



**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada UMKM Singkong Keju D-9)**

SKRIPSI

Dibuat oleh :

Monika Ayudea Ardani
021119107

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

MEI 2023



**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada UMKM Singkong Keju D-9)**

Skripsi

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

Mengetahui,

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

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



**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada UMKM Singkong Keju D-9)**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan Lulus
Pada hari : Rabu, 21 Juni 2023

Monika ayudea ardani
021119107

menyetujui,

Ketua Penguji Sidang
(Tutus Rully, S.E.,MM.)



Ketua Komisi Pembimbing
(Dr. Dewi Taurusyanti, S.E., M.M.)



Anggota Komisi Pembimbing
(Nina Sri Indrawati, S.E.,M.M.)



Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Monika Ayudea Ardani

NPM : 021119107

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
(studi kasus pada UMKM Singkong Keju D-9)

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

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

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

Bogor, juni 2023



Monika Ayudea Ardani
021119107

© 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

MONIKA AYUDEA ARDANI. 021119107. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi kasus pada UMKM Singkong Keju D-9). Di bawah bimbingan : DEWI TAURUSYANTI dan NINA SRI INDRAWATI. 2023.

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UMKM Singkong Keju D-9. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah deskriptif eksploratif dan verifikatif dengan metode studi kasus, penelitian ini berupaya untuk menguji atau membuktikan kebenaran dari pengetahuan yang telah ada sebelumnya. Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel disiplin kerja diketahui sangat baik dengan nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 89,82%. Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel produktivitas kerja diketahui sangat baik dengan nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 89,50%.

Berdasarkan uji asumsi klasik hasil uji normalitas dengan nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas. Untuk uji heteroskedastisitas pada variabel X dan Y menunjukkan hasil nilai sig $0,115 > 0,05$ yang artinya bahwa variabel yang di uji tidak mengandung heteroskedastisitas. Pada uji hipotesis parsial diperoleh Thitung Ttabel ($9,778 > 1,988$) yang artinya tolak H_0 terima H_a dan dapat di ketauhi Disiplin kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap Produktifitas Kerja Karyawan.

Berdasarkan dari analisis yang diperoleh Terdapat pengaruh yang kuat antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan produksi pada UMKM Singkong Keju D-9, hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai R^2 0,528. Hal ini berarti bahwa variasi dari produktifitas kerja di bagian Produksi Singkong Keju D-9 pada UMKM Singkong Keju D-9 dipengaruhi oleh disiplin kerja sebesar 52,8% dan sisanya 47,2% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini

Kata kunci : Disipin kerja, Produktivitas kerja karyawan

PRAKATA

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT Tuhan yang Maha Pengasih dan Penyayang. Tuhan pemilik segala ilmu pengetahuan, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kemudahan dalam menyelesaikan Skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Sholawat serta salam semoga tercurah kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabat nya yang telah membawa seluruh umat kepada keindahan akhlak.

Penyusunan Skripsi ini merupakan salah satu syarat kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor, dengan skripsi yang berjudul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada UMKM Singkong Keju D-9)”** Selama penulisan ini, banyak sekali kesulitan dan hambatan yang dialami penulis, namun berkat doa, dukungan dan kerja sama dari berbagai pihak, sehingga penulis dapat menyelesaikan tahapan ini. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang terdalam kepada:

1. Kedua Orang Tua yang sangat saya cintai, sayangi, dan banggakan, ayahanda S. Kartono dan ibunda Jarwati yang telah memberikan dukungan emosional, materi, cinta, kasih sayang yang tak terhingga, serta doa yang tak henti-hentinya terpanjatkan untuk kesuksesan dan keberhasilan saya. Tiada kata yang pantas saya ucapkan atas jasa-jasa kalian yang telah merawat, mendidik, membesarkan, serta memberikan arahan dan kebahagiaan dari lahir hingga sampai saat ini. Terimakasih bapak dan mamah tersayang.
2. Rektor Universitas Pakuan Bapak Prof. Dr. Ir.H. Didik Notosudjono., M.Sc. yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di Universitas Pakuan selama ini.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
5. Ibu Tutus Rully, S.E., M.M Selaku Asisten Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
6. Ibu Dr. Dewi Taurusyanti, S.E., M.M. Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu selama penyusunan Skripsi ini.
7. Ibu Nina Sri Indrawati, S.E., M.M. Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu selama penyusunan Skripsi ini.
8. Para Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan yang telah sabar dalam memberikan ilmunya.

9. Pemilik dan Karyawan Singkong Keju D-9 yang sudah membantu dalam proses penyusunan Skripsi ini.
10. Almh kakaku Intri Susana, S.Sos yang telah memberikan dukungan moral dan materil selama kuliah bagi penulis, dan juga adikku Helen Yohantika yang telah memberikan semangat, menghibur,menemani saya dalam keadaan apapun. Semoga kita menjadi anak yang membanggakan Bapak dan Mamah.
11. Sahabatku Nabila Syarif yang telah membantu dan memberikan dukungan dan semangat dalam penyusunan Skripsi ini
12. Teman-temanku yang selalu memberikan kenangan indah selama kuliah bagi penulis khususnya grup yoyon
13. Manajemen kelas C dan D 2019 yang selalu memberikan kenangan indah selama kuliah bagi penulis
14. Serta teman-teman mahasiswa program studi manajemen angkatan 2019.
15. Semua pihak yang tidak bisa saya dapat sebutkan satu-persatu yang telah membantu memberi dukungan dalam penyusunan Skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa Skripsi ini masih jauh dari sempurna, dikarenakan keterbatasan dan kemampuan penulis. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan yang memerlukannya

Bogor, Mei 2023

Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN & PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA.....	iv
LEMBAR HAK CIPTA.....	v
ABSTRAK.....	vi
PRAKATA	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	6
1.2.1 Identifikasi Masalah	6
1.2.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	7
1.3.1 Maksud Penelitian	7
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Kegunaan Penelitian	7
1.4.1 Kegunaan Praktis.....	7
1.4.2 Kegunaan Akademis.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	9
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2 Disiplin Kerja	13
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	13
2.2.2 Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja.....	14

2.2.3	Macam-macam Disiplin Kerja	16
2.2.4	Tujuan Disiplin Kerja	17
2.2.5	Indikator Disiplin Kerja	18
2.3	Produktivitas Kerja	19
2.3.1	Pengertian Produktivitas Kerja.....	19
2.3.2	Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	21
2.3.3	Indikator Produktivitas Kerja	22
2.4	Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	24
2.4.1	Penelitian sebelumnya	24
2.4.2	Kerangka Pemikiran	26
2.5	Hipotesis Penelitian.....	28
BAB III	METODE PENELITIAN	29
3.1	Jenis Penelitian	29
3.2	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	29
3.2.1	Objek Penelitian	29
3.2.2	Unit Analisis.....	29
3.2.3	Lokasi Penelitian	29
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	29
3.3.1	Jenis Data Penelitian.....	29
3.3.2	Sumber Data Penelitian.....	30
3.4	Operasionalisasi Variabel.....	30
3.5	Metode Penarikan Sampel.....	32
3.6	Metode Pengumpulan Data	33
3.6.1	Data Primer	33
3.6.2	Data Sekunder	34
3.7	Uji Instrumen	34
3.7.1	Uji Validitas	34
3.7.2	Hasil Uji Validitas	35
3.7.3	Uji Reabilitas.....	36
3.7.4	Hasil Uji Reabilitas	37
3.8	Metode Pengelolaan/ Analisis Data	38
3.8.1	Analisis Deskriptif	38

3.8.2 Uji Asumsi Klasik.....	39
3.8.3 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	40
3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi	40
3.8.5 Uji Hipotesis.....	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	42
4.1.1 Sejarah dan Perkembangan UMKM Singkong Keju D-9.....	42
4.1.2 Visi dan Misi UMKM Singkong Keju D-9.....	42
4.1.3 Struktur Organisasi	43
4.1.4 Profil Responden	44
4.1.5 Disiplin Kerja pada UMKM Singkong Keju D-9.....	47
4.1.6 Produktivitas Kerja Karyawan Singkong Keju D-9	57
4.2 Analisis Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan.....	66
4.2.1 Uji Asumsi Klasik	66
4.2.2 Analisis Regresi Linier Sederhana	67
4.2.3 Analisis Koefisien Determinasi.....	68
4.2.4 Uji Hipotesis.....	68
4.3 Pembahasan & Interpretasi Hasil Penelitian	70
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	72
5.1 Simpulan.....	72
5.2 Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA	74
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	76
LAMPIRAN	77

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Produktivitas Singkong Keju D-9.....	2
Tabel 1.2 Data Ketidakhadiran Karyawan Bagian Produksi.....	3
Tabel 1.3 Data Ketidakhadiran Karyawan Setiap Bagian Produksi.....	4
Tabel 1.4 Hasil Pra Survey Disiplin Kerja.....	4
Tabel 1.5 Data Pelanggaran Karyawan Bagian Produksi.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya.....	24
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel.....	31
Tabel 3.2 Skala <i>Likert</i>	34
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	35
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Produktifitas Kerja.....	36
Tabel 3.5 Kriteria penelitian terhadap koefisien α <i>Cronbach</i>	37
Tabel 3.6 Uji Reabilitas Disiplin Kerja.....	37
Tabel 3.7 Uji Reabilitas Produktivitas Kerja.....	38
Tabel 3.8 Interpretasi Hasil.....	39
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	44
Tabel 4.2 Usia Responden.....	45
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden.....	45
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja.....	46
Tabel 4.5 Tanggapan Responden “Datang & Pulang Tepat Pada Waktunya”.....	47
Tabel 4.6 Tanggapan Responden “Mengerjakan Tugas Sesuai Waktu”.....	48
Tabel 4.7 Tanggapan Responden “Mengisi Daftar Hadir Sebelum Bekerja”.....	48
Tabel 4.8 Tanggapan Responden “Saya Bekerja Dengan Teliti”.....	49
Tabel 4.9 Tanggapan Responden “Mengerjakan Tugas Secara Efektif & Efisien”.....	49
Tabel 4.10 Tanggapan Responden “Berhati - Hati Dalam Melakukan Pekerjaan”.....	50
Tabel 4.11 Tanggapan Responden “Siap Untuk Diarahkan Oleh Atasan ”.....	50
Tabel 4.12 Tanggapan Responden “Taat Terhadap Peraturan Perusahaan”.....	51
Tabel 4.13 Tanggapan Responden “Mampu Bekerja Sama Dalam Pekerjaan”.....	52
Tabel 4.14 Tanggapan Responden “Merapihkan Peralatan Kerja”.....	52
Tabel 4.15 Tanggapan Responden “Maksimal Dalam Menyelesaikan Pekerjaan”.....	53
Tabel 4.16 Tanggapan Responden “Bekerja Sesuai Dengan Standar”.....	53
Tabel 4.17 Tanggapan Responden “Bertanggung Jawab Terhadap Tugas”.....	54
Tabel 4.18 Tanggapan Responden “Bekerja Sesuai Prosedur Perusahaan”.....	54
Tabel 4.19 Tanggapan Responden “Bertanggung Jawab Jika Membuat Kesalahan”.....	55
Tabel 4.20 Rekapitulasi Dari Responden Terhadap Disiplin Kerja.....	55
Tabel 4.21 Tanggapan Responden “Meningkatkan Sarana Dan Prasarana”.....	57
Tabel 4.22 Tanggapan Responden “Meningkatkan Pemanfaatan Waktu ”.....	57
Tabel 4.23 Tanggapan Responden “Meningkatkan Pemanfaatan Sumber Daya”.....	58
Tabel 4.24 Tanggapan Responden “Meningkatkan Kualitas Kerja”.....	59
Tabel 4.25 Tanggapan Responden “Hasil Kerja Sesuai Dengan Yang Ditentukan”.....	59
Tabel 4.26 Tanggapan Responden “Mutu Dari Hasil Kerja Memenuhi Standar”.....	60

Tabel 4.27 Tanggapan Responden “Pekerjaan Sesuai Dengan Target”	60
Tabel 4.28 Tanggapan Responden “Menyelesaikan Pekerjaan Hasil Terbaik”	61
Tabel 4.29 Tanggapan Responden “Hasil Pekerjaan Memenuhi Target”	61
Tabel 4.30 Tanggapan Responden “Menguasai Bidang Pekerjaan”	62
Tabel 4.31 Tanggapan Responden “Memiliki Keterampilan Yang Sangat Baik ”	62
Tabel 4.32 Tanggapan Responden “Tugas Sesuai Dengan Kemampuan”	63
Tabel 4.33 Tanggapan Responden “Bekerja Dengan Sungguh Setiap Harinya”	63
Tabel 4.34 Tanggapan Responden “ Bekerja Keras Dan Tekun Dalam Bekerja”	64
Tabel 4.35 Tanggapan Responden “ Berusaha Bekerja Lebih Baik”	64
Tabel 4.36 Rekapitulasi Dari Responden Terhadap Produktifitas Kerja	65
Tabel 4.37 Hasil Uji Normalitas	67
Tabel 4.38 Hasil Uji Heteroskedastisitas	67
Tabel 4.39 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana	67
Tabel 4.40 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	68
Tabel 4.41 Hasil Uji t	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian.....	28
Gambar 3.1 Kurva Uji Hipotesis	41
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	43
Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden	44
Gambar 4.3 Usia Responden	45
Gambar 4.4 Pendidikan Terakhir.....	46
Gambar 4.5 Lama Bekerja	46
Gambar 4.6 Kurva Uji Hipotesis	69

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 surat keterangan Riset	78
Lampiran 2 kuesioner Penelitian	79
Lampiran 3 Jawaban Responden Variabel X (Disiplin Kerja).....	81
Lampiran 4 Jawaban Responden Variabel Y (Produktivitas Kerja).....	83
Lampiran 5 Uji Validitas Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja	85
Lampiran 6 Uji Reabilitas variabel X Disiplin Kerja	87
Lampiran 7 Uji Reabilitas Variabel Y Produktivitas Kerja	87
Lampiran 8 Uji Asumsi Klasik.....	88
Lampiran 9 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	91
Lampiran 10 Analisis Koefisien Determinasi	92
Lampiran 11 Uji Hipotesis	93
Lampiran 12 Distribusi Nilai r Tabel.....	94
Lampiran 13 Distribusi Nilai t Tabel.....	95

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan adalah organisasi yang memiliki berbagai macam tujuan. Dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan diperlukan pengelolaan mulai dari modal, bahan baku, teknologi, sumber daya alam maupun sumber daya manusia. Perusahaan diharuskan untuk memperhatikan keterkaitan antara faktor-faktor produksi tersebut. Dengan perkembangan dunia usaha yang sangat cepat pada saat ini peranan manusia sangat penting, baik secara kelompok maupun perseorangan. Karena itu setiap perusahaan harus memperhatikan karyawannya sehingga mampu bekerja dengan efektif dan efisien. Suatu organisasi dapat dikatakan efektif apabila fungsi - fungsi manajemen seperti perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*actuating*) dan pengendalian (*controlling*) dapat berjalan dengan baik.

Mengingat peranan sumber daya manusia yang sangat penting didalam organisasi, maka diperlukan adanya kerja sama dan semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tujuan perusahaan tersebut. Tujuan perusahaan dapat tercapai bukan hanya tergantung pada sarana maupun peralatan yang memadai tetapi juga pada faktor sumber daya manusia tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Dengan mengelola Sumber Daya Manusia yang baik diharapkan dapat menghasilkan SDM yang lebih berkualitas dan dapat mendukung kelancaran jalannya perusahaan agar semakin meningkat dan lebih terjamin. Tetapi, sebaliknya jika sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tidak dikelola dengan baik akhirnya akan menghasilkan karyawan yang kurang berkualitas karena, sumber daya manusia yang berkualitas akan memberikan peranan produktivitas kerja yang baik.

Usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang dilakukan UMKM Singkong Keju D-9 pada saat ini belum mencapai hasil yang optimal karena masih kurangnya kesadaran para karyawan terutama pada masalah kedisiplinan, seperti ketidakhadiran, keterlambatan maupun peraturan yang telah ditetapkan perusahaan masih sering dilanggar. Perusahaan mengadakan pelatihan terhadap karyawan yang bertujuan agar dapat meningkatkan kualitas kerja berupa seberapa baik seorang karyawan mengerjakan juga kemampuan pegawai mengerjakan apa yang seharusnya di kerjakan sehingga hasil dapat tercapai dan kuantitas kerja berupa seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya dan ketepatan waktu kerja agar produktivitas kerja karyawan menjadi lebih baik dan mencapai efisiensi dan mutu. Indikator untuk mengukur produktivitas kerja karyawan yang ditetapkan perusahaan yaitu kemampuan ,meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, ketepatan waktu kerja agar produktivitas menjadi lebih efektif dan efisien dalam mencapai hasil yang optimal.

Produktivitas merupakan hal yang cukup penting dalam perusahaan, jika karyawan bekerja secara produktif maka perusahaan dapat dikatakan berhasil dalam mencapai tujuan dan sebaliknya jika karyawan tidak bekerja secara produktif maka perusahaan dapat dikatakan tidak berhasil dalam meraih tujuan perusahaan. Setiap perusahaan selalu ingin agar tenaga kerjanya mampu meningkatkan produktivitasnya. Menurut Wibowo (2017) ukuran keberhasilan perusahaan yaitu terletak pada produktivitasnya. Apabila produktivitasnya tinggi atau bertambah maka, suatu organisasi atau perusahaan tersebut bisa dikatakan berhasil. Apabila rendah dari standar atau menurun bisa dinyatakan tidak atau kurang berhasil.

Menurut Sedamaryanti (2017) salah satu faktor yang mempengaruhi Produktifitas kerja adalah sikap mental berupa disiplin kerja. Apabila diantara karyawan sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun. Padahal untuk mendapatkan produktivitas kerja sangat diperlukan kedisiplinan dari para tenaga kerja. Disiplin kerja dalam suatu pekerjaan sangatlah berkaitan dengan produktivitas kerja, semakin besar kedisiplinan kerja karyawan maka akan mencapai hasil kerja yang maksimal serta menciptakan produktivitas kerja yang baik didalam perusahaan tersebut. Tetapi sebaliknya jika disiplin kerja karyawan rendah dalam bekerja maka produktivitas yang dihasilkan nantinya juga akan menghasilkan hasil yang kurang maksimal. Hal yang paling dasar dalam disiplin kerja adalah waktu seperti jam kerja, apabila jam kerja sering dilanggar dapat dikatakan karyawan menjadi tidak disiplin sehingga berakibat menurunnya kualitas kerja karyawan.

Singkong keju D-9 adalah perusahaan yang memproduksi berbagai macam olahan singkong seperti ,gemblong cotot ,combro, rolade daun singkong dan tentunya singkong keju. Yang menjadi fokus pada penelitian ini adalah karyawan produksi singkong keju D-9. Produk olahan yang mereka produksi akan dipasarkan ke toko D-9, cafe D-9 dan beberapa *Riseller* didalam maupun luar kota. Pabrik singkong keju D-9 terletak di Jl. Argowiyoto No.8A, Ledok, Kec. Argomulyo, Kota Salatiga, Jawa Tengah. Sebagai salah satu UMKM yang memproduksi makanan, Singkong keju D-9 terus mengalami perkembangan dan berupaya untuk terus meningkatkan jumlah produksi singkong nya. Berikut data mengenai tingkat perolehan hasil yang meliputi target dan realisasi (*Plan & Actual*) Produksi selama tahun 2019 – 2021 pada karyawan produksi singkong keju D-9

Tabel 1.1 Data Produktivitas Singkong Keju D-9

Tahun	Target Perbulan	Target Pertahun	Realisasi Pertahun	Presentase Tidak Tercapai
2019	67.000 pcs	804.000 pcs	774.840 pcs	3,63 %
2020	67.000 pcs	804.000 pcs	783.872 pcs	2,5 %
2021	67.000 pcs	804.000 pcs	744.698 pcs	7,38 %

Sumber data :HRD Singkong Keju D-9 (2019-2021)

Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan pada tahun 2019-2021 pada bagian produksi singkong keju D-9 belum tercapai. Data diatas menunjukkan target dan realisasi produksi setiap tahunnya, jumlah target yang ditentukan setiap tahunnya sama yaitu sebesar 804.000pcs pertahun atau 67.000pcs setiap bulan nya berdasarkan dari jumlah pesanan beberapa *Reseller* dari dalam maupun luar kota dan juga pengiriman pasokan Singkong Keju ke Toko dan Cafe milik D-9.

Jika target tidak tercapai hal tersebut tentunya akan mengurangi pendapatan perusahaan karena tidak bisa memenuhi kebutuhan konsumen yang datang secara langsung maupun tidak langsung, hal tersebut di khawatirkan perusahaan akan sulit untuk melangkah lebih maju dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Maka dari itu, dapat diidentifikasi bahwa produktivitas kerja karyawan pada UMKM singkong keju D-9 dinilai rendah. Salah satu yang menjadi pengaruh rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan terdapat pada sikap disiplin karyawan pada perusahaan tersebut.

Hasil pengamatan dan wawancara peneliti dengan pihak Singkong Keju D-9, Bahwa pada bagian produksi singkong keju D-9 kesadaran terhadap kedisiplinan karyawan masih sangat kurang, masih banyak karyawan yang telat masuk , keluar masuk saat jam kerja yang tidak ada kaitannya dengan urusan pekerjaan, dan masih tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan. Untuk masalah kehadiran karyawan, UMKM Singkong Keju D-9 menetapkan tingkat kehadiran karyawan minimal 99,5% dan tingkat ketidakhadiran maksimal 0,5%. Indikator Disiplin yang ditetapkan UMKM singkong keju D-9 terdiri dari : kehadiran, tata cara bekerja , ketaatan pada atasan, tanggung jawab dan kesadaran kerja. Berikut adalah data mengenai jumlah ketidakhadiran selama tahun 2019-2021 pada bagian produksi singkong keju D-9.

Tabel 1.2 Data Ketidakhadiran Karyawan Bagian Produksi

Tahun	Jumlah hari kerja	Jumlah karyawan	Kehadiran			Total Ketidakhadiran	Standar Ketidakhadiran	Tingkat Ketidakhadiran
			S	I	A			
2019	268	75	92	73	33	198	0,5%	0,99%
2020	268	86	113	83	38	234	0,5%	1,02%
2021	268	86	137	84	35	256	0,5%	1,11%

Sumber : HRD Produksi Singkong Keju D-9 (2019-2021)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat diketahui tingkat kecenderungan ketidakhadiran berbeda-beda selama tahun 2019 – 2021 di bagian produksi Singkong Keju D-9. Tingkat kehadiran yang ditetapkan oleh perusahaan adalah 99,5%. Dari data diatas terjadi peningkatan ketidakhadiran sehingga menyebabkan produktivitas kerja karyawan menurun hal ini menunjukkan adanya indikasi tidak disiplin karyawan dalam bekerja dan tidak tercapainya tingkat kehadiran yang diharapkan oleh perusahaan. Walaupun sakit dan izin masih bisa ditoleransi oleh perusahaan, masalah ketidakhadiran tersebutlah salah satu hal yang dapat menghambat

tercapainya produktivitas yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Pada produksi Singkong Keju D-9 karyawan dibagi menjadi 3 bagian, data di bawah ini akan menunjukkan karyawan bagian mana yang disiplin kerjanya paling rendah. Berikut data mengenai ketidakhadiran karyawan produksi singkong keju D-9 setiap bagian :

Tabel 1.3 Data Ketidakhadiran Karyawan Setiap Bagian Produksi

No.	Bagian	Jumlah karyawan			Total karyawan	KetidakHadiran			Persentase Ketidakhadiran		
		2019	2020	2021		2019	2020	2021	2019	2020	2021
1	Pengupasan	25	26	26	75	65	78	76	0,97%	1,12%	1,09%
2	Penggorengan	15	20	20	86	41	40	61	1,02%	0,75%	1,14%
3	Packing	35	40	40		92	116	119	0,98%	1,08%	1,11%

Sumber : HRD Produksi singkong keju D-9 (2019-2021)

Berdasarkan tabel 1.3 persentase ketidakhadiran karyawan di setiap bagiannya berbeda-beda tiap tahunnya, untuk tahun 2019 karyawan pada bagian penggorengan memiliki persentase ketidakhadiran paling tinggi dari bagian lain yaitu 1,02% , bagian penggorengan adalah bagian dengan karyawan paling sedikit jika ketidakhadiran karyawannya cukup tinggi berakibat terhambatnya proses pekerjaan yang mempengaruhi produktivitasnya. Pada tahun 2020 bagian pengupasan memiliki persentase ketidakhadiran paling tinggi dari bagian lain yaitu 1,12%. bagian pengupasan adalah bagian paling awal dalam mengelola bahan baku yaitu singkong. Jika pada bagian awal saja karyawan mengalami ketidakdisiplinan hal tersebut akan mempengaruhi bagian bagian selanjutnya dan akan menghambat pencapaian target yang sudah ditetapkan perusahaan.

Lalu pada tahun 2021 pada bagian penggorengan memiliki persentase ketidakhadiran paling tinggi lagi yaitu 1,14%. Karena tiap bagian saling berhubungan satu sama lain dan karena setiap bagian sudah di berikan pelatihan masing masing, jika ada salah satu bagian yang disiplin kerjanya rendah hal tersebut sangat mempengaruhi dalam penyelesaian target yang telah ditetapkan perusahaan. Kondisi ketidakdisiplinan karyawan diperkuat oleh hasil kuesioner pra survey yang penulis lakukan pada 20 karyawan, berikut adalah hasil pra survey disiplin kerja karyawan produksi singkong keju D-9:

Tabel 1.4 Hasil Pra Survey Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Ya	Presentase	Tidak	Presentase
Tingkat Kehadiran					
1	karyawan selalu datang & pulang tepat waktu	4	20%	16	80%
2	karyawan selalu mengerjakan tugas sesuai waktu yang ditetapkan & tidak suka menunda pekerjaan.	8	40%	12	60%
Tata Cara Kerja					
1	karyawan selalu teliti dalam bekerja	18	90%	2	10%

No	Pernyataan	Ya	Presentase	Tidak	Presentase
2	karyawan selalu mengerjakan pekerjaan secara efektif&efisien	15	75%	5	25%
Ketaatan Pada Atasan					
1	karyawan selalu siap untuk diarahkan dalam bekerja	20	100%	0	0%
2	karyawan selalu taat pada aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan	7	35%	13	65%
Kesadaran Bekerja					
1	karyawan selalu merapihkan peralatan kerja setelah selesai bekerja	16	80%	4	20%
2	karyawan selalu bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan	20	100%	0	0%
Tanggung Jawab					
1	semua karyawan selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan	18	90%	2	10%
2	semua karyawan selalu berani bertanggung jawab atas kesalahannya	20	100%	0	0%

Sumber : pra survey karyawan bagian produksi Singkong Keju D-9

Berdasarkan Tabel 1.4 hasil pra survey mengenai disiplin kerja masih adanya karyawan yang tingkat disiplin kerjanya rendah terutama dalam indikator tingkat kehadiran. Setelah melakukan wawancara dengan pihak HRD Singkong keju D-9 diketahui bahwa masih banyaknya karyawan yang datang & pulang tidak tepat dengan waktunya dan masih banyaknya karyawan yang suka menunda-nunda pekerjaan dengan meninggalkan tempat kerja tanpa alasan yang jelas. Dan pada indikator ketaatan pada atasan masih banyak karyawan yang tidak taat terhadap aturan yang telah ditetapkan seperti masih adanya karyawan yang menggunakan perhiasan,tidak menggunakan celemek dan tidak menggunakan penutup kepala pada saat bekerja padahal hal tersebut tidak diperbolehkan oleh perusahaan.

Upaya yang dilakukan perusahaan guna mencegah karyawan melakukan pelanggaran dengan memberlakukan sanksi bagi karyawan yang melanggar agar tidak melakukan kesalahan yang sama saat berada dilingkungan perusahaan, tetapi upaya tersebut belum membuahkan hasil dan masih banyak karyawan yang tidak menaati peraturan perusahaan.Berikut data pelanggaran karyawan bagian produksi Singkong Keju D-9 periode 2019 – 2021 sebagai berikut :

Tabel 1.5 Data Pelanggaran Karyawan Bagian Produksi

No	Tahun	SP 1	SP 2	SP 3	Total
1	2019	3	3	2	8
2	2020	5	2	-	7
3	2021	6	3	4	13

Sumber : HRD Produksi singkong keju D-9 (2019-2021)

Berdasarkan tabel 1.5 dapat diketahui bahwa karyawan yang paling banyak mendapatkan SP ada pada tahun 2021 yaitu sebanyak 13 orang, perusahaan telah menentukan sanksi yang cukup berat tetapi masih kurang efektif karena kurangnya kesadaran karyawan dalam mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Adanya sanksi yang diberlakukan perusahaan sebagai upaya agar karyawan dapat belajar dari kesalahan dan tidak mengulangnya lagi. Setiap karyawan yang melakukan pelanggaran akan diberikan SP (Surat Peringatan) tingkat 1,2, dan 3. SP-1 berupa teguran lisan oleh atasan, SP-2 berupa teguran tulisan, dan SP-3 berupa surat pemberhentian karyawan.

Perusahaan sudah melakukan upaya untuk meningkatkan sikap disiplin karyawannya dengan cara preventif yaitu dengan absensi menggunakan absensi analog, kartu absensi akan tercatat otomatis jam kerja analog dimana menunjukkan waktu karyawan melakukan absen dan disiplin korektif dengan menetapkan sanksi berupa SP untuk karyawan yang tidak menaati atau melanggar aturan yang sudah ditetapkan perusahaan dan perusahaan sudah melakukan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan mengadakan pelatihan bagi karyawan agar dapat memperbaiki kualitas dan kuantitas kerja. Tetapi kenyataannya tingkat persentase ketidakhadiran karyawan masih tinggi dan melebihi standar toleransi perusahaan dan masih banyaknya karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja hal tersebut berakibat pada pencapaian produksi yang tidak pernah memenuhi target dalam kurun waktu 3 tahun terakhir.

Sehingga, hal tersebut dapat mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja karyawan yang berdampak buruk bagi perusahaan, dapat dikatakan tingkat disiplin kerja karyawan pada bagian produksi Singkong Keju D-9 kurang baik. Dengan tingkat disiplin yang rendah maka akan berpengaruh pada produktivitas kerja, saat karyawan tidak masuk atau datang terlambat akan mempengaruhi jam kerja mereka serta menghambat pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab karyawan. Oleh sebab itu ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan sangat berpengaruh terhadap *output* atau pencapaian target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan latar belakang dan data diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada UMKM Singkong Keju D-9)”

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, peneliti mengidentifikasi masalah bahwa :

1. Target dan Realisasi produksi Singkong Keju D-9 belum tercapai
2. Tingkat ketidakhadiran karyawan Produksi Singkong Keju D-9 pada setiap tahunnya cukup tinggi

3. Dari hasil pra survey diketahui bahwa masih banyaknya karyawan yang tidak disiplin dalam melakukan pekerjaannya padahal perusahaan sudah melakukan pendisiplinan dengan cara preventif yaitu dengan absensi analog dan korektif yaitu dengan memberikan SP bagi yang tidak disiplin

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti merumuskan masalah yang akan diteliti yaitu :

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan produksi Singkong Keju D-9 ?
2. Bagaimana produktivitas kerja karyawan pada UMKM Singkong Keju D-9 ?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UMKM Singkong Keju D-9 ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan data dan informasi mengenai upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan mengenai disiplin kerja yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan dengan menguji apakah variabel disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan berpengaruh. Selain itu, penelitian ini juga dimaksudkan sebagai upaya menerapkan dan juga mengembangkan ilmu yang telah dimiliki peneliti agar memperoleh solusi terbaik dalam memecahkan masalah yang ada dalam perusahaan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui disiplin kerja karyawan bagian produksi Singkong Keju D-9
2. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan pada UMKM Singkong Keju D-9
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UMKM Singkong Keju D-9

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan praktis sebagai berikut:

Kegunaan praktis pada penelitian ini diharapkan mampu mendapatkan data dan informasi mengenai strategi yang tepat kepada UMKM singkong keju D-9 untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan diharapkan dapat memecahkan permasalahan organisasi pada umumnya dan karyawan khususnya, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih baik lagi dan mampu memberikan kontribusi

untuk penelitian - penelitian selanjutnya dan menguatkan penelitian - penelitian sebelumnya .

1.4.2 Kegunaan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan akademis sebagai berikut:

- a) Bagi peneliti, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan wawasan mengenai manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan.
- b) Bagi pembaca, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bahwa disiplin merupakan suatu hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan instansi maupun perusahaan. Karena, salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah mengenai kedisiplinan kerja dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya, dan penelitian ini juga diharapkan dapat membantu menambah wawasan pengetahuan yang berguna untuk dijadikan referensi dalam penulisan masalah yang sama terutama dibidang ekonomi manajemen pada umumnya dan khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu secara efektif dan efisien dan dapat juga digunakan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan atau organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti sosiologi, psikologi dan lain-lain unsur utama Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Manusia. Berikut adalah beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut para ahli:

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

Menurut (Arif Yusuf Hamali 2018) menyatakan bahwa : “Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya”.

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

Boxall and Purcel (2016) *“HRM then is the process through which management builds the workforce and tries to create the human performances that the organization needs”* (HRM kemudian adalah proses di mana manajemen membangun tenaga kerja dan mencoba menciptakan kinerja manusia yang dibutuhkan organisasi).

Dessler (2015) *“Human resource management is process of acquiring and compensating employees, and of attending to their labor relationship, health and safety, and fairness concerns”* (Manajemen sumber daya manusia adalah proses mendapatkan dan memberi kompensasi kepada karyawan, dan memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keselamatan, dan masalah keadilan)

Berdasarkan beberapa pengertian - pengertian menurut para ahli diatas maka, ditarik kesimpulan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu dan seni yang digunakan untuk mengembangkan potensi manusia dengan organisasinya,

melakukan suatu proses perencanaan, pengarahan dan pengawasan terhadap pengadaan, pemeliharaan, hingga pemberhentian dan upaya untuk mengelola sumber daya manusia agar menjadi lebih efektif dan efisien dan juga sebagai proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2019) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengadaan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian. Berikut penjelasannya :

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

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) kegiatan pengelolaan sumber daya manusia didalam suatu organisasi dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa fungsi, yaitu :

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

Menurut Mangkunegara (2017) terdapat 6 (enam) fungsi operatif manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1. Pengadaan tenaga kerja, terdiri dari :
 - Perencanaan sumber daya manusia
 - Analisis jabatan
 - Penarikan pegawai
 - Penempatan kerja
 - Orientasi kerja
2. Pengembangan tenaga kerja, mencakup :
 - Pendidikan dan pelatihan
 - Pengembangan
 - Penilaian prestasi kerja
3. Pemberian balas jasa, mencakup :
 - Balas jasa langsung yang terdiri dari : gaji/upah , insentif
 - Balas jasa tidak langsung yang terdiri dari : keuntungan , pelayanan / kesejahteraan
4. Integrasi mencakup:
 - Kebutuhan karyawan
 - Motivasi kerja
 - Kepuasan kerja
 - Disiplin kerja

- Partisipasi kerja
5. Pemeliharaan tenaga kerja, mencakup :
 - Komunikasi kerja
 - Kesehatan dan keselamatan kerja
 - Pengendalian konflik kerja
 - Konseling kerja
 6. Pemisahan tenaga kerja, mencakup:
 - Pemberhentian karyawan

Berdasarkan urian diatas maka ditarik kesimpulan fungsi - fungsi operasional manajemen sumber daya manusia dalam fungsi pengadaan sumber daya manusia dan pengembangan sumber daya manusia diarahkan untuk memprioritaskan syarat dasar kemampuan kerja. Sedangkan fungsi - fungsi pemeliharaan sumber daya manusia diarahkan untuk menjamin syarat dasar kemauan kerja karyawan.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2019) tujuan MSDM Meliputi:

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

Menurut Sedarmayanti (2017) tujuan MSDM adalah sebagai berikut :

- 1) Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM termotivasi tinggi, berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan
- 2) Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan

- 3) Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi
- 4) Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
- 5) Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM
- 6) Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi atau suatu instansi, terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok, disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Berikut adalah beberapa pengertian Disiplin Kerja menurut para ahli :

Menurut Sinambela (2017) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

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

Menurut Agustini (2019) "disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan "

Menurut Sutrisno (2019) Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2020) mengemukakan bahwa "*Discipline is management action to enforce organization standards*". Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman - pedoman organisasi

Menurut John M. Ivancevich (2020) "*Discipline in one of the most challenging areas in the HRM function. In dealing with difficult employees, HR manager must diagnose both internal and external environmental factor in discipline situation, presibe*

and implement appropriate remedial action, and evaluate the effective of their decisions” pandangan tersebut menyatakan bahwa Disiplin di salah satu bidang yang paling menantang dalam fungsi HRM. Dalam menghadapi karyawan yang sulit, manajer SDM harus mendiagnosa faktor internal dan eksternal dalam situasi disiplin, memimpin dan menerapkan tindakan perbaikan yang tepat, dan mengevaluasi keefektifan keputusan mereka

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

2.2.2 Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Dengan adanya tata tertib yang ditetapkan, tidak dengan sendirinya pegawai akan mematuhi nya. Perlu bagi pihak kantor agar mengondisikan pegawai dengan tata tertib kantor atau instansi tempat bekerja.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai menurut Hasibuan (2018):

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

Menurut Singodimejo dalam Dewi dan Harjono (2019) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila pegawai merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi instansi. Bila pegawai menerima kompensasi yang memadai, mereka dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi bila pegawai merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka pegawai akan berpikir.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua pegawai akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pegawai dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08.00 WIB, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan .
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam instansi bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh instansi perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.
6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai.
Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicarikan jalan keluarnya.

Berdasarkan uraian diatas ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh faktor kepribadian, faktor lingkungan. Dan juga dapat dipengaruhi oleh kompensasi yang didapatkan oleh karyawan, sikap pemimpin terhadap

karyawan, dan juga adanya peraturan dalam suatu perusahaan dapat menjadi faktor yang mempengaruhi disiplin kerja seorang karyawan.

2.2.3 Macam-macam Disiplin Kerja

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

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

2. Disiplin korektif

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

Menurut Afandi (2018) beberapa bentuk disiplin kerja antara lain:

1. Disiplin preventif.

Disiplin preventif merupakan disiplin pencegahan agar terhindar dari pelanggaran peraturan organisasi, yang ditujukan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin diri dengan menaati dan mengikuti berbagai standar dan peraturan yang telah ditetapkan.

2. Disiplin korektif.

Disiplin korektif merupakan disiplin yang 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.

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.

Berdasarkan uraian diatas ditarik kesimpulan beberapa macam disiplin yang dapat dipilih dan digunakan sesuai kebutuhan manajemen perusahaan agar para karyawan memiliki disiplin kerja yang baik guna meningkatkan kualitas kerja yang maksimal bagi perusahaan agar mampu mencapai target yang telah ditentukan. Pada UMKM Singkong kerju D-9 sudah melakukan pendisiplinan dengan cara preventif yaitu dengan absensi analog dan korektif yaitu dengan memberikan SP bagi yang tidak disiplin.

Setiap karyawan yang melakukan pelanggaran akan diberikan SP (Surat Peringatan) tingkat 1,2, dan 3. SP-1 berupa teguran lisan oleh atasan, SP-2 berupa teguran tulisan, dan SP-3 berupa surat pemberhentian karyawan.

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

1. karyawan yang terlambat atau pulang lebih cepat dari waktu yang sudah ditentukan perusahaan sebanyak 3 (tiga) kali dalam kurun waktu 1 (satu) bulan
2. karyawan yang meninggalkan tempat kerja tanpa alasan yang jelas dan tanpa izin dari atasannya.
3. karyawan yang mangkir 3 (tiga) kali dalam 1 (satu) bulan tanpa alasan yang jelas

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

1. Karyawan menerima surat peringatan tingkat 1, 2 (dua) kali dalam satu bulan
2. karyawan yang 3 (tiga) kali melakukan kesalahan yang merugikan perusahaan dalam kurun waktu 1(satu) bulan
3. karyawan yang tidak menaati aturan yang sudah di tetapkan perusahaan

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

1. karyawan telah 2(dua) kali menerima SP tingkat 2 dalam waktu 1(satu) bulan
2. karyawan yang melakukan tindak kejahatan pencurian yang merugikan perusahaan
3. Karyawan yang melakukan tindak kejahatan kekerasan yang merugikan karyawan lain

(Sumber: HRD Singkong Keju D-9)

2.2.4 Tujuan Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu tindakan yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Siswanto dalam Rizki dan Suprajang (2017) berpendapat bahwa "Maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti:

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan instansi sesuai dengan motif yang bersangkutan, baik hari ini maupun besok.
2. Tujuan khusus disiplin kerja:
 - Agar para pegawai menaati segala peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan.

- Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum.
- Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa kantor dengan sebaik-baiknya.
- Pegawai mampu memperoleh tingkat kinerja yang tinggi”.

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

Menurut Henry Simamora dalam Sinambela (2019) "tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku - perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh instansi".

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan dari disiplin kerja adalah untuk menciptakan kelancaran dalam hal proses kerja pada suatu perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

2.2.5 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019) Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.
2. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
3. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.
4. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.
5. Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya

Pada dasarnya ada beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin pegawai pada suatu perusahaan. Menurut Sutrisno (2019) indikator disiplin kerja sebagai berikut :

1. Taat terhadap aturan waktu.
Taat terhadap aturan waktu dapat dilihat dari jam masuk, jam kerja, jam istirahat, dan juga jam pulang kerja sesuai dengan yang berlaku diperusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan.
Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam perusahaan.

3. Taat terhadap aturan berperilaku dalam perusahaan.
Ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja.
4. Taat terhadap peraturan lainnya.
Aturan tentang apa yang dibolehkan dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam perusahaan dan sebagainya.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019) indikator - indikator mengenai disiplin kerja antara lain:

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam instansi dan sebagainya.

Sedangkan menurut pendapat Rivai dalam Alfiah (2019) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

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

2.3 Produktivitas Kerja

2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Produktivitas kerja juga dapat didefinisikan sebagai hasil keluaran (*output*) yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas barang atau jasa, berdasarkan waktu dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Berikut adalah beberapa pengertian Produktivitas Kerja menurut para ahli :

Menurut Fred (2014) *“Productivity is the ratio between output (results) with the input (feedback). If productivity rises only made possible by the increased efficiency (time material-energy) and system work, production techniques, and the improvement of the skills of its workforce”* dapat diartikan Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (umpan balik). Jika produktivitas naik hanya dimungkinkan oleh peningkatan efisiensi (waktu material-energi) dan sistem kerja, teknik produksi, dan peningkatan keterampilan tenaga kerjanya.

Menurut Aram Hanna Massoudi and Samir Salih Aldin Hamdi (2017) *“Productivity may be evaluated in terms of the output of an employee in a specific period of time. Typically, The productivity of a given worker will be assessed relative to an average for employees doing similiar work, because much of the success of any organization relies upon the productivity of its workforce, employees productivity is an important consideration for bussines.”* Dapat diartikan Produktivitas dapat dievaluasi berdasarkan output seorang karyawan dalam periode waktu tertentu. Biasanya, Produktivitas pekerja tertentu akan dinilai relatif terhadap rata-rata karyawan yang melakukan pekerjaan serupa, karena sebagian besar keberhasilan suatu organisasi bergantung pada produktivitas tenaga kerjanya, produktivitas karyawan merupakan pertimbangan penting bagi bisnis.

Menurut Sedamaryanti (2017) *“Produktivitas adalah rasio dari apa dihasilkan (output) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang di pergunakan (input)*

Menurut Hasibuan dalam Busro (2018), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja. teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Menurut Sinungan dalam Busro (2018), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana.

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

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas adalah kegiatan produksi perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan dibatasi oleh tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, nilai, dan bentuk. Ukuran produktivitas biasanya dinyatakan dengan rasio yang membandingkan antara *output* terhadap *input* yang digunakan dalam proses produksi. Produktivitas juga adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan

kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

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

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

11. Teknologi

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

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

12. Kesempatan berprestasi

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

Menurut Sutrisno (2019) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pada perusahaan, yaitu :

1. Pelatihan.

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

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan.

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

3. Hubungan antara atasan dan bawahan.

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

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

2.3.3 Indikator Produktivitas Kerja

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. Penilaian produktivitas dapat dilakukan dengan melihat beberapa indikator.

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

1. Kemampuan
Memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas. kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut
3. Semangat kerja
Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya
4. Mutu
Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai
5. Efisiensi
Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan

Menurut Sedamaryanti (2017) indikator produktivitas antara lain :

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

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian sebelumnya

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan dan perbedaan
1	Ade Onny Siagian (2021) Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap kerja Karyawan PT. Sahabat Unggul Internasional	Disiplin kerja (X) Produktivitas kerja (Y)	Indikator disiplin (X):kehadiran, waktu kerja,peraturan berpakaian,Peraturan melakukan pekerjaan Indikator produktivitas kerja (Y) : Pengetahuan,keterampilan (<i>skill</i>),kemampuan, Sikap	Jenis penelitian deskriptif development dengan metode deskriptif survei. Data yang di gunakan kualitatif yang dianalisis dengan metode statistik berupa analisis regresi,koefisien determinasi, dan uji hipotesis koefisien regresi.	Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas as	Persamaan : memiliki kesamaan dalam variabel penelitian yaitu disiplin kerja terhadap produktivitas kerja , dan kesamaan pada jenis perusahaan yaitu manufaktur. Perbedaan : perbedaan dalam objek penelitian, dan perbedaan pada kebaharuan teori dari ahli, dan pada indikator yang digunakan dalam variabel X1 dan Y
2	Putu Juni Wirawan, Iyus Akhmad Haris,Kadek Rai Suwena (2018) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi Tahun 2016	Disiplin kerja (X) Produktivitas kerja (Y)	Indikator disiplin (X) : tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin,balas jasa,keadilan, pengawasan melekat (waskat) ,sanksi/hukuman, ketegasan hubungan kemanusiaan. Indikator produktivitas kerja (Y) : kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, efisiensi.	Jenis penelitian kausal, data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas as kerja	Persamaan : memiliki kesamaan dalam variabel penelitian yaitu disiplin kerja terhadap produktivitas kerja , dan kesamaan pada jenis perusahaan yaitu manufaktur. Perbedaan : perbedaan dalam objek penelitian, dan perbedaan pada kebaharuan teori dari ahli dan pada indikator yang digunakan dalam variabel X1 dan Y
3	Prasetyo Kurniawan (2018) Pengaruh Motivasi dan	Motivasi (X1) Disiplin kerja (X2)	Indikator motivasi (X1) : Kebutuhan fisiologis,kebutuhan rasa aman,kebutuhan	Metode penelitian <i>explanatory research</i> &pengujian hipotesis.	1.Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara	Persamaan : memiliki kesamaan dalam variabel penelitian yaitu variabel X2 : disiplin kerja terhadap variabel Y : produktivitas

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan dan perbedaan
	Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Daya Perkasa	Produktivitas kerja (Y)	<p>sosial,kebutuhan penghargaan</p> <p>Indikator disiplin kerja (X2) :tujuan dan kemampuan,ketel adan pemimpin,balas jasa,sanksi,ketegasan</p> <p>Indikator produktivitas (Y) :tindakan konstruktif,percaya pada diri sendiri,bertanggung jawab,mampu mengatasi persoalan,mempunyai peran positif</p>	Teknik analisis data yang digunakan analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial yaitu:Uji Validitas dan Reliabilitas, Analisis Regresi Berganda, Analisis Koefisien Determinasi (R ²) Pengujian Hipotesis dengan Uji Parsial (uji t) dan Uji Simultan (uji F)	<p>motivasi terhadap produktivitas karyawan</p> <p>2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan</p> <p>3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan</p>	<p>kerja , dan kesamaan pada jenis perusahaan yaitu manufaktur.</p> <p>Perbedaan : perbedaan dalam objek penelitian, dan perbedaan pada kebaharuan teori dari ahli, pada indikator yang digunakan dalam variabel X2 dan Y, dan perbedaan dalam variabel X1 yang diteliti</p>
4	Ardiansyah, Syahrudin Agung, M Aziz Firdaus (2020) Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Indocement Tunggal Prakasa Tbk	Kompensasi(X1) Disiplin kerja (X2) Produktivitas kerja (Y)	<p>Indikator kompensasi (X1): Upah dan Gaji,Insentif,Tunjangan,Fasilitas</p> <p>Indikator disiplin kerja (X2) : kehadiran,waktu kerja,peraturan berpakaian,Peraturan melakukan pekerjaan</p> <p>Indikator produktivitas kerja (Y) : Pengetahuan,keterampilan (<i>skill</i>),kemampuan, Sikap</p>	Metode penelitian kuantitatif, jenis penelitian survei yang mengambil sampel sesuai rumus slovin	terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pada PT Indocement Tunggal Prakasa Tbk.	<p>Persamaan : memiliki kesamaan dalam variabel penelitian yaitu variabel X2 : disiplin kerja terhadap variabel Y : produktivitas kerja , dan kesamaan pada jenis perusahaan yaitu manufaktur.</p> <p>Perbedaan : perbedaan dalam objek penelitian, dan perbedaan pada kebaharuan teori dari ahli, pada indikator yang digunakan dalam variabel X2 dan Y, dan perbedaan dalam variabel X1 yang diteliti</p>
5	Kosasih,	Lingkungan	Indikator	Metode	Lingkungan	Persamaan : memiliki

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan dan perbedaan
	Nurjaya , Heri Sapari .K , Azhar Affandi,Deno k Sunarsi (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Graha Curah Niaga di Tanggerang	gan Kerja(X1) Disiplin kerja (X2), Produktivitas kerja (Y)	Lingkungan Kerja (X1): Penerangan Cahaya,Suhu udara,Suara Bising, Penggunaan Warna,Keamanan . Indikator Disiplin kerja (X2) : ketepatan waktu kerja,kerapihan berpakaian,kepatuhan. pada aturan,tanggung jawab. Indikator produktivitas kerja (Y) :kuantitas kerja, kualitas kerja,ketepatan waktu	explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis	n Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan	kesamaan dalam variabel penelitian yaitu varibel X2 : disiplin kerja terhadap variabel Y : produktivitas kerja , dan kesamaan pada jenis perusahaan yaitu manufaktur. Perbedaan : perbedaan dalam objek penelitian, dan perbedaan pada kebaharuan teori dari ahli, pada indikator yang digunakan dalam variabel X2 dan Y, dan perbedaan dalam variabel X1 yang diteliti

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang mendasari penelitian ini adalah bahwa disiplin kerja merupakan sesuatu yang dianggap penting bagi suatu organisasi maupun perusahaan. Disiplin menurut sedamaryanti (2017) “Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan ketentuan,etika,norma dan kaidah yang berlaku” Disiplin dibagi dalam 2 jenis yaitu Disiplin preventif yang berupa upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan dan Disiplin korektif yang berupa upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Dengan tingginya kedisiplinan karyawan diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang nantinya akan berdampak dengan tercapainya tujuan dari perusahaan. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan produktivitas dalam perusahaan menjadi hal yang sangat penting dalam mengembangkan kemampuan perusahaan untuk dapat berperan optimal dalam era persaingan yang

sangat ketat. Menurut Sedamaryanti (2017) salah satu faktor yang mempengaruhi Produktifitas kerja adalah sikap mental berupa disiplin kerja.

Produktivitas kerja adalah cara meningkatkan hasil barang dan jasa dengan memanfaatkan rasio output terhadap input dalam proses produksi sehingga diharapkan hasil pekerjaan akan terlaksana dengan efektif juga efisien. Menurut Pangestu (2017) Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja yaitu dengan menerapkan Disiplin Kerja . Maka dari itu dapat dikatakan bahwa semakin baik perusahaan meningkatkan kedisiplinan kerja, maka akan semakin baik Produktivitas kerjanya. Sebaliknya, jika perusahaan tidak dapat menerapkan disiplin kerja dengan baik, maka cenderung akan memicu penurunan produktivitas.

Usaha yang dilakukan UMKM Singkong Keju D-9 dalam meningkatkan produktivitas kerja saat ini belum mencapai hasil yang optimal karena masih tingginya tingkat ketidakhadiran tenaga kerja yang melebihi batas toleransi perusahaan, dan masih rendahnya disiplin kerja karyawan. hal tersebut berakibat tidak tercapainya target yang ditetapkan perusahaan. Karena jika disiplin kerja rendah seperti tingkat ketidakhadiran yang tinggi ,peraturan yang sudah ditetapkan selalu dilanggar dan keterlambat masuk kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja. pada karyawan bagian produksi singkong keju D-9 satu bagian dengan bagian lainnya saling berhubungan satu sama lain jika ada salah satu bagian yang disiplin kerjanya rendah hal tersebut akan berpengaruh pada bagian lainnya dan juga akan berpengaruh tidak tercapainya target yang sudah di tetapkan perusahaan. hal ini dapat dikatakan tingkat disiplin kerja yang rendah akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

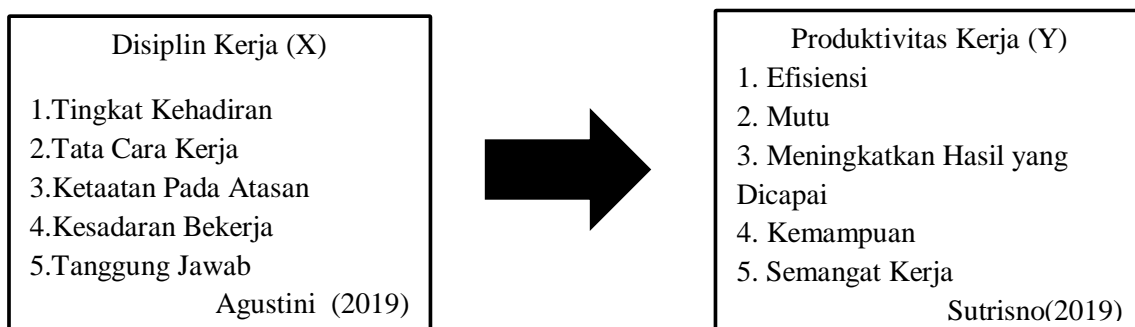
Hal itu dibuktikan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ade Onny Siagian (2020) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan PT Sahabat Unggul Internasional,yang hasilnya menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Sahabat Unggul Internasional.Putu Juni Wirawan *et al* (2018) yang berjudul Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT.Tirta Mumbul Jaya Abadi,yang hasilnya menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.Prasetyo Kurniawan (2018) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Daya Perkasa, yang hasilnya menyatakan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan.

Ardiansyah, Syahrums Agung *et al* (2020) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Indocement Tunggal Prakasa Tbk, yang hasilnya menyatakan bahwa terdapat Pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pada PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Kosasih, Nurjaya *et al* (2021) yang

berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Graha Curah Niaga di Tangerang, yang hasilnya menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja (*independent*) dan Produktivitas kerja (*dependent*)

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, penulis merumuskan konstelasi penelitian sebagai berikut



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan kerangka pemikiran yang diuraikan dapat diperoleh hipotesis penelitian sebagai berikut :

Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan produksi Singkong Keju D-9

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah deskriptif eksploratif dan verifikatif dengan metode studi kasus mengenai “Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan”, dimana di dalam penelitian ini berupaya untuk mendeskripsikan dan juga menginterpretasikan pengaruh antara variabel-variabel yang akan ditelaah hubungannya serta tujuannya untuk menyajikan gambaran secara faktual, terstruktur dan akurat mengenai fakta-fakta hubungan antara variabel yang diteliti. Dan penelitian yang dilakukan untuk menguji atau membuktikan kebenaran dari pengetahuan yang telah ada sebelumnya.

Data – data yang diperoleh dalam penelitian ini akan diolah, dianalisis, dan di proses dengan menggunakan teori – teori yang sudah dipelajari, sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai objek yang teliti, dan dari gambaran objek tersebut dapat ditarik kesimpulan mengenai masalah yang sedang diteliti. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (independent) yaitu disiplin kerja (X) terhadap variabel terikat (dependent) yaitu produktivitas.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian pada penelitian ini adalah Disiplin Kerja terhadap produktivitas kerja yang dilakukan di bagian Produksi Singkong Keju D-9. Di mana Disiplin Kerja sebagai variabel X (variabel independen) dan produktivitas kerja sebagai variabel Y (variabel dependen)

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan adalah sampel yang mencakup seluruh karyawan produksi Singkong Keju D-9. Data yang diperoleh dari responden sampel yang dimaksud adalah karyawan produksi Singkong keju D-9 yang berjumlah 86 orang.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di pabrik bagian produksi Singkong Keju D-9 yang beralamat di Jl. Argowiyoto No.8A, Ledok, Kec. Argomulyo, Kota Salatiga, Jawa Tengah

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Menurut sugiyono (2019) Jenis data penelitian dibedakan menjadi dua yaitu data kualitatif dan data kuantitatif:

a) Data kualitatif

Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berbentuk informasi berupa fenomena yang terjadi di perusahaan dan data jumlah karyawan yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan dan HRD Singkong Keju D-9

b) Data Kuantitatif

Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini berupa data - data/angka-angka mengenai data produktivitas kerja karyawan yaitu data pencapaian dan target produksi selama periode 2019 – 2021 di Singkong Keju D-9. Data kuantitatif juga digunakan penulis dalam penelitian ini untuk memperoleh hasil survei dari kuesioner yang berhubungan dengan alat analisis statistik di mana akan diuji untuk menentukan ada atau tidaknya pengaruh antara variabel disiplin terhadap produktivitas kerja.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

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

a) Data Primer

“Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumbernya (Sugiyono,2017)”. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari hasil wawancara terhadap pihak HRD bagian produksi singkong keju D-9, hasil observasi dan memberikan kuesioner berupa sejumlah pertanyaan kepada karyawan bagian produksi

b) Data Sekunder

“Data Sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung sebagai data yang telah dikumpulkan pihak lain atau melalui media perantara (Sugiyono,2017)”. Dalam hal ini data sekunder didapatkan dengan cara mengumpulkan data dari buku referensi,internet,jurnal, dan data - data yang tersedia di Singkong Keju D-9

3.4 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi Variabel dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengarahkan dan memudahkan dalam penyusunan alat ukur data yang diperlukan berdasarkan kerangka konseptual penelitian yang telah dikemukakan batas operasional dari masing-masing variabel penelitian. Variabel adalah gejala yang menjadi fokus penelitian untuk diamati. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel *Independent* (variabel bebas) adalah Disiplin Kerja dan variabel *Dependent* (Terikat) adalah produktivitas kerja. Berikut tabel operasionalisasi variabel :

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan (studi kasus pada UMKM Singkong Keju D-9)

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Disiplin kerja (X)	1.Tingkat Kehadiran	1.Datang tepat waktu 2. mengerjakan tugas sesuai waktu yang ditetapkan 3. Mengisi daftar hadir	Interval
	2.Tata Cara Kerja	1.Ketelitian dalam bekerja 2.Mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien 3.Behati-hati dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan	Interval
	3.Ketaatan Pada Atasan	1. Selalu siap di arahkan dalam bekerja 2. Taat Pada Peraturan yang ditetapkan Perusahaan 3. Mampu bekerjasama dengan baik dalam pekerjaan	Interval
	4. Kesadaran Bekerja	1. Merapihkan peralatan kerja setelah selesai bekerja 2. Maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan 3. Bekerja Sesuai dengan Standar yang telah di tetapkan perusahaan	Interval
	5. Tanggung Jawab	1. Selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan 2. Bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan 3. Berani bertanggung jawab atas kesalahan	Interval
Produktivitas Kerja (Y)	1.Efisiensi	1. tingkat pemanfaatan sumber daya dalam penyelesaian pekerjaan 2. Tingkat pemanfaatan waktu dengan baik dan benar 3. Tingkat pemanfaatan sarana dan prasarana	Interval
	2. Mutu	1. meningkatkan kualitas kerja 2. hasil kerja sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan 3. mutu dari hasil kerja selalu memenuhi standar	Interval

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
	3. Meningkatkan hasil yang dicapai	1. pekerjaan yang dihasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan 2. dalam menyelesaikan pekerjaan harus mendapatkan hasil yang terbaik 3. Jumlah dari hasil pekerjaan selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.	Interval
	4. Kemampuan	1. menguasai bidang pekerjaan yang dikerjakan 2. memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan tugas kerja 3. tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan	Interval
	5. Semangat Kerja	1. Bekerja dengan sungguh – sungguh 2. ketekunan dan kerja keras yang tinggi 3. Berusaha lebih baik lagi dari sebelumnya	Interval

3.5 Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2019) Metode penarikan sampel diperlukan saat periset meneliti diperusahaan yang jumlah karyawannya besar. Untuk memilih atau menarik sampel, peneliti bisa melakukan beberapa cara, secara umum ada dua metode untuk penarikan sampel dari populasi, yaitu *probability* dan *non probability sampling*. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *nonprobability sampling* dengan teknik yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Teknik *Nonprobability Sampling* yang dipilih yaitu dengan *Sampling* jenuh (sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh karyawan sebanyak 86 orang yang berada pada bagian produksi Singkong Keju D-9.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan metode sampling diatas, maka data yang terpilih dikumpulkan melalui metode pengumpulan data yang digunakan untuk melengkapi, memenuhi dan menyusun penelitian ini melalui jenis data primer dan data sekunder

3.6.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2019) data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui prosedur pengambilan sampel data sebagai berikut :

a) *Survey* yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh secara langsung dari sumber/responden. Metode ini memerlukan kontak atau hubungan dengan responden yang menjadi unit analisis dari penelitian ini untuk memperoleh data yang diperlukan. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data metode *survey* ini adalah dengan cara :

- Wawancara

Menurut Sugiyono (2017) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diteliti. Penulis melakukan wawancara yang ditunjukkan kepada karyawan bagian produksi Singkong Keju D-9

- Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Peneliti membagikan kuesioner secara langsung kepada karyawan bagian Produksi Singkong Keju D-9. Kemudian pertanyaan dalam kuesioner tersebut akan diukur dengan menggunakan Skala *Linkert*. Menurut Sugiyono (2021) Skala *Likert* :

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

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

Tabel 3.2 Skala *Likert*

Keterangan	Bobot
Selalu	5
Sering	4
Kadang – Kadang	3
Hampir Tidak Pernah	2
Tidak Pernah	1

Instrumen penelitian yang digunakan skala *Likert* dibuat dalam bentuk *checklist* ataupun pilihan ganda

- Observasi

Menurut Sugiyono (2017) Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Observasi dilakukan dengan cara mengamati perilaku karyawan, perubahan bahasa tubuh atau raut muka karyawan, dan pengamatan objek. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah observasi langsung.

3.6.2 Data Sekunder

Penulis mengumpulkan data dan bahan pustaka melalui teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti jurnal, buku, dan penelitian terdahulu serta penyedia data pada Singkong Keju D-9

3.7 Uji Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

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

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

$$r = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{N\sum X^2 - (\sum X)^2}(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}$$

Keterangan:

- r : Nilai koefisien Pearson
 N : Jumlah Responden
 $\sum XY$: jumlah dari hasil kali nilai X dan nilai Y
 $\sum X$: jumlah nilai X
 $\sum Y$: jumlah nilai Y
 $\sum X^2$: jumlah dari kuadrat nilai X
 $\sum Y^2$: jumlah dari kuadrat nilai Y

Uji Validitas Variabel dalam penelitian ini jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 86 orang. Pengujian validitas instrumen penelitian ini menggunakan SPSS 25.

3.7.2 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dengan $n = 86$, Tingkat signifikan 5% dengan $df = n-2$ sehingga nilai r_{tabel} dapat diketahui sebesar 0,213. Pengujian validitas instrumen penelitian ini menggunakan SPSS 25. (Lampiran 5)

Kriteria pengujinya adalah :

1. *Item* pernyataan yang diteliti dikatakan valid jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$
2. *Item* pernyataan yang diteliti dikatakan tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$
 - a. Disiplin Kerja

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
1	0,322	0,213	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,361	0,213	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,219	0,213	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,332	0,213	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,232	0,213	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,429	0,213	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,265	0,213	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,336	0,213	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,705	0,213	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,557	0,213	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,431	0,213	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,616	0,213	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
13	0,298	0,213	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	0,617	0,213	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	0,342	0,213	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber data : Output SPSS 25 (Lampiran 5)

Berdasarkan hasil tabel diatas pernyataan Variabel X yaitu Disiplin Kerja dapat diketahui hasil seluruh pernyataan pada disiplin kerja yang berjumlah 15 pernyataan dikatakan valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$

b. Produktivitas Kerja

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Produktifitas Kerja

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
1	0,433	0,213	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,380	0,213	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,441	0,213	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,625	0,213	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,486	0,213	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,480	0,213	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,469	0,213	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,568	0,213	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,556	0,213	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,254	0,213	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,246	0,213	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,678	0,213	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	0,490	0,213	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	0,306	0,213	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	0,419	0,213	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber data : Output SPSS 25 (Lampiran 5)

Berdasarkan hasil tabel diatas pernyataan Variabel Y yaitu Produktivitas Kerja dapat diketahui hasil seluruh pernyataan pada Produktivitas Kerja yang berjumlah 15 pernyataan dikatakan valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$

3.7.3 Uji Reabilitas

Menurut Sugiyono (2019) Reabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data

karena instrumen tersebut sudah baik. Dalam penelitian ini untuk menguji reabilitas dapat digunakan menggunakan rumus koefisien reabilitas *alfa cronbach* :

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

Di mana :

k = Mean kuadrat antara subyek

$\sum Si^2$ = Mean kuadrat kesalahan

St^2 = Varians total

Tabel 3.5 Kriteria penelitian terhadap koefisien α Cronbach

No.	Nilai α	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel
2	$0,6 \leq \alpha < 0,8$	Cukup Reliabel
3	$\alpha \geq 0,8$	Sangat Reliabel

3.7.4 Hasil Uji Reabilitas

a. Uji Reabilitas Variabel Disiplin Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	86	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	86	100,0

Sumber : Data Output SPSS 25 (Lampiran 6)

Tabel 3.6 Uji Reabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,710	15

Sumber : Data Output SPSS 25 (Lampiran 6)

Hasil output SPSS 25 diketahui bahwa nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,710 > 0,6 yang artinya pernyataan dari variabel disiplin kerja dinyatakan cukup reliabel.

b. Uji Reabilitas Variabel Produktivitas Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	86	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	86	100,0

Sumber : Data Output SPSS 25 (Lampiran 7)

Tabel 3.7 Uji Reabilitas Produktivitas Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,717	15

Sumber : Data Output SPSS 25 (Lampiran 7)

Hasil output SPSS 25 diketahui bahwa nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,717 > 0,6 yang artinya pernyataan dari variabel Produktivitas kerja dinyatakan cukup reliabel

3.8 Metode Pengelolaan/ Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

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

- Frekuensi Relatif

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

Keterangan : FR = Frekuensi relatif
 F = frekuensi hasil tanggapan responden
 Σf = Total frekuensi

- Rata – rata

$$\tilde{x} = \frac{\Sigma xi}{n}$$

Keterangan : \tilde{x} = frekuensi relatif
 Σxi = jumlah nilai X ke i sampai ke n
 n = jumlah data

Selain menggunakan rumus diatas, untuk menghitung frekuensi relatif dan rata-rata dapat menggunakan SPSS dengan mengolah data yang didapatkan dari tanggapan responden dari instrumen-instrumen penelitian. Untuk menjawab hipotesis deskriptif yang menggambarkan variabel X dan Y yaitu dengan menentukan skor ideal. Skor ideal adalah skor yang ditetapkan dengan asumsi bahwa setiap responden pada setiap pertanyaan memberi jawaban dengan skor tertinggi dan langkah

selanjutnya untuk menjawab hipotesis deskriptif yaitu hasil dari skor penilaian setiap variabel dibagi dengan skor ideal, untuk lebih jelasnya dapat dilihat rumus berikut :

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

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

Menurut Sugiyono (2017) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut, “skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau berkisar antara 20% sampai 100%. Maka dapat diperoleh kriteria sebagai berikut :

Tabel 3.8 Interpretasi Hasil

Skala	Kriteria Penilaian
0 – 20 %	Sangat tidak setuju/ tidak pernah
21 – 40 %	Tidak setuju/ hampir tidak pernah
41 – 60 %	Ragu-ragu/ kadang-kadang
61 – 80 %	Setuju/ sering
81 – 100 %	Setuju/ selalu

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

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

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

a. Uji Normalitas

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

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

Keterangan :

KD = Jumlah Kolmogorov-smirnov yang dicari

- n1 = jumlah sampel yang diperoleh
 n2 = jumlah sampel yang diharapkan

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2018) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat kesamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusannya yaitu :

- Jika nilai sig > 0,05 tidak terjadi heteroskedastisitas
- Jika nilai sig < 0,05 terjadi heteroskedastisitas

3.8.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2019) analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen tentang Disiplin Kerja terhadap variabel dependen Produktivitas Kerja dengan mencari nilai persamaan regresi. Menurut Sugiyono (2019) rumus analisis regresi linier sederhana yaitu sebagai berikut :

$$\hat{y} = a + bX$$

Di mana :

- \hat{y} = subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan
 a = harga Y ketika X = 0 (harga konstan)
 b = angka arah atau koefisien regresi, yang merupakan angka peningkatan maupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen . bila (+) arah garis naik, dan bila (-) maka arah garis turun
 X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

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

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

Sedangkan untuk memperoleh nilai koefisien regresi b digunakan rumus :

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

3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dengan variabel dependen. Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi yang menyatakan besarnya presentasi perubahan

yang bisa diterangkan melalui hubungan Y dan X (Sugiyono, 2017). Rumus digunakan adalah *Coefficient Determination* (CD) dengan rumus :

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

Di mana :

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

r = Koefisien korelasi

Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah antar 0 dan 1. Apabila nilai R^2 kecil maka kemampuan variabel independen disiplin kerja (X) dalam menjelaskan variabel dependen Produktivitas Kerja (Y) sangat terbatas. Uji determinasi dilakukan untuk melihat besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan produksi Singkong Keju D-9

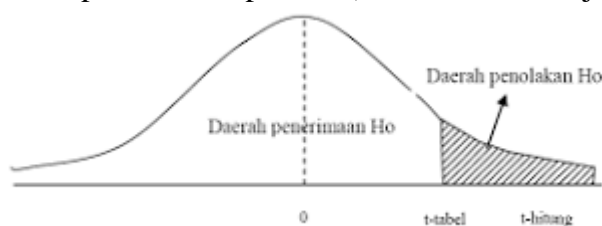
3.8.5 Uji Hipotesis

Uji t bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen (Disiplin Kerja) terhadap variabel dependen yaitu (Produktivitas Kerja)/Langkah-langkah pengujian terhadap koefisien regresi adalah sebagai berikut:

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

Dalam penelitian ini digunakan taraf signifikansi sebesar 5% dan derajat kebebasan (d.f) = n-k, dapat diketahui dari hasil perhitungan *computer* program SPSS 25. Kesimpulan yang diambil adalah :

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



Gambar 3.1 Kurva Uji Hipotesis

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah dan Perkembangan UMKM Singkong Keju D-9

Singkong keju D-9 merupakan UMKM yang beralamat di Jl. Argowiyoto No.8A, Ledok, Kecamatan Argomulyo, Kota Salatiga, Jawa Tengah. Sebagai UMKM yang bergerak dalam bidang kuliner, Product utama singkong keju D-9 ialah singkong siap goreng dan singkong siap makan dengan berbagai topping yang ada. Lalu dikembangkan dengan menampung product-product UMKM lain di kota salatiga, disana juga terdapat café yang menyediakan beraneka macam makanan olah singkong. Usaha singkong keju ini didirikan oleh bapak Hardadi pada tahun 2009, awalnya singkong keju D-9 berjualan di lapangan Pancasila (alun-alun kota salatiga), seiring berjalannya waktu singkong keju D-9 berproses hingga saat ini dapat memiliki 3 outlet di kota salatiga.

Singkong Keju D9 memasarkan product secara langsung pada outlet yang ada yaitu terdapat toko pertama di jalan Argowiyoto dan didepannya juga terdapat cafetelo D-9 yang menyediakan pusat oleh-oleh salatiga, lalu yang terakhir ada di rest area pendopo 456 jalur B dikotsa salatiga. Singkong keju D-9 merupakan usaha singkong frozen pertama di kota salatiga dan memiliki kisah dibalik nama D-9, yangmana singkong keju D-9 ini memelopori daerahnya menjadi kampung singkong. Dari sana munculah beraneka macam merek dengan product serupa.

4.1.2 Visi dan Misi UMKM Singkong Keju D-9

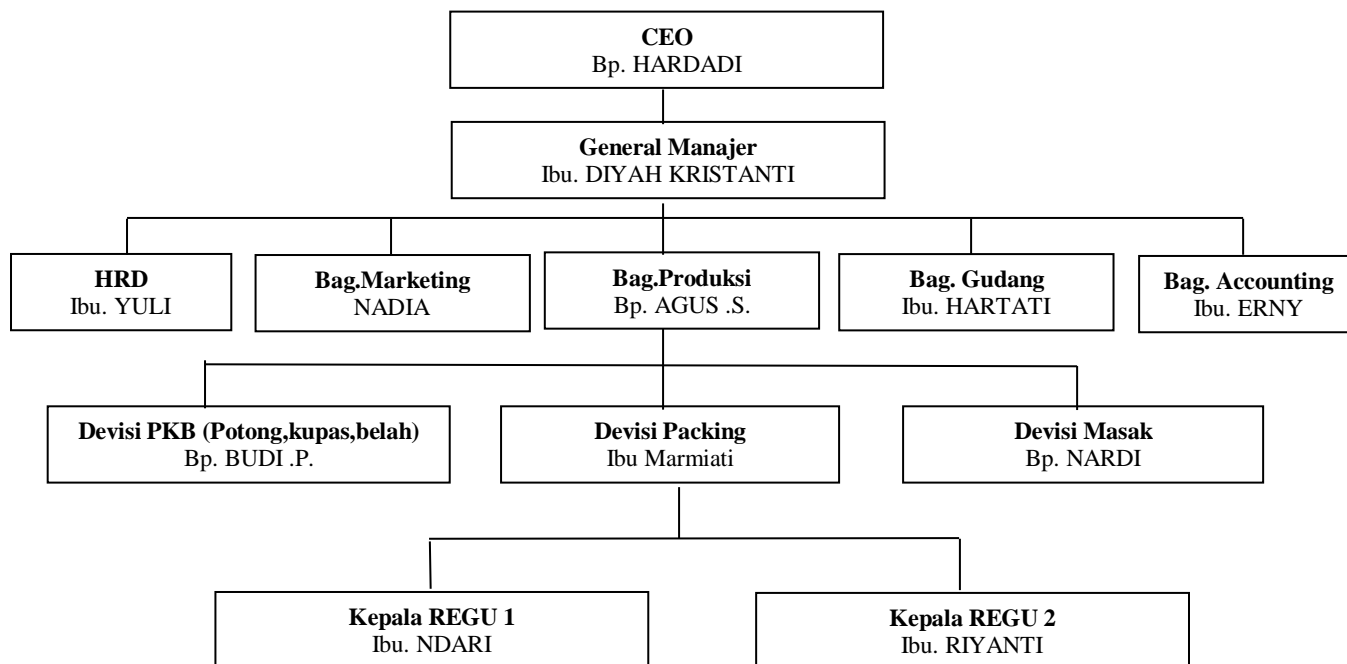
Visi :

- D-9 dapat bermanfaat untuk orang banyak, menjadikan D-9 tidak hanya untuk icon kota Salatiga tetapi untuk Indonesia.
- Mengangkat makanan singkong menjadi makanan superior.

Misi :

- Selalu menjaga kualitas dan melakukan inovasi.
- Menanamkan pada seluruh karyawan beribadah sambil bekerja.

4.1.3 Struktur Organisasi



Sumber : HRD Singkong Keju D-9

Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Tugas dan tanggung jawab :

1. CEO : memimpin, memotivasi, dan mengembangkan tim agar bisnis tetap berjalan sejalan dengan strategi, visi, dan misi perusahaan
2. General Manager : bertanggung jawab atas struktur, strategi, anggaran, hasil keuangan, dan metrik skor.
3. HRD : Rekrutmen dan seleksi karyawan baru, memperkerjakan karyawan yang tetap, menjalankan proses penggajian, menyusun dan memperbaharui kebijakan.
4. Marketing: mengelola kampanye pemasaran, merespons kebutuhan pelanggan, memantau dan mengelola media sosial, mengawasi vendor dan agen, mengawasi tren dan persaingan, mengembangkan strategi bisnis, melakukan riset pelanggan dan pasar, memproduksi materi pemasaran dan promosi
5. Produksi: menjaga produktivitas produksi, menjaga kualitas produksi, memastikan produk sampai ke proses selanjutnya, menjaga media kerja dan bekerja sesuai target
6. Gudang: memantau pemindahan barang saat distribusi, mempersiapkan pengiriman dan penyimpanan bahan produksi, mengecek kuantitas dan kualitas barang yang ada di gudang, mendata keluar masuknya barang.

7. Accounting : memeriksa dan melakukan verifikasi transaksi keuangan perusahaan, melakukan pencatatan dan dokumentasi, serta bertugas menyusun laporan keuangan secara akurat.
8. PKB : mengawasi karyawan bagian PKB (Pemotongan,Kupas,Belah) agar karyawan bekerja sesuai dengan peraturan yang di tetapkan dan agar karyawan bekerja secara produktif
9. Packing: mengawasi karyawan bagian Packing agar karyawan bekerja sesuai dengan peraturan yang di tetapkan dan agar karyawan bekerja secara produktif
10. Masak : mengawasi karyawan bagian Masak agar karyawan bekerja sesuai dengan peraturan yang di tetapkan dan agar karyawan bekerja secara produktif
11. Kepala regu 1 : bertugas untuk mencatat keluaran dan masukan Singkong Keju D-9 untuk di setorkan kepada cafe D-9 dan Toko D-9 , bertanggung jawab atas prodiktivitas kerja karyawan regu 1
12. Kepala regu 2 : bertugas untuk mencatat keluaran dan masukan Singkong Keju D-9 untuk di setorkan kepada cafe D-9 dan Toko D-9 , bertanggung jawab atas prodiktivitas kerja karyawan regu 2

4.1.4 Profil Responden

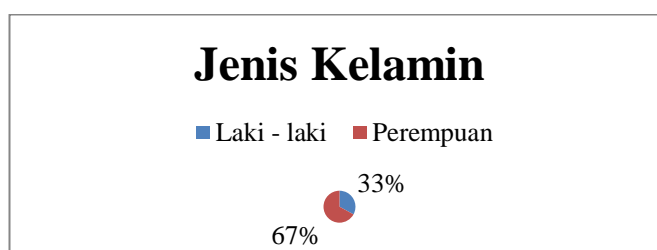
Profil responden dalam penelitian ini di bagi menjadi 4 (empat) kriteria yaitu: Jenis kelamin, Usia , Pendidikan Terakhir, dan Lamanya Bekerja. Berikut hasil data profil responden karyawan .

- 1) Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki – Laki	29	33%
Perempuan	57	67%
Jumlah	86	100%

Sumber : Data Primer yang diolah



Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan hasil data yang ada pada kuesioner, komposisi responden yang diteliti berdasarkan jenis kelamin secara keseluruhan berjumlah 86 responden.

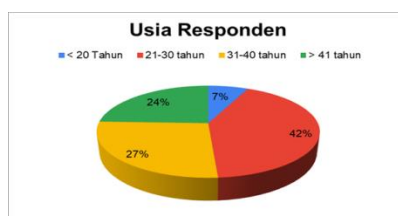
Hal ini menunjukkan jenis kelamin responden dalam penelitian ini, Laki –laki berjumlah 29 orang dengan presentase 33% dan perempuan berjumlah 57 orang dengan presentase 67%

2) Karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel 4.2 Usia Responden

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
< 20 tahun	6	7%
21 – 30 tahun	36	42%
31 – 40 tahun	23	27%
> 41 tahun	21	24%
Jumlah	86	100%

Sumber : Data Primer yang diolah



Gambar 4.3 Usia Responden

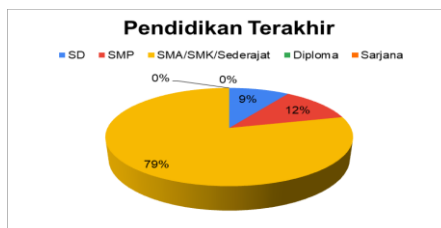
Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden dengan rentang usia < 20 tahun adalah sebanyak 6 orang (7%), kemudian untuk responden dengan rentang usia 21 – 30 tahun sebanyak 36 orang (42%), sedangkan untuk responden dengan rentang usia 31 – 40 tahun sebanyak 23 orang (27%) , untuk responden dengan rentang usia > 41 tahun adalah sebanyak 21 orang (24%) jadi, dapat diketahui bahwa rata – rata karyawan yang bekerja pada UMKM Singkong Keju D-9 bagian produksi pada penelitian ini mayoritas di dominasi oleh reponden yang memiliki rentang usia 21 - 30 tahun.

3) Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SD	8	9 %
SMP	11	12 %
SMA/SMK/Sederajat	67	79 %
Diploma	0	0 %
Sarjana	0	0 %
Jumlah	86	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah



Gambar 4.4 Pendidikan Terakhir

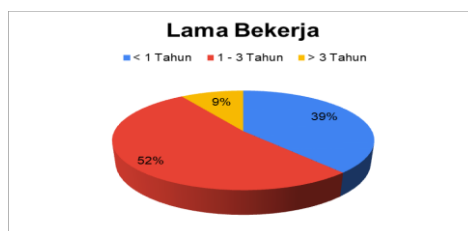
Berdasarkan data diatas,dapat dilihat bahwa seluruh responden sebanyak 86 orang karyawan dengan pendidikan terakhir SD berjumlah 8 orang dengan presentase 9 %, kemudian untuk responden dengan pendidikan terakhir SMP berjumlah 11 orang dengan presentase 12%, lalu untuk responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK/Sederajat berjumlah 67 orang dengan presentase 79%. Jadi, dapat diketahui bahwa seluruh karyawan yang bekerja di UMKM Singkong Keju D-9 pada bagian Produksi pada penelitian ini di didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK/Sederajat.

4) Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Lamanya Bekerja	Frekuensi	Presentase (%)
< 1 Tahun	33	39 %
1 - 3 Tahun	45	52 %
> 3 Tahun	8	9 %
Jumlah	86	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah



Gambar 4.5 Lama Bekerja

Berdasarkan data diatas,dapat dilihat bahwa responden paling banyak yaitu responden dengan lama bekerja 1 - 3 tahun sebanyak 45 orang (52%), selanjutnya dengan lama bekerja < 1 tahun sebanyak 33 orang (39%), dan lama bekerja > 3 tahun sebanyak 8 orang (9%). Jadi, dapat diketahui bahwa rata – rata karyawan yang bekerja di UMKM Singkong Keju D-9 Bagian produksi pada penelitian ini mayoritas di dominasi oleh responden dengan lama bekerja 1 – 3 Tahun.

4.1.5 Disiplin Kerja pada UMKM Singkong Keju D-9

Diketahui Disiplin kerja karyawan pada UMKM Singkong Keju D-9 kurang baik, hal ini dapat dilihat pada tingkat ketidakhadiran karyawan yang bervariasi. Seperti datang dan pulang tidak tepat waktu, izin keluar pabrik untuk urusan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan dan tingkat ketidakhadiran karyawan yang masih tinggi, ketidakhadiran dalam bekerja baik dengan alasan tertentu maupun tanpa keterangan yang tentu akan menghambat pekerjaan yang ditugaskan oleh karyawan.

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

1) Tingkat Kehadiran

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai “Datang & Pulang Tepat Pada Waktunya”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Selalu	5	61	305	76%
2	Sering	4	20	80	20%
3	Kadang-Kadang	3	5	15	4%
4	Hampir Tidak Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah			86	400	100%
Total Tanggapan Responden			93,02%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.5 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 61 responden (76%), sering sebanyak 20 reponden (20%), kadang-kadang sebanyak 5 responden (4%) dan hampir tidak pernah dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Saya Datang & Pulang Tepat Pada Waktunya” karyawan berusaha memenuhi peraturan tersebut, namun masih ada juga karyawan yang menjawab kadang – kadang pada peraturan perusahaan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 86 : 430$ (Jumlah Responden).

Tabel 4.6 Tanggapan Responden “Mengerjakan Tugas Sesuai Waktu Yang di Tetapkan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Selalu	5	43	215	56%
2	Sering	4	37	148	39%
3	Kadang-Kadang	3	6	18	5%
4	Hampir Tidak Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah			86	381	100%
Total Tanggapan Responden			88,60%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.6 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 43 responden (56%), sering sebanyak 37 reponden (39%), kadang-kadang sebanyak 6 responden (5%) dan hampir tidak pernah dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan”Saya Mengerjakan Tugas Sesuai Waktu Yang Ditetapkan Oleh Perusahaan” karyawan berusaha memenuhi peraturan tersebut, namun masih ada juga karyawan yang menjawab kadang – kadang pada peraturan perusahaan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 86 : 430$ (Jumlah Responden).

Tabel 4.7 Tanggapan Responden“Mengisi Daftar Hadir Sebelum Bekerja”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Selalu	5	56	280	71%
2	Sering	4	26	104	26%
3	Kadang-Kadang	3	4	12	3%
4	Hampir Tidak Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah			86	396	100%
Total Tanggapan Responden			92,09%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.7 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 56 responden (71%), sering sebanyak 26 reponden (26%), kadang-kadang sebanyak 4 responden (3%) dan hampir tidak pernah dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Saya Mengisi Daftar Hadir Sebelum Bekerja”karyawan berusaha memenuhi peraturan tersebut, namun masih ada juga karyawan yang menjawab kadang – kadang pada peraturan perusahaan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 86 : 430$ (Jumlah Responden).

2) Tata Cara Kerja

Tabel 4.8 Tanggapan Responden “Saya Bekerja Dengan Teliti”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Selalu	5	34	170	46%
2	Sering	4	45	180	49%
3	Kadang-Kadang	3	7	21	6%
4	Hampir Tidak Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah			86	371	100%
Total Tanggapan Responden			86,28%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.8 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sering yaitu sebanyak 45 responden (49%), selalu sebanyak 34 reponden (46%), kadang-kadang sebanyak 7 responden (6%) dan hampir tidak pernah dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Saya Bekerja Dengan Teliti” karyawan berusaha memenuhi peraturan tersebut, namun masih ada juga karyawan yang menjawab kadang – kadang pada peraturan perusahaan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 86 : 430$ (Jumlah Responden).

Tabel 4.9 Tanggapan Responden “Mengerjakan Pekerjaan Secara Efektif & Efisien”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Selalu	5	40	200	52%
2	Sering	4	43	172	45%
3	Kadang-Kadang	3	3	9	2%
4	Hampir Tidak Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah			86	381	100%
Total Tanggapan Responden			88,60%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.9 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 40 responden (52%), sering sebanyak 43 reponden (45%), kadang-kadang sebanyak 3 responden (2%) dan hampir tidak pernah dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan” Saya Mengerjakan Pekerjaan Secara Efektif & Efisien” karyawan

berusaha memenuhi peraturan tersebut, namun masih ada juga karyawan yang menjawab kadang – kadang pada peraturan perusahaan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 86 : 430$ (Jumlah Responden).

Tabel 4.10 Tanggapan Responden “Berhati - Hati Dalam Melakukan Pekerjaan Dan Bekerja Sesuai Dengan Aturan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Selalu	5	44	220	57%
2	Sering	4	39	156	41%
3	Kadang-Kadang	3	3	9	2%
4	Hampir Tidak Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah			86	385	100%
Total Tanggapan Responden			89,53%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.10 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 44 responden (57%), sering sebanyak 39 responden (41%), kadang-kadang sebanyak 3 responden (2%) dan hampir tidak pernah dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Saya Berhati - Hati Dalam Melakukan Pekerjaan Dan Bekerja Sesuai Dengan Aturan” karyawan berusaha memenuhi peraturan tersebut, namun masih ada juga karyawan yang menjawab kadang – kadang pada peraturan perusahaan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 86 : 430$ (Jumlah Responden).

3) Ketaatan Pada Atasan

Tabel 4.11 Tanggapan Responden “Siap Untuk Diarahkan Oleh Atasan Dalam Bekerja”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Selalu	5	57	285	71%
2	Sering	4	27	108	27%
3	Kadang-Kadang	3	2	6	2%
4	Hampir Tidak Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah			86	399	100%
Total Tanggapan Responden			92,79%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.11 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 57 responden (71%), sering sebanyak 27 reponden (27%), kadang-kadang sebanyak 2 responden (2%) dan hampir tidak pernah dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Saya Siap Untuk Diarahkan Oleh Atasan Dalam Bekerja” karyawan berusaha memenuhi peraturan tersebut, namun masih ada juga karyawan yang menjawab kadang – kadang pada peraturan perusahaan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 86 : 430$ (Jumlah Responden).

Tabel 4.12 Tanggapan Responden “Taati Terhadap Peraturan Yang Ditetapkan Perusahaan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Selalu	5	35	175	47%
2	Sering	4	48	192	51%
3	Kadang-Kadang	3	3	9	2%
4	Hampir Tidak Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah			86	376	100%
Total Tanggapan Responden			87,44%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.12 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sering yaitu sebanyak 48 responden (51%), selalu sebanyak 35 reponden (47%), kadang-kadang sebanyak 3 responden (2%) dan hampir tidak pernah dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan ” Saya Taati Terhadap Peraturan Yang Ditetapkan Oleh Perusahaan” karyawan berusaha memenuhi peraturan tersebut, namun masih ada juga karyawan yang menjawab kadang – kadang pada peraturan perusahaan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 86 : 430$ (Jumlah Responden).

Tabel 4.13 Tanggapan Responden “Mampu Bekerja Sama Dalam Mengerjakan Pekerjaan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Selalu	5	42	210	55%
2	Sering	4	37	148	39%
3	Kadang-Kadang	3	7	21	6%
4	Hampir Tidak Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah			86	379	100%
Total Tanggapan Responden			88,14%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.13 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 42 responden (55%), sering sebanyak 37 reponden (39%), kadang-kadang sebanyak 7 responden (6%) dan hampir tidak pernah dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Saya Mampu Bekerja Sama Dengan Bagian Lain Dalam Mengerjakan Pekerjaan” karyawan berusaha memenuhi peraturan tersebut, namun masih ada juga karyawan yang menjawab kadang – kadang pada peraturan perusahaan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 86 : 430$ (Jumlah Responden).

4) Kesadaran Bekerja

Tabel 4.14 Tanggapan Responden “Merapihkan Peralatan Kerja Setelah Selesai Bekerja”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Selalu	5	47	235	60%
2	Sering	4	38	152	39%
3	Kadang-Kadang	3	1	3	1%
4	Hampir Tidak Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah			86	390	100%
Total Tanggapan Responden			90,70%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.14 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 47 responden (60%), sering sebanyak 38 reponden (39%), kadang-kadang sebanyak 1 responden (1%) dan hampir tidak pernah dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan ” Saya Merapihkan Peralatan Kerja Setelah Selesai Bekerja” karyawan

berusaha memenuhi peraturan tersebut, namun masih ada juga karyawan yang menjawab kadang – kadang pada peraturan perusahaan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 86 : 430$ (Jumlah Responden).

Tabel 4.15 Tanggapan Responden “Maksimal Dalam Menyelesaikan Pekerjaan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Selalu	5	54	270	68%
2	Sering	4	29	116	29%
3	Kadang-Kadang	3	3	9	2%
4	Hampir Tidak Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah			86	395	100%
Total Tanggapan Responden			91,86%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.15 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 54 responden (68%), sering sebanyak 29 reponden (29%), kadang-kadang sebanyak 3 responden (2%) dan hampir tidak pernah dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan” Saya Maksimal Dalam Menyelesaikan Pekerjaan” karyawan berusaha memenuhi peraturan tersebut, namun masih ada juga karyawan yang menjawab kadang – kadang pada peraturan perusahaan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 86 : 430$ (Jumlah Responden).

Tabel 4.16 Tanggapan Responden “Bekerja Sesuai Dengan Standar Yang Telah Ditetapkan Perusahaan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Selalu	5	44	220	58%
2	Sering	4	33	132	35%
3	Kadang-Kadang	3	9	27	7%
4	Hampir Tidak Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah			86	379	100%
Total Tanggapan Responden			88,1%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.16 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 44 responden (58%), sering sebanyak 33 reponden (35%), kadang-kadang sebanyak 9 responden (7%) dan hampir tidak pernah dan

tidak pernah sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan” Saya Bekerja Sesuai Dengan Standar Yang Telah Ditetapan Perusahaan” karyawan berusaha memenuhi peraturan tersebut, namun masih ada juga karyawan yang menjawab kadang – kadang pada peraturan perusahaan tersebut. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 86 : 430$ (Jumlah Responden).

5) Tanggung Jawab

Tabel 4.17 Tanggapan Responden “Bertanggung Jawab Terhadap Tugas Yang Diberikan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Selalu	5	36	180	48%
2	Sering	4	48	192	51%
3	Kadang-Kadang	3	2	6	2%
4	Hampir Tidak Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah			86	378	100%
Total Tanggapan Responden			87,9%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.17 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sering yaitu sebanyak 48 responden (51%), selalu sebanyak 36 reponden (48%), kadang-kadang sebanyak 2 responden (2%) dan hampir tidak pernah dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Saya Bertanggung Jawab Terhadap Tugas Yang Diberikan” karyawan berusaha memenuhi peraturan tersebut, namun masih ada juga karyawan yang menjawab kadang – kadang pada peraturan perusahaan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 86 : 430$ (Jumlah Responden).

Tabel 4.18 Tanggapan Responden “Bekerja Sesuai Dengan Prosedur Perusahaan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Selalu	5	43	215	56%
2	Sering	4	38	152	40%
3	Kadang-Kadang	3	5	15	4%
4	Hampir Tidak Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah			86	382	100%
Total Tanggapan Responden			88,8%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.18 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 43 responden (56%), sering sebanyak 38 reponden (40%), kadang-kadang sebanyak 5 responden (4%), hampir tidak pernah dan tidak

pernah sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Saya Bekerja Sesuai Dengan Prosedur Perusahaan” karyawan berusaha memenuhi peraturan tersebut, namun masih ada juga karyawan yang menjawab kadang – kadang pada peraturan perusahaan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 86 : 430$ (Jumlah Responden).

Tabel 4.19 Tanggapan Responden “Berani Bertanggung Jawab Jika Membuat Kesahan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Selalu	5	61	305	76%
2	Sering	4	21	84	21%
3	Kadang-Kadang	3	4	12	3%
4	Hampir Tidak Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah			86	401	100%
Total Tanggapan Responden			93,3%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.19 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 61 responden (76%), sering sebanyak 21 reponden (21%), kadang-kadang sebanyak 4 responden (3%) dan hampir tidak pernah dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Saya Berani Bertanggung Jawab Jika Saya Membuat Kesahan Dalam Bekerja” karyawan berusaha memenuhi peraturan tersebut, namun masih ada juga karyawan yang menjawab kadang – kadang pada peraturan perusahaan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 86 : 430$ (Jumlah Responden).

Tabel 4.20 Rekapitulasi Dari Responden Terhadap Disiplin Kerja

No	Disiplin Kerja (pernyataan)	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata - Rata Perindikator
1	kehadiran : 1. Datang & pulang tepat waktu	400	93,20%	91,30%
	2. Mengerjakan tugas sesuai waktu yang ditetapkan	381	88,60%	
	3. Mengisi daftar hadir sebelum bekerja	396	92,09%	
2	Tata Cara Kerja: 1. Teliti dalam bekerja	371	86,28%	88,14%
	2. Mengerjakan pekerjaan	381	88,60%	

No	Disiplin Kerja	Skor	Tanggapan	Rata - Rata
	secara efektif & efisien 3. Berhati hati dan bekerja sesuai dengan aturan perusahaan	385	89,53%	
3	Ketaatan Pada Atasan: 1. Siap dirahkan dalam bekerja 2. Taat terhadap peraturan yang ditetapkan 3. Mampu bekerja sama dengan bagian lain	399	92,79%	89,46%
		376	87,44%	
		379	88,14%	
4	Kesadaran Bekerja 1. Merapihkan peralatan kerja setelah selesai bekerja 2. Maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan 3. Bekerja sesuai dengan standar yang di tetapkan	390	90,70%	90,22%
		395	91,86%	
		379	88,10%	
5	Tanggung Jawab 1. Bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan 2. Bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan 3. Berani bertanggung jawab jika membuat kesalahan bekerja	378	87,80%	89,97%
		382	88,80%	
		401	93,30%	
Rata - Rata Total Tanggapan Responden				89,82%

Sumber : Data diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.20 hasil total tanggapan responden dalam mengenai variabel disiplin kerja yakni sebesar 89,82%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (81% - 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada bagian produksi Singkong Keju D-9 pada UMKM Singkong Keju D-9 sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan selalu dari para responden mengenai indikator tingkat kehadiran, tata cara bekerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja dan tanggung jawab. Nilai rata – rata tanggapan responden tertinggi pada indikator Tanggung Jawab terdapat pada pernyataan “Berani bertanggung jawab jika membuat kesalahan bekerja” yaitu sebesar 93,30% . sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 86,28% terdapat pada indikator tata cara kerja dengan pernyataan “. Teliti dalam bekerja”. Hal tersebut membuktikan bahwa item terendah pada indikator disiplin kerja harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

4.1.6 Produktivitas Kerja Karyawan pada UMKM Singkong Keju D-9

Produktivitas kerja karyawan produksi singkong keju D-9 pada UMKM Singkong Keju D-9 kurang baik, hal ini dapat dilihat dari disiplin kerja karyawan yang kurang baik mengakibatkan kualitas dan kuantitas kerja pada produktivitas kerja tidak maksimal, yang mengakibatkan tidak tercapai standar produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan tidak dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan UMKM Singkong Keju D-9. Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel Y (Produktivitas Kerja) :

1) Efisiensi

Tabel 4.21 Tanggapan Responden “Meningkatkan Pemanfaatan Sarana Dan Prasarana”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Selalu	5	57	285	71%
2	Sering	4	27	108	27%
3	Kadang-Kadang	3	2	6	2%
4	Hampir Tidak Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah			86	399	100%
Total Tanggapan Responden			92,8%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023 (Lampiran 4)

Berdasarkan tabel 4.21 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 57 responden (71%), sering sebanyak 27 reponden (27%), kadang-kadang sebanyak 2 responden (2%) dan hampir tidak pernah dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan” Saya Meningkatkan Pemanfaatan Sarana Dan Prasarana” karyawan berusaha memenuhi peraturan tersebut, namun masih ada juga karyawan yang menjawab kadang – kadang pada peraturan perusahaan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 86 : 430$ (Jumlah Responden).

Tabel 4.22 Tanggapan Responden “Meningkatkan Pemanfaatan Waktu Dengan Baik”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Selalu	5	36	180	49%
2	Sering	4	41	164	44%
3	Kadang-Kadang	3	8	24	6%
4	Hampir Tidak Pernah	2	1	2	1%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah			86	370	100%
Total Tanggapan Responden			86,0%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023 (Lampiran 4)

Berdasarkan tabel 4.22 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 36 responden (49%), sering sebanyak 41 reponden (44%), kadang-kadang sebanyak 8 responden (6%), hampir tidak pernah sebanyak 1 responden (1%). dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Saya Meningkatkan Pemanfaatan Waktu Dengan Baik “ karyawan berusaha memenuhi peraturan tersebut, namun masih ada juga karyawan yang menjawab kadang – kadang bahkan hampir tidak pernah pada peraturan perusahaan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 86 : 430$ (Jumlah Responden).

Tabel 4.23 Tanggapan Responden “Meningkatkan Pemanfaatan Sumber Daya Dalam Penyelesaian Pekerjaan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Selalu	5	41	205	55%
2	Sering	4	36	144	38%
3	Kadang-Kadang	3	9	27	7%
4	Hampir Tidak Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah			86	376	100%
Total Tanggapan Responden			87,4%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023 (Lampiran 4)

Berdasarkan tabel 4.23 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 41 responden (55%), sering sebanyak 36 reponden (38%), kadang-kadang sebanyak 9 responden (7%) ,hampir tidak pernah dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Saya Meningkatkan Pemanfaatan Sumber Daya Dalam Penyelesaian Pekerjaan Saya” karyawan berusaha memenuhi peraturan tersebut, namun masih ada juga karyawan yang menjawab kadang – kadang pada peraturan perusahaan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 86 : 430$ (Jumlah Responden

2) Mutu

Tabel 4.24 Tanggapan Responden “Meningkatkan Kualitas Kerja”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Selalu	5	48	240	62%
2	Sering	4	32	128	33%
3	Kadang-Kadang	3	6	18	5%
4	Hampir Tidak Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah			86	386	100%
Total Tanggapan Responden			89,8%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023 (Lampiran 4)

Berdasarkan tabel 4.24 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 48 responden (62%), sering sebanyak 32 responden (33%), kadang-kadang sebanyak 6 responden (5%), hampir tidak pernah dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Saya Meningkatkan Kualitas Kerja” karyawan berusaha memenuhi peraturan tersebut, namun masih ada juga karyawan yang menjawab kadang – kadang pada peraturan perusahaan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 86 : 430$ (Jumlah Responden).

Tabel 4.25 Tanggapan Responden “Hasil Kerja Sesuai Dengan Kualitas Yang Ditentukan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Selalu	5	41	205	53%
2	Sering	4	44	176	46%
3	Kadang-Kadang	3	1	3	1%
4	Hampir Tidak Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah			86	384	100%
Total Tanggapan Responden			89,3%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023 (Lampiran 4)

Berdasarkan tabel 4.25 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 41 responden (53%), sering sebanyak 44 responden (46%), kadang-kadang sebanyak 1 responden (1%), hampir tidak pernah dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Hasil Kerja Saya Sesuai Dengan Kualitas Yang Ditentukan Oleh Perusahaan” karyawan berusaha memenuhi peraturan tersebut, namun masih ada juga karyawan yang menjawab kadang – kadang pada peraturan perusahaan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 86 : 430$ (Jumlah Responden).

Tabel 4.26 Tanggapan Responden “Mutu Dari Hasil Kerja Memenuhi Standar Yang Ditetapkan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Selalu	5	56	280	71%
2	Sering	4	26	104	26%
3	Kadang-Kadang	3	4	12	3%
4	Hampir Tidak Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah			86	396	100%
Total Tanggapan Responden			92,1%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023 (Lampiran 4)

Berdasarkan tabel 4.26 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 56 responden (71%), sering sebanyak 26 reponden (26%), kadang-kadang sebanyak 4 responden (3%) ,hampir tidak pernah dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Mutu Dari Hasil Kerja Yang Saya Lakukan Selalu Memenuhi Standar Yang Telah Ditetapkan” karyawan berusaha memenuhi peraturan tersebut, namun masih ada juga karyawan yang menjawab kadang – kadang pada peraturan perusahaan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 86 : 430$ (Jumlah Responden).

3) Meningkatkan Hasil Yang Dicapai

Tabel 4.27 Tanggapan Responden “Pekerjaan Yang Dihasilkan Sudah Sesuai Dengan Target Yang Ditetapkan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Selalu	5	45	225	59%
2	Sering	4	36	144	38%
3	Kadang-Kadang	3	5	15	4%
4	Hampir Tidak Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah			86	384	100%
Total Tanggapan Responden			89,3%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023 (Lampiran 4)

Berdasarkan tabel 4.27 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 45 responden (59%), sering sebanyak 36 reponden (38%), kadang-kadang sebanyak 5 responden (4%) ,hampir tidak pernah dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Pekerjaan Yang Saya Hasilkan Sudah Sesuai Dengan Target Yang Ditetapkan Oleh

Perusahaan” karyawan berusaha memenuhi peraturan tersebut, namun masih ada juga karyawan yang menjawab kadang – kadang pada peraturan perusahaan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 86 : 430$ (Jumlah Responden).

Tabel 4.28 Tanggapan Responden “Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Harus Mendapatkan Hasil Terbaik”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Selalu	5	52	260	66%
2	Sering	4	32	128	32%
3	Kadang-Kadang	3	2	6	2%
4	Hampir Tidak Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah			86	394	100%
Total Tanggapan Responden			91,6%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023 (Lampiran 4)

Berdasarkan tabel 4.28 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 52 responden (66%), sering sebanyak 32 reponden (32%), kadang-kadang sebanyak 2 responden (2%) ,hampir tidak pernah dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Saya Harus Mendapatkan Hasil Yang Terbaik” karyawan berusaha memenuhi peraturan tersebut, namun masih ada juga karyawan yang menjawab kadang – kadang pada peraturan perusahaan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 86 : 430$ (Jumlah Responden).

Tabel 4.29 Tanggapan Responden “Jumlah Hasil Pekerjaan Yang Ditangani Selalu Memenuhi Target”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Selalu	5	41	205	54%
2	Sering	4	39	156	41%
3	Kadang-Kadang	3	6	18	5%
4	Hampir Tidak Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah			86	379	100%
Total Tanggapan Responden			88,1%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023 (Lampiran 4)

Berdasarkan tabel 4.29 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 41 responden (54%), sering sebanyak 39 reponden (41%), kadang-kadang sebanyak 6 responden (5%) ,hampir tidak pernah dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan

“Jumlah Hasil Pekerjaan Yang Saya Tangani Selalu Memenuhi Target Yang Telah Ditetapkan“ karyawan berusaha memenuhi peraturan tersebut, namun masih ada juga karyawan yang menjawab kadang – kadang pada peraturan perusahaan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 86 : 430$ (Jumlah Responden).

4) Kemampuan

Tabel 4.30 Tanggapan Responden “Menguasai Bidang Pekerjaan Yang Dikerjakan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Selalu	5	34	170	45%
2	Sering	4	48	192	51%
3	Kadang-Kadang	3	4	12	3%
4	Hampir Tidak Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah			86	374	100%
Total Tanggapan Responden			87,0%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023 (Lampiran 4)

Berdasarkan tabel 4.30 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sering yaitu sebanyak 48 responden (51%), selalu sebanyak 34 reponden (45%), kadang-kadang sebanyak 4 responden (3%) ,hampir tidak pernah dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Saya Menguasai Bidang Pekerjaan Yang Dikerjakan” karyawan berusaha memenuhi peraturan tersebut, namun masih ada juga karyawan yang menjawab kadang – kadang pada peraturan perusahaan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 86 : 430$ (Jumlah Responden).

Tabel 4.31 Tanggapan Responden “Memiliki Keterampilan Yang Sangat Baik Dalam Melaksanakan Tugas Kerja”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Selalu	5	44	220	58%
2	Sering	4	36	144	38%
3	Kadang-Kadang	3	5	15	4%
4	Hampir Tidak Pernah	2	1	2	1%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah			86	381	100%
Total Tanggapan Responden			88,6%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023 (Lampiran 4)

Berdasarkan tabel 4.31 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 44 responden (58%), sering sebanyak 36 reponden

(38%), kadang-kadang sebanyak 5 responden (4%) ,hampir tidak pernah sebanyak 1 responden (1%) dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Saya Memiliki Keterampilan Yang Sangat Baik Dalam Melaksanakan Tugas Kerja” karyawan berusaha memenuhi peraturan tersebut, namun masih ada juga karyawan yang menjawab kadang – kadang bahkan hampir tidak pernah pada peraturan perusahaan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 86 : 430$ (Jumlah Responden).

Tabel 4.32 Tanggapan Responden “Tugas Dan Tanggung Jawab Yang Diberikan Sesuai Dengan Kemampuan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Selalu	5	42	210	55%
2	Sering	4	39	156	41%
3	Kadang-Kadang	3	5	15	4%
4	Hampir Tidak Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah			86	381	100%
Total Tanggapan Responden			88,6%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023 (Lampiran 4)

Berdasarkan tabel 4.32 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 42 responden (55%), sering sebanyak 39 responden (41%), kadang-kadang sebanyak 5 responden (4%) ,hampir tidak pernah dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Tugas Dan Tanggung Jawab Yang Diberikan Sesuai Dengan Kemampuan Saya” karyawan berusaha memenuhi peraturan tersebut, namun masih ada juga karyawan yang menjawab kadang – kadang pada peraturan perusahaan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 86 : 430$ (Jumlah Responden).

5) Semangat Kerja

Tabel 4.33 Tanggapan Responden “Bekerja Dengan Sungguh Sungguh Setiap Harinya”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Selalu	5	43	215	56%
2	Sering	4	40	160	42%
3	Kadang-Kadang	3	3	9	2%
4	Hampir Tidak Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah			86	384	100%
Total Tanggapan Responden			89,3%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023 (Lampiran 4)

Berdasarkan tabel 4.33 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 43 responden (56%), sering sebanyak 40 reponden (42%), kadang-kadang sebanyak 3 responden (2%) ,hampir tidak pernah dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Saya Bekerja Dengan Sungguh Sungguh Setiap Harinya” karyawan berusaha memenuhi peraturan tersebut, namun masih ada juga karyawan yang menjawab kadang – kadang pada peraturan perusahaan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 86 : 430$ (Jumlah Responden).

Tabel 4.34 Tanggapan Responden “ Bekerja Keras Dan Tekun Dalam Bekerja”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Selalu	5	49	245	63%
2	Sering	4	34	136	35%
3	Kadang-Kadang	3	3	9	2%
4	Hampir Tidak Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah			86	390	100%
Total Tanggapan Responden			90,7%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023 (Lampiran 4)

Berdasarkan tabel 4.34 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 49 responden (63%), sering sebanyak 34 reponden (35%), kadang-kadang sebanyak 3 responden (2%) ,hampir tidak pernah dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Saya Bekerja Keras Dan Tekun Dalam Bekerja “ karyawan berusaha memenuhi peraturan tersebut, namun masih ada juga karyawan yang menjawab kadang – kadang pada peraturan perusahaan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 86 : 430$ (Jumlah Responden).

Tabel 4.35 Tanggapan Responden “ Berusaha Bekerja Lebih Baik Dari Sebelumnya”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Presentase (%)
1	Selalu	5	56	280	71%
2	Sering	4	25	100	25%
3	Kadang-Kadang	3	5	15	4%
4	Hampir Tidak Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah			86	395	100%
Total Tanggapan Responden			91,9%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023 (Lampiran 4)

Berdasarkan tabel 4.35 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 56 responden (71%), sering sebanyak 25 reponden (25%), kadang-kadang sebanyak 5 responden (4%) ,hampir tidak pernah dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Saya Berusaha Bekerja Lebih Baik Dari Sebelumnya” karyawan berusaha memenuhi peraturan tersebut, namun masih ada juga karyawan yang menjawab kadang – kadang pada peraturan perusahaan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times 86 : 430$ (Jumlah Responden).

Tabel 4.36 Rekapitulasi Dari Responden Terhadap Produktifitas Kerja

No	Produktifitas Kerja (pernyataan)	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata - Rata Perindikator
1	Efisiensi : 1. Meningkatkan pemanfaatan sarana dan prasarana 2. Meningkatkan pemanfaatan waktu dengan baik 3. Meningkatkan Pemanfaatan Sumber Daya Dalam Penyelesaian Pekerjaan	399	92,80%	88,73%
		370	86,00%	
		376	87,40%	
2	Mutu: 1. meningkatkan kualitas kerja 2. hasil kerja sesuai dengan kualitas yang di tentukan perusahaan 3. mutu hasil kerja memenuhi standar perusahaan	386	89,80%	90,40%
		384	89,30%	
		396	92,10%	
3	Meningkatkan Hasil Yang Dicapai: 1. Pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan target perusahaan 2. Dalam menyelesaikan pekerjaan mendapatkan hasil terbaik 3. Jumlah hasil pekerjaan memenuhi target yang ditetapkan	384	89,30%	89,67%
		394	91,60%	
		379	88,10%	
4	Kemampuan : 1. Menguasai bidang pekerjaan 2. Memiliki keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan 3. Tugas & tanggung jawab sesuai dengan kemampuan	374	87,00%	88,07%
		381	88,60%	
		381	88,60%	

No	Produktifitas Kerja	Skor	Tanggapan	Rata - Rata
5	Semangat Kerja: 1. Bekerja dengan sungguh-sungguh setiap harinya 2. Bekerja keras dan tekun dalam setiap harinya 3. Berusaha bekerja lebih baik lagi dari sebelumnya	384	89,30%	90,63%
		390	90,70%	
		395	91,90%	
Rata - Rata Total Tanggapan Responden				89,50%

Sumber : Data diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden dalam mengenai variabel produktivitas kerja yakni sebesar 89,50%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (81% - 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa produktifitas kerja pada bagian produksi singkong keju pada UMKM Singkong Keju D-9 sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan selalu dari para responden mengenai indikator efisiensi, mutu, meningkatkan hasil yang dicapai, kemampuan, semangat kerja. Nilai rata – rata tanggapan responden tertinggi pada indikator efisiensi terdapat pada pernyataan “Saya Meningkatkan Pemanfaatan Sarana Dan Prasarana” yaitu sebesar 92,80% . sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 86% terdapat pada indikator efisiensi dengan pernyataan “Saya Meningkatkan Pemanfaatan Waktu Dengan Baik”. Hal tersebut membuktikan bahwa item terendah pada indikator produktifitas kerja harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

4.2 Analisis Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada UMKM Singkong Keju D-9

4.2.1 Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov test*. Dengan dasar pengambilan keputusan :

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal
2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka nilai signifikansi tidak berdistribusi normal

Tabel 4.37 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,000000
	Std. Deviation	2,75282994
Most Extreme Differences	Absolute	0,062
	Positive	0,039
	Negative	-0,062
Test Statistic		0,062
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data diolah tahun 2023 (Lampiran 8)

Berdasarkan tabel 4.37 diatas menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas.

b) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.38 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,958	2,984		2,331	0,022		
	Disiplin Kerja	-0,076	0,048	-0,171	-1,593	0,115	1,000	1,000

Sumber : Data diolah tahun 2023 (Lampiran 8)

Berdasarkan tabel 4.38 diatas menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas pada variabel X dan Y menunjukkan hasil nilai sig $0,115 > 0,05$ yang artinya bahwa variabel yang di uji tidak mengandung heteroskedastisitas.

4.2.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.39 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,503	5,139		3,406	0,001
	Disiplin kerja	0,792	0,082	0,726	9,687	0,000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Data diolah tahun 2023 (Lampiran 9)

$$Y = 17,503 + 0,792 X$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Koefisien konstanta sebesar 17,503 artinya jika tidak ada variabel disiplin kerja, maka produktifitas kerja akan sebesar 17,503 poin.
- Koefisien refresi variabel disiplin kerja adalah 0,792 berarah positif, artinya setiap peningkatan pada disiplin kerja sebesar 1 point maka produktifitas kerja mengalami kenaikan sebesar 0,792 point.

4.2.3 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu variabel berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 4.40 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,726 ^a	0,528	0,522	2,76917

Sumber : Data diolah tahun 2023 (Lampiran 10)

Berdasarkan tabel 4.42 di atas dari hasil koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai $R^2 = 0,528$. Hal ini berarti bahwa variasi dari produktifitas kerja di bagian Produksi Singkong Keju D-9 pada UMKM Singkong Keju D-9 dipengaruhi oleh disiplin kerja sebesar 52,8% dan sisanya 47,2% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4.2.4 Uji Hipotesis

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

Uji parsial ini menggunakan Uji T, yaitu :

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

Berikut ini akan dijelaskan pengujian masing-masing secara persial.

Tabel 4.41 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,625	5,180		3,209	0,002
	Disiplin Kerja	0,751	0,077	0,730	9,778	0,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data diolah tahun 2023 (Lampiran 11)

➤ Rumus untuk mencari nilai t_{tabel} adalah :

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

Keterangan: $a = 0,05$ (5%)

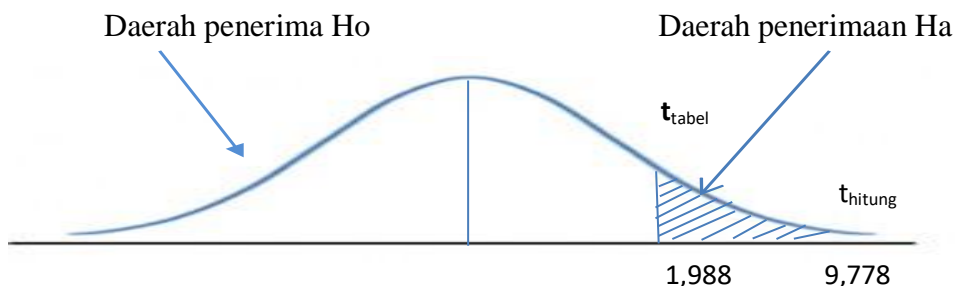
n = jumlah responden

k = jumlah variabel bebas

$$\begin{aligned} \text{jadi, } t \text{ tabel} &= 0,05/2 : 86 - 1 - 1 \\ &= 0,025 : 84 \end{aligned}$$

Kemudian dicari pada distribusi nilai t_{tabel} maka ditemukan nilai t tabel sebesar 1,988 (Lampiran 13)

Diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 9,778 dan t_{tabel} sebesar 1,988 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,778 > 1,988$) artinya tolak H_0 terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara Disiplin Kerja (X) terhadap Produktivitas kerja (Y) pada UMKM Singkong Keju D-9.



Gambar 4.6 Kurva Uji Hipotesis

4.3 Pembahasan & Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis penelitian yang sudah dilakukan, kemudian akan dilakukan pembahasan dari pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja studi kasus pada UMKM Singkong Keju D-9, pada penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah karyawan bagian produksi singkong keju D-9 pada UMKM Singkong Keju D-9 dengan jumlah responden sebanyak 86 orang. Dengan menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan keadaan variabel disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada UMKM Singkong Keju D-9.

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar **89,82%**. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (81% - 100%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada bagian produksi singkong keju D-9 pada UMKM Singkong keju D-9 adalah sangat baik. Nilai rata – rata tanggapan responden tertinggi pada indikator tanggung jawab terdapat pada pernyataan “Berani bertanggung jawab jika membuat kesalahan bekerja” yaitu sebesar 93,30% . sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 86,28% terdapat pada indikator tata cara kerja dengan pernyataan “. Teliti dalam bekerja”. Hal tersebut membuktikan bahwa item terendah pada indikator disiplin kerja harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel produktivitas kerja yakni sebesar **89,50%**. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (81% - 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pada bagian produksi singkong keju pada UMKM Singkong Keju D-9 sangat baik. Nilai rata – rata tanggapan responden tertinggi pada indikator efisiensi terdapat pada pernyataan “Saya Meningkatkan Pemanfaatan Sarana Dan Prasarana” yaitu sebesar 92,80% . sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 86% terdapat pada indikator efisiensi dengan pernyataan “Saya Meningkatkan Pemanfaatan Waktu Dengan Baik”. Hal tersebut membuktikan bahwa item terendah pada indikator produktivitas kerja harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Hasil uji asumsi klasik uji normalitas dengan nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas. Untuk hasil uji heteroskedastisitas pada variabel X dan Y menunjukkan hasil nilai sig 0,115 > 0,05 yang artinya bahwa variabel yang di uji tidak mengandung heteroskedastisitas. Berdasarkan analisis regresi linier sederhana diperoleh hasil produktivitas kerja sebesar 17,503 dan disiplin kerja sebesar 0,792. artinya jika disiplin kerja nilainya nol, maka nilai produktivitas kerja adalah sebesar 17,503. Disiplin kerja sebesar 0,792 menyatakan bahwa apabila

disiplin kerja meningkat sebesar satu satuan, maka produktivitas akan meningkat sebesar 0,792 satuan. koefisien regresi tersebut bernilai positif.

Hasil koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai $R^2 = 0,528$. Hal ini berarti bahwa variasi dari produktivitas kerja di bagian Produksi pada UMKM Singkong Keju D-9 dipengaruhi oleh disiplin kerja sebesar 52,8% dan sisanya 47,2% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Kemudian pada uji hipotesis parsial diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,778 > 1,988$) tolak H_0 terima H_a , artinya terdapat pengaruh signifikan Disiplin kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Berdasarkan dari analisis yang diperoleh pada penelitian disiplin kerja dengan produktivitas kerja diperoleh bahwa disiplin kerja merupakan hal yang paling penting yang dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam bekerja pada UMKM Singkong keju D-9, setiap karyawan harus memiliki sikap disiplin agar perusahaan dapat menjalankan kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan guna mencapai suatu tujuan perusahaan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

1. Disiplin Kerja karyawan bagian produksi pada UMKM Singkong Keju D-9 berada dalam kategori “sangat baik” yaitu sebesar 89,82% berada pada rentang 81% - 100%. Nilai rata rata jawaban responden tertinggi dari setiap indikator yaitu pada indikator tanggung jawab dengan skor rata-rata 93,30% Dan nilai terendah pada indikator tata cara kerja dengan skor rata-rata 86,28%.
2. Produktivitas Kerja karyawan bagian produksi pada UMKM Singkong Keju D-9 berada dalam kategori “sangat baik” yaitu sebesar 89,50% berada pada rentang 81% - 100%. nilai rata rata jawaban responden tertinggi dari setiap indikator yaitu pada indikator Efisiensi dengan skor rata-rata 92,80% Dan nilai terendah pada indikator Efisiensi dengan skor rata-rata 86%.
3. Berdasarkan dari hasil uji t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,778 > 1,988$) tolak H_0 terima H_a , artinya terdapat pengaruh signifikan Disiplin kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Dilihat dari hasil analisis koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai $R^2 = 0,528$. Hal ini berarti bahwa variasi dari produktivitas kerja di bagian Produksi Singkong Keju D-9 pada UMKM Singkong Keju D-9 dipengaruhi oleh disiplin kerja sebesar 52,8% dan sisanya 47,2% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis akan memberikan saran sebagai berikut:

1. Disiplin kerja pada UMKM Singkong Keju D-9 memiliki kelemahan dan perlu ditingkatkan lagi terutama pada indikator tata cara kerja. Saran yang diberikan adalah perusahaan harus memberikan pelatihan bagi karyawannya agar lebih teliti lagi dalam bekerja sehingga karyawan dapat bekerja lebih baik lagi dan pihak perusahaan pula harus rutin melakukan pengecekan pada pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan agar hasilnya dapat sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Produktivitas kerja pada UMKM Singkong Keju D-9 memiliki kelemahan dan perlu ditingkatkan lagi terutama pada indikator Efisiensi. Saran yang diberikan adalah perusahaan perlu memberikan pelatihan yang lebih lagi agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan benar terutama dalam pemanfaatan waktu kerja agar karyawan dapat bekerja lebih Efisien.
3. Disiplin kerja dengan Produktivitas kerja mempunyai pengaruh yang kuat dengan nilai kontribusi sebesar 52,8% maka oleh sebab itu disiplin kerja

harus lebih ditingkatkan lagi, dan juga perusahaan harus selalu memberikan yang terbaik untuk menjaga produktifitas kerja karyawannya. Namun sebesar 47,2% produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain selain disiplin kerja, oleh karena itu harus dilakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui dan menganalisis hal tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Dessler, G. (2015). *Human Resouce Manajemen*. Pearson plc.
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Fred , L. (2014). *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. The McGraw-Hill, Inc.
- Ghozali, I. (2018). *aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS, edisi sembilan*. semarang: badan penerbit universitas diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi revisi*. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Hikmat. (2009). *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- John Bratton, j. g. (2022). *Human Resource Management A Critical Approach. Seventh Edition*. Great Britain: Bloomsbury Publishing plc.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Ziftama Publisher.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan edisi keempat belas*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Masram & Mu'ah . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Ziftama Publisher.
- Massoudi A.H & Hamdi S.S.A. (2017). *The Consequen ce of work environment on Employees Productivity*.
- Newstrom, John W. (2007). *Organizational Behavior , twelfth Edition*. New York: Mc. Graw Hill Internasional Edition.
- Sedamaryanti. (2017). *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja Edisi Ketiga*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Segoro, W. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Teoritis dan Praktis*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D Edisi kedua puluh*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika Untuk Penelitian Edisi Ketiga Puluh*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi kesepuluh*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wibowo. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi kelima*. Jakarta: Rajawali Pers.

Jurnal :

Agustini N.K.I & Dewi A.A.S.K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan [online] vol.8 (1). Tersedia di : <https://www.mendeley.com/search/?page=1&query=pengaruh%20kompensasi%20C%20disiplin%20kerja%20dan&sortBy=relevance> [Diakses pada 15 September 2022]

Ardiansyah & Agung S. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan [online] Vol. 3 (4). Tersedia di : <https://www.mendeley.com/search/?page=1&query=pengaruh%20kompensasi%20dan%20disiplin%20kerja&sortBy=relevance> [Diakses pada 18 Oktober 2022]

Bate'e, M. M. (2020). Peranan Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Di Pusti Desa Botolakha Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara [online] Vol 3 (1). Tersedia di : <https://www.mendeley.com/search/?page=1&query=pengaruh%20kompensasi%20C%20disiplin%20kerja%20dan&sortBy=relevance> [Diakses pada 17 September 2022]

Heriyanti S.S & Santi M.D.R. (2020). The effect of Financial Compensation, Work Discipline and Non-Physical Work Environment on Employee Productivity [online] Vol 2 (5). Tersedia di : <https://www.mendeley.com/referencemanager/reader/8e444d89-0f8f-3003-92c7-25b0dcc312d3/709b65a3-5f28-0dbd-5796-3f79aa356375> [Diakses pada 15 September 2022]

Kurniawan, P. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Daya Perkasa [online] vol.2 (2). Tersedia di: <https://www.mendeley.com/reference-manager/reader/6c69f725-2287-3db3-91f2-7a9859969a7a/3de0abfc-c5ae-a477-1097-f593d866f0b9> [Diakses pada 15 September 2022]

Siagian, A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan PT.Sahabat Unggul Internasional. [online] Vol.4 (2). Tersedia di : <https://www.mendeley.com/reference-manager/reader/8e444d89-0f8f-3003-92c7-25b0dcc312d3/709b65a3-5f28-0dbd-5796-3f79aa356375> [Diakses pada 15 September 2022]

Wirawan, P.J. & Haris I.A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT.Tirta Mumbul Jaya Abadi Tahun 2016 [online] Vol 10 (1). Tersedia di: <https://www.mendeley.com/search/?page=1&query=tirta%20mumbul&sortBy=relevance> [Diakses pada 18 Oktober 2022]

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Monika Ayudea Ardani
Alamat : D.s Gunung Putri Selatan Rt04/RW 07, Kecamatan
Gunung Putri, Kabupaten Bogor
Tempat dan tanggal lahir : Bogor, 24 September 2001
Agama : Islam
Pendidikan
• SD : SDN Citeureup 02
• SMP : SMP Bina Bangsa Mandiri
• SMS : SMK2 Amal Mulia
• Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 24 Mei 2023
Peneliti,

(Monika Ayudea Ardani)

LAMPIRAN

Lampiran 1 surat keterangan Riset**SURAT PENYATAAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

N a m a : Monika Ayudea Ardani (L/P*)

Nomor Mahasiswa : 021119107

Program Studi : Manajemen/Akuntansi*

Menyatakan benar saya telah menghubungi instansi/ perusahaan yang saya jadikan lokasi penelitian, dan dari pihak perusahaan telah menyatakan kesanggupan untuk menerima dilakukannya riset/ observasi tersebut.

Adapun dari pihak perusahaan yang menerima:

Nama : Yuli (L/P*)

Jabatan : HRD

Nama Perusahaan : Singkong Keju D-9

Alamat Perusahaan : Jl. Argowiyoto No.8A, Ledok, Kecamatan Argomulyo, Kota Salatiga, Jawa Tengah

Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada UMKM Singkong Keju D-9)

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Bogor, 17 Desember 2022



(Monika Ayudea Ardani)

Lampiran 2 kuesioner Penelitian

Kuesioner Disiplin Kerja (Untuk diisi oleh Karyawan)

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

- Selalu (5)
- Sering (4)
- Kadang - Kadang (3)
- Hampir tidak pernah (2)
- Tidak Pernah (1)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		S	SR	KD	HTP	TP
1. Tingkat Kehadiran						
1.	saya datang & pulang tepat pada waktunya					
2.	saya mengerjakan tugas sesuai waktu yang ditetapkan oleh perusahaan					
3.	saya mengisi daftar hadir sebelum bekerja					
2. Tata Cara Kerja						
4.	saya bekerja dengan teliti					
5.	saya mengerjakan pekerjaan secara efektif & efisien					
6.	saya berhati - hati dalam melakukan pekerjaan dan bekerja sesuai dengan aturan					
3. Ketaatan Pada Atasan						
7.	saya siap untuk diarahkan oleh atasan dalam bekerja					
8.	saya taat terhadap peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan					
9.	saya mampu bekerja sama dengan bagian lain dalam dalam mengerjakan pekerjaan					
4. Kesadaran Bekerja						
10.	saya merapihkan peralatan kerja setelah selesai bekerja					
11.	saya maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan					
12.	saya bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan					
5. Tanggung Jawab						
13.	saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan					
14.	saya bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan					
15.	saya berani bertanggung jawab jika saya membuat kesahan dalam bekerja					

Kuesioner Produktivitas Kerja (Untuk Diisi Oleh Karyawan)

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

- Selalu (5)
- Sering (4)
- Kadang - Kadang (3)
- Hampir tidak pernah (2)
- Tidak Pernah (1)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		S	SR	KD	HTP	TP
1. Efisiensi						
1.	saya meningkatkan pemanfaatan sumber daya dalam penyelesaian pekerjaan					
2.	saya meningkatkan pemanfaatan sarana dan prasarana					
3.	saya meningkatkan pemanfaatan waktu dengan baik dan benar					
2. Mutu						
4.	saya meningkatkan kualitas kerja					
5.	hasil kerja saya sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan					
6.	mutu dari hasil kerja yang saya lakukan selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan					
3. Meningkatkan Hasil yang Dicapai						
7.	pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan					
8.	dalam menyelesaikan pekerjaan saya harus mendapatkan hasil yang terbaik					
9.	jumlah hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan					
4. Kemampuan						
10.	saya menguasai bidang pekerjaan yang dikerjakan					
11.	saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan tugas kerja					
12.	tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya					
5. Semangat kerja						
13.	saya bekerja dengan sungguh sungguh setiap harinya					
14.	saya bekerja keras dan tekun dalam bekerja					
15.	saya berusaha bekerja lebih baik dari sebelumnya					

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15
48	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5
49	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4
50	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
51	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
52	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4
53	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5
54	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5
55	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5
56	5	5	3	5	5	5	4	4	3	5	4	3	5	5	4
57	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
58	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
59	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
60	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5
61	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5
62	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
63	5	5	4	3	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5
64	5	4	5	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4
65	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
66	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5
67	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5
68	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5
69	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4
70	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
71	5	5	5	3	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5
72	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4
73	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
74	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
75	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
76	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5
77	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5
78	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
79	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	5	3	3	3	4
80	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
81	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
82	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5
83	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4
84	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
85	4	3	5	5	5	4	4	5	4	3	5	3	5	5	4
86	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4

Lampiran 4 Jawaban Responden Variabel Y (Produktivitas Kerja)

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	total
1	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	146
2	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	147
3	5	3	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	136
4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	140
5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	5	4	4	4	5	4	137
6	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	140
7	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	146
8	5	2	5	3	4	5	4	5	4	5	2	3	4	5	5	135
9	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	153
10	5	5	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	3	139
11	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	147
12	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	147
13	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	146
14	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	142
15	4	3	5	5	4	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5	144
16	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	158
17	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	145
18	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	3	148
19	5	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	144
20	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	155
21	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	162
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	148
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	169
24	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	159
25	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	159
26	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	169
27	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	163
28	5	3	5	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	5	5	159
29	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	164
30	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	4	4	5	4	154
31	4	4	5	3	4	5	4	4	5	3	4	3	5	5	4	157
32	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	171
33	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	165
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	182
35	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	174
36	4	5	5	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	5	5	169
37	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	180
38	4	5	3	5	5	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	155
39	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	180
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	168
41	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	182
42	5	4	5	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	5	4	173
43	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	181
44	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	179
45	5	4	4	4	4	3	4	3	5	5	4	4	4	5	3	168
46	5	3	3	4	4	3	5	5	5	5	3	4	4	5	5	177
47	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	189
48	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	182
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	189
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	175
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	193
52	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	188

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	total
53	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	188
54	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	195
55	3	3	3	4	4	3	5	3	5	5	5	4	4	5	5	185
56	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	187
57	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	198
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	184
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	206
60	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	199
61	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	194
62	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	203
63	5	4	3	5	4	5	4	5	3	5	5	4	4	5	4	193
64	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	196
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	210
66	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	207
67	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	206
68	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	204
69	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	185
70	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	199
71	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	202
72	5	4	5	3	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5	4	202
73	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	213
74	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	203
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	222
76	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	213
77	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	211
78	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	220
79	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4	187
80	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	220
81	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	210
82	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	219
83	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	218
84	3	4	5	5	5	3	5	4	5	4	4	4	5	4	4	218
85	5	3	4	4	3	5	3	5	5	5	3	4	3	5	4	210
86	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	228

- Produktifitas Kerja

X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X30
0,007	0,031	0,154	0,116	-0,002	0,211	0,064	0,164	0,071	-0,019	0,027	0,129	0,034	0,087	,889
0,949	0,776	0,157	0,287	0,987	0,051	0,557	0,132	0,516	0,864	0,802	0,237	0,759	0,427	0,000
86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
0,012	,654	0,147	,238	,280	,216	0,149	0,121	-0,002	-0,129	,488	,221	0,192	-0,014	0,002
0,913	0,000	0,176	0,027	0,009	0,046	0,172	0,265	0,987	0,235	0,000	0,041	0,076	0,896	0,987
86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
0,029	-0,080	0,080	-0,077	-0,046	-0,050	0,094	0,104	,256	-0,076	-0,011	-0,012	0,136	0,023	,343
0,794	0,462	0,462	0,478	0,675	0,644	0,389	0,342	0,017	0,485	0,917	0,909	0,211	0,833	0,001
86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
0,170	-0,115	0,198	-0,036	-0,165	-0,076	0,170	-0,060	,276	,721	-0,075	0,106	-0,086	-0,129	0,063
0,118	0,291	0,068	0,743	0,128	0,485	0,117	0,586	0,010	0,000	0,491	0,329	0,433	0,238	0,565
86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
0,171	-0,127	0,038	-0,036	,247	-0,013	0,027	0,057	0,965	,516	-0,092	-0,135	-0,118	-0,016	-0,033
0,116	0,244	0,726	0,745	0,022	0,903	0,804	0,600	0,551	0,000	0,399	0,215	0,280	0,885	0,765
86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
,265	0,199	-0,008	,593	,313	,293	0,202	,236	,277	0,025	0,199	,663	,216	-,370	-0,011
0,014	0,066	0,942	0,000	0,003	0,006	0,062	0,029	0,010	0,917	0,066	0,000	0,046	0,000	0,921
86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
0,035	-0,020	0,151	0,040	0,102	0,067	0,125	0,083	0,129	-0,007	0,011	0,086	0,095	0,079	,494
0,751	0,853	0,167	0,712	0,348	0,541	0,252	0,447	0,235	0,947	0,917	0,432	0,386	0,471	0,000
86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
0,142	-0,114	0,003	0,114	,238	-0,086	0,109	0,094	0,136	,777	-0,121	0,008	-0,108	-0,058	0,001
0,193	0,298	0,978	0,296	0,027	0,431	0,318	0,390	0,212	0,000	0,297	0,941	0,323	0,594	0,594
86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
0,126	,306	,302	,701	,411	,249	,415	,294	,497	-0,039	0,193	,820	,380	-,492	,252
0,249	0,004	0,005	0,000	0,000	0,021	0,000	0,006	0,000	0,721	0,074	0,000	0,000	0,000	0,019
86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
,236	,362	0,164	,484	,838	,278	,317	,300	0,191	-0,159	0,211	,379	,656	-0,174	0,064
0,028	0,001	0,132	0,000	0,000	0,010	0,003	0,005	0,079	0,143	0,051	0,000	0,000	0,109	0,557
86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
,332	0,170	,533	0,070	,291	,693	-0,059	,672	0,177	,250	0,097	0,210	,306	-0,121	0,166
0,002	0,117	0,000	0,522	0,007	0,000	0,587	0,000	0,103	0,020	0,374	0,052	0,004	0,267	0,127
86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
0,186	0,087	0,182	,368	,266	0,115	,368	,343	,498	0,055	0,025	,373	,360	-,325	0,210
0,088	0,427	0,094	0,001	0,017	0,290	0,000	0,001	0,000	0,616	0,820	0,000	0,001	0,002	0,053
86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
0,052	-0,136	0,109	-0,021	-,243	-0,097	0,079	0,009	,253	,659	-0,120	-0,095	-0,108	0,020	-0,042
0,635	0,211	0,316	0,847	0,024	0,376	0,471	0,932	0,019	0,000	0,270	0,384	0,320	0,857	0,699
86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
,356	-0,099	-0,004	,478	0,197	0,135	,522	,248	,799	,264	-0,187	,438	,251	-,236	0,080
0,001	0,367	0,971	0,000	0,069	0,216	0,000	0,022	0,000	0,014	0,085	0,000	0,020	0,029	0,466
86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
-0,057	-0,007	0,149	0,105	0,019	0,163	0,017	,263	0,060	0,004	0,015	0,085	0,164	-0,020	,802
0,602	0,949	0,172	0,337	0,860	0,135	0,879	0,014	0,581	0,969	0,891	0,436	0,130	0,857	0,000
86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
1	-0,053	0,184	0,182	0,102	,604	0,125	,616	,237	0,110	-0,090	,233	0,134	-0,057	0,014
0,630	0,090	0,094	0,348	0,000	0,252	0,000	0,028	0,314	0,412	0,031	0,219	0,604	0,897	0,987
86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
-0,093	1	,213	,336	,369	0,156	0,082	0,123	-0,099	-0,122	,698	,363	0,178	-0,096	0,073
0,630	0,049	0,002	0,000	0,246	0,454	0,260	0,366	0,261	0,000	0,001	0,101	0,386	0,501	0,987
86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
0,184	,213	1	0,010	,272	,444	-0,083	,337	0,169	-0,067	0,192	0,152	,251	-0,120	0,205
0,090	0,049	0,924	0,011	0,000	0,445	0,001	0,119	0,541	0,076	0,162	0,020	0,272	0,056	0,000
86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
0,182	,336	0,010	1	,374	,246	,477	,297	,269	0,143	0,112	,835	,279	-,396	0,190
0,004	0,002	0,924	0,000	0,022	0,000	0,005	0,012	0,188	0,307	0,000	0,009	0,000	0,080	0,080
86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
0,102	,389	,272	,374	1	0,186	,273	,238	,243	-0,195	,231	,437	,687	-,282	0,085
0,348	0,000	0,011	0,000	0,086	0,011	0,027	0,024	0,072	0,033	0,000	0,000	0,009	0,437	0,987
86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
,604	0,126	,444	,246	0,186	1	-0,040	,741	0,125	-0,112	0,050	,290	,279	-0,142	0,174
0,000	0,246	0,000	0,022	0,086	0,717	0,000	0,250	0,305	0,647	0,007	0,009	0,192	0,109	0,987
86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
0,125	0,082	-0,083	,477	,273	-0,040	1	0,062	,428	0,138	-0,094	,377	,216	-,322	0,138
0,252	0,454	0,445	0,000	0,011	0,717	0,569	0,000	0,206	0,389	0,000	0,044	0,002	0,206	0,987
86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
,616	0,123	,337	,297	,238	,741	0,062	1	0,163	-0,017	-0,017	,305	,258	-0,143	,229
0,000	0,280	0,001	0,005	0,027	0,000	0,569	0,134	0,878	0,878	0,004	0,016	0,190	0,034	0,987
86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
,237	-0,099	0,169	,269	,243	0,125	,428	0,163	1	0,060	-0,174	,406	,291	-,237	0,134
0,028	0,366	0,119	0,012	0,024	0,250	0,000	0,134	0,586	0,109	0,000	0,007	0,028	0,220	0,987
86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
0,110	-0,122	-0,067	0,143	-0,195	-0,112	0,138	-0,017	0,060	1	-0,122	0,106	-0,144	-0,006	0,042
0,314	0,261	0,541	0,188	0,072	0,305	0,206	0,878	0,586	0,262	0,333	0,186	0,957	0,704	0,987
86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
-0,090	,695	0,192	0,112	,231	0,050	-0,094	-0,017	-0,174	-0,122	1	0,209	0,056	-0,013	0,031
0,412	0,000	0,076	0,307	0,033	0,647	0,389	0,878	0,109	0,262	0,054	0,607	0,902	0,775	0,987
86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
,233	,363	0,152	,835	,437	,290	,377	,305	,466	0,106	0,209	1	,301	-,450	,228
0,031	0,001	0,162	0,000	0,000	0,007	0,000	0,004	0,000	0,333	0,054	0,005	0,000	0,035	0,987
86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
0,134	0,178	,251	,279	,687	,279	,218	,258	,291	-0,144	0,056	,301	1	-,345	0,113
0,219	0,101	0,020	0,009	0,000	0,009	0,044	0,016	0,007	0,186	0,607	0,005	0,001	0,300	0,987
86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
-0,057	-0,095	-0,120	-,396	-,282	-0,142	-,322	-0,143	-,237	-0,006	-0,013	-,450	-,345	1	0,006
0,604	0,386	0,272	0,000	0,009	0,192	0,002	0,190	0,028	0,957	0,902	0,000	0,001	0,953	0,987
86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
0,014	0,073	0,205	0,190	0,085	0,174	0,138	,229	0,134	0,042	0,031	,228	0,113	0,006	1
0,897	0,501	0,058	0,080	0,437	0,109	0,206	0,034	0,220	0,704	0,775	0,035	0,300	0,953	0,987
86	86													

Lampiran 6 Uji Reabilitas variabel X Disiplin Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	62,7093	13,479	0,306	0,696
X02	62,9302	14,324	0,093	0,722
X03	62,7558	13,998	0,188	0,709
X04	63,0465	13,315	0,322	0,694
X05	62,9302	13,595	0,297	0,697
X06	62,8837	14,151	0,158	0,712
X07	62,7209	14,039	0,210	0,706
X08	62,9884	13,235	0,399	0,686
X09	62,9535	12,492	0,498	0,671
X10	62,8256	13,793	0,278	0,699
X11	62,7674	14,110	0,172	0,711
X12	62,9535	12,351	0,494	0,671
X13	62,9651	13,328	0,391	0,687
X14	62,9186	12,499	0,533	0,668
X15	62,6977	13,366	0,354	0,691

Lampiran 7 Uji Reabilitas Variabel Y Produktivitas Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	62,5581	14,320	0,360	0,699
Y02	62,8953	13,695	0,369	0,697
Y03	62,8256	13,887	0,342	0,700
Y04	62,7093	13,103	0,560	0,673
Y05	62,7326	13,775	0,512	0,684
Y06	62,5930	13,679	0,473	0,686
Y07	62,7326	14,363	0,284	0,707
Y08	62,6163	13,698	0,512	0,683
Y09	62,7907	14,191	0,314	0,704
Y10	62,8488	15,847	-0,028	0,738
Y11	62,7674	14,675	0,184	0,720
Y12	62,7674	12,863	0,649	0,663
Y13	62,7326	13,963	0,414	0,693
Y14	62,5930	17,327	-0,373	0,762
Y15	62,6047	14,477	0,263	0,709

Lampiran 8 Uji Asumsi Klasik

uji normalitas hanya ada 1 saja outpunya					
Variables Entered/Removed ^a					
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method		
1	Disiplin Kerja ^b		Enter		
a. Dependent Variable: ABS_RES					
b. All requested variables entered.					

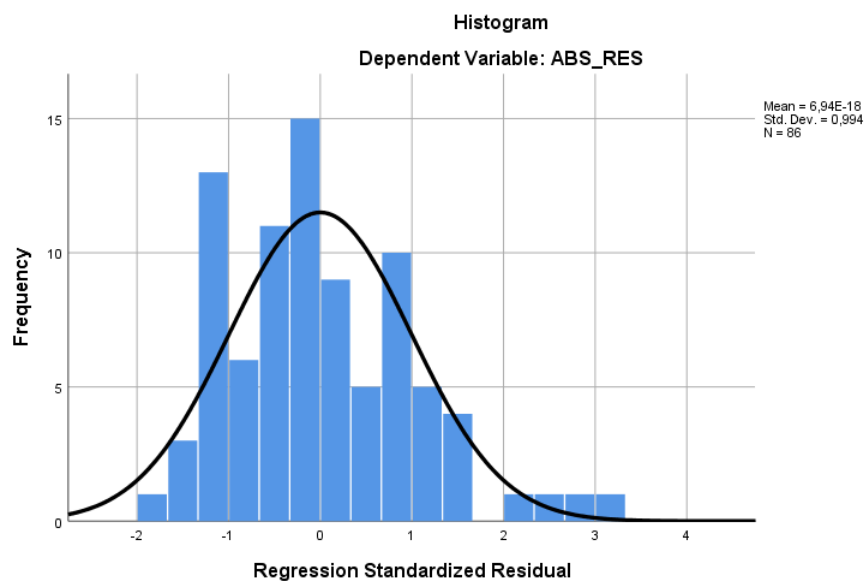
Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,171 ^a	0,029	0,018	1,60813
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: ABS_RES				

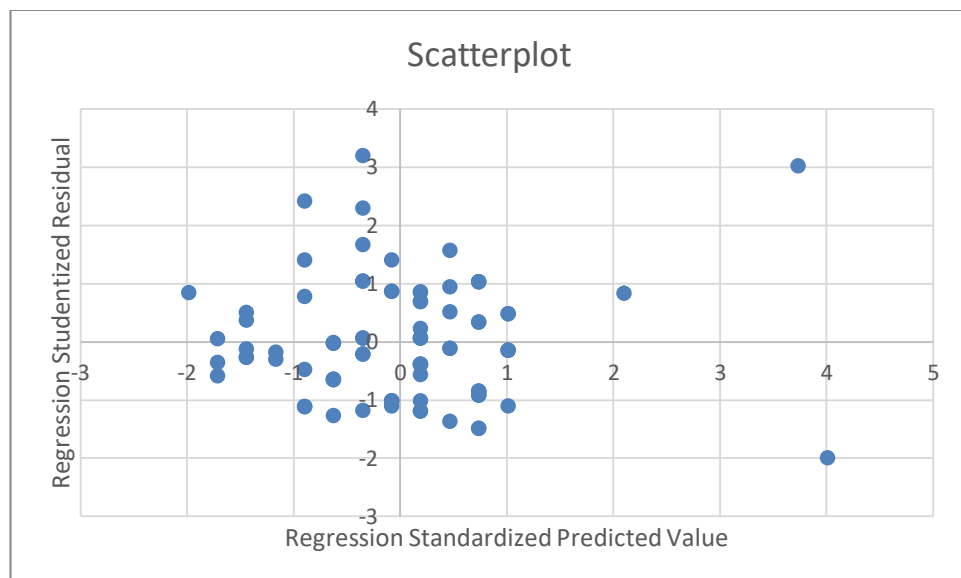
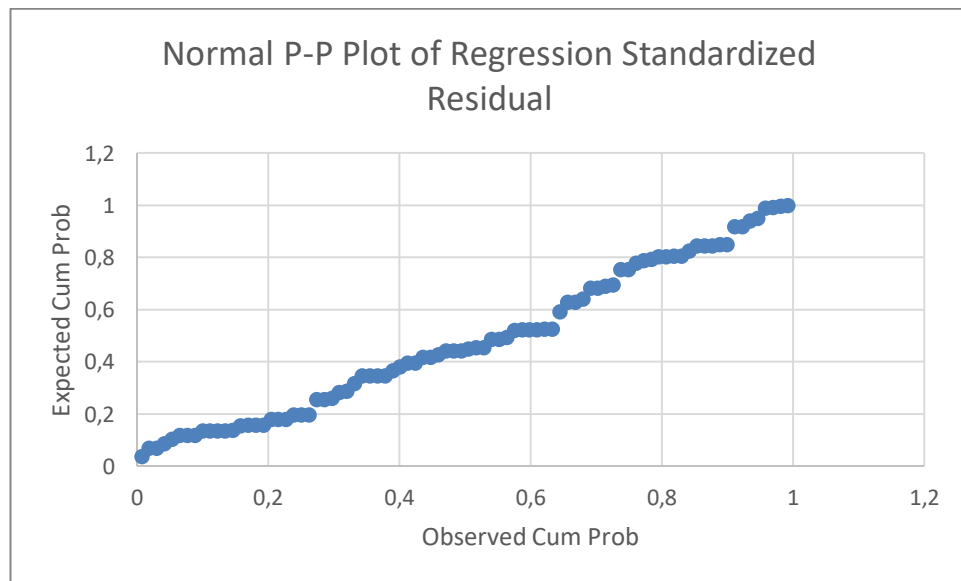
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,565	1	6,565	2,539	,115 ^b
	Residual	217,230	84	2,586		
	Total	223,795	85			
a. Dependent Variable: ABS_RES						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja						

Collinearity Diagnostics ^a					
Model		Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	Disiplin Kerja
1	1	1,998	1,000	0,00	0,00
	2	0,002	34,390	1,00	1,00
a. Dependent Variable: ABS_RES					

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1,6589	3,3243	2,2108	0,27792	86
Std. Predicted Value	-1,986	4,006	0,000	1,000	86
Standard Error of Predicted Value	0,174	0,720	0,229	0,089	86
Adjusted Predicted Value	1,5778	4,0427	2,2080	0,30052	86
Residual	-2,86548	5,10738	0,00000	1,59864	86
Std. Residual	-1,782	3,176	0,000	0,994	86
Stud. Residual	-1,993	3,197	0,001	1,015	86
Deleted Residual	-3,58396	5,35920	0,00278	1,67187	86
Stud. Deleted Residual	-2,029	3,391	0,006	1,034	86
Mahal. Distance	0,006	16,052	0,988	2,352	86
Cook's Distance	0,000	0,975	0,025	0,117	86
Centered Leverage Value	0,000	0,189	0,012	0,028	86

a. Dependent Variable: ABS_RES





Lampiran 9 Analisis Regresi Linier Sederhana

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin kerja ^b		Enter
a. Dependent Variable: Produktivitas			
b. All requested variables entered.			

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,726 ^a	0,528	0,522	2,769
a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	719,503	1	719,503	93,828	,000 ^b
	Residual	644,136	84	7,668		
	Total	1363,640	85			
a. Dependent Variable: Produktivitas						
b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja						

Lampiran 10 Analisis Koefisien Determinasi

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja ^b		Enter
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja			
b. All requested variables entered.			

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	719,503	1	719,503	93,828	,000 ^b
	Residual	644,136	84	7,668		
	Total	1363,640	85			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,503	5,139		3,406	0,001
	Disiplin Kerja	0,792	0,082	0,726	9,687	0,000
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						

Lampiran 11 Uji Hipotesis

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja ^b		Enter
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja			
b. All requested variables entered.			

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,730 ^a	0,532	0,527	2,755
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	725,907	1	725,907	95,614	,000 ^b
	Residual	637,733	84	7,592		
	Total	1363,640	85			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja						

Lampiran 12 Distribusi Nilai r Tabel

Distribusi Nilai r_{tabel}
Signifikansi 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Lampiran 13 Distribusi Nilai t Tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.90	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98895	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954