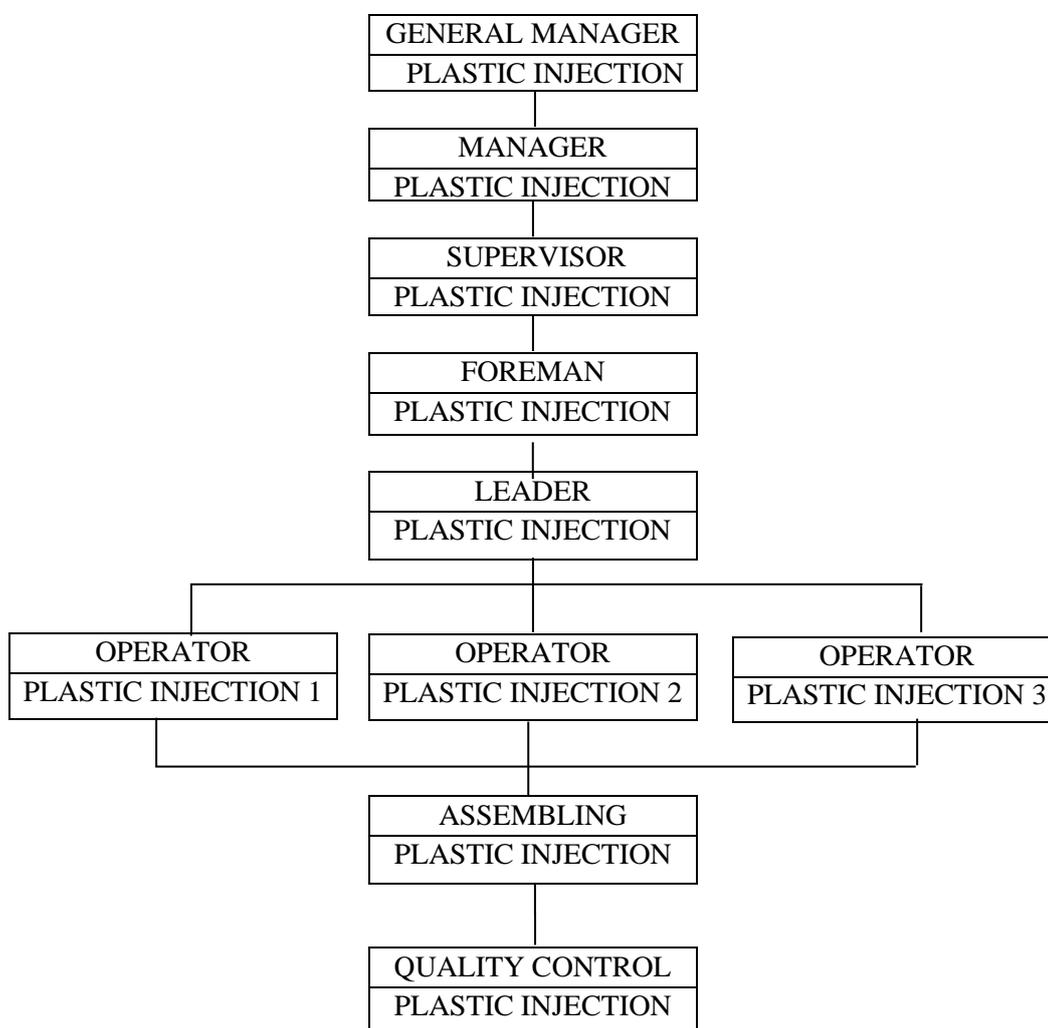
- Visi : Menjadi pilihan partner produsen plastik terbaik di Indonesia yang mengutamakan kualitas dan kepuasan pelanggan.

- Misi :
 1. Memperluas jaringan distribusi produk baik skala nasional maupun internasional
 2. Menetapkan standard operasi yang terintegrasi untuk menghasilkan produk yang memenuhi kepuasan pelanggan.
 3. Berperan serta dalam pengembangan produk yang ramah lingkungan dengan pengembangan riset dan diversifikasi produk.

4.1.3 Kegiatan Usaha PT Mitra Jofer Indonesia

PT Mitra Jofer Indonesia menghasilkan prلودuk dengan dukungan tenaga ahli yang terampil dan teknologi canggih, material plastik seperti PP, PS, PC, PK, PET, HDPE, dan LDPE digunakan di perusahaan kami dalam memproduksi berbagai kebutuhan plastik yang menarik serta memenuhi kebutuhan pelanggan. Proses Produksi meliputi *Injection*, *Extrusion Blow*, dan *Inject Blow*. Serta menyediakan fasilitas *decorating/finishing* seperti printing dan hot stamping. adapun produk yang dihasilkan meliputi lemari pakaian, kursi, tebok kandang burung, lemari susun (*stocase*). Semua produk yang dihasilkan telah melewati serangkaian test (*Drop Test*) dan pengecekan mendetail setelah proses akhir dann sebelum pengiriman.

4.1.4 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi

Sumber : HRD PT Mitra Jofer Indonesia

Berdasarkan struktur organisasi diatas, dapat dijelaskan mengenai tugas dan 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 departemen lain yang berhubungan dengan pembahasan produksi dan kemajuan perusahaan.

2. Manager

- Membuat rumusan kerja untuk menjabarkan dari target dan prioritas departemen
- Cross check ulang hal-hal yang terjadi di lapangan 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 pembawahannya.

3. Supervisor

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

4. Foreman

- Mengkontrol job pekerjaan yang di kerjakan oleh leader beserta jajarannya.
- Membuat item *check* atau kontrol 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 di lapangan.
- Membuat rekap laporan *dally* atau harian dari hasil kerja.
- Melakukan *stock opname* material yang dihasilkan.
- Mejembatani permasalahan di lapangan untuk disampaikan ke tingkat jabatan di atas *leader* yang lebih tinggi.
- Membentuk *skill* kerja operator untuk bisa lebih profesional dalam bekerja di lapangan.

6. Operator

- Melakukan perintah atau instruksi atasan setingkatnya sesuai aturan dasar kerja.
- Melakukan kontak langsung dengan *job* pekerjaan sesuai aturan dasar kerja.
- Menjaga area kerja supaya stabil dan kondusif serta tidak terjadi banyak masalah.
- Melakukan perbaikan mesin produksi jika terjadi masalah yang sesuai kemampuannya.
- Melaporkan hasil kerja atau efektivitas dalam sehari-hari kepada atasan setingkatnya.

7. *Assembling*

- Menerima bahan atau barang produk setengah jadi dari proses produksi
- Melakukan pengecekan kondisi barang setengah jadi sesuai dengan standart produksi baik secara spec maupun size produk
- Menambahkan bahan atau material atau komponen berikutnya pada produk tersebut menjadi barang jadi.
- Mengirim barang produk ke proses *quality control*

8. *Quality Control*

- Memantau, menganalisis, meneliti dan menguji perkembangan seluruh produk yang di produksi.
- Melakukan monitoring kualitas produk.
- Melakukan verifikasi kualitas produk.
- Memastikan produk yang diproduksi memiliki kualitas yang memenuhi standar perusahaan.

4.1.5 Profil Responden pada PT Mitra Jofer Indonesia

Profil responden dalam penelitian ini dibagi menjadi 4 (empat) kriteria yaitu :

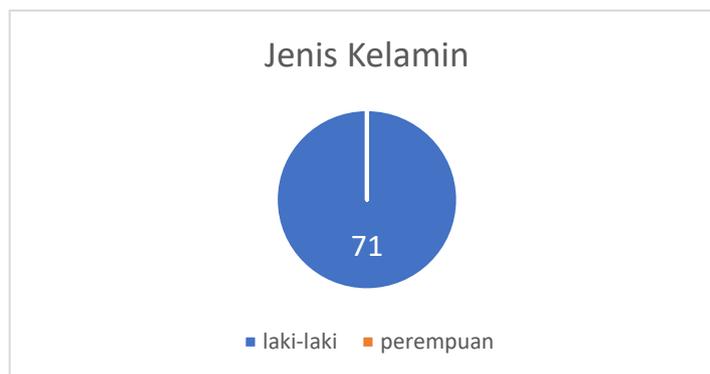
Jenis kelamin, Usia, Pendidikan terakhir, dan lamanya bekerja. Berikut hasil data profil responden karyawan.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (100%)
Laki-laki	71	100
Perempuan	0	0
Jumlah	71	100

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2023



Gambar 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin

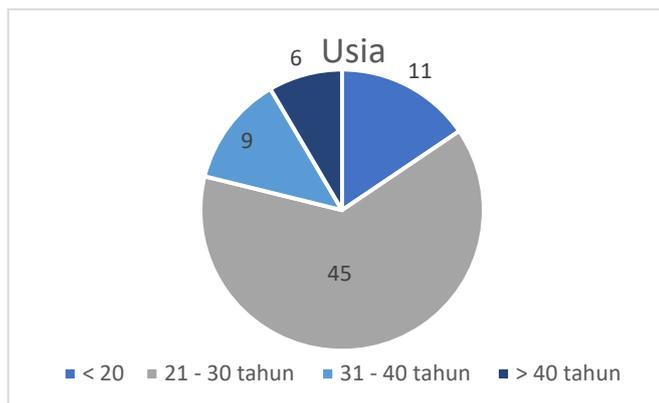
Berdasarkan hasil data yang ada pada kuisisioner, komposisi responden yang diteliti berdasarkan jenis kelamin secara keseluruhan berjumlah 71 responden. Hal ini menunjukkan jenis kelamin responden dalam penelitian ini, seluruhnya adalah laki-laki sebanyak 71 orang karyawan dengan persentase 100%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2 karakteristik responden berdasarkan usia

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
< 20 Tahun	11	15,5
21-30 Tahun	45	63,4
31- 40 Tahun	9	12,7
> 40 Tahun	6	8,4
Jumlah	71	100

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2023



Gambar 4. 3 karakteristik responden berdasarkan usia

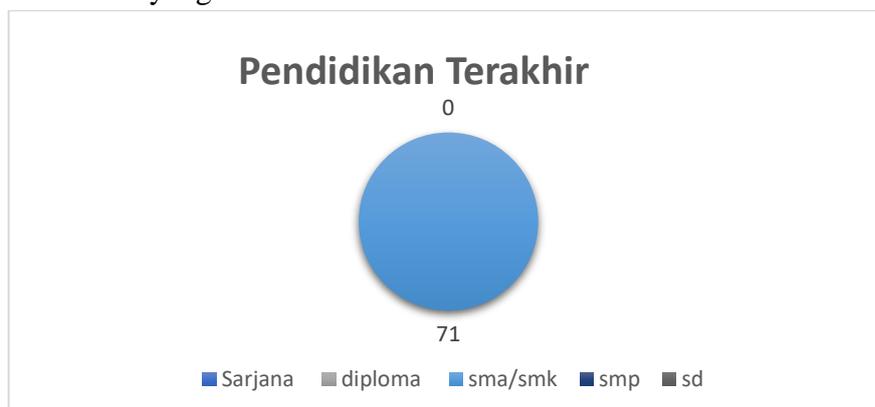
Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden dengan rentang usia < 20 Tahun adalah sebanyak 11 orang (15,5%), kemudian responden untuk dengan rentang usia 21-30 Tahun sebanyak 45 orang (63,4%), sedangkan untuk responden dengan rentang usia 31-40 Tahun sebanyak 9 orang (12,7%), untuk responden dengan rentang usia > 40 tahun adalah sebanyak 6 orang (8,4%) jadi dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan yang bekerja di PT Mitra Jofer Indonesia pada Departemen Produksi Bagian *injection* pada penelitian ini mayoritas di dominasi oleh responden yang memiliki rentang usia 21-30.

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	71	100
SMP	0	0
SD	0	0
Jumlah	71	100

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2023



Gambar 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

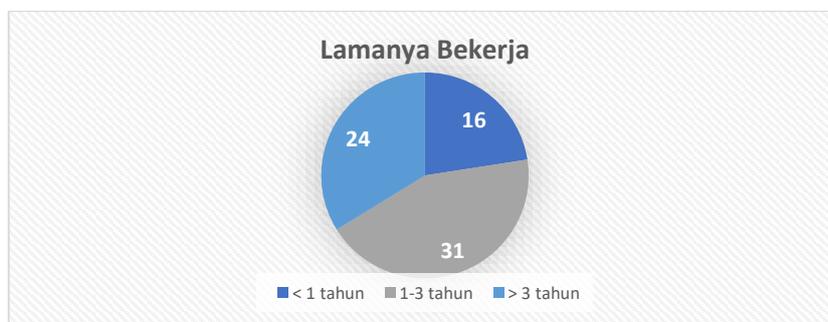
Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa seluruh respponden sebanyak 71 orang karyawan dengan pendidikan terakhir yaitu SMA/SMK dengan presentase 100%, jadi dapat diketahui bahwa seluruh karyawan yang bekerja di PT Mitra Jofer Indonesia pada Departemen Produksi Bagian *Plastic Injection* pada penelitian ini dengan pendidikan terakhir SMA/SMK.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Tabel 4. 4 karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Lamanya Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 1 Tahun	16	22,5
1-3 Tahun	31	43,6
> 3 Tahun	24	33,9
Jumlah	71	100

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2023



Gambar 4. 5 karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden paling banyak yaitu responden dengan lama bekerja 1- 3 tahun sebanyak 31 orang (43,6%), diikuti dengan lama bekerja > 3 tahun sebanyak 24 orang (33,9%) dan lama bekerja dengan < 1 tahun sebanyak 16 orang (22,5%) jadi, dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan yang bekerja di PT Mitra Jofer Indonesia pada Departemen Produksi Bagian *plastic Injection* pada penelitian ini mayoritas di dominasi oleh responden dengan lama bekerja 1-3 tahun.

4.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui frekuensi skor jawaban masing-masing pertanyaan untuk setiap variabel yang diteliti. Dari skor jawaban tersebut dapat diperoleh nilai rata-rata yang akan dikategorikan dalam beberapa kelompok. Nilai rata-rata yang diperoleh nilai rata-rata yang diperoleh digunakan untuk melihat persepsi responden mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT Mitra Jofer Indonesia”

4.2.1 Disiplin Kerja pada PT Mitra Jofer Indonesia

Disiplin kerja karyawan pada PT Mitra Jofer Indonesia Kurang baik, hal ini dapat dilihat pada tingkat ketidakhadiran karyawan yang bervariasi. Seperti datang terlambat,

izin keluar pabrik untuk urusan yang tidak ada hubungannya dengan tugas pekerjaan dan tingkat ketidakhadiran karyawan masi 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):

1. Kehadiran

Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Mengenai “Hadir Tepat Waktu”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	5	25	7,0
2	Setuju	4	22	88	31,0
3	Kurang Setuju	3	8	24	11,3
4	Tidak Setuju	2	24	48	33,8
5	Sangat Tidak Setuju	1	12	12	16,9
	Jumlah		71	197	100
	Total Tanggapan Responden			55,49%	

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah Tidak setuju sebanyak 24 responden (33,8%), setuju 22 responden (31,0%), sangat tidak setuju 12 responden (16,9%), kurang setuju 8 responden (11,3%), dengan nilai terendah adalah sangat setuju 5 responden (7,0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan hadir tepat waktu, masih banyak karyawan kurang mematuhi peraturan dikarenakan tingginya nilai yang menyatakan tidak setuju atas pernyataan tersebut.

Total responden didapatkan dari hasil skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 71 = 355$ (jumlah responden). Dari hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 55,49% dimana presentase tersebut berada pada interval 41%-60% yang artinya bahwa “Cukup Baik” mengenai pernyataan harus hadir tepat waktu.

Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Mengenai “Melakukan cek list daftar hadir”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	5	25	7,0
2	Setuju	4	19	76	26,8
3	Kurang Setuju	3	6	18	8,5
4	Tidak Setuju	2	31	62	43,7
5	Sangat Tidak Setuju	1	10	10	14,1
	Jumlah		71	191	100
	Total Tanggapan Responden			53,80%	

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah tidak setuju yaitu sebanyak 31 responden (43,7%), Setuju 19 responden (26,8%), sangat tidak setuju 10 responden (14,1%), kurang setuju 6 responden (8,5%) dengan nilai terendah sangat setuju 5 responden (8,5%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan melakukan cek list daftar hadir karyawan belum melakukannya secara maksimal, namun masih ada karyawan yang setuju bahkan sangat setuju dengan pernyataan melakukan cek list daftar hadir.

Total responden didapatkan dari hasil skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 71 = 355$ (jumlah responden). Dari hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 53,80% dimana presentase tersebut berada pada interval 41%-60% yang artinya bahwa “Cukup” mengenai pernyataan melakukan cek list daftar hadir.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Mengenai “ Menempatkan dan merapihkan alat kerja setelah pekerjaan selesai”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	5	25	7,0
2	Setuju	4	17	68	23,0
3	Kurang Setuju	3	7	21	9,9
4	Tidak Setuju	2	26	52	36,6
5	Sangat Tidak Setuju	1	16	16	22,5
	Jumlah		71	182	100
	Total Tanggapan Responden			51,27%	

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah tidak setuju yaitu sebanyak 26 responden (36,6%), setuju 17 responden (23,0%), sangat tidak setuju 16 responden (36,6%), kurang setuju 7 responden (9,9%), dengan nilai terendah sangat setuju dengan 5 responden (7,0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan menempatkan dan merapihkan alat kerja setelah pekerjaan selesai, karyawan tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Total responden didapatkan dari hasil skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 71 = 355$ (jumlah responden). Dari hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 51,27% dimana presentase tersebut berada pada interval 41%-60% yang artinya bahwa “Cukup Baik” mengenai pernyataan menempatkan dan merapihkan alat kerja setelah pekerjaan selesai.

Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Mengenai “Patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	9	45	12,7
2	Setuju	4	12	48	16,9
3	Kurang Setuju	3	6	18	8,5
4	Tidak Setuju	2	26	52	36,6
5	Sangat Tidak Setuju	1	18	18	25,4
	Jumlah		71	181	100
	Total Tanggapan Responden			50,99%	

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah Tidak setuju dengan jumlah 26 responden (36,6%), sangat tidak setuju 18 responden (25,4%), setuju 12 responden (16,9%), dengan nilai terendah kurang setuju 6 responden (8,6%). Hal ini menunjukkan bahwa bahwa karyawan kurang mematuhi peraturan yang telah ditetapkan, namun masih ada karyawan yang setuju mengenai pernyataan tersebut.

Total responden didapatkan dari hasil skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 71 = 355$ (jumlah responden). Dari hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 50,99% dimana presentase tersebut berada pada interval 41%-60% yang artinya bahwa “Cukup Baik” mengenai pernyataan Patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan.

3. Ketaatan Pada Standar Kerja

Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Mengenai “Memakai peralatan alat pelindung diri (APD) dalam melakukan pekerjaan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	5	25	7,0
2	Setuju	4	16	64	22,5
3	Kurang Setuju	3	5	15	7,0
4	Tidak Setuju	2	34	68	47,9
5	Sangat Tidak Setuju	1	11	11	15,5
	Jumlah		71	183	100
	Total Tanggapan Responden			51,55%	

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah

Tidak setuju 34 responden (47,9%), setuju 16 responden (22,5%), sangat tidak setuju 11 responden (15,5%), dengan nilai terendah yaitu sangat setuju dan kurang setuju sebesar 5 responden (7,0%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak setuju dengan pernyataan memakai peralatan alat pelindung diri (APD) dalam melakukan pekerjaan” namun masih ada karyawan yang setuju dan sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Total responden didapatkan dari hasil skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 71 = 355$ (jumlah responden). Dari hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 51,55% dimana presentase tersebut berada pada interval 41%-60% yang artinya bahwa “Cukup Baik” mengenai pernyataan memakai peralatan alat pelindung diri (APD) dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Mengenai “ Mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik dan memperhatikan standar operasional prosedur (SOP) telah ditetapkan perusahaan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	8	40	11,3
2	Setuju	4	25	100	35,2
3	Kurang Setuju	3	2	6	2,8
4	Tidak Setuju	2	24	48	33,8
5	Sangat Tidak Setuju	1	12	12	16,9
	Jumlah		71	206	100
	Total Tanggapan Responden			58,03%	

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju 25 responden (35,2 %), tidak setuju 24 responden (33,8%), sangat tidak setuju 12 responden (16,9%), sangat setuju 8 responden (11,3%), jawaban terendah adalah kurang setuju 2 responden (2,8%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan setuju dengan pernyataan Mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik dan memperhatikan standar operasional prosedur (SOP) telah ditetapkan perusahaan.

Total responden didapatkan dari hasil skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 71 = 355$ (jumlah responden). Dari hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 58,03% dimana presentase tersebut berada pada interval 41%-60% yang artinya bahwa “Cukup Baik” mengenai pernyataan mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik dan memperhatikan standar operasional prosedur (SOP) telah ditetapkan perusahaan.

4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi

Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Mengenai “Mampu melakukan pekerjaan yang dengan berhati-hati”

No	Keterangan	Skor	Jumlah	Skor total	Presentase
----	------------	------	--------	------------	------------

			Responden		(%)
1	Sangat Setuju	5	5	25	7,0
2	Setuju	4	17	68	23,9
3	Kurang Setuju	3	8	24	11,3
4	Tidak Setuju	2	27	54	38,0
5	Sangat Tidak Setuju	1	14	24	19,7
	Jumlah		71	185	100
	Total Tanggapan Responden			52,11%	

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah tidak setuju 27 responden (38,0%), setuju 17 responden (23,9%), sangat tidak setuju 14 responden (19,7%), kurang setuju 8 responden (11,3%), jawaban terendah adalah sangat setuju 5 responden (7,0%). Hal ini menyatakan bahwa karyawan tidak setuju dengan pernyataan mampu melakukan pekerjaan dengan berhati-hati.

Total responden didapatkan dari hasil skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 71 = 355$ (jumlah responden). Dari hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 52,11% dimana presentase tersebut berada pada interval 41%-60% yang artinya bahwa "Cukup Baik" mengenai pernyataan mampu melakukan pekerjaan yang dengan berhati-hati.

Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Mengenai " Mampu melakukan perhitungan dan ketelitian dalam bekerja"

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	4	20	5,6
2	Setuju	4	13	52	18,3
3	Kurang Setuju	3	7	21	9,9
4	Tidak Setuju	2	30	60	42,3
5	Sangat Tidak Setuju	1	17	17	23,9
	Jumlah		71	170	100
	Total Tanggapan Responden			47,89%	

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah tidak setuju 30 responden (42,3%), sangat tidak setuju 17 responden (23,9%), setuju 13 (18,3%), kurang setuju 7 responden (9,9%), jawaban terendah adalah sangat setuju 4 responden (5,6%). Hal ini menyatakan bahwa karyawan tidak setuju dengan pernyataan mampu melakukan perhitungan dan ketelitian dalam bekerja.

Total responden didapatkan dari hasil skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 71 = 355$ (jumlah responden). Dari hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 47,89% dimana presentase tersebut berada pada interval 41%-60%

yang artinya bahwa “Cukup Baik” mengenai pernyataan mampu melakukan perhitungan dan ketelitian dalam bekerja.

5. Bekerja Etis

Tabel 4. 13 Tanggapan Responden Mengenai “Mempunyai kepribadian yang baik dalam bekerja”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	5	25	7,0
2	Setuju	4	17	68	23,9
3	Kurang Setuju	3	10	30	14,1
4	Tidak Setuju	2	28	56	39,4
5	Sangat Tidak Setuju	1	11	11	15,5
	Jumlah		71	190	100
	Total Tanggapan Responden			53,52%	

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah tidak setuju 28 responden (39,4%), setuju 17 responden (23,9%), sangat tidak setuju 11 responden (15,5%), kurang setuju 10 responden (14,1%), jawaban terendah sangat setuju 5 responden (7,0%). Hal ini menyatakan bahwa karyawan tidak setuju dengan pernyataan mempunyai kepribadian yang baik dalam bekerja.

Total responden didapatkan dari hasil skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 71 = 355$ (jumlah responden). Dari hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 53,52% dimana presentase tersebut berada pada interval 41%-60% yang artinya bahwa “Cukup Baik” mengenai pernyataan mempunyai kepribadian yang baik dalam bekerja.

Tabel 4. 14 Tanggapan Responden Mengenai “ Saling menghargai dan menghormati sesama karyawan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	6	30	8,5
2	Setuju	4	26	104	36,6
3	Kurang Setuju	3	4	12	5,6
4	Tidak Setuju	2	23	46	32,4
5	Sangat Tidak Setuju	1	12	12	16,9
	Jumlah		71	204	100
	Total Tanggapan Responden			57,46%	

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju 26 responden (36,6%), tidak setuju 23 responden (32,4%), sangat tidak setuju 12 responden (16,9%), sangat setuju 6 responden (8,5%), jawaban terendah adalah kurang

setuju 4 responden (5,6%). Hal ini menyatakan bahwa karyawan setuju dengan pernyataan saling menghargai dan menghormati sesama karyawan.

Total responden didapatkan dari hasil skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 71 = 355$ (jumlah responden). Dari hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 57,46% dimana presentase tersebut berada pada interval 41%-60% yang artinya bahwa “Cukup Baik” mengenai pernyataan saling menghargai dan menghormati sesama karyawan.

Tabel 4. 15 Rekapitulasi dan Rata-Rata Dari Responden Terhadap Disiplin kerja

No	Disiplin Kerja (Pertanyaan)	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata-Rata Perindikator
1.	Kehadiran : 1. Hadir Tepat Waktu 2. Melakukan cek list daftar hadir	197	55,49%	54,65%
		191	53,80%	
2.	Ketaatan pada peraturan kerja: 3. Menempatkan dan merapihkan alat kerja setelah pekerjaan selesai 4. Patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan	182	51,27%	51,13%
		181	50,99%	
3	Ketaatan Pada Standar Kerja: 5. Memakai peralatan alat pelindung diri (APD) dalam melakukan pekerjaan 6. Mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik memperhatikan standar operasional prosedur (SOP)	183	51,55%	54,79%
		206	58,03%	
4	Tingkat Kewaspadaan Tinggi: 7. Mampu melakukan pekerjaan berhati-hati 8. Mampu melakukan perhitungan dan ketelitian dalam bekerja	185	52,11%	50,00%
		170	47,89%	
5	Bekerja Etis: 9. Mempunyai kepribadian yang baik dalam bekerja 10. Saling menghargai dan menghormati sesama karyawan	190	53,52%	55,49%
		204	57,46%	
Rata – rata total tanggapan responden		53,21%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil penilaian tanggapan responden mengenai variabel Disiplin kerja yakni nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator bekerja etis yaitu sebesar 55,49% sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 50,00% terdapat pada indikator tingkat Kewaspadaan Tinggi. Untuk instrumen yang memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu “Mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik memperhatikan standar operasional prosedur (SOP)” dengan persentase sebesar 58,03%. Untuk instrumen dengan nilai rata-rata terendah yaitu. “ Mampu melakukan perhitungan dan ketelitian dalam bekerja” dengan persentase sebesar 47,89%.”

Diperoleh hasil rata-rata total tanggapan responden sebesar 53,21%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (41%-60%) sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada departemen produksi bagian *plastic injection* pada PT Mitra Jofer Indonesia pada kategori “Cukup Baik.”

4.2.2 Kepuasan Kerja pada PT Mitra Jofer Indonesia

Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel Y(Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*) :

1. Pekerjaan

Tabel 4. 16 Tanggapan Responden Mengenai “ Senang dalam melakukan pekerjaan sesuai yang diharapkan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	2	10	2,8
2	Setuju	4	12	48	16,9
3	Kurang Setuju	3	9	27	12,7
4	Tidak Setuju	2	36	72	50,7
5	Sangat Tidak Setuju	1	12	12	16,9
	Jumlah		71	169	100
	Total Tanggapan Responden			47,61 %	

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah tidak setuju 36 responden (50,7%), setuju dan sangat tidak setuju 12 responden (16,9%), kurang setuju 9 responden (12,7%), jawaban terendah adalah sangat setuju 2 responden (2,8%). Hal ini menyatakan bahwa karyawan tidak setuju dengan pernyataan senang dalam melakukan pekerjaan sesuai yang diharapkan.

Total responden didapatkan dari hasil skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 71 = 355$ (jumlah responden). Dari hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 47,61 % dimana presentase tersebut berada pada interval 41%-60% yang artinya bahwa “Cukup Baik” mengenai pernyataan senang dalam melakukan pekerjaan sesuai yang diharapkan.

Tabel 4. 17 Tanggapan Responden Mengenai “ Perasaan aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	4	20	5,6
2	Setuju	4	3	12	4,2
3	Kurang Setuju	3	9	27	12,7
4	Tidak Setuju	2	41	82	57,7
5	Sangat Tidak Setuju	1	14	14	19,7
	Jumlah		71	155	100
	Total Tanggapan Responden			43,66%	

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah tidak setuju 41 responden (57,7%), sangat tidak setuju 14 responden (19,7%), kurang setuju 9 responden (12,7%), sangat setuju 4 responden (5,6%), jawaban terendah adalah setuju 3 responden (4,2%). Hal ini menyatakan bahwa karyawan tidak setuju dengan pernyataan perasaan aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan.

Total responden didapatkan dari hasil skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 71 = 355$ (jumlah responden). Dari hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 43,66 % dimana presentase tersebut berada pada interval 41%-60% yang artinya bahwa “Cukup Baik” mengenai pernyataan perasaan aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan.

2. Upah

Tabel 4. 18 Tanggapan Responden Mengenai “ Perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standard yang berlaku”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	5	25	7,0
2	Setuju	4	13	52	18,3
3	Kurang Setuju	3	7	21	9,9
4	Tidak Setuju	2	33	66	46,5
5	Sangat Tidak Setuju	1	13	13	18,3
	Jumlah		71	177	100
	Total Tanggapan Responden			49,86 %	

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah tidak setuju 33 responden (46,5%), setuju dan sangat tidak setuju 13 responden (18,3%), kurang setuju 7 responden (9,9%), jawaban terendah adalah sangat setuju 5 responden (7,0%). Hal ini menyatakan bahwa karyawan tidak setuju dengan pernyataan perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standard yang berlaku.

Total responden didapatkan dari hasil skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 71 = 355$ (jumlah responden). Dari hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 49,86 % dimana presentase tersebut berada pada interval 41%-60% yang artinya bahwa “Cukup Baik” mengenai pernyataan Perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standard yang berlaku.

Tabel 4. 19 Tanggapan Responden Mengenai “Gaji yang diberikan perusahaan selalu tepat waktu”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	4	20	5,6
2	Setuju	4	11	44	15,5
3	Kurang Setuju	3	5	15	7,0
4	Tidak Setuju	2	37	74	52,1
5	Sangat Tidak Setuju	1	14	14	19,7
	Jumlah		71	167	100
	Total Tanggapan Responden			47,04 %	

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah tidak setuju 37 responden (52,1%), sangat tidak setuju 14 responden (19,7%), setuju 11 responden (15,5%), kurang setuju 5 responden (7,0%), jawaban terendah adalah sangat setuju 4 responden (5,6%). Hal ini menyatakan bahwa karyawan tidak setuju dengan pernyataan gaji yang diberikan perusahaan selalu tepat waktu.

Total responden didapatkan dari hasil skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 71 = 355$ (jumlah responden). Dari hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 47,04 % dimana presentase tersebut berada pada interval 41%-60% yang artinya bahwa “Cukup Baik” mengenai pernyataan gaji yang diberikan perusahaan selalu tepat waktu.

3. Promosi

Tabel 4. 20 Tanggapan Responden Mengenai “ Bekerja dengan baik, maka karyawan akan dipromosikan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	2	10	2,8
2	Setuju	4	14	56	19,7
3	Kurang Setuju	3	8	24	11,3
4	Tidak Setuju	2	34	68	47,9
5	Sangat Tidak Setuju	1	13	13	18,3
	Jumlah		71	171	100
	Total Tanggapan Responden			48,17%	

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah tidak setuju 34 responden (47,9%), setuju 14 responden (19,7%), sangat tidak setuju 13 responden (18,3%), kurang setuju 8 responden (11,3%), jawaban terendah adalah sangat setuju 2 responden (2,8%). Hal ini menyatakan bahwa karyawan tidak setuju dengan pernyataan bekerja dengan baik, maka karyawan akan dipromosikan.

Total responden didapatkan dari hasil skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 71 = 355$ (jumlah responden). Dari hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 48,17% dimana presentase tersebut berada pada interval 41%-60% yang artinya bahwa “Cukup Baik” mengenai pernyataan Bekerja dengan baik, maka karyawan akan dipromosikan.

Tabel 4. 21 Tanggapan Responden Mengenai “Adanya kemajuan dalam bekerja”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	1	5	1,4
2	Setuju	4	10	40	14,1
3	Kurang Setuju	3	6	18	8,5
4	Tidak Setuju	2	33	66	46,5
5	Sangat Tidak Setuju	1	21	21	29,6
	Jumlah		71	150	100
	Total Tanggapan Responden			42,25 %	

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah tidak setuju 33 responden (46,5%), sangat tidak setuju 21 responden (29,6%), setuju 10 responden (14,1%), kurang setuju 6 responden (8,5%), jawaban terendah adalah sangat setuju 1 responden (1,4%). Hal ini menyatakan bahwa karyawan tidak setuju dengan pernyataan adanya kemajuan dalam bekerja.

Total responden didapatkan dari hasil skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 71 = 355$ (jumlah responden). Dari hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 42,25% dimana presentase tersebut berada pada interval 41%-60% yang artinya bahwa “Cukup Baik” mengenai pernyataan adanya kemajuan dalam bekerja.

4. Pengawas

Tabel 4. 22 Tanggapan Responden Mengenai “Adanya arahan atasan mengenai pekerjaan yang dilakukan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	1	5	1,4
2	Setuju	4	14	56	19,7
3	Kurang Setuju	3	8	24	11,3
4	Tidak Setuju	2	32	64	45,1

5	Sangat Tidak Setuju	1	16	16	22,5
	Jumlah		71	165	100
	Total Tanggapan Responden			46,48 %	

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah tidak setuju 32 responden (45,1%), sangat tidak setuju 16 responden (22,5%), setuju 14 responden (19,7%), kurang setuju 8 responden (11,3%), jawaban terendah adalah sangat setuju 1 responden (1,4%). Hal ini menyatakan bahwa karyawan tidak setuju dengan pernyataan adanya arahan atasan mengenai pekerjaan yang dilakukan.

Total responden didapatkan dari hasil skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 71 = 355$ (jumlah responden). Dari hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 46,48% dimana presentase tersebut berada pada interval 41%-60% yang artinya bahwa “Cukup Baik” mengenai pernyataan adanya arahan atasan mengenai pekerjaan yang dilakukan.

Tabel 4. 23 Tanggapan Responden Mengenai “Atasan dapat menerima gagasan bawahan sesuai dengan pekerjaan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	1	5	1,4
2	Setuju	4	8	32	11,3
3	Kurang Setuju	3	6	18	8,5
4	Tidak Setuju	2	35	70	49,3
5	Sangat Tidak Setuju	1	21	21	29,6
	Jumlah		71	146	
	Total Tanggapan Responden			41,13%	

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah tidak setuju 35 responden (49,3%), sangat tidak setuju 21 responden (29,6%), setuju 8 responden (11,3%), kurang setuju 6 responden (8,5%), jawaban terendah adalah sangat setuju 1 responden (1,4%). Hal ini menyatakan bahwa karyawan tidak setuju dengan pernyataan atasan dapat menerima gagasan bawahan sesuai dengan pekerjaan.

Total responden didapatkan dari hasil skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 71 = 355$ (jumlah responden). Dari hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 41,13% dimana presentase tersebut berada pada interval 41%-60% yang artinya bahwa “Cukup Baik” mengenai pernyataan atasan dapat menerima gagasan bawahan sesuai dengan pekerjaan.

5. Rekan Kerja

Tabel 4. 24 Tanggapan Responden Mengenai “Bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	2	10	2,8
2	Setuju	4	12	48	16,9
3	Kurang Setuju	3	3	9	4,2
4	Tidak Setuju	2	39	78	54,9
5	Sangat Tidak Setuju	1	15	15	21,1
	Jumlah		71	160	100
	Total Tanggapan Responden			45,07 %	

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah tidak setuju 39 responden (54,9%), sangat tidak setuju 15 responden (21,1%), setuju 12 responden (16,9%), kurang setuju 3 responden (4,2%), jawaban terendah adalah sangat setuju 2 repsonden (2,8%). Hal ini menyatakan bahwa karyawan tidak setuju dengan pernyataan bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan.

Total responden didapatkan dari hasil skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 71 = 355$ (jumlah responden). Dari hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 45,07 % dimana presentase tersebut berada pada interval 41%-60% yang artinya bahwa "Cukup Baik" mengenai pernyataan bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4. 25 Tanggapan Responden Mengenai "Adanya komunikasi yang baik antar karyawan"

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	4	20	5,6
2	Setuju	4	13	52	18,3
3	Kurang Setuju	3	5	15	7,0
4	Tidak Setuju	2	35	70	49,3
5	Sangat Tidak Setuju	1	14	14	19,7
	Jumlah		71	171	100
	Total Tanggapan Responden			48,17%	

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah tidak setuju 35 responden (49,3%), sangat tidak setuju 14 responden (19,7%), setuju 13 responden (18,3%), kurang setuju 5 responden (7,0%), jawaban terendah adalah sangat setuju 4 responden (5,6%). Hal ini menyatakan bahwa karyawan tidak setuju dengan pernyataan adanya komunikasi yang baik antar karyawan

Total responden didapatkan dari hasil skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 71 = 355$ (jumlah responden). Dari hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 48,17% dimana presentase tersebut berada pada interval 41%-60%

yang artinya bahwa “Cukup Baik” mengenai pernyataan adanya komunikasi yang baik antar karyawan

Tabel 4. 26 Rekapitulasi dan Rata-Rata Dari Responden Terhadap Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”

No	Kepuasan Kerja (Pertanyaan)	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata-Rata Perindikator
1.	Pekerjaan :			
	1. Senang dalam melakukan pekerjaan sesuai yang diharapkan	169	47,61%	45,63%
	2. Perasaan aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan	155	43,66%	
2.	Upah:			
	3. Perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standard yang berlaku	177	49,86%	48,45%
	4. Gaji yang diberikan perusahaan selalu tepat waktu	167	47,04%	
3	Promosi:			
	5. Bekerja dengan baik, maka karyawan akan di promosikan	171	48,17%	45,21%
	6. Adanya kemauan dalam bekerja	150	42,25%	
4	Pengawas:			
	7. Adanya arahan atasan mengenai pekerjaan yang dilakukan	165	46,48%	43,80%
	8. Atasan dapat menerima gagasan bawahan sesuai dengan pekerjaan	146	41,13%	
5	Rekan Kerja:			
	9. Bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan	160	45,07%	46,62%
	10. Adanya komunikasi yang baik antar karyawan	171	48,17%	
Rata – rata total tanggapan responden			45,94%	

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil penilaian tanggapan responden mengenai variabel kepuasan kerja yakni nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator upah yaitu sebesar 48,45% sedangkan tanggapan responden terendah yaitu sebesar 43,80% pada indikator Pengawas. Untuk instrumen yang memiliki nilai tertinggi yaitu “Perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standard yang berlaku” sebesar 49,86%. Untuk instrumen yang memiliki nilai terendah yaitu “Atasan dapat menerima gagasan bawahan sesuai dengan pekerjaan” sebesar 41,23%.

Diperoleh hasil rata-rata total tanggapan responden sebesar 45,94%. Dimana total responden tersebut berada pada interval (41%-60%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada departemen produksi bagian *plastic injection* pada PT Mitra Jofer Indonesia pada kategori “Cukup Baik.”

4.2.3 Produktivitas Kerja pada PT Mitra Jofer Indonesia

Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel Z (Produktivitas Kerja).

1. Kemampuan

Tabel 4. 27 Tanggapan Responden Mengenai “Memiliki keahlian dan keterampilan dalam bidang pekerjaannya”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	6	30	8,5
2	Setuju	4	28	112	39,4
3	Kurang Setuju	3	2	6	2,8
4	Tidak Setuju	2	28	56	39,4
5	Sangat Tidak Setuju	1	7	7	9,9
	Jumlah		71	211	100
	Total Tanggapan Responden			59,44 %	

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah tidak setuju dan setuju 28 responden (39,4%), sangat tidak setuju 7 responden (9,9%), sangat setuju 6 responden (8,5%), jawaban terendah adalah kurang setuju 2 responden (2,8%). Hal ini menyatakan bahwa karyawan menyatakan setuju dan tidak setuju dengan pernyataan mempunyai keahlian dan keterampilan dalam bidang pekerjaannya.

Total responden didapatkan dari hasil skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 71 = 355$ (jumlah responden). Dari hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 59,44% dimana presentase tersebut berada pada interval 41%-60% yang artinya bahwa “Cukup Baik” mengenai pernyataan mempunyai keahlian dan keterampilan dalam bidang pekerjaannya

Tabel 4. 28 Tanggapan Responden Mengenai “Tugas yang diberikan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	3	15	4,2
2	Setuju	4	26	104	36,6
3	Kurang Setuju	3	4	12	5,6
4	Tidak Setuju	2	28	56	39,4
5	Sangat Tidak Setuju	1	10	10	14,1
	Jumlah		71	197	100
	Total Tanggapan Responden			55,49%	

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah tidak setuju 28 responden (39,4%), setuju 26 responden (36,6%), sangat tidak setuju 10 responden (14,1%), kurang setuju 4 responden (5,6%), jawaban terendah adalah sangat setuju 3 responden (4,2%). Hal ini menyatakan bahwa karyawan tidak setuju dengan pernyataan Tugas yang diberikan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki.

Total responden didapatkan dari hasil skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 71 = 355$ (jumlah responden). Dari hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 55,49% dimana presentase tersebut berada pada interval 41%-60% yang artinya bahwa “Cukup Baik” mengenai pernyataan Tugas yang diberikan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki.

2. Meningkatkan Hasil Yang Dicapai

Tabel 4. 29 Tanggapan Responden Mengenai “Dalam melakukan pekerjaan harus menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang terbaik”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	4	20	5,6
2	Setuju	4	28	112	39,4
3	Kurang Setuju	3	3	9	4,2
4	Tidak Setuju	2	25	50	35,2
5	Sangat Tidak Setuju	1	11	11	15,5
	Jumlah		71	202	100
	Total Tanggapan Responden			56,90 %	

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju 28 responden (39,4%), tidak setuju 25 responden (35,2%), sangat tidak setuju 11 responden (15,5%), sangat setuju 4 responden (5,6%), jawaban terendah adalah kurang setuju 3 responden (4,2%). Hal ini menyatakan bahwa karyawan tidak setuju

dengan pernyataan dalam melakukan pekerjaan harus menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang terbaik.

Total responden didapatkan dari hasil skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 71 = 355$ (jumlah responden). Dari hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 56,90 % dimana presentase tersebut berada pada interval 41%-60% yang artinya bahwa “Cukup Baik” mengenai pernyataan dalam melakukan pekerjaan harus menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang terbaik.

Tabel 4. 30 Tanggapan Responden Mengenai “Jumlah dari hasil pekerjaan yang ditangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	4	20	5,6
2	Setuju	4	25	100	35,2
3	Kurang Setuju	3	6	18	8,5
4	Tidak Setuju	2	26	52	36,6
5	Sangat Tidak Setuju	1	10	10	14,1
	Jumlah		71	200	100
	Total Tanggapan Responden			56,34%	

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah tidak setuju 26 responden (36,6%), setuju 25 responden (35,2%), sangat tidak setuju 10 responden (14,1%), kurang setuju 6 responden (8,5%), jawaban terendah adalah sangat setuju 4 responden (5,6%). Hal ini menyatakan bahwa karyawan tidak setuju dengan pernyataan Jumlah dari hasil pekerjaan yang ditangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan.

Total responden didapatkan dari hasil skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 71 = 355$ (jumlah responden). Dari hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 56,34% dimana presentase tersebut berada pada interval 41%-60% yang artinya bahwa “Cukup Baik” mengenai pernyataan Jumlah dari hasil pekerjaan yang ditangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan.

3. Semangat Kerja

Tabel 4. 31 Tanggapan Responden Mengenai “Mampu melakukan perbaikan pekerjaan setelah melakukan kesalahan dalam bekerja”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	6	30	8,5
2	Setuju	4	25	100	35,2
3	Kurang Setuju	3	1	3	1,4
4	Tidak Setuju	2	27	54	38,0
5	Sangat Tidak Setuju	1	12	12	16,9

	Jumlah	71	199	100
	Total Tanggapan Responden		56,06%	

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah tidak setuju 27 responden (38,0%), setuju 25 responden (35,2%), sangat tidak setuju 12 responden (16,9%), sangat setuju 6 responden (8,5%), jawaban terendah adalah kurang setuju 1 responden (1,4%). Hal ini menyatakan bahwa karyawan tidak setuju dengan pernyataan mampu melakukan perbaikan pekerjaan setelah melakukan kesalahan dalam bekerja.

Total responden didapatkan dari hasil skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 71 = 355$ (jumlah responden). Dari hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 56,06% dimana presentase tersebut berada pada interval 41%-60% yang artinya bahwa "Cukup Baik" mengenai pernyataan mampu melakukan perbaikan pekerjaan setelah melakukan kesalahan dalam bekerja.

Tabel 4. 32 Tanggapan Responden Mengenai "Mempunyai keinginan untuk menjadi lebih baik lagi dalam bekerja"

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	3	15	4,2
2	Setuju	4	29	116	40,8
3	Kurang Setuju	3	3	9	4,2
4	Tidak Setuju	2	29	58	40,8
5	Sangat Tidak Setuju	1	7	7	9,9
	Jumlah		71	205	100
	Total Tanggapan Responden			57,75 %	

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah tidak setuju dan setuju 29 responden (40,8%), sangat tidak setuju 7 responden (9,9%), jawaban terendah adalah sangat setuju dan kurang setuju 3 responden (4,2%). Hal ini menyatakan bahwa karyawan tidak setuju dan setuju dengan pernyataan mempunyai keinginan untuk menjadi lebih baik lagi dalam bekerja.

Total responden didapatkan dari hasil skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 71 = 355$ (jumlah responden). Dari hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 57,75 % dimana presentase tersebut berada pada interval 41%-60% yang artinya bahwa "Cukup Baik" mengenai pernyataan mempunyai keinginan untuk menjadi lebih baik lagi dalam bekerja.

4. Pengembangan Diri

Tabel 4. 33 Tanggapan Responden Mengenai "Berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan"

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	3	15	4,2
2	Setuju	4	27	108	38,0
3	Kurang Setuju	3	3	9	4,2
4	Tidak Setuju	2	26	52	36,6
5	Sangat Tidak Setuju	1	12	12	16,9
	Jumlah		71	196	100
	Total Tanggapan Responden			55,21%	

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju 27 responden (38,0%), tidak setuju 26 responden (36,6%), sangat tidak setuju 12 responden (16,9%), jawaban terendah adalah sangat setuju dan kurang setuju 3 responden (4,2%). Hal ini menyatakan bahwa karyawan setuju dengan pernyataan Berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan.

Total responden didapatkan dari hasil skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 71 = 355$ (jumlah responden). Dari hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 55,21% dimana presentase tersebut berada pada interval 41%-60% yang artinya bahwa "Cukup Baik" mengenai pernyataan Berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 4. 34 Tanggapan Responden Mengenai "Perusahaan memberikan peluang kepada karyawan untuk pengembangan kemampuan karyawan"

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	4	20	5,6
2	Setuju	4	24	96	33,8
3	Kurang Setuju	3	3	9	4,2
4	Tidak Setuju	2	29	58	40,8
5	Sangat Tidak Setuju	1	11	11	15,5
	Jumlah		71	194	100
	Total Tanggapan Responden			54,65%	

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah tidak setuju 29 responden (40,8%), setuju 24 responden (33,8%), sangat tidak setuju 11 responden (15,5%), sangat setuju 4 responden (5,6%), jawaban terendah adalah kurang setuju 3 responden (4,2%). Hal ini menyatakan bahwa karyawan tidak setuju dengan pernyataan Perusahaan memberikan peluang kepada karyawan untuk pengembangan kemampuan karyawan.

Total responden didapatkan dari hasil skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 71 = 355$ (jumlah responden). Dari hasil total tanggapan

responden yaitu sebesar 54,65% dimana presentase tersebut berada pada interval 41%-60% yang artinya bahwa “Cukup Baik” mengenai pernyataan Perusahaan memberikan peluang kepada karyawan untuk pengembangan kemampuan karyawan.

5. Mutu

Tabel 4. 35 Tanggapan Responden Mengenai “Meningkatkan mutu yang lebih baik dari yang telah lalu”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	5	25	7,0
2	Setuju	4	26	104	36,6
3	Kurang Setuju	3	3	9	4,2
4	Tidak Setuju	2	26	52	36,6
5	Sangat Tidak Setuju	1	11	11	15,5
	Jumlah		71	201	100
	Total Tanggapan Responden			56,62%	

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju dan kurang setuju sebanyak 26 responden (36,6%), sangat tidak setuju 11 responden (15,5%), sangat setuju 5 responden (7,0%), jawaban terendah adalah kurang setuju 3 responden (4,2%). Hal ini menyatakan bahwa karyawan setuju dan kurang setuju dengan pernyataan meningkatkan mutu yang lebih baik dari yang telah lalu.

Total responden didapatkan dari hasil skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 71 = 355$ (jumlah responden). Dari hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 56,62% dimana presentase tersebut berada pada interval 41%-60% yang artinya bahwa “Cukup Baik” mengenai pernyataan meningkatkan mutu yang lebih baik dari yang telah lalu.

Tabel 4. 36 Tanggapan Responden Mengenai “Mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan dengan baik”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	8	40	11,3
2	Setuju	4	23	92	32,4
3	Kurang Setuju	3	3	9	4,2
4	Tidak Setuju	2	27	54	38,0
5	Sangat Tidak Setuju	1	10	10	14,1
	Jumlah		71	205	100
	Total Tanggapan Responden			57,75%	

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju 23 responden (32,4%), tidak setuju 27 responden (38,0%), sangat tidak setuju

10 responden (14,1%), sangat setuju 8 responden (11,3%), jawaban terendah adalah kurang setuju 3 responden (4,2%). Hal ini menyatakan bahwa karyawan setuju dengan pernyataan Mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan dengan baik.

Total responden didapatkan dari hasil skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 71 = 355$ (jumlah responden). Dari hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 57,75% dimana presentase tersebut berada pada interval 41%-60% yang artinya bahwa “Cukup Baik” mengenai pernyataan Mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan dengan baik.

6. Efisiensi

Tabel 4. 37Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat Pemanfaatan waktu kerja yang baik dan benar”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	7	35	9,9
2	Setuju	4	20	80	28,2
3	Kurang Setuju	3	3	9	4,2
4	Tidak Setuju	2	32	64	45,1
5	Sangat Tidak Setuju	1	9	9	12,7
	Jumlah		71	197	100
	Total Tanggapan Responden			55,49%	

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas,bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah tidak setuju 32 responden (45,1%), setuju 20 responden (28,2%), sangat tidak setuju 9 responden (12,7%), sangat setuju 7 responden (9,9%), jawaban terendah adalah kurang setuju 3 responden (4,2%). Hal ini menyatakan bahwa karyawan tidak setuju dengan pernyataan Tingkat Pemanfaatan waktu kerja yang baik dan benar.

Total responden didapatkan dari hasil skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 71 = 355$ (jumlah responden). Dari hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 55,49% dimana presentase tersebut berada pada interval 41%-60% yang artinya bahwa “Cukup Baik” mengenai pernyataan Tingkat Pemanfaatan waktu kerja yang baik dan benar.

Tabel 4. 38 Tanggapan Responden Mengenai “Memanfaatkan sarana dan prasarana di perusahaan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	5	25	7,0
2	Setuju	4	26	104	36,6
3	Kurang Setuju	3	2	6	2,8
4	Tidak Setuju	2	27	54	45,1

5	Sangat Tidak Setuju	1	11	11	15,5
	Jumlah		71	200	100
	Total Tanggapan Responden			56,34%	

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah tidak setuju 27 responden (45,1%), setuju 26 responden (36,6%), sangat tidak setuju 11 responden (15,5%), sangat setuju 5 responden (7,0%), jawaban terendah adalah kurang setuju 2 responden (2,8%). Hal ini menyatakan bahwa karyawan tidak setuju dengan pernyataan memanfaatkan sarana dan prasana di perusahaan.

Total responden didapatkan dari hasil skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 71 = 355$ (jumlah responden). Dari hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 56,34% dimana presentase tersebut berada pada interval 41%-60% yang artinya bahwa "Cukup Baik" mengenai pernyataan memanfaatkan sarana dan prasana di perusahaan.

Tabel 4. 39 Rekapitulasi dan Rata-Rata Dari Responden Terhadap Produktivitas kerja

No	Produktivitas Kerja (Pertanyaan)	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata-Rata Perindikator
1.	Kemampuan:			
	1. Mempunyai keahlian dan keterampilan dalam bidang pekerjaannya	211	59,44%	57,46%
2. Tugas yang diberikan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki	197	55,49%		
2.	Meningkatkan Hasil Yang Dicapai:			
	3. Dalam melakukan pekerjaan harus menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang terbaik	202	56,90%	56,62%
4. Jumlah dari hasil pekerjaan yang dihasilkan sudah sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan	200	56,34%		
3	Semangat Kerja:			
	5. Mampu melakukan perbaikan pekerjaan setelah melakukan kesalahan dalam bekerja	199	56,06%	56,90%
6. Mempunyai keinginan untuk menjadi lebih baik	205	57,75%		

	lagi dalam bekerja			
4	Pengembangan Diri: 7. Berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan 8. Perusahaan memberikan peluang kepada karyawan untuk pengembangan kemampuan karyawan	196 194	55,21% 54,65%	54,93%
5	Mutu: 9. Meningkatkan mutu yang lebih baik dari yang telah lalu 10. Mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan dengan baik	201 205	56,62% 57,75%	57,18%
6	Efisiensi: 11. Tingkat Pemanfaatan waktu tenaga kerja yang baik dan benar 12. Memanfaatkan sarana dan prasarana di perusahaan	197 200	55,49% 56,34%	55,92%
Rata – rata total tanggapan responden		56,50%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil penilaian tanggapan responden mengenai variabel produktivitas kerja yakni nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator kemampuan yaitu sebesar 59,44% sedangkan tanggapan responden terendah yaitu sebanyak 54,93% terdapat pada indikator pengembangan diri dan Untuk instrumen yang memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu “Mempunyai keahlian dan keterampilan dalam bidang pekerjaannya” sebesar 59,44%. Untuk instrumen yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu “Perusahaan memberikan peluang kepada karyawan untuk pengembangan kemampuan karyawan” sebesar 54,65%.

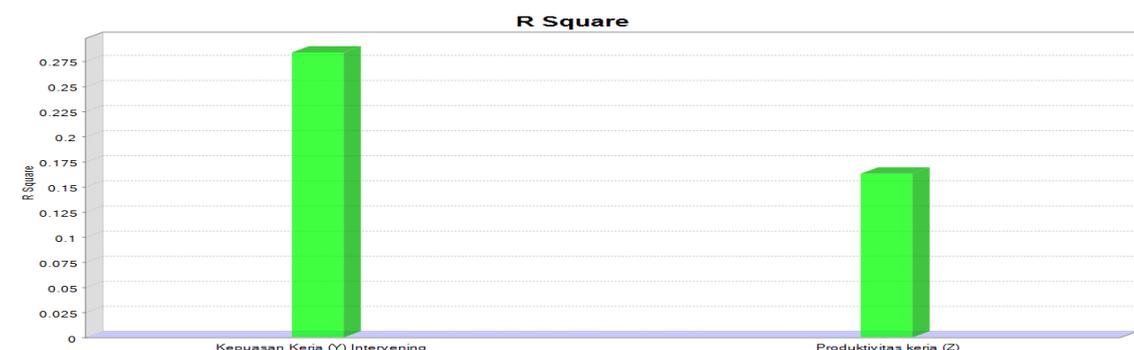
Diperoleh hasil rata-rata total tanggapan responden sebesar 56,50%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (41%-60%), sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan pada departemen produksi bagian *plastick injection* pada PT Mitra Jofer Indonesia pada kategori “Cukup Baik.”

4.3 Analisis Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* PT Mitra Jofer Indonesia

4.3.1 Uji structural model/inner model

a. *R-square*

R-Square digunakan untuk mengukur kekuatan prediksi dari model strukturak. *R-Square* menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen apakah memiliki pengaruh yang substantive.



Gambar 4.7 1 Diagram *R-Square*

Sumber : Data primer diolah menggunakan SmartPLS 4, tahun 2023

Dapat dilihat pada gambar 4.7 memberikan indikator berwarna hijau yang menandakan indikasi efek baik.

Tabel 4. 40 Hasil *R-Square*

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Y) Intervening	0,284	0,273
Produktivitas kerja (Z)	0,163	0,151

Sumber : Data primer diolah menggunakan SmartPLS 4, tahun 2023

Dari hasil *R-Square* pada tabel 4.40 menunjukkan bahwa nilai *R-Squares* untuk kepuasan adalah 0,284 artinya kemampuan variabel disiplin kerja dalam menjelaskan pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 28,4% (lemah) dan nilai *R-Squares* produktivitas kerja sebesar 0,163 artinya kemampuan variabel disiplin kerja dalam menjelaskan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* yaitu sebesar 16,3% (lemah).

b. *F – Square*

Tabel 4. 41 Hasil *F – square*

	Disiplin kerja	Kepuasan Kerja (Y)	Produktivitas
Disiplin kerja (X)		0,396	
Kepuasan Kerja (Y)			0,195
Produktivitas kerja (Z)			

Sumber : Data primer diolah menggunakan SmartPLS 4, tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.41 di atas, maka disimpulkan bahwa dari hasil *F-Square* menunjukkan bahwa nilai *F-Square* untuk disiplin kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh sebesar 0,396 atau 39,6% tergolong besar. Dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja berpengaruh sebesar 0,195 atau 19,5% tergolong medium.

c. *Q² Predic Relevance*

Q Square bertujuan untuk menggambarkan ukuran prediksi yaitu seberapa baik setiap perubahan variabel eksogen dan endogen mampu memprediksi variabel endogen.

Tabel 4. 42 Hasil *Q² Predic Relevance*

	Q²
Kepuasan Kerja (Y) Intervening	0,135
Produktivitas kerja (Z)	0,113

Sumber : Data primer diolah menggunakan SmartPLS 4, tahun 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat dilihat tabel 4.42 didapatkan nilai *Q square* variabel kepuasan kerja 0,135 artinya kemampuan variabel disiplin kerja dalam memprediksi pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 13,5% tergolong medium dan nilai *Q square* produktivitas kerja 0,113 artinya kemampuan variabel disiplin kerja dalam memprediksi pengaruh terhadap produktvitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* yaitu sebesar 11,3% tergolong medium dikarenakan model >0 maka dapat diartikan bahwa model mempunyai *predictive relevance*.

d. *PLS Predict*

Tabel 4. 43 Hasil *PLS Predict*

Item	PLS		LM	
	RMSE	MAE	RMSE	MAE
Y-1	0,949	0,749	1,054	0,839
Y-2	0,896	0,644	0,991	0,778
Y-3	1,055	0,848	1,271	0,970
Y-4	1,059	0,787	1,052	0,829
Y-5	1,060	0,824	1,207	0,922
Y-6	0,927	0,729	1,044	0,856
Y-7	1,066	0,848	1,212	0,971
Y-8	0,947	0,721	1,051	0,831
Y-9	1,019	0,772	1,040	0,810
Y-10	1,185	0,922	1,400	1,067
Z-1	1,226	1,127	1,280	1,095
Z-2	1,181	1,078	1,277	1,089
Z-3	1,209	1,114	1,236	1,057
Z-4	1,168	1,051	1,291	1,088
Z-5	1,278	1,164	1,472	1,244

Z-6	1,152	1,068	1,268	1,096
Z-7	1,195	1,088	1,291	1,093
Z-8	1,195	1,077	1,219	1,022
Z-9	1,225	1,117	1,268	1,064
Z-10	1,294	1,186	1,486	1,266
Z-11	1,228	1,108	1,406	1,162
Z-12	1,248	1,145	1,403	1,194

Sumber : Data primer diolah menggunakan SmartPLS 4, tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.44 menyatakan bahwa sebagian besar item pengukuran variabel kepuasan kerja dan produktivitas kerja model PLS yang diajukan sebagian besar mempunyai nilai RMSE dan MAE lebih rendah dari model LM (regresi linear) maka model PLS yang diajukan mempunyai kekuatan prediksi medium .

e. *Goodness of fit (Gof)*

Tabel 4. 44 Hasil *Goodness of fit*

	<i>Average Communality Index</i>	<i>R Square</i>
Disiplin kerja (X)	0,561	0,284
Kepuasan Kerja (Y) Intervening	0,581	0,163
Produktivitas Kerja (Z)	0,755	
Jumlah	1,897	0,447
Nilai Rata-rata	0,632333	0,2235
<i>Goodness of fit</i>	0,3759	

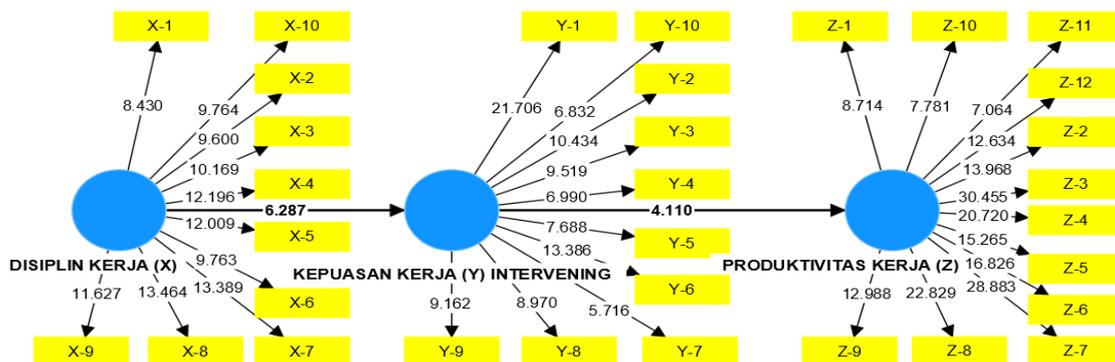
Sumber : Data primer diolah menggunakan SmartPLS 4, tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.52 dari hasil perhitungan *Goodness of fit* yang didapat dari perkalian nilai rata-rata *Average Variance* dengan nilai nilai rata-rata *R-square*, yang dapat ditinjau dari hasil perhitungan GOF diatas diperoleh nilai 0,3759 sehingga dapat disimpulkan bahwa model memiliki *Gof Large* (Tinggi), oleh karena itu semakin besar nilai GOF maka semakin sesuai dalam menggambarkan sampel penelitian.

$$\begin{aligned}
 GoF &= \sqrt{0,63233 \times 0,2235} \\
 &= 0,3759
 \end{aligned}$$

4.3.2 Uji Hipotesis

Dalam metode *bootstrapping* pada penelitian ini Untuk mengetahui apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak dapat dilakukan dengan memperhatikan nilai signifikasni antar konstruk, t-statistik dan *p-values*. Dengan cara tersebut, maka estimasi pengukuran-pengukuran dan standar *error* tidak lagi dihitung dengan asumsi statistik, tetapi didasarkan pada observasi empiris.



Gambar 4.8 1 Hasil Uji *Bootstrapping*

Sumber : Data primer diolah menggunakan SmartPLS 4, tahun 2023

Dalam metode resampling bootsrap pada penelitian ini, hipotesis diterima jika nilai signifikansi t-values lebih besar dari t_{tabel} 1,995 dan atau nilai *p-values* kurang dari 0,05 maka H_a diterima dan H_o ditolak begitu pula sebaliknya.

Rumus untuk mencari $t_{tabel} = 0,05 : n-k$

Keterangan :

$a = 0,05$ (5%)

n = jumlah responden

k = jumlah variabel

jadi, $t_{tabel} = 0,05 ; 71-3$

$= 0,05 ; 68$

Kemudian dicari pada distribusi nilai t_{tabel} , maka diperoleh $t_{tabel} = 1,995$ (lihat lampiran t_{tabel})

Tabel 4. 45 Hasil *Path Coefficients*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin kerja (X) -> Kepuasan Kerja (Y) Intervening	0,533	0,554	0,085	6,287	0,000
Kepuasan Kerja (Y) Intervening -> Produktivitas kerja (Z)	0,404	0,420	0,098	4,110	0,000

Sumber : Data primer diolah menggunakan SmartPLS 4, tahun 2023

Berdasarkan hasil yang dapat dilihat pada tabel 4.45 maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengujian variabel eksogen terhadap variabel intervening.

Dapat dilihat bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t-statistik 6,287 lebih besar dari t_{tabel} 1,995 dan $P-values$ sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan nilai *original sample* 0,533 hal tersebut bermakna kepuasan kerja mengalami kenaikan jika disiplin kerja naik satu satuan. Artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan PT Mitra Jofer Indonesia.

2. Pengujian Variabel Intervening terhadap variabel endogen.

Dapat dilihat bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai t-statistik 4,110 lebih besar dari t_{tabel} 1,995. $P-values$ sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan nilai *original sample* 0,404 hal tersebut bermakna Produktivitas kerja mengalami kenaikan jika kepuasan kerja naik satu satuan. Artinya bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan PT Mitra Jofer Indonesia.

4.3.3 Pengujian Efek Mediasi (*Indirect Effect*)

Pada tahap ini akan dibahas analisis PLS-SEM dengan efek mediasi dari hasil analisis data diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4. 46 Hasil *Indirect Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin kerja (X) -> Kepuasan Kerja (Y) Intervening -> Produktivitas kerja (Z)	0,215	0,236	0,073	2,954	0,003

Sumber : Data primer diolah menggunakan SmartPLS 4, tahun 2023

Pengujian variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel *intervening*.

Dari tabel 4.46 dapat dilihat bahwa disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja dengan nilai t-statistik 2,954 lebih besar dari t_{tabel} 1,995 dan $P-values$ sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan nilai *original sample* 0,215 hal tersebut bermakna Produktivitas kerja mengalami kenaikan jika disiplin kerja dengan dimediasi kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* naik satu satuan. Artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

4.4 Pembahasan Dan Interpretasi Hasil Penelitian

1. Disiplin Kerja Karyawan PT Mitra Jofer Indonesia.

Berdasarkan pengolahan data kuisioner diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden variabel disiplin kerja yaitu sebesar 53,21%, skor tersebut berada pada

interval 41%-60% sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan PT Mitra Jofer Indonesia pada kategori Cukup baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan tanggapan sesuai dari responden mengenai pernyataan dari indikator-indikator yang digunakan oleh peneliti.

Adapun nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator bekerja etis yaitu sebesar 55,49%. Dan nilai rata rata tanggapan responden terendah pada indikator tingkat kewaspadaan tinggi yaitu sebesar 50,00%.

Disiplin kerja pada PT Mitra Jofer Indonesia ini pada kategori cukup baik, hal ini dilihat pada saat peneliti melakukan observasi, mengenai kehadiran para karyawan sebagian besar sudah menaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan dengan datang tidak terlambat meskipun masih ada karyawan yang melanggar, kemudian para karyawan berusaha melakukan ketaatan pada standar kerja, selain itu para karyawan mempunyai kepribadian yang baik dalam bekerja dan saling menghargai dan menghormati sesama karyawan dengan saling membantu jika terjadi kendala pada mesin injection yang bermasalah. Adapun mengenai kurangnya tingkat kewaspadaan tinggi dimana para karyawan terkadang kurang teliti dalam melakukan pekerjaan.

2. Kepuasan Kerja Karyawan PT Mitra Jofer Indonesia.

Berdasarkan pengolahan data kuisisioner diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden variabel Kepuasan kerja yaitu sebesar 45,94% skor tersebut berada pada interval 41%-60% sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan PT Mitra Jofer Indonesia pada kategori Cukup baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan tanggapan sesuai dari responden mengenai pernyataan dari indikator-indikator yang digunakan oleh peneliti.

Adapun nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator Upah yaitu sebesar 48,45%. Dan nilai-nilai rata-rata tanggapan responden terendah pada indikator pengawas yaitu sebesar 43,80%.

Kepuasan kerja pada PT Mitra Jofer Indonesia ini pada kategori cukup baik, hal ini dilihat pada saat peneliti melakukan observasi, mengenai pekerjaan sebagaimana karyawan merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan, perihal upah yang diterima karyawan sudah sesuai dengan standard yang berlaku meskipun terkadang mengalami keterlambatan gaji, adapun mengenai promosi jika karyawan bekerja baik karyawan tidak setuju dengan hal tersebut, kemudian mengenai rekan kerja para karyawan sebagian besar saling membantu dalam melakukan pekerjaan adapun yang harus diperhatikan mengenai pengawasan dimana karyawan merasa masih kurangnya arahan atasan mengenai pekerjaan yang kurang mendetail dan terkadang atasa tidak menerima gagasan bawahan mengenai pekerjaan.

3. Produktivitas Kerja Karyawan PT Mitra Jofer Indonesia.

Berdasarkan pengolahan data kuisioner diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden variabel produktivitas kerja yaitu sebesar 56,50% skor tersebut berada pada interval 41%-60% sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan PT Mitra Jofer Indonesia pada kategori Cukup baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan tanggapan sesuai dari responden mengenai pernyataan dari indikator-indikator yang digunakan oleh peneliti.

Adapun nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator kemampuan yaitu sebesar 57,46%. Dan nilai-nilai rata-rata tanggapan responden terendah pada indikator pengembangan diri yaitu sebesar 54,93%.

Kepuasan kerja pada PT Mitra Jofer Indonesia ini pada kategori cukup baik, hal ini dilihat pada saat peneliti melakukan observasi, mengenai kemampuan sebagian besar karyawan mempunyai keahlian dan keterampilan dalam pekerjaannya, para karyawan berusaha semaksimal mungkin meningkatkan hasil yang dicapai, para karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dimana terbukti sebagian karyawan sering melakukan evaluasi kembali mengenai pekerjaannya agar menjadi lebih baik lagi dalam bekerja, ini akan berdampak pada peningkatan mutu pada setiap karyawan meskipun karyawan merasa masih kurangnya tingkat pemanfaatan waktu yang kurang efisien dan yang harus menjadi perhatian kembali mengenai masih kurangnya peluang kepada karyawan untuk pengembangan kemampuan pada diri karyawan yang disediakan oleh pihak perusahaan.

4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Mitra Jofer Indonesia.

Untuk mengetahui adanya pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, dilakukan perhitungan statistik menggunakan PLS-SEM. Hasil analisis PLS-SEM nilai *R-Squares* untuk kepuasan adalah 0,284 artinya kemampuan variabel disiplin kerja dalam menjelaskan pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 28,4% (lemah) dan nilai *F-Square* untuk disiplin kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh sebesar 0,396 atau 39,6% tergolong besar adapun hasil bootstrapping didapatkan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai *t*-statistik 6,287 lebih besar dari t_{tabel} 1,995 adapun nilai *R-Squares* untuk kepuasan adalah 0,284 artinya kemampuan variabel disiplin kerja dalam menjelaskan pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 28,4% (lemah), kemudian nilai *Q square* variabel kepuasan kerja 0,135 artinya kemampuan variabel disiplin kerja dalam memprediksi pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 13,5% tergolong medium dan *P-values* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan nilai *original sample* 0,533 hal tersebut bermakna kepuasan kerja mengalami kenaikan jika disiplin kerja naik satu satuan. Artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja

karyawan PT Mitra Jofer Indonesia. Hasil ini bermakna bahwa semakin meningkatnya nilai disiplin kerja maka semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Prasetyo Bagus Eko Saputro, Heny Sindanti dan Robby Sandhi Dessyarti (2022) yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pada Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Ngawi.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Mitra Jofer Indonesia.

Untuk mengetahui adanya pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, dilakukan perhitungan statistik menggunakan PLS-SEM. Hasil analisis PLS-SEM nilai *F-Square* didapatkan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja berpengaruh sebesar 0,195 atau 19,5% tergolong medium. Kemudian hasil bootstrapping didapatkan hasil kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai t-statistik 4,110 lebih besar dari t_{tabel} 1,995. P-values sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, Dengan nilai *original sample* 0,404 hal tersebut bermakna Produktivitas kerja mengalami kenaikan jika kepuasan kerja naik satu satuan. artinya bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan PT Mitra Jofer Indonesia. Hasil ini bermakna bahwa semakin meningkatnya nilai kepuasan kerja maka semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Prasetyo Bagus Eko Saputro, Heny Sindanti dan Robby Sandhi Dessyarti (2022) yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

6. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening Pada PT Mitra Jofer Indonesia.

Hasil analisis PLS-SEM nilai *R-Squares* produktivitas kerja sebesar 0,163 artinya kemampuan variabel disiplin kerja dalam menjelaskan pengaruh terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening yaitu sebesar 16,3% (lemah) kemudian nilai *Q square* produktivitas kerja sebesar 0,113 artinya kemampuan variabel disiplin kerja dalam memprediksi pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening yaitu sebesar 11,3% tergolong medium. Dan nilai didapatkan hasil Analisis SEM dengan efek mediasi bahwa disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja dengan nilai t-statistik 2,954 lebih besar dari t_{tabel} 1,995 dan P-values sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, Dengan nilai *original sample* 0,215 hal tersebut bermakna Produktivitas

kerja mengalami kenaikan jika disiplin kerja dengan dimediasi kepuasan kerja sebagai variabel intervening naik satu satuan . Artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Mitra Jofer Indonesia. Hasil ini bermakna bahwa dengan disiplin kerja yang tinggi maka secara tidak langsung produktivitas kerja karyawan akan meningkat dengan di mediasi kepuasan kerja yang tinggi.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Efvinggo Fasya Jaya Sp, Erliana Rufaidah, dan Yon Rizal (2018) didapatkan bahwa Ada pengaruh yang signifikan intensif karyawan, disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT. Anesta Agung Bandar Lampung.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan sedangkan kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening oleh karena itu disiplin kerja yang baik akan berdampak pada kepuasan yang meningkat dengan begitu maka produktivitas kerja karyawan akan baik.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan pada sebelumnya mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada PT Mitra Jofer Indonesia, maka peneliti dapat menarik simpulan dan memberikan beberapa saran sebagai masukan bagi PT Mitra Jofer Indonesia tersebut.

5.1 Simpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian disiplin kerja karyawan PT Mitra Jofer Indonesia berada pada kategori “Cukup Baik” diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden variabel disiplin kerja yaitu sebesar 53,21% %, skor tersebut berada pada interval 41%-60% Untuk instrumen dengan nilai rata-rata terendah yaitu “ Mampu melakukan perhitungan dan ketelitian dalam bekerja” dengan persentase sebesar 47,89%.”. Hal ini dibuktikan dengan hasil observasi yang dilakukan peneliti didapati masih ada karyawan yang kurang teliti dalam melakukan pekerjaannya.
2. Berdasarkan hasil penelitian kepuasan kerja karyawan PT Mitra Jofer Indonesia berada pada kategori “Cukup Baik” diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden variabel Kepuasan kerja yaitu sebesar 45,94% skor tersebut berada pada interval 41%-60%. Untuk instrumen yang memiliki nilai terendah yaitu “Atasan dapat menerima gagasan bawahan sesuai dengan pekerjaan” sebesar 41,23%. Hal ini dibuktikan dengan hasil observasi yang dilakukan peneliti dimana atasan kurang menerima pendapat ataupun gagasan yang diberikan karyawan saat terjadinya permasalahan dalam proses kerja.
3. Berdasarkan hasil penelitian Produktivitas kerja karyawan PT Mitra Jofer Indonesia berada pada kategori “Cukup Baik” diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden variabel produktivitas kerja yaitu sebesar 56,50% skor tersebut berada pada interval 41%-60%. Untuk instrumen yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu “Perusahaan memberikan peluang kepada karyawan untuk pengembangan kemampuan karyawan” sebesar 54,65%. Hal ini dibuktikan dengan hasil observasi yang dilakukan peneliti dimana perusahaan kurang memberikan peluang kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan dikarenakan peluang yang diberikan hanya kepada beberapa karyawan karna keterbatasan kuota yang disediakan saat adanya pelatihan.
4. Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t-statistik 6,287 lebih besar dari t_{tabel} 1,995 dan P-values sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan PT Mitra Jofer Indonesia. Hasil ini

bermakna bahwa semakin tinggi nilai disiplin kerja maka semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan dan sebaliknya jika disiplin kerja karyawan rendah akan secara langsung dipastikan kepuasan karyawan pun rendah.

5. Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai t-statistik 4,110 lebih besar dari t_{tabel} 1,995. *P-values* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan PT Mitra Jofer Indonesia. Hasil ini bermakna dengan meningkatnya kepuasan kerja yang tinggi maka semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan yang didapatkan. Dan jika tingkat kepuasan kerja karyawan rendah maka secara langsung dipastikan produktivitas kerja karyawan pun rendah.
6. Hasil analisis SEM dengan efek mediasi (*Indirect Effects*) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja dengan nilai t-statistik 2,954 lebih dari t_{tabel} 1,995 dan *P-values* sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05. adapun nilai *R-Square* sebesar 16,3% tergolong lemah kemudian nilai *Q square* sebesar 11,3% tergolong medium. sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada Karyawan PT Mitra Jofer Indonesia. Hasil ini bermakna bahwa dengan disiplin kerja yang tinggi maka secara tidak langsung produktivitas kerja karyawan akan meningkat dengan di mediasi kepuasan kerja yang tinggi dan jika disiplin kerja yang rendah maka secara tidak langsung produktivitas kerja karyawan rendah dengan dimediasi kepuasan kerja yang rendah.

5.2 Saran

Saran yang akan dikemukakan oleh peneliti, sesuai dengan pembahasan mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening* pada PT Mitra Jofer Indonesia” yaitu sebagai berikut :

1. Mengenai Disiplin kerja, didapatkan hasil yang cukup baik berdasarkan tanggapan karyawan. Karena itu, hal tersebut harus senantiasa diperhatikan dan ditingkatkan agar terciptanya disiplin kerja yang lebih baik lagi yang dimiliki oleh setiap individu karyawan terutama pada tingkat kewaspadaan tinggi pada karyawan diharapkan perusahaan mencari akar permasalahan dengan berdiskusi bersama karyawan mengenai permasalahan kurang telitinya karyawan pada saat bekerja dengan memberikan solusi ataupun pengetahuan mengenai pekerjaan yang dilakukan agar karyawan dapat bekerja dengan teliti.

2. Mengenai Kepuasan Kerja, didapatkan hasil yang cukup baik berdasarkan tanggapan karyawan. Karena itu, hal tersebut harus senantiasa diperhatikan ini akan bertujuan agar memberikan kepuasan kerja bagi setiap individu karyawan dengan apa yang mereka terima dari hasil mereka bekerja pada perusahaan, terutama memberikan kesempatan penerimaan gagasan bawahan oleh atasan yang berkaitan dengan pekerjaan ini diharapkan dengan adanya kesempatan tersebut akan menimbulkan komunikasi yang efektif mengenai pekerjaan dan akan berdampak pada rasa dihargai pada diri karyawan dalam memberikan gagasan.
3. Mengenai Produktivitas kerja Karyawan, didapatkan hasil cukup baik berdasarkan tanggapan karyawan. Karena itu, hal tersebut harus menjadi perhatian lebih bagi perusahaan guna meningkatkan produktivitas menjadi yang lebih baik lagi, perusahaan diharapkan memberikan peluang terhadap karyawan untuk pengembangan kemampuan dengan memberikan pelatihan yang berkaitan dengan pekerjaan karyawan dengan begitu akan meningkatkan keahlian pada diri karyawan dan berdampak pada produktivitas yang akan lebih baik lagi. Selain itu perusahaan diharapkan dapat lebih meningkatkan disiplin kerja dan kepuasan kerja pada diri karyawan dengan harapan akan meningkatnya produktivitas kerja karyawan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, saran yang dapat diberikan berkaitan dengan penelitian ini diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk menambah alat ukur variabel yang berkaitan dengan produktivitas kerja dimana dalam penelitian ini masih tergolong lemah. Misalnya seperti variabel kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Kasmir . 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik). Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Hasibuan. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Rusdy A. Rivai. 2019. Manajemen. Palembang :Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Edy, Sutrisno. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pranada Media Group.
- Zainal, Veithzal Rivai. Dkk. 2018 Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Jakarta : Rajawali Pers.
- Supomo, R. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Yrama Widya.
- Sugiyono. 2018. Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabet.
- Sudaryo, Yoyo, dkk. 2018. Manajemen Sumber Daya Manuisa, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Ganyang, Machmed Tun.2018.Manajemen Sumber Daya Mnausia Konsep dan Realita.Bogor:Inmedia
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameida Group.
- Ghozali, Imam. (2021). Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 Untuk Penelitian Empiris Edisi 3. 2021: Universitas Dipenogoro.
- Jaya, Efvinggo Fasya. DKK. 2018. Pengaruh intensif, disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja.
<http://jurnal.fkip.unila.ac.id/index.php/JEE/article/view/15044>
- Andika, Rindi. DKK.2019. Pengaruh motivasi kerja dan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel interving pada pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
<https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/513>
- Rantotaino, Alldy dan Sumarti. 2022. pengaruh mutasi dan reward terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Karyamitra Budi Sentosa.
<http://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jimak/article/view/138>
- Harrisma, Okta Wisudawati dan Andre Dwijanto Witjaksono. 2013. Pengaruh stress kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja.

<https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/3049>

Saputro, Prasetyo Bagus Eko. DKK. 2022. Pengaruh Pemberian Intensif dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Ngawi.

<http://apjbet.com/index/.php/apjbet/article/download/44/27>

Hair, et al. 2019. when to use and how to report the result of PLS_SEM

<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/EBR-11-2018-0203/full/html>

Yamin, Sofyan. 2021. SmartPLS 3, AMOS & STATTA : olah data statistik (mudah & praktis)

[https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=7wFAEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=MARTPLS+3,+AMOS+%26+STATA:+OLAH+DATA+S TATISTIK+\(MUDAH+%26+PRAKTIS\)&ots=FeHIPSv-cO&sig=5o6QBT-fMvHV4g0yn8p5vVqOSRQ&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=7wFAEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=MARTPLS+3,+AMOS+%26+STATA:+OLAH+DATA+S TATISTIK+(MUDAH+%26+PRAKTIS)&ots=FeHIPSv-cO&sig=5o6QBT-fMvHV4g0yn8p5vVqOSRQ&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Jidan Agus Putra
Alamat : Kp. Mandala RT 03/RW 02 No. 1 Kel. Ciparigi
Kec. Bogor Utara Kota Bogor.

Tempat dan Tanggal Lahir : Bogor, 29 Agustus 1999

Agama : Islam

Pendidikan

- SD : SDN Cibuluh 3 Kota Bogor
- SMP : PGRI 7 Kota Bogor
- SMK : SMKN 2 Kota Bogor
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 28 Maret 2023

Peneliti.



(Jidan Agus Putra)

LAMPIRAN

Lampiran 1. KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT MITRA JOFER INDONESIA

Kepada Yth,
Departemen Produksi
Pada Plastic Injection

Dengan Hormat,

Nama saya Jidan Agus Putra (021119268) dan saya Mahasiswa dari Universitas Pakuan. Saya sedang melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening* pada PT Mitra Jofer Indonesia”.

Sehubungan dengan penyusunan skripsi yang sedang saya lakukan, saya ingin memberikan angket kepada Saudara. Angket ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada PT Mitra Jofer Indonesia. Saya sangat mengharapkan kerjasama dari sudara untuk mengisi atau menjawab setiap pertanyaan yang diajukan di dalam angket ini. Atas perhatian dan kerjasamanya, saya mengucapkan terima kasih.

Bogor, Desember 2022

Hormat saya,



(Jidan Agus Putra)

Kuesioner Penelitian “ Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. Mitra Jofer Indonesia”

Usia : < 20 tahun 21-30 tahun 31-40 tahun > 40 tahun

Pendidikan Terakhir : Sarjana Diploma SMA/SMK SMP SD

Lamanya Bekerja : < 1 tahun 1-3 tahun >3 tahun

Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

Keterangan Cara Pengisian :

Berilah tanda centang (\checkmark) pada setiap pernyataan yang sesuai dengan kenyataan dalam kegiatan anda sehari-hari saat melakukan Pekerjaan.

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

No	Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
Disiplin Kerja						
1	Hadir tepat waktu					
2	Melakukan chek list daftar hadir					
3	Menempatkan dan merapihkan alat kerja setelah pekerjaan selesai					
4	Patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan.					
5	Memakai peralatan Alat Pelindung Diri (APD) dalam melakukan pekerjaan					
6	Mampu menggunakan perlatan kerja dengan baik dengan memperhatikan Standar Operasional Prosedur (SOP) telah ditetapkan perusahaan					

No	Pernyataan	Penilaian				
7	Mampu melakukan pekerjaan dengan berhati-hati					
8	Mampu melakukan perghitungan dan ketelitian dalam bekerja.					
9	Mempunyai kepribadian yang baik dalam bekerja					
10	Saling menghargai dan menghormati sesama karyawan					
Kepuasan Kerja						
11	Senang dalam melakukan pekerjaan sesuai yang diharapkan					
12	Perasaan aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan					
13	Perusahaan sudah memberikan gaji karyawan dengan standar yang berlaku					
14	Gaji yang diberikan perusahaan selalu tepat waktu					
15	Bekerja dengan baik maka karyawan akan dipromosikan					
16	Adanya kemajuan dalam bekerja					
17	Adanya arahan atasan mengenai pekerjaan yang dilakukan					
18	Atasan dapat menerima gagasan bawahan sesuai dengan pekerjaan					
19	Bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan					
20	Adanya komunikasi yang baik antar karyawan					
Produktivitas Kerja						
21	Mempunyai keahlian dan keterampilan dalam bidang pekerjaannya					
22	Tugas yang diberikan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki.					

23	Dalam melakukan pekerjaan harus menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang terbaik					
24	Jumlah dari hasil pekerjaan yang ditangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan					
25	Mampu melakukan perbaikan pekerjaan setelah melakukan kesalahan dalam bekerja					
26	Mempunyai keinginan untuk menjadi lebih baik lagi dalam bekerja					
27	Berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan.					
28	Perusahaan memberikan peluang kepada karyawan untuk pengembangan kemampuan karyawan.					
29	Meningkatkan Mutu yang lebih baik dari yang telah lalu					
30	Mendapatkan Informasi yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan dengan baik					
31	Tingkat Pemanfaatan waktu kerja yang baik dan benar					
32	Memanfaatkan Sarana dan Prasana di perusahaan					

Lampiran 2 Kodingan Disiplin Kerja (X)

No	X-1	X-2	X-3	X-4	X-5	X-6	X-7	X-8	X-9	X-10	TOTAL
1	2	2	1	2	3	4	2	1	2	1	20
2	1	2	1	1	1	4	1	1	1	1	14
3	2	2	1	1	2	4	2	1	2	4	21
4	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	20
5	3	2	2	1	2	2	3	2	3	2	22
6	2	4	4	2	4	4	2	2	2	4	30
7	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	12
8	2	2	2	1	4	4	2	2	2	4	25
9	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4	26
10	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	19
11	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	22
12	4	2	2	2	2	2	4	2	4	2	26
13	2	4	4	1	2	2	2	2	2	2	23
14	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	19

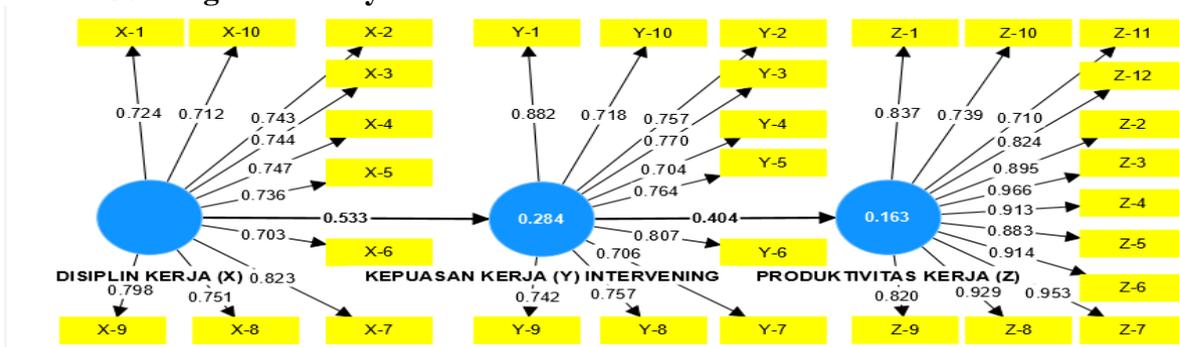
15	4	1	1	1	2	2	4	1	4	2	22
16	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	27
17	3	1	1	2	1	2	3	1	3	2	19
18	4	3	3	4	3	4	4	2	4	4	35
19	2	3	3	2	4	4	2	2	2	4	28
20	4	4	4	4	2	1	4	3	4	1	31
21	2	2	2	3	1	1	2	1	2	1	17
22	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	23
23	3	3	3	3	2	4	3	2	3	4	30
24	1	3	3	4	1	2	1	2	1	2	20
25	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	21
26	4	4	4	2	2	2	4	1	4	2	29
27	2	4	4	4	2	4	2	2	2	4	30
28	2	4	4	3	4	1	2	4	2	1	27
29	2	2	2	2	1	4	2	3	2	4	24
30	3	1	1	2	1	4	3	2	3	4	24
31	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	35
32	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	34
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
34	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
35	3	4	4	4	5	4	3	5	3	4	39
36	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	42
37	3	5	5	5	5	5	3	3	3	5	42
38	3	4	4	4	4	5	3	2	3	4	36
39	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
40	5	2	2	5	4	5	5	5	5	4	42
41	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	45
42	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
43	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	16
44	1	3	3	3	2	2	1	2	1	2	20
45	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	34
46	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	13
47	4	2	2	2	2	2	4	4	4	2	28
48	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	44
49	5	2	2	2	1	4	5	4	5	3	33
50	1	2	2	2	2	1	1	3	1	1	16
51	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	21
52	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	45
53	4	1	1	2	4	2	4	4	4	5	31
54	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	24
55	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	22
56	1	2	2	2	2	4	1	3	1	4	22

24	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	16
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
26	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	14
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
31	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	28
32	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	16
33	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
34	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	39
35	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	36
36	2	4	4	4	2	4	2	4	2	2	30
37	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	37
38	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	38
39	4	2	4	2	4	2	1	2	1	1	23
40	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	36
41	3	5	3	4	3	4	3	4	3	3	35
42	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	26
43	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	16
44	2	2	2	1	2	1	2	1	4	2	19
45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
46	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	14
47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
48	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	44
49	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	16
50	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	32
51	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
52	2	2	2	4	2	2	2	2	1	2	21
53	2	2	5	2	2	1	2	1	2	2	21
54	2	3	2	2	2	3	2	1	1	2	20
55	2	2	2	2	2	2	4	2	4	1	23
56	3	3	3	4	3	1	3	4	4	3	31
57	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	19
58	3	1	3	1	2	1	2	1	2	2	18
59	2	2	2	2	1	2	4	2	2	2	21
60	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	20
61	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
62	2	1	2	2	4	2	1	2	2	2	20
63	1	3	1	1	1	1	1	2	2	4	17
64	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	18
65	2	2	2	2	2	1	4	2	2	5	24

34	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	44
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	44
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	44
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	50
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	40
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	46
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	57
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
51	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
52	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
53	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
54	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
55	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
56	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	27
57	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	46
58	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	13
59	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	13
60	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16
61	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16
62	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23
63	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	26
64	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	26
65	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	25
66	5	2	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	53
67	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
68	4	4	3	1	4	4	3	4	4	4	4	1	40
69	4	2	4	3	1	4	4	4	4	1	2	4	37
70	4	3	4	2	1	3	1	4	4	1	1	4	32
71	2	2	1	3	2	4	1	2	2	2	2	2	25

Lampiran 5 Uji Validitas

• Convergent Validity



• Discriminant Validity

	DISIPLIN KERJA (X)	KEPUASAN KERJA (Y) INTERVENING	PRODUKTIVITAS KERJA (Z)
X-1	0.724	0.339	0.321
X-10	0.712	0.294	0.118
X-2	0.743	0.378	0.209
X-3	0.744	0.377	0.228
X-4	0.747	0.518	0.272
X-5	0.736	0.374	0.222
X-6	0.703	0.341	0.193
X-7	0.823	0.379	0.333
X-8	0.751	0.508	0.407
X-9	0.798	0.367	0.343
Y-1	0.471	0.882	0.399
Y-10	0.204	0.718	0.287
Y-2	0.501	0.757	0.287
Y-3	0.512	0.770	0.308
Y-4	0.414	0.704	0.267
Y-5	0.319	0.764	0.366
Y-6	0.500	0.807	0.342
Y-7	0.278	0.706	0.217
Y-8	0.353	0.757	0.237
Y-9	0.349	0.742	0.324
Z-1	0.229	0.305	0.837
Z-10	0.250	0.208	0.739
Z-11	0.334	0.220	0.710
Z-12	0.292	0.389	0.824
Z-2	0.284	0.336	0.895
Z-3	0.355	0.411	0.966
Z-4	0.375	0.433	0.913

Z-5	0.306	0.374	0.883
Z-6	0.264	0.322	0.914
Z-7	0.365	0.403	0.953
Z-8	0.352	0.340	0.929
Z-9	0.367	0.352	0.820

Lampiran 6 Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin kerja (X)	0,913	0,921	0,927	0,561
Kepuasan Kerja (Y) Intervening	0,920	0,929	0,932	0,581

Lampiran 7 T tabel

Titik persentase distribusi t (df = 71-3 = 68)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	130.254	168.288	201.954	242.080	270.118	330.127
42	0.68038	130.204	168.195	201.808	241.847	269.807	329.595
43	0.68024	130.155	168.107	201.669	241.625	269.510	329.089
44	0.68011	130.109	168.023	201.537	241.413	269.228	328.607
45	0.67998	130.065	167.943	201.410	241.212	268.959	328.148
46	0.67986	130.023	167.866	201.290	241.019	268.701	327.710
47	0.67975	129.982	167.793	201.174	240.835	268.456	327.291
48	0.67964	129.944	167.722	201.063	240.658	268.220	326.891
49	0.67953	129.907	167.655	200.958	240.489	267.995	326.508
50	0.67943	129.871	167.591	200.856	240.327	267.779	326.141
51	0.67933	129.837	167.528	200.758	240.172	267.572	325.789
52	0.67924	129.805	167.469	200.665	240.022	267.373	325.451
53	0.67915	129.773	167.412	200.575	239.879	267.182	325.127
54	0.67906	129.743	167.356	200.488	239.741	266.998	324.815
55	0.67898	129.713	167.303	200.404	239.608	266.822	324.515
56	0.67890	129.685	167.252	200.324	239.480	266.651	324.226
57	0.67882	129.658	167.203	200.247	239.357	266.487	323.948
58	0.67874	129.632	167.155	200.172	239.238	266.329	323.680
59	0.67867	129.607	167.109	200.100	239.123	266.176	323.421
60	0.67860	129.582	167.065	200.030	239.012	266.028	323.171
61	0.67853	129.558	167.022	199.962	238.905	265.886	322.930
62	0.67847	129.536	166.980	199.897	238.801	265.748	322.696
63	0.67840	129.513	166.940	199.834	238.701	265.615	322.471
64	0.67834	129.492	166.901	199.773	238.604	265.485	322.253

65	0.67828	129.471	166.864	199.714	238.510	265.360	322.041
66	0.67823	129.451	166.827	199.656	238.419	265.239	321.837
67	0.67817	129.432	166.792	199.601	238.330	265.122	321.639
68	0.67811	129.413	166.757	199.547	238.245	265.008	321.446
69	0.67806	129.394	166.724	199.495	238.161	264.898	321.260
70	0.67801	129.376	166.691	199.444	238.081	264.790	321.079
71	0.67796	129.359	166.660	199.394	238.002	264.686	320.903
72	0.67791	129.342	166.629	199.346	237.926	264.585	320.733

Lampiran 8 Surat Keterangan PRAKERIN




SERTIFIKAT
PRAKTIK KERJA INDUSTRI
Nomor : HRGA/PKL-106-XI-2022

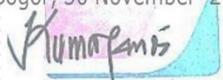
Diberikan Kepada : **JIDAN AGUS PUTRA**

Universitas : **Universitas Pakuan**
Jurusan : **Management Sumber Daya Manusia**

Telah melaksanakan Praktik Kerja Industri (PRAKERIN) Selama 2 (dua) Bulan
Terhitung mulai tanggal 04 Oktober 2022 sampai dengan 30 Nopember 2022
Di PT. MITRA JOFER INDONESIA



Bogor, 30 November 2022



HRGA Manager