



**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN PT FREZZO MAKMUR INDONESIA**

Skripsi

Dibuat Oleh :

Muhammad Fauzan Fadilah Ansori

021118224

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR**

**JULI 2023**



**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN PT FREZZO MAKMUR INDONESIA**

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)

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN PT FREZZO MAKMUR INDONESIA**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus  
Pada hari : Selasa, 25 Juli 2023

Muhammad Fauzan Fadilah Ansori

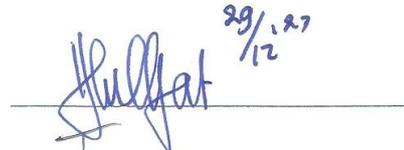
021118224

Menyetujui

Ketua Penguji Sidang  
(Dr. H. Erik Irawan Suganda, MA)



Ketua Komisi Pembimbing  
(Yetty Husnul Hayati, SE., MM)



Anggota Komisi Pembimbing  
(Dr. Dewi Taurusyanti, S.E., MM)



**LAMPIRAN KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS PAKUAN**

**Nomor : /KEP/REK/I/2021**

**Tentang : PERNYATAAN MENGENAI SKRIPSI DAN SUMBER  
INFORMASI SERTA PELIMPAHAN KEKAYAAN  
INTELEKTUAL DI UNIVERSITAS PAKUAN**

---

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Fauzan Fadilah Ansori

NPM : 021118224

Judul Skripsi/Tesis Desertasi : Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas  
Kerja Karyawan PT Frezzo Makmur Indonesia

Dengan ini saya menyatakan bahwa 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 hak cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Juli 2023  


Muhammad Fauzan Fadilah Ansori  
021118224

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, 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 yang wajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.*

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

## ABSTRAK

MUHAMMAD FAUZAN FADILAH ANSORI. 021118224. Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT Frezzo Makmur Indonesia. Dibawah bimbingan : YETTY HUSNUL HAYATI dan DEWI TAURUSYANTI. 2023.

Penelitian ini bertujuan 1) Untuk mengetahui disiplin kerja karyawan bagian produksi pada PT Frezzo Makmur Indonesia, 2) Untuk mengetahui tingkat produktivitas karyawan bagian produksi pada PT Frezzo Makmur Indonesia, 3) Untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Frezzo Makmur Indonesia. Jenis dalam penelitian ini yang digunakan adalah deskriptif explorative. Sumber data penelitian yaitu data primer berupa kuesioner dan data sekunder berupa buku referensi, internet, jurnal, dan data-data pendukung lain. Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 30 orang karyawan dari bagian produksi PT. Frezzo Makmur Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan 1) Disiplin kerja di bagian produksi pada PT Frezzo Makmur Indonesia total skor rata-rata dari lima indikator tersebut setelah dihitung skor rata-rata adalah 79% sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan pada kategori sangat baik. Nilai rata-rata tertinggi pada pernyataan Memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja sebesar 82%, sedangkan nilai rata-rata terendah pada pernyataan Peraturan masuk kerja & pulang sudah efektif bagi pegawai sebesar 69%, 2) Produktivitas karyawan bagian produksi pada PT Frezzo Makmur Indonesia dengan total skor rata-rata dari lima indikator tersebut setelah dihitung skor rata-rata adalah 76% sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja sudah sangat baik. Nilai rata-rata tertinggi pada pernyataan memiliki keterampilan yang baik dalam melaksanakan tugas sebesar 83%, sedangkan nilai rata-rata terendah pada pernyataan pekerjaan yang dihasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan sebesar 74%, 3) Hasil uji *rank spearman* diketahui nilai korelasi 0,751. Dengan mengacu pada tabel koefisien korelasi, artinya disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT Frezzo Makmur Indonesia mempunyai hubungan yang kuat. Hal ini menunjukkan semakin baik disiplin seorang karyawan semakin baik pula produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Frezzo Makmur Indonesia.

Kata Kunci: Disiplin, Produktivitas Kerja

## PRAKATA

Puji serta syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT, Tuhan yang Maha Pengasih dan Penyayang. Tuhan pemilik segala ilmu pengetahuan, yang telah memberikan kekuatan dan kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT Frezzo Makmur Indonesia” 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.

Selama penulisan ini, banyak sekali kesulitan dan hambatan yang dialami penulis, namun berkat doa, dukungan dan kerjasama dari berbagai pihak, sehingga penulis dapat menyelesaikan tahapan ini. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang terdalam kepada :

1. Orang tuaku tercinta yang telah memberikan dukungan serta doanya yang tak terhingga serta bantuan moral dan materil dalam penulisan skripsi ini. Dan adiku yang selalu mendukung untuk kelancaran penulisan skripsi ini.
2. Rektor Universitas Pakuan Prof. Dr. rer. Pol. 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 Yetty Husnul Hayati, SE.,MM. Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu selama penyusunan skripsi ini.
7. Ibu Dr. Dewi Taurusyanti, S.E., MM 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. Para staf dan karyawan PT Frezzo Makmur Indonesia yang sudah membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.
10. Teman-teman dekat saya Eko, Aung, Acan, Cici, Neng, Asep, Gista, Emak, grup WA Serikat Buruh, Preman tidak pensiun, yang telah membantu dalam menyusun skripsi ini serta memberikan motivasi.
11. Khususnya untuk keluarga besar TRCL Clothing, Keluarga Besar UKM Seni dan Budaya dan seluruh teman - teman yang selalu memberi support dan motivasi kepada saya.
12. Kelas F Manajemen 2018 yang telah menemani dan memberikan warna-warni kehidupan perkuliahan.
13. Seluruh teman-teman seperjuangan Angkatan 2018 Manajemen yang tidak dapat disebutkan satu persatu terimakasih atas semangatnya.

Semoga semua bantuan, bimbingan, doa, dukungan dan semangat yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Allah SWT. Akhir kata semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi pembaca dan menjadi pijakan bagi penulis untuk lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

Bogor, Juli 2023

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized letters that appear to be 'MFA'.

Muhammad Fauzan Fadilah Ansori

## DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK .....	v
PRAKATA .....	vi
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah & Perumusan Masalah .....	9
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	9
1.2.2 Perumusan Masalah .....	9
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian .....	9
1.3.1 Maksud Penelitian .....	9
1.3.2 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Kegunaan Penelitian .....	10
1.4.1 Kegunaan Praktis .....	10
1.4.2 Kegunaan Akademis .....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	11
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.2 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.3 Fungsi Manajemen sumber Daya Manusia .....	13
2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber daya Manusia .....	15
2.2 Disiplin Kerja .....	16
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja .....	16
2.2.2 Jenis Disiplin Kerja .....	16
2.2.3 Tujuan Disiplin Kerja .....	17
2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	18
2.2.5 Indikator-Indikator Dalam Disiplin Kerja .....	20
2.3 Produktivitas Kerja .....	22
2.3.1 Pengertian Produktivitas .....	22

2.3.2	Faktor – Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan..	23
2.3.3	Indikator Produktivitas Kerja Karyawan.....	25
2.4	Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran .....	25
2.4.1	Penelitian Sebelumnya .....	25
2.4.2	Kerangka Pemikiran .....	29
2.5	Hipotesis Penelitian .....	30
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN.....</b>	<b>31</b>
3.1	Jenis Penelitian.....	31
3.2	Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian.....	31
3.2.1	Objek Penelitian .....	31
3.2.2	Unit Analisis.....	31
3.2.3	Lokasi Penelitian .....	31
3.3	Jenis Data dan Sumber Data Penelitian .....	31
3.3.1	Jenis Data Penelitian.....	31
3.3.2	Sumber Data Penelitian .....	32
3.4	Operasionalisasi Variabel .....	32
3.5	Metode Penarikan Sampel. ....	33
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	34
3.7	Uji Kualitas Data.....	34
3.7.1	Uji Validitas.....	35
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	35
3.8	Metode Analisis Data.....	36
3.8.1	Analisis Deskriptif.....	36
3.8.2	Analisis Korelasi Rank Spearman .....	37
3.8.3	Analisis Koefisien Determinasi .....	38
3.8.4	Uji Hipotesis.....	39
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian .....	39
4.2.	Profil Responden.....	39
4.3.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	40
4.4.	Analisis Data.....	43
4.4.1.	Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja.....	43

4.4.2. Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja .....	54
4.5. Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Frezzo Makmur Indonesia .....	65
4.6. Pembahasan.....	67
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>69</b>
5.1. Simpulan.....	69
5.2. Saran .....	69
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>73</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Target dan Realisasi Produksi PT. Frezzo Makmur Indonesia Tahun 2019 - 2021 .....	3
Tabel 1.2	Data Karyawan PT. Frezzo Makmur Indonesia .....	4
Tabel 1.3	Data Absensi Karyawan PT. Frezzo Makmur Indonesia .....	7
Tabel 1.4	Sistem Penilaian Produktivitas PT Frezzo Makmur Indonesia .....	8
Tabel 1.5	Produktivitas Karyawan PT Frezzo Makmur Indonesia .....	8
Tabel 2.1	Penelitian Sebelumnya .....	26
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel .....	32
Tabel 3.2	Skala Likert .....	34
Tabel 3.3	Kriteria penelitian terhadap koefisien <i>cronbach's alpha</i> .....	36
Tabel 3.4	Interpretasi Hasil .....	37
Tabel 3.5	Interpretasi Nilai Koefisien Korelasi .....	38
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	39
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	40
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	40
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X) .....	41
Tabel 4.5	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X) .....	41
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y) .....	42
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja (Y) .....	42
Tabel 4.8.	Hadir setiap hari .....	43
Tabel 4.9.	Bekerja, selalu mengikuti tata tertib yang berlaku .....	43
Tabel 4.10.	Sistem pendataan kehadiran diperusahaan sudah efektif .....	44
Tabel 4.11.	Selalu menjaga rahasia perusahaan .....	45
Tabel 4.12.	Selalu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien .....	45
Tabel 4.13.	Bekerja dengan penuh ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan .....	46
Tabel 4.14.	Selalu siap dalam bekerja .....	47
Tabel 4.15.	Selalu bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaannya .....	47
Tabel 4.16.	Berusaha maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan .....	48
Tabel 4.17.	Peraturan masuk kerja & pulang sudah efektif bagi pegawai .....	49
Tabel 4.18.	siap menerima sanksi bila tidak menaati peraturan perusahaan .....	49
Tabel 4.19.	Masuk kerja & pulang kerja sesuai waktu yang telah di tentukan perusahaan .....	50
Tabel 4.20.	Saling menghormati antar karyawan .....	51
Tabel 4.21.	Saling menghormati antar karyawan .....	51
Tabel 4.22.	Kepatuhan terhadap norma-norma yang berlaku .....	52
Tabel 4.23	Hasil dan Rata – Rata Tanggapan Responden Disiplin Kerja (X) .....	52
Tabel 4.24	Sebaran Nilai Interval Disiplin Kerja .....	53
Tabel 4.25.	Memiliki keterampilan yang baik dalam melaksanakan tugas .....	54
Tabel 4.26.	Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan .....	54

Tabel 4.27.	Keterampilan kurang memadai sehingga menyebabkan kejenuhan saat mengerjakan pekerjaan .....	55
Tabel 4.28.	Pekerjaan yang dihasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan .....	56
Tabel 4.29.	Dalam menyelesaikan pekerjaan, harus mendapatkan hasil yang terbaik.....	56
Tabel 4.30.	Dalam mengerjakan pekerjaan selalu bersungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan.....	57
Tabel 4.31.	Pekerjaan saat ini membutuhkan pemikiran dan tantangan dalam pelaksanaan aktivitas kerja.....	58
Tabel 4.32.	Tetap menyelesaikan pekerjaan walau tidak dituntut untuk segera diselesaikan .....	58
Tabel 4.33.	Perusahaan membuka peluang untuk pengembangan karyawan dan perusahaan.....	59
Tabel 4.34.	Bekerja Sesuai dengan SOP perusahaan .....	60
Tabel 4.35	Hasil kerja sesuai dengan standar perusahaan .....	60
Tabel 4.36	Selalu meningkatkan kualitas kerja.....	61
Tabel 4.37.	Bekerja dengan waktu yang efisien .....	62
Tabel 4.38	Sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil kerja.....	63
Tabel 4.39	Melebihi batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan .....	63
Tabel 4.40	Hasil dan Rata – Rata Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas Kerja (Y) .....	63
Tabel 4.41	Sebaran Nilai Interval Produktivitas Kerja .....	65
Tabel 4.42	Correlations <i>Rank Spearman</i> .....	65
Tabel 4.43	Nilai Interval Koefisien.....	66
Tabel 4.44	Model Summary.....	66
Tabel 4.45	Hasil Uji t .....	67

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Target dan Realisasi Produksi PT. Frezzo Makmur Indonesia Tahun 2019 – 2021 .....	3
Gambar 2.1	Konstelasi Penelitian.....	30

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Perusahaan merupakan suatu sistem yang terbuka, artinya perusahaan tidak lepas dari lingkungannya, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Manusia sebagai salah satu aspek utama yang ada di dalamnya tentu saja dituntut untuk berkembang dan berubah. Agar dapat mengikuti perubahan dan perkembangan tersebut, manusia diharuskan meningkatkan kualitas dan kemampuannya. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa perubahan dan perkembangan dewasa ini menuntut sumber daya organisasi atau perusahaan yang berkualitas dari hari ke hari. Karena hanya dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kemampuan yang memadai, perusahaan atau organisasi dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang sedang terjadi.

Menurut Hasibuan (2017) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Pada umumnya setiap organisasi atau perusahaan yang didirikan selalu berusaha meningkatkan produktivitas guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Akan tetapi hal ini tidak mudah apabila disiplin kerja karyawan rendah. Salah satu tantangan yang dihadapi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah rendahnya tingkat kesadaran karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab mereka dalam melaksanakan pekerjaan. Rendahnya kesadaran pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya tercermin dalam berbagai hal. Karyawan yang tidak taat terhadap jam kerja serta pegawai yang tidak bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas. Hal tersebut sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Untuk kelancaran pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan, menjamin terpeliharanya tata tertib serta untuk memperbaiki dan mendidik karyawan yang melakukan kesalahan, maka dibuatlah peraturan tentang kedisiplinan yang mengatur mengenai kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan yang dilanggar oleh karyawan yang diatur dalam peraturan perusahaan. Dari peraturan tersebut, maka setiap ucapan, tulisan dan perbuatan yang melanggar peraturan adalah pelanggaran disiplin.

Produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan yang maksimal. Produktivitas sebagai pengukuran output berupa barang atau jasa dalam hubungannya dengan input yang berupa karyawan, modal, materi atau bahan baku dan peralatan. Dalam proses menaikkan produktivitas, para manajer, teknisi dan karyawan semua harus memproduksi lebih banyak keluaran (nilai rupiah, unit produksi dan unit jasa) dari setiap unit masukan. Mereka harus memproduksi lebih banyak keluaran dari setiap jam tenaga kerja yang digunakan,

dari setiap rupiah investasi modal, dari setiap unit energi yang dikonsumsi dalam produksi. Jadi produktivitas dapat didefinisikan sebagai hubungan antara masukan-masukan dan keluaran-keluaran suatu sistem produksi.

Menurut Hasibuan (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.

Dalam dasarwarsa ini produktivitas merupakan kebutuhan pokok bagi setiap usaha dalam proses mencapai tujuan. Hal ini seiring dengan semakin pesatnya ilmu pengetahuan dan teknologi yang menuntut karyawan untuk dapat melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien dengan peningkatan mutu kerja yang tinggi. Perbaikan produktivitas kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan disiplin kerja, dengan adanya disiplin kerja di perusahaan diharapkan tingkat kemangkiran kerja, pemborosan biaya dan pemborosan waktu dapat ditekan seminimal mungkin.

Disiplin adalah suatu keadaan pada diri individu, apabila individu tersebut dapat bertingkah laku sesuai dengan norma dan tingkah laku yang telah ditetapkan, sehingga tanpa adanya hukuman atau perintah, individu mampu bertingkah laku dengan memilih perbuatan yang ditetapkan atau yang semestinya. Untuk itu perlu usaha dalam menimbulkan disiplin kerja dan kesadaran akan disiplin kerja karyawan terutama peningkatan disiplin diri, karena disiplin yang paling baik adalah disiplin diri.

Menurut Handoko (2016) menyatakan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Selanjutnya untuk memperkuat bukti bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja. Manusia biasanya mempunyai rasa sifat ego yang tinggi, antara lain tidak ingin dikekang oleh peraturan atau tata tertib yang ketat. Demikian pula dengan para pekerja, biasanya merasa enggan akan disiplin kerja yang keras dari perusahaan tempat dia bekerja, karena hal ini akan membuat sipekerja merasa terkekang. Sebagian para karyawan tidak mau diatur dengan peraturan yang ketat. Mereka seringkali melakukan tindakan yang tidak disiplin seperti masuk kerja tidak tepat waktu, bekerja semaunya sendiri tanpa memperhatikan lingkungan kerjanya atau pulang pada jam-jam yang belum waktunya. Apabila tindakan seperti ini terus dibiarkan, maka disiplin dari perusahaan akan hancur dan ini merupakan ancaman yang tak boleh dianggap ringan dalam perusahaan tersebut. Para pemimpin perusahaan sebaiknya membuat peraturan yang tegas dan harus dituruti oleh seluruh karyawan agar mereka bisa diatur dan membenahi tingkah laku mereka, sehingga dapat tercipta keadaan yang kondusif.

Objek penelitian penulis adalah salah satu perusahaan yang berdomisili di Kota Wisata COMMPARK Integrated Commercial District, Jl. Canadian Broadway No.7, Limus Nunggal, Kec. Cileungsi, Kabupaten Bogor, Jawa Barat, yaitu PT Frezzo Makmur Indonesia, memiliki pengalaman sejak 2014 di bidang produksi Bahan Baku

Minuman dan terus bertumbuh dengan ekspansi bisnis di bidang cafe/restoran, peralatan usaha, toko retail dan bisnis booth franchise, desain usaha, dll.

Menurut hasil observasi yang telah dilakukan, pada kantor PT.Frezza Makmur Indonesia, sebagai salah satu perusahaan produksi bahan baku minuman terus mengalami perkembangan dan berupaya untuk terus meningkatkan jumlah produksi. Bubuk yang di produksi antara lain Bubuk Premix, Plain, Premium, Topping Cheese Cream, Whip Cream, Dalgona, Ice Cream, Grass Jelly, Coffee Jelly, Brown Sugar. Berikut data mengenai tingkat perolehan yang meliputi target dan realisasi (Plan & Actual) produksi selama tahun 2019 – 2021 PT. Frezzo Makmur Indonesia yaitu :

Tabel 1.1 Target dan Realisasi Produksi PT. Frezzo Makmur Indonesia Tahun 2019 - 2021

Tahun	Target	Realisasi	Persentase
2019	360 Ton	332 Ton	92%
2020	390 Ton	364 Ton	93%
2021	375 Ton	328 Ton	87%

Sumber data : PT. Frezzo Makmur Indonesia (2019-2021)

Target dan realisasi produksi PT. Frezzo Makmur Indonesia Tahun 2019-2021



Gambar 1.1 Target dan Realisasi Produksi PT. Frezzo Makmur Indonesia Tahun 2019 – 2021

Berdasarkan data di atas diketahui bahwa target yang telah ditetapkan oleh perusahaan pada tahun 2019-2021 pada produksi PT. Frezzo Makmur Indonesia tidak pernah tercapai. Data di atas menunjukkan target dan realisasi produksi setiap tahunnya, jumlah target yang ditentukan setiap tahun berbeda karena disesuaikan dengan kapasitas produksinya. Pada tahun 2019 target produksi sebesar 360 ton

sedangkan realisasinya sebesar 332 ton, kemudian pada tahun 2020 target produksi sebesar 390 ton sedangkan realisasinya sebesar 364 ton dan pada tahun 2021 target produksi sebesar 375 ton sedangkan realisasinya sebesar 328 ton. Berdasarkan data di atas target dan realisasi perharinya yang ditentukan oleh perusahaan sebesar 1,1 ton, dan target yang telah ditetapkan oleh PT. Frezzo Makmur Indonesia tidak pernah mencapai target. Maka dari itu, dapat diidentifikasi bahwa produktivitas karyawan dari PT. Frezzo Makmur Indonesia dinilai rendah. Salah satu yang menjadi pengaruh rendahnya tingkat produktivitas terdapat pada sikap disiplin karyawan pada perusahaan tersebut.

Hasil pengamatan dan wawancara peneliti dengan pihak PT. Frezzo Makmur Indonesia, bahwa kesadaran kedisiplinan karyawan masih sangat kurang, masih banyak karyawan yang tidak masuk, keluar masuk di jam kerja yang tidak ada kaitannya dengan urusan pekerjaan, serta tidak menaati peraturan sehingga mengakibatkan tingkat kedisiplinan cukup tinggi. Upaya yang dilakukan perusahaan guna mencegah karyawan melakukan pelanggaran dengan memberlakukan hukuman atau sanksi bagi karyawan yang melanggar agar tidak melakukan kesalahan yang sama saat berada di lingkungan perusahaan, tetapi upaya tersebut tidak membuahkan hasil masih banyak karyawan yang melakukan pelanggaran dan tidak menaati peraturan perusahaan.

Tabel 1.2 Data Karyawan PT. Frezzo Makmur Indonesia  
Bagian Produksi Tahun 2021

No	Nama Karyawan	Divisi Produksi
1	Hikma	Admin Produksi
2	Fipih	Admin Produksi
3	Novita	Staff Produksi
5	Eka Fatimah	Staff Produksi
5	Kamal	Staff Produksi
6	Sandi	Staff Produksi
7	Zendin	Staff Produksi
8	Aang	Staff Produksi
9	Indra	Staff Produksi
10	Adam	Staff Packing
11	Andri	Staff Packing
12	Arif R	Staff Packing
13	Yusuf	Staff Packing
14	Aditya	Staff Packing
15	Ridwan	Staff Press
16	Yadi	Staff Press
17	Deden	Staff Press
18	Asep Sanjaya	Staff Press
19	Lukman	Staff Timbang
20	Arian	Staff Timbang

No	Nama Karyawan	Divisi Produksi
21	Raka Musyaffa	Staff Timbang
22	Sandi Pratama	Staff Timbang
23	Mustopa Kamal	Staff Ngeprak
24	Imam Saputra	Staff Ngeprak
25	Yeyen	Staff Ngeprak
26	Shafira	Staff Ngeprak
27	Abdul Malik	Staff Ngeprak
28	Marisa	Staff Ngeprak
29	Larrasati	Staff Ngeprak
30	Abdul	Staff Ngeprak

Sumber : Data PT Frezzo Makmur Indonesia 2021

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

1. Hari kerja ditetapkan selama 6 (Enam) hari, hari senin sampai dengan hari Sabtu.
2. Jumlah jam kerja karyawan PT. Frezzo Makmur Indonesia.
  - Hari Senin sampai dengan Kamis jam masuk kerja yaitu pukul 08.00 WIB dan pulang kerja pukul 17.00 WIB, untuk waktu jam istirahat dimulai pukul 12.00 sampai dengan 13.00.
  - Hari Jum'at jam masuk kerja pada pukul 08.00 WIB dan pulang kerja pada pukul 17.00 WIB, untuk waktu jam istirahat dimulai pada pukul 11.30 sampai dengan 13.00.
  - Hari Sabtu jam masuk kerja yaitu pukul 08.00 WIB dan pulang kerja pukul 17.00 WIB, untuk waktu jam istirahat dimulai pukul 12.00 sampai dengan 13.00.
3. Hukuman bagi karyawan PT. Frezzo Makmur Indonesia.

- Ketika melakukan pelanggaran berkali-kali akan mendapatkan SP1 sampai dengan SP3 dari perusahaan
- Bila karyawan masih melakukan pelanggaran akan mendapatkan surat pemberhentian dari perusahaan.

Berikut data karyawan yang mendapatkan Surat Peringatan (SP)

Tabel 1.3 Frekuensi karyawan yang memperoleh surat peringatan Tahun 2019-2021

Deskripsi	Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021	
	N	P	N	P	N	P
SP 1	8	73%	10	63%	13	57%
SP 2	2	18%	5	31%	6	26%
SP 3	1	9%	1	6%	4	17%
Jumlah	11	100%	16	100%	23	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa frekuensi karyawan yang memperoleh surat peringatan dari tahun 2019-2021 mengalami peningkatan. Pada tahun 2019, perusahaan memberikan *punishment* berupa surat peringatan (SP1) sebanyak 8 karyawan, Pada tahun 2019, perusahaan memberikan *punishment* berupa surat peringatan (SP2) sebanyak 2 karyawan, Pada tahun 2019, perusahaan memberikan *punishment* berupa surat peringatan (SP3) sebanyak 1 karyawan. Pada tahun 2020, perusahaan memberikan *punishment* berupa surat peringatan (SP1) sebanyak 10 karyawan, Pada tahun 2020, perusahaan memberikan *punishment* berupa surat peringatan (SP2) sebanyak 5 karyawan, Pada tahun 2020, perusahaan memberikan *punishment* berupa surat peringatan (SP3) sebanyak 1 karyawan. Pada tahun 2021, perusahaan memberikan *punishment* berupa surat peringatan (SP1) sebanyak 13 karyawan, Pada tahun 2021, perusahaan memberikan *punishment* berupa surat peringatan (SP2) sebanyak 6 karyawan, Pada tahun 2021, perusahaan memberikan *punishment* berupa surat peringatan (SP3) sebanyak 4 karyawan.

Bentuk-bentuk pelanggaran Kelompok A yang dapat dikenai sanksi (SP1) diantara lain ialah (1) Datang terlambat pada waktu yang telah ditentukan dan atau pulang sebelum waktunya dengan alasan yang tidak dapat dipertanggungjawabkan. (2) Mengabaikan kebersihan dan kerapihan lingkungan kerja, 3) Tidak hadir selama satu hari tanpa pemberitahuan dan atau ijin tetapi alasan tidak dapat dipertanggungjawabkan, 4) Mengerjakan pekerjaan pribadi pada waktu sedang bertugas. (5) Bertindak tidak sopan, berteriak, membuat gaduh atau sejenisnya yang mengganggu kegiatan kerja. Ada pula pelanggaran Kelompok B diantara lain (1)

Meninggalkan tempat kerja untuk kepentingan pribadi tanpa ijin dari atasannya. (2) Menempatkan barang milik Perusahaan tidak pada tempatnya. (3) Bersifat malas-malasan dalam melakukan perintah kerja dari atasan. (4) Mangkir dan atau ijin dengan alasan yang tidak dapat dipertanggungjawabkan selama 2 (dua) hari berturut-turut, (5) Mengabsenkan atau diabsenkan oranglain. Pelanggaran Kelompok C ialah (1) Tidur pada waktu jam bekerja. (2) Tidak hadir bekerja tanpa ijin dengan alasan yang tidak dapat dipertanggungjawabkan selama 3 (tiga) hari berturut-turut. (4) Menyalahgunakan barang atau fasilitas milik perusahaan untuk kepentingan pribadi. (5) Melakukan kelalaian prosedur kerja.

Menurut hasil observasi yang dilakukan penulis di lokasi penelitian masih adanya karyawan dimana setiap tahunnya masih ada yang kurang disiplin dalam bekerja. Berikut data tingkat ketidakhadiran karyawan PT. Frezzo Makmur Indonesia pada bulan Januari-Desember tahun 2021.

Tabel 1.4 Data Absensi Karyawan PT. Frezzo Makmur Indonesia Bagian Produksi pada Tahun 2021

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Data Absensi		
			Sakit	Izin	Alfa
2019	30	240	18	24	28
2020	30	240	15	22	36
2021	30	240	21	20	40
Total			54	66	104

Sumber : Data PT Frezzo Makmur Indonesia 2021

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan selama tahun 2019-2021. Tingkat ketidakhadiran tanpa keterangan (alfa) PT. Frezzo Makmur Indonesia mengalami kenaikan setiap tahunnya, hal ini dapat dibuktikan dengan perbandingan ketidakhadiran karyawan setiap tahunnya disebabkan karena masih adanya karyawan yang tidak hadir dengan alasan yang tidak jelas. Dari data diatas terjadi peningkatan ketidakhadiran karyawan menyebabkan produktivitas menurun, pada tahun 2019 yang tidak hadir tanpa keterangan (alfa) 28 karyawan kemudian tahun 2020 dengan tingkat ketidakhadiran tanpa keterangan 36 karyawan dan pada tahun 2021 dengan ketidakhadiran karyawan paling tinggi yaitu 40 karyawan. Hal ini menunjukkan adanya masalah dengan kedisiplinan karyawan dalam bekerja, sehingga diduga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dan dapat mengakibatkan adanya pekerjaan yang tidak bisa terselesaikan dengan tepat waktu. Dengan adanya karyawan yang tidak disiplin dapat menimbulkan hal yang tidak diinginkan yang bisa merugikan perusahaan yang pada akhirnya akan menurunkan produktivitas para karyawan. Maka, perusahaan di tuntut untuk selalu meningkatkan disiplin kerja dan produktivitas karyawan. Agar perusahaan dapat

terus bisa berkembang, dengan adanya disiplin kerja yang tinggi maka karyawan mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaan.

Peningkatan disiplin kerja karyawan akan membawa kemajuan bagi organisasi atau perusahaan untuk bertahan dalam sebuah persaingan. Oleh karena itu upaya untuk meningkatkan disiplin kerja merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya dan keberlangsungan hidup perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Tabel 1.5 Kriteria Penilaian Produktivitas PT Frezzo Makmur Indonesia

Kriteria	Rentang Nilai
A : Amat Baik	>90-100
B : Baik	>80-89
C : Cukup	>70-79
D : Kurang	>60-69
E : Buruk	<60

Sumber: Data PT Frezzo Makmur Indonesia 2021

Tabel 1.6 Produktivitas Karyawan PT Frezzo Makmur Indonesia

Unsur - unsur	Nilai Rata – rata					
	2019	Kategori	2020	Kategori	2021	Kategori
Kemampuan	82	Baik	85	Baik	80	Baik
Hasil yang dicapai	77	Cukup	80	Baik	75	Cukup
Pengembangan diri	80	Baik	80	Baik	79	Cukup
Mutu	80	Baik	80	Baik	78	Cukup
Efisiensi	80	Baik	82	Baik	79	Cukup
Jumlah	399		407		391	
Rata – rata	79,8		81,4		78,2	

Sumber: Data PT Frezzo Makmur Indonesia 2021

Tabel 1.5 menunjukkan penilaian yang dilakukan oleh PT Frezzo Makmur Indonesia pada tahun 2019-2021. Hasil menunjukkan penilaian produktivitas mengalami penurunan pada tahun 2019 dengan jumlah rata-rata 79,8 sedangkan pada tahun 2020 dengan jumlah 81,4 terjadinya kenaikan dan pada tahun 2021 dengan jumlah 78,2 terjadinya penurunan. Hal ini menunjukkan bahwa terjadinya kenaikan dan penurunan setiap tahunnya.

Berdasarkan data – data tersebut dapat disimpulkan betapa pentingnya kedisiplinan karyawan bagi suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Masalah disiplin kerja harus benar – benar

diperhatikan karena apabila seseorang karyawan pada suatu perusahaan tidak mempunyai disiplin kerja maka tujuan dan produktivitas kerja karyawan akan sulit tercapai. Bagaimana tingkat disiplin, tingkat produktivitas kerja dan apakah disiplin kerja berpengaruh pada produktivitas.

Penelitian ini dilakukan untuk mencapai produktivitas kerja yang sangat mempengaruhi oleh sumber daya manusia yang berkualitas, karena salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah tidak optimalnya disiplin kerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk mengangkat penelitian mengenai 'Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT Frezzo Makmur Indonesia'.

## **1.2. Identifikasi Masalah & Perumusan Masalah**

### **1.2.1. Identifikasi Masalah**

1. Target dan realisasi produksi PT Frezzo Makmur Indonesia tidak pernah tercapai.
2. Tingkat ketidakhadiran karyawan PT Frezzo Makmur Indonesia cukup tinggi.
3. Produktivitas mengalami penurunan.

### **1.2.2. Perumusan Masalah**

1. Bagaimana disiplin kerja di bagian produksi pada PT Frezzo Makmur Indonesia?
2. Bagaimana produktivitas karyawan bagian produksi pada PT Frezzo Makmur Indonesia?
3. Bagaimana hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Frezzo Makmur Indonesia?

## **1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1. Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan serta untuk memperoleh data dan informasi, memberikan saran kepada karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas kerjanya dan menyelesaikan pekerjaannya pada perusahaan yang diteliti.

### **1.3.2. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan Perumusan masalah di atas maka tujuan penelitian yang hendak dicapai sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis disiplin kerja karyawan bagian produksi pada PT Frezzo Makmur Indonesia.
2. Untuk menganalisis tingkat produktivitas karyawan bagian produksi pada PT Frezzo Makmur Indonesia.

3. Untuk menganalisis hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Frezzo Makmur Indonesia.

#### **1.4. Kegunaan Penelitian**

##### **1.4.1. Kegunaan Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan PT.Frezza Makmur Indonesia sebagai bahan masukan yang nantinya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan PT.Frezza Makmur Indonesia, untuk memecahkan permasalahan yang dihadapi terutama mengenai hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan, di harapkan dapat terus meningkatkan kualitas perusahaan.

##### **1.4.2. Kegunaan Akademis**

1. Bagi penulis

Peneliti diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis mengenai hubungan disiplin kerja dengan produktivitas karyawan.

2. Bagi Pembaca

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat membantu menambah pengetahuan pada disiplin kerja dan informasi yang berguna untuk dijadikan sebagai referensi dalam penulisan makalah yang sama.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2017) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Dessler (2017) *“Human Resource Management (HRM) is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employess and of attending to their labor relations, health and safety and fairness concern”*.

R.Wayne Mondy (2016) *“Human Resource Management (HRM) is the use of individuals to achieve organizational objectives.”*

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

Menurut Marwansyah (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan kerja (K3) dan hubungan Industrial.

Dari beberapa definisi menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan kemampuan untuk pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, merencanakan serta mengembangkan individu sebagai sumber daya manusia yang berkualitas, kesejahteraan, keselamatan, kesehatan kerja, dengan begitu setiap perusahaan atau organisasi tidak akan mencapai tujuannya tanpa adanya sumber daya manusia, dengan adanya alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya jika peran aktif karyawan tidak diikuti sertakan.

##### **2.1.2. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu manajer harus menjamin bahwa

perusahaan perusahaan atau suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat dan pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong perusahaan tersebut mencapai sarana-sarana secara keseluruhan secara efektif dan efisien.

Menurut S.P Hasibuan (2014) peranan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, job recruitment, dan job evaluation.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas the right man in the right place and the right man in the right job.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan pengembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang pemburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitir kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutase karyawan baik vertical maupun horizontal.
10. Mengatur pension, pemberhentian, dan pesangon.

Menurut Ansory & Indrasari, (2018) ada beberapa peran penting Manajemen Sumber Daya Manusia antara lain:

1. Peran administrasi manajemen Sumber daya manusia  
Peran ini difokuskan pada pemrosesan dan penyimpanan data, meliputi penyimpanan database dan arsip pegawai, proses klaim keuntungan, kebijakan organisasi tentang program pemeliharaan dan kesejahteraan pegawai, pengumpulan dokumen dan sebagainya. Namun hal ini menimbulkan anggapan bahwa sumber daya manusia hanya sebagai alat pengumpulan kertas atau dokumen saja. Jika hanya peran administrasi seperti ini maka sumber daya manusia dipandang dari dimensi klasik dan kontributor administrasi pada organisasi. Peran organisasi pada beberapa organisasi dapat dilakukan sendiri/organisasi. Bahkan teknologi semakin berperan besar dalam mengotomatiskan pekerjaan yang bersifat administratif.
2. Peran oprasional manajemen sumber daya manusia  
Peranan ini lebih bersifat teknis, meliputi pemrosesan lamaran pekerjaan, proses seleksi dan wawancara, kepatuhan terhadap kebijakan peraturan, peluang bekerja dan menjaga kondisi kerja dengan baik, pelatihan dan pengembangan, program, dan sistem kompetensi. Aktivitas harus dilakukan

dan melibatkan serta mengkoordinasikan dengan para manajer dan supervisor di semua jenjang organisasi. Penekanan pada oprasional masih banyak terjadi di beberapa organisasi dikarenakan adanya keterbatasan kemampuan individu dan penolakan manajemen puncak terhadap peran sumber daya manusia.

### 3. Peran strategis manajemen sumber daya manusia

Keunggulan kompetitif dari unsur sumberdaya manusia merupakan kelebihan yang dimiliki oleh peran ini. Peran strategis menekankan bahwa orang-orang dalam organisasi merupakan sumberdaya yang penting dan investasi organisasi yang besar. Agar sumberdaya manusia dapat berperan strategis maka harus fokus pada masalah-masalah dan implikasi sumberdaya manusia dalam kurun waktu jangka yang panjang. Apabila terjadi perubahan tenaga kerja dan kekurangan tenaga kerja akan berpengaruh terhadap organisasi

Dapat disimpulkan bahwa keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada tenaga kerja manusia, karena sumber daya manusia adalah salah satu aset suatu perusahaan yang berharga. Peran sumber daya manusia sangatlah penting bagi suatu perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan, agar perusahaan itu dapat berhasil dengan pencapaian yang terbaik. Pada setiap peran memiliki keunggulan dan kelebihanannya tersendiri, seperti peran administrasi yang mengelola data-data arsip karyawan, peran oprasional yang mengurus proses lamaran, penyeleksian serta wawancara dan peran strategis yang bisa menekankan bahwa sumber daya manusia itu sangat penting, dan peranan MSDM diakui sangat menentukan terwujudnya tujuan sebuah perusahaan atau organisasi perusahaan.

### 2.1.3. Fungsi Manajemen sumber Daya Manusia

Kegiatan manajemen sumber daya manusia akan berjalan lancar apabila mampu melaksanakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia secara tepat dan menyeluruh pelaksanaannya agar dapat mencapai tujuan organisasi. Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2017) adalah sebagai berikut :

#### 1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

#### 2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganiasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

### 3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

### 4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan- peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan dan kesalahan, diadakan Tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

### 5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

### 6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui Pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

### 7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

### 8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

### 9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

### 10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan atau kesadaran untuk menaati peraturan- peraturan perusahaan.

### 11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrakkerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya. Sehingga diatas dapat diartikan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia menurut

uraian diatas terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Dimana fungsi-fungsi tersebut sangat menunjang kegiatan-kegiatan pada perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai penerapan dan pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan yang bertujuan untuk mencapai tujuan yang sudah dibuat, serta dapat dikembangkan dan dipelihara agar fungsi organisasi berjalan dengan lancar dan efektif.

#### **2.1.4. Tujuan Manajemen Sumber daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia sangatlah diperlukan untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia dalam setiap organisasi. Tujuannya adalah untuk memberikan organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas).

Menurut Sedarmayanti (2017) bahwa tujuan MSDM adalah sebagai berikut:

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan 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.

Dari keenam tujuan tersebut dapat disimpulkan bahwa tujuan MSDM yaitu untuk mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerjaan dalam sebuah perusahaan dan meningkatkan kontribusi karyawan terhadap perusahaan dalam rangka mencapai produktivitas perusahaan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus dikelola agar dapat berguna dan berhasil dalam mencapai tujuannya.

## 2.2. Disiplin Kerja

### 2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok.

Disamping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menyanangi peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Banyak para ahli yang mendefinisikan tentang pengertian disiplin kerja, dan setiap ahli menjelaskannya secara berbeda sehingga dibawah ini penulis mencantumkan beberapa pengertian dari beberapa ahli diantaranya:

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

Menurut Scoot (2015) *“Discipline can be used as a verb in the sense: train to obey rules or a code of behavior, using punishment to correct disobedience.”*

Menurut Alexander (2015) *“Discipline is action or inaction that is regulated to be in accordance with a particular system of government”.*

Menurut Hasibuan (2016) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturanyang sudah ditetapkan”.

Menurut Sinambela (2018) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku berupa tata tertib dan adanya sanksi bagi yang melanggarnya.

### 2.2.2. Jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2016) terdapat dua jenis bentuk disiplin kerja yaitu:

#### 1. Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja dan berdisiplin.

## 2. Disiplin Korektif

Disiplin Korektif adalah suatu upaya penggerakan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

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

### 1. Disiplin Preventif

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

### 2. Disiplin Korektif

Disiplin Korektif merupakan disiplin yang dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang dan 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 pendapat para ahli di atas maka dapat ditarik kesimpulan beberapa macam disiplin kerja yang dapat dipilih dan digunakan sesuai kebutuhan manajemen perusahaan agar para karyawan memiliki disiplin kerja yang baik guna meningkatkan kualitas kerja yang maksimal bagi perusahaan agar mampu mencapai target yang telah ditentukan.

### **2.2.3. Tujuan Disiplin Kerja**

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

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

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan dari disiplin kerja adalah mendorong terciptanya kelancaran dalam hal proses kerja pada suatu perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang sudah ditetapkan perusahaan.

#### 2.2.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

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

Menurut Sutrisno (2016) faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi  
Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika karyawan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan  
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan  
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan jika peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan  
Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sangat diperlukan ketika ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Tindakan tegas yang diambil oleh seorang pemimpin akan membuat karyawan merasa terlindungi dan membuat karyawan merasa terlindungi dan membuat karyawan berjanji tidak akan mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan  
Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan para karyawan yang ada dibawahnya. Pengawasan yang dilaksanakan atasan langsung ini sering disebut waskat. Seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan melekat ini pada tingkat manapun, sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan  
Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Seorang pemimpin tidak hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian batin. Pimpinan yang mau memberikan perhatian kepada karyawan akan selalu

dihormati dan dihargai oleh para karyawan sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, antara lain :
  - a) Saling menghormati bila bertemu di lingkungan kerja
  - b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
  - c) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan karyawan.
  - d) Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, dengan menginformasikan ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

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

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan 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 kedisiplinan pegawai, karna bagaimanapun pemimpin akan menjadi dan jadikan contoh bagi para anggotanya.

3. Kompensasi

Kompensasi juga berperan penting terhadap tingkat kedisiplinan pegawai, karna semakin gaji atau upah yang diterima oleh pegawai maka akan bertambah baik pula disiplin kerja pegawai.

4. Sanksi hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat pegawai takut untuk melakukan tindakan indisipliner dan membuat pegawai mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan.

5. Pengawasan

Dengan adanya pengawasan maka akan membuat pegawai menjadi disiplin karna adanya rasa takut pada diri mereka untuk melakukan kesalahan dan pelanggaran karna diawasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh faktor kepribadian (intrinsic) dan faktor lingkungan (ekstrinsik). Selain itu, dapat dipengaruhi oleh kompensasi yang didapatkan oleh karyawan, sikap pemimpin terhadap karyawan dilingkungan perusahaan dan adanya peraturan didalam suatu perusahaan juga dapat menjadi faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pada seorang karyawan.

### 2.2.5. Indikator-Indikator Dalam Disiplin Kerja

Ada beberapa indikator yang digunakan dalam menilai sikap disiplin kerja karyawan. Berikut beberapa indikator disiplin kerja yang di uraikan menurut Sinambela (2016) yaitu :

#### 1. Kehadiran

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

#### 2. Tingkat Kewaspadaan

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan tinggi, baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

#### 3. Ketaatan pada standar kerja

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

#### 4. Ketaatan pada peraturan kerja

Hal yang dimaksud untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

#### 5. Etika kerja

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

Menurut Hasibuan (2017) Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi diantaranya:

#### 1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal, serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

#### 2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, seperti berdisiplin, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Sebaliknya, apabila teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin) maka para bawahan pun akan kurang disiplin.

#### 3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap

pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya, semakin besar balas jasa maka semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil maka kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Seorang manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan agar kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, semangat kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja untuk mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat lebih efektif dalam merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8. Hubungan kemanusiaan

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

hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya berjalan harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

## **2.3. Produktivitas Kerja**

### **2.3.1. Pengertian Produktivitas**

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.

Menurut Hasibuan dalam Busro, (2018) “produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (memasukkan). Jika produktivitas meningkat maka akan meningkatkan efisiensi (waktu, material dan tenaga kerja) dan sistem kerja, teknik produksi dan keberadaannya meningkatkan keterampilan tenaga kerjanya.”

Wayne F. Cascio, (2013) *Productivity is a measure of the output of good and service relative to the input labor, material and equipment. yang artinya Produktivitas adalah ukuran dari output hasil berupa barang dan jasa relatif terhadap input-output tenaga kerja, bahan baku, dan peralatan.*

Menurut Hasibuan (2016) yang dimaksud produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi produksi yaitu suatu perbandingan antara hasil keluaran dengan masukan (output dan input), masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik dalam bentuk nilai.

Tohardi dalam Sutrisno, (2017), menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang sudah ada. Keyakinan bahwa seseorang bisa lakukan pekerjaan yang lebih baik dari hari ini, hari kemarin dan hari esok.

Elbadiansyah, (2019), menyatakan “produktivitas teknis adalah perbandingan antara hasil dicapai (output) dengan total sumber daya yang dibutuhkan (input). Produktivitas menyiratkan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja per satuan waktu.”. Sedangkan Menurut Melayu S.P Hasibuan (2016) Produktivitas adalah perbandingan antara output (Hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini dimungkinkan karena adanya peningkatan efisien (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi, dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Berdasarkan pemahaman para ahli, dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan. Ukuran produktivitas sebenarnya adalah indeks produktivitas tenaga kerja, karena tenaga kerja adalah salah satu biaya yang terus menerus dan paling besar bagi sebuah perusahaan atau dalam organisasi. Dapat disimpulkan kembali bahwa produktivitas merupakan suatu input dan output hasil karyawan dalam pekerjaannya.

### **2.3.2. Faktor – Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan**

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Menurut Sutrisno (2019), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, yaitu :

#### 1. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan 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 diikutsertakan dalam penutupan tujuan.

Menurut Sedarmayanti (2017) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja di antaranya adalah :

#### 1. Sikap mental, berupa :

- a. Motivasi kerja
- b. Disiplin kerja
- c. Etika kerja

#### 2. Pendidikan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan arti pentingnya produktivitas.

#### 3. Keterampilan

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja dan menggunakan fasilitas kerja dengan baik.

#### 4. Manajemen

Pengertian manajemen berkaitan dengan sistem yang di terapkan pimpinan untuk mengelola atau memimpin dan mengendalikan staf/bawahannya.

#### 5. Hubungan industrial Pancasila (H.I.P)

Dengan penerapan hubungan industrial pancasila maka, akan :

- a. Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas meningkat.
- b. Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.
- c. Menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkan jiwa berdedikasi dalam peningkatan produktivitas.

6. Tingkat penghasilan

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

7. Gizi dan Kesehatan

Apabila pegawai dapat dipenuhi kebutuhannya 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 kearah peningkatan produktivitas.

10. Sarana produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan. 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

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

12. Kesempatan berprestasi

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

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

### **2.3.3. Indikator Produktivitas Kerja Karyawan**

Produktivitas yang meningkat akan memudahkan perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan dengan baik produktivitas kerja karyawan.

Berikut adalah indikator produktivitas menurut Sutrisno, (2017).

1. Kemampuan

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

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.

4. Mutu

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

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.

Dapat disimpulkan bahwa indikator produktivitas dapat mengukur efektivitas dan efisiensi dari input yang ada dalam peningkatan output, selain itu indikator produktivitas dapat digunakan sebagai pedoman bagi para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

## **2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran**

### **2.4.1. Penelitian Sebelumnya**

Penelitian sebelumnya merupakan upaya yang dilakukan peneliti untuk mencari perbandingan yang kemudian digunakan untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya. Selain itu, untuk menunjukkan keaslian dari penelitian ini. Berikut ini adalah penelitian-penelitian sebelumnya yang dijadikan sebagai perbandingan dan referensi dalam penelitian ini :

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti Tahun & Judul	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Agis Bankhud Apandi (2020)  Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Karyawan Pada CV Azka Syahrani	Disiplin Kerja (X)  Produktivitas Karyawan (Y)	Disiplin Kerja (X) : 1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan tinggi 5. Bekerja etis  Produktivitas (Y) 1. Semangat kerja 2. Tingkat perolehan hasil 3. Kualitas yang dihasilkan 4. Tingkat kesalahan 5. Waktu yang dibutuhkan	Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Verifikatif, dengan metode penelitian <i>Explanatory survey</i> . Teknik penelitian menggunakan statistik inferensial	Hasil penelitian terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan perhitungan korelasi antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan diperoleh koefisien korelasi 0,905, hal ini menunjukkan terdapat hubungan positif yang kuat antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada CV. Azka Syahrani.

No	Nama Peneliti Tahun & Judul	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
2.	Revi Adipermana (2019) Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Cidas Supra Metalindo	Disiplin Kerja (X) Produktivitas Kerja (Y)	Disiplin Kerja : 1. Kehadiran 2. Waktu kerja 3. Peraturan berpakaian 4. Peraturan melakukan pekerjaan 5. Peraturan pegawai  Produktivitas Kerja : 1. Tingkat absensi tinggi 2. Tingkat perolehan hasil 3. Kualitas yang dihasilkan 4. Tingkat kesalahan 5. Waktu yang dibutuhkan	Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Verifikatif, dengan metode <i>Explanatory survey</i> . Teknik penelitian menggunakan statistik inferensial untuk menguji hipotesis dan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan	Berdasarkan perhitungan menggunakan statistik dengan koefisien korelasi <i>rank spearman</i> , diperoleh bahwa $r = 0,715$ menunjukkan bahwa disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT Cidas Supra Metalindo pada bagian produksi mempunyai hubungan yang kuat dan nilai sig. $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja
3.	Cincin Aviyana & Dewi Fatmasari. (2019) Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv.Tirta Makmur Unggaran	Disiplin Kerja (X) Produktivitas Kerja (Y)	Disiplin Kerja : 1. Kehadiran 2. Ketepatan waktu 3. Ketaatan pada peraturan 4. Tanggung jawab  Produktivitas Kerja : 1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Keterampilan kerja 4. kemampuan	Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Deskriptif Kuantitatif	Karyawan CV. Tirta Makmur Unggaran diketahui mempunyai disiplin kerja yang sangat tinggi sebesar 15 %, disiplin kerja tinggi sebanyak 70 %, dan 15 % mempunyai disiplin kerja cukup tinggi. Hal ini disebabkan karyawan/responden mempunyai kesadaran yang baik akan disiplin kerja.

No	Nama Peneliti Tahun & Judul	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
4.	Siti Halimah (2016)  Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mitra Saruta Indonesia	Disiplin Kerja (X)  Produktivitas Kerja (Y)	Disiplin Kerja : 1. Kehadiran 2. Melakukan pekerjaan dengan baik 3. Tingkat kewaspadaan tinggi  Produktivitas : 1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Pengembangan diri	Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif korelasional	Menunjukkan ada hubungan signifikan 0.004, karena signifikansi > 0,05, maka $H_0$ ditolak, berarti $H_a$ diterima. Dari taraf kepercayaan 0,05 (5%) maka dapat diperoleh hingga $r$ tabel sebesar 0.314. ternyata $r$ hitung lebih besar dari pada $r$ tabel ( $0,314 > 0,220$ )
5.	Ngalemisa Br Saragih (2018)  Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas kerja karyawan Pada Afdeling 1 PT.Perkebunan Nusantara IV Adolina	Disiplin Kerja (X)  Produktivitas Kerja (Y)	Disiplin Kerja : 1. Pemahaman terhadap peraturan dan standar organisasi 2. Terdapatnya kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan 3. Ketetapan waktu dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan 4. Aspek keteraturan proses dalam menjalankan tugas  Produktivitas Kerja: 1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu	Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori secara objektif dengan cara meneliti hubungan antar variabel	Berdasarkan hasil korelasi <i>product moment</i> diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan produktivitas

#### 2.4.2. Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi karena pentingnya unsur manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan maka perlu perhatian dari pimpinan. Setiap organisasi, manusia merupakan faktor penggerak utama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan baik, maka perusahaan akan sulit mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, yang terpenting karyawan mampu bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal, salah satu aset terpenting adalah disiplin.

Kerangka pemikiran yang mendasari penelitian ini adalah bahwa disiplin kerja merupakan sesuatu yang dianggap penting bagi suatu organisasi maupun perusahaan. Dengan adanya kedisiplinan yang tinggi diharapkan akan tercapainya produktivitas yang baik yang nantinya akan berdampak dengan tercapainya tujuan dari perusahaan. Oleh karena itu, upaya untuk mengelola dan mengembangkan produktivitas dalam perusahaan menjadi hal yang sangat penting dalam membangun dan mengembangkan kemampuan perusahaan untuk dapat berperan optimal dalam era persaingan yang sangat ketat.

Menurut Sinambela (2016) “Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”. Indikator disiplin kerja antara lain :

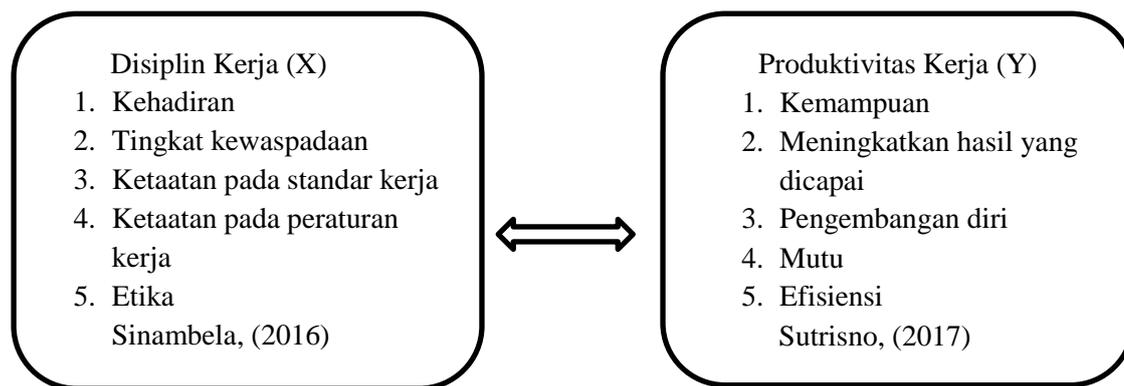
1. Kehadiran
2. Tingkat kewaspadaan
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Ketaatan pada peraturan kerja
5. Etika

Produktivitas merupakan suatu proses dimana sumber daya manusia dapat menghasilkan suatu keluaran dengan ukuran yang produktif. Produktivitas juga dapat diartikan sebagai proses yang memfokuskan perhatian pada keluaran yang dihasilkan oleh sumber daya manusia dengan suatu rasio antara masukan dan keluaran. Menurut Edy Sutrisno (2017), indikator produktivitas antara lain :

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Pengembangan diri
4. Mutu
5. Efisiensi

Hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan, Menurut Sutrisno (2017) berpendapat bahwa kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyalahgunaan peraturan dapat dicegah. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu

yang dilakukan oleh Agis Bankhud Apandi (2020) Variabel X (Disiplin Kerja) dan Y (Produktivitas Karyawan) dengan metode penelitian yang di gunakan *Explanatory survey*. Revi Adipermana (2019) Variabel X (Disiplin Kerja) dan Y (Produktivitas Karyawan) dengan metode penelitian yang di gunakan *Explanatory survey*. Dan Siti Halimah (2016) Indikator Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja. Berikut ini adalah gambar konstelasi penelitian yang menunjukkan hubungan variabel independent dengan variabel dependent yang diteliti yaitu variabel X Disiplin Kerja dan varibel Y Produktivitas Kerja Karyawan :



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

## 2.5. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah pendidikan yang perlu dikaji kebenarannya berdasarkan data penelitian. Sugiyono (2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empiric yang terkumpul. Menurut Arikunto (2018) menyatakan, “sebuah hipotesis adalah rumusan gambaran sementara dalam penyelidikan untuk mencari jawaban yang sebenarnya.”

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

“Diduga terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT. Frezzo Makmur Indonesia”.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis dalam penelitian ini yang digunakan adalah deskriptif exploratif, dengan mengumpulkan data-data dari perusahaan dengan cara melakukan observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner langsung terhadap responden. Metode penelitian yang digunakan adalah *explanatory survey*. Penulis juga menggunakan skala ordinal pada penelitian ini, terdapat dua variabel yang saling berhubungan yaitu variabel X (Disiplin Kerja) dan Variabel Y (Produktivitas Kerja).

### **3.2 Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian**

#### **3.2.1 Objek Penelitian**

Objek Penelitian pada penelitian ini adalah Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dilakukan di PT Frezzo Makmur Indonesia. Dimana Disiplin Kerja sebagai variabel X (variabel independen) dan Produktivitas Kerja sebagai variabel Y (variabel dependen).

#### **3.2.2 Unit Analisis**

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah unit analisis *Individual* yaitu mengenai individu/orang di bagian produksi/divisi produksi, sehingga data yang di peroleh berasal dari hasil kuisisioner yang diberikan kepada karyawan bagian produksi yang isinya berkaitan dengan variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu disiplin dan produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Frezzo Makmur Indonesia.

#### **3.2.3 Lokasi Penelitian**

Penulis mengambil lokasi penelitian ini pada PT Frezzo Makmur Indonesia yang bergerak di bidang Bahan Baku Minuman dan beralamat di Kota Wisata COMMPARK Integrated Commercial District, Jl. Canadian Broadway No.7, Limus Nunggal, Kec. Cileungsi, Kabupaten Bogor, Jawa Barat.

### **3.3 Jenis Data dan Sumber Data Penelitian**

#### **3.3.1 Jenis Data Penelitian**

Jenis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif yang meliputi :

1. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari PT Frezzo Makmur Indonesia dalam bentuk informasi baik berupa lisan maupun tulisan, Data kualitatif diperoleh melalui observasi dan kepustakaan
2. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari PT Frezzo Makmur Indonesia dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung. Data kuantitatif diperoleh melalui kuesioner yang akan dibagikan dan berkaitan dengan masalah yang diteliti.

### 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

Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari hasil wawancara terhadap pihak HRD dan beberapa karyawan, hasil observasi dan memberikan kuesioner berupa sejumlah pertanyaan kepada karyawan PT. Frezzo Makmur Indonesia.

b. Data Sekunder

Dalam hal ini data sekunder didapatkan dengan cara mengumpulkan data dari buku referensi, internet, jurnal, dan data-data yang tersedia pada PT. Frezzo Makmur Indonesia.

### 3.4 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memudahkan atau mengarahkan dalam menyusun alat ukur data yang diperlukan berdasarkan kerangka konseptual penelitian. Dalam penelitian terdapat dua variabel, yaitu variabel dependen dan independen.

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
Disiplin (X) (Sinambela, 2016)	Kehadiran	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan hadir setiap hari.</li> <li>2. Karyawan mengikuti tata tertib yang berlaku.</li> <li>3. Karyawan mengikuti aturan sistem pendataan kehadiran di perusahaan.</li> </ol>	Ordinal
	Tingkat kewaspadaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan menjaga rahasia perusahaan.</li> <li>2. Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien.</li> <li>3. Karyawan bekerja dengan penuh ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.</li> </ol>	Ordinal
	Ketaatan pada standar kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan siap dalam bekerja</li> <li>2. Karyawan bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaannya.</li> <li>3. Karyawan berusaha maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan.</li> </ol>	Ordinal
	Ketaatan pada peraturan kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan mematuhi peraturan masuk kerja dan pulang kerja.</li> <li>2. Karyawan siap menerima sanksi bila tidak menaati peraturan perusahaan.</li> <li>3. Karyawan masuk kerja dan pulang kerja sesuai waktu yang telah ditentukan perusahaan.</li> </ol>	Ordinal

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
	Etika Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan saling menghormati antar karyawan</li> <li>2. Karyawan memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja</li> <li>3. Karyawan patuh terhadap norma-norma yang berlaku</li> </ol>	Ordinal
Produktivitas Kerja (Y) (Sutrisno, 2017)	Kemampuan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan memiliki keterampilan yang baik dalam melaksanakan tugas</li> <li>2. Karyawan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan</li> <li>3. Karyawan memiliki keterampilan kurang memadai sehingga jenuh saat mengerjakan pekerjaan</li> </ol>	Ordinal
	Meningkatkan Hasil yang dicapai	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan</li> <li>2. Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan mendapatkan hasil yang terbaik</li> <li>3. Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan bersungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan</li> </ol>	Ordinal
	Pengembangan diri	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan membutuhkan pemikiran dan tantangan dalam pelaksanaan aktivitas kerja</li> <li>2. Karyawan menyelesaikan pekerjaan walau tidak dituntut untuk segera diselesaikan</li> <li>3. Karyawan mengikuti peluang untuk pengembangan diri</li> </ol>	Ordinal
	Mutu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan bekerja sesuai dengan SOP perusahaan</li> <li>2. Karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan</li> <li>3. Karyawan meningkatkan kualitas kerja</li> </ol>	Ordinal
	Efisiensi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan dapat bekerja secara efisien</li> <li>2. Karyawan menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil kerja</li> <li>3. Karyawan mampu melebihi batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan</li> </ol>	Ordinal

### 3.5 Metode Penarikan Sampel

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode penarikan sampel *non probability sampling* dengan metode sampling jenuh atau sensus yang merupakan teknik dengan penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 30 orang karyawan dari bagian produksi PT. Frezzo Makmur Indonesia

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode yang dilakukan dalam pengumpulan data yang relevan untuk melengkapi, menyusun dan memperkuat penelitian adalah sebagai berikut :

1. Studi Kepustakaan (*Library Study*)  
Yaitu memperoleh data melalui berbagai sumber teoritis dan buku (literature) yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)
  - a. Wawancara, yaitu memperoleh data yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan langsung kepada pihak yang berhubungan dan berkepentingan dengan penelitian ini guna memperoleh data yang diperlukan sesuai dengan objek yang diteliti.
  - b. Kuesioner, yaitu cara pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang di ajukan kepada karyawan PT. Frezzo Makmur Indonesia selaku objek penelitian guna mengetahui permasalahan yang diteliti. Kemudian pertanyaan dalam kuesioner tersebut akan diukur dengan menggunakan Skala Likert. Maka variabel yang akan diukur dijadikan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan-pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan Skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yang dapat berupa kata-kata.

Dari prosedur pengumpulan data dengan cara kuesioner, penulisan menggunakan skala likert yang dimodifikasi menjadi tabel dibawah ini.

Tabel 3.2 Skala Likert

Variabel Disiplin Kerja	Variabel Produktivitas	Bobot
Selalu (S)	Selalu (S)	5
Sering (S)	Sering (S)	4
Kadang - kadang (KK)	Kadang - kadang (KK)	3
Pernah (P)	Pernah (P)	2
Tidak Pernah (TP)	Tidak Pernah (TP)	1

### 3.7 Uji Kualitas Data

### 3.7.1 Uji Validitas

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

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

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{[\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}][\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n}]}$$

Keterangan :

- $R$  = Nilai Koefisien Pearson
- $N$  = Jumlah responden
- $x$  = Jumlah nilai dalam distribusi X
- $y$  = Jumlah nilai dalam distribusi Y
- $xy$  = Jumlah hasil antara variabel X dan variabel Y

Kriteria pengujian adalah :

1. Apabila diketahui: Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka data dapat dinyatakan valid.
2. Apabila diketahui: Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka data dapat dinyatakan tidak valid.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019) realibitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas *cronbach's alpha*:

$$r_1 = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{s_1^2}{s_t^2} \right)$$

Dimana :

- $K$  = Mean kuadrat antara subyek
- $s_1^2$  = Mean kuadrat kesalahan
- $s_t^2$  = Varians total

Tabel 3.3 Kriteria penelitian terhadap koefisien *cronbach's alpha*

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

### 3.8 Metode Analisis Data

#### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini statistik deskriptif digunakan untuk deskripsikan atau menggambarkan secara mendalam melalui tabel, grafik, diagram maupun gambar dari data yang dihasilkan. Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan secara mendalam mengenai Disiplin kerja dan Produktivitas Karyawan pada karyawan PT. Frezzo Makmur Indonesia dengan menggunakan analisis deskriptif.

Menurut Sugiyono (2017) penyajian data lebih mudah bila dinyatakan dalam bentuk persen, penyajian data yang merubah frekuensi menjadi persen dinamakan frekuensi relatif. Selain itu, analisis deskriptif dalam penelitian ini juga menggunakan perhitungan rata-rata.

Cara menghitungnya adalah :

- Frekuensi Relatif

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

Keterangan :

- FR : Frekuensi Relatif
- $f$  : Frekuensi Hasil Tanggapan Responden
- $\sum f$  : Total Frekuensi

- Rata-rata

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

Keterangan :

- $x$  : Frekuensi relatif
- $\sum xi$  : Jumlah nilai X ke I sampai ke n
- $n$  : Jumlah Data

Selain menggunakan rumus di atas, untuk menghitung frekuensi relatif dan

rata-rata dapat menggunakan SPSS dengan mengolah data yang didapatkan dari tanggapan responden melalui instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2017) 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 memberikan jawaban dengan skor tertinggi dan selanjutnya adalah untuk menjawab hipotesis deskriptif yaitu dapat dilihat dari rumus sebagai berikut :

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

Menurut Sugiyono (2017) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut, “skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum 1, atau berkisar antara 24% sampai 100%. Maka dapat diperoleh kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.4 Interpretasi Hasil

Kriteria Interpretasi Hasil	Variabel Disiplin Kerja	Variabel Produktivitas Kerja
0%-24%	Tidak Pernah	Tidak Pernah
25%-49%	Pernah	Pernah
50%-69%	Kadang-kadang	Kadang-kadang
70%-75%	Sering	Sering
76%-100%	Selalu	Selalu

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

### 3.8.2 Analisis Korelasi Rank Spearman

Untuk mengetahui adanya hubungan antara dua variabel yaitu variabel independent dan variabel dependen maka dilakukan pengujian melalui pendekatan korelasi pearson. Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih, antara Disiplin Kerja sebagai variabel X dengan Produktivitas Kerja Karyawan sebagai variabel Y, menggunakan *Rank Spearman* yang dinyatakan dalam rumus :

$$r = 1 - \frac{6\sum di^2}{n(n^2 - 1)} \text{ dimana } d^2 = \sum [R_{Xi} - R_{Yi}]^2$$

Keterangan :

- $r$  = Nilai korelasi Rank Spearman  
 $n$  = Ukuran sampel  
 $di$  = Selisih setiap pasangan rank  
 $R$  = Ranking

Tabel 3.5 Interpretasi Nilai Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,19	Sangat Lemah
0,20-0,39	Lemah
0,40-0,59	Sedang
0,60-0,79	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2013)

Dari hasil perhitungan Korelasi ( $r$ ), maka didapatkan suatu hasil sebagai berikut :

- Jika nilai  $r = +1$ ,  
Maka hubungan kedua variable dinyatakan menuju kuat positif, artinya jika variabel X bertambah, nilai variabel Y pula bertambah. Jika nilai variabel X berkurang, maka berkurang juga nilai variabel Y.
- Jika nilai  $r = -1$ ,  
Maka hubungan kedua variabel dinyatakan menuju kuat negative, artinya jika variabel X bertambah, nilai variabel Y berkurang. Jika nilai variabel X berkurang, maka nilai variabel Y berkurang.
- Jika nilai  $r = 0$ ,  
Maka hubungan kedua variabel dinyatakan menuju lemah (tidak ada hubungan), artinya jika variabel X bertambah atau berkurang, nilai variabel Y tidak mengikutkannya. Jika variabel Y bertambah atau berkurang, nilai variabel X tidak mengikutkannya.

### 3.8.3 Analisis Koefisien Determinasi

Setelah diketahui besarnya koefisien korelasi tahap selanjutnya adalah menentukan koefisien determinasi. Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dengan variabel dependen. Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi yang menyatakan besarnya persentase perubahan yang biasa diterangkan melalui hubungan Y dan X (Sugiyono,2015).

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

Dimana :

KD = Koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel terikat (Pertimbangan tingkat material)

R = Koefisien korelasi

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai  $R^2$  kecil maka kemampuan variabel independen Disiplin kerja dalam menjelaskan variabel dependen Produktivitas karyawan sangat terbatas. Uji determinasi dilakukan untuk melihat besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT.Frezza Makmur Indonesia.

### 3.8.4 Uji Hipotesis

Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel X (disiplin kerja) dengan variabel Y (produktivitas kerja), maka dari itu perlu dibuktikan apakah dapat diterima atau ditolak. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistik T. Uji statistik T menunjukkan apakah terdapat hubungan antara variabel independent dan variabel dependen.

a. Menentukan hipotesis statistik

Ho :  $\rho \leq 0$  : tidak ada hubungan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Ha :  $\rho > 0$  : terdapat hubungan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

b. Menentukan nilai  $t_{table}$

$t_{hitung}$  dicari dengan menggunakan rumusan sebagai berikut :

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

Keterangan :

$$t_h = t_{hitung}$$

$r$  = koefisien regresi antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.

$n$  = jumlah sampel

Untuk mencari nilai t-tabel dengan menggunakan nilai  $\alpha=0,05$  dan  $df = n-k$  menentukan Ho diterima atau Ho ditolak berdasarkan hasil pengujian dengan kriteria sebagai berikut :

1) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  artinya Ho ditolak dan Ha diterima

Artinya, ada hubungan nyata antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

2) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  artinya Ho diterima dan Ha ditolak

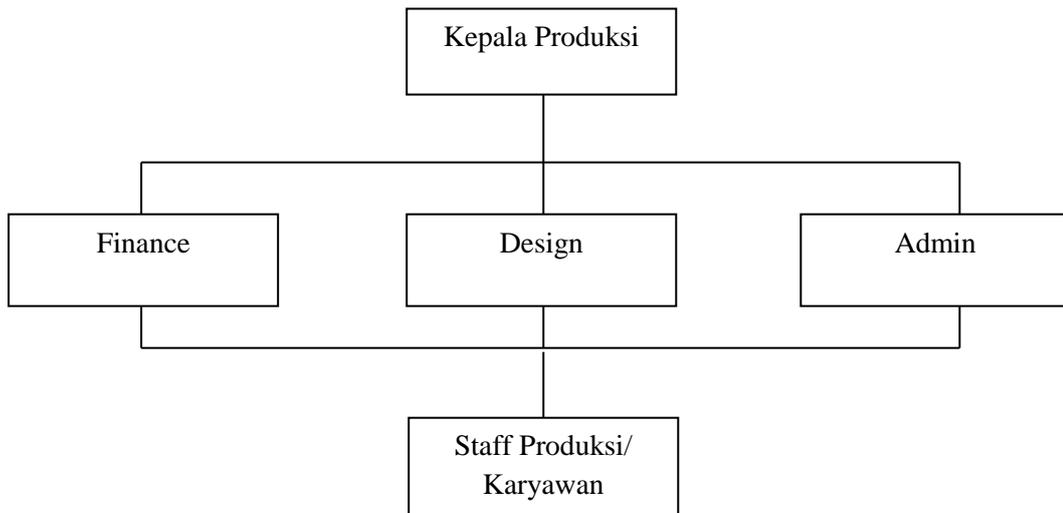
Artinya, tidak ada hubungan nyata antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Frezzo Makmur Indonesia adalah produsen Bubuk minuman aneka rasa yang telah berdiri dari tahun 2014 yang memiliki pengalaman di bidang produksi bubuk minuman dengan lebih 400 varian rasa. Kami juga ikut berkontribusi dalam perkembangan tren minuman kekinian seperti; Cappucino Cincau, Bubble Drink, Milkshake, Es Coklat, Thai Tea, King Manggo, Es Jelly, Nyoklat, Cheese Tea, Es Kepal Milo, Boba Brown Sugar, dan lain-lain. Agen bubuk minuman frezzo juga tersebar di seluruh indonesia serta Beberapa pengalaman brand besar yang bekerjasama dengan kami; Warung Upnormal, Mayashi, Ayam Gepuk Eco Raos, Bebek Pak Eko, Delichoco, Indopowder, Grosirpowder, Raja Herbal, dan 800+ lebih mitra tersebar di seluruh Indonesia. Produk kami memiliki sertifikasi Halal dari LPOM MUI dan Dinkes PIRT, sehingga aman untuk dikonsumsi. PT. Frezzo Makmur Indonesia sudah memiliki pengalaman sejak 2014 di bidang produksi Bahan Baku Minuman dan terus bertumbuh dengan ekspansi bisnis di bidang cafe/restoran, peralatan usaha, toko retail dan bisnis booth franchise, desain usaha, dll. Bubuk yang kami produksi antara lain Bubuk Premix, Plain, Premium, Topping Cheese Cream, Whip Cream, Dalgona, Ice Cream, Grass Jelly, Coffee Jelly, Brown Sugar. Bahan yang perusahaan produksi dari bahan baku pilihan yang berkualitas, tanpa pemanis buatan dan bahan kimia pengawet sehingga sangat cocok untuk diminum anak-anak dan remaja. Kami memiliki tim kurang lebih 50orang yang ahli di bidangnya, PPIC, R&D, Marketing dan Tim Support yang siap mendukung dalam memproses bahan baku minuman yang enak, ekonomis, dan berkualitas.

Sedangkan struktur organisasi PT. Frezzo Makmur Indonesia adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT PT. Frezzo Makmur Indonesia bagian Produksi

## 4.2. Profil Responden

Profil responden dalam penelitian ini dibagi menjadi 3 (tiga) kriteria yaitu :jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir. Berikut hasil data profil responden karyawan.

### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Perempuan	8	27
Laki- Laki	22	73
Jumlah	30	100

Sumber : Data Primer yang diolah, (Tahun 2023)

Berikut perolehan hasil data yang ada pada kuesioner, jumlah responden yang diteliti berdasarkan jenis kelamin secara keseluruhan berjumlah 30 responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini, jumlah yang terbesar adalah laki-laki sebanyak 22 orang (73%) dan jumlah yang terendah perempuan sebanyak 8 orang (27%).

### 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

<b>Usia</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
20-30 Tahun	14	47
31-40 Tahun	10	33
> 41 Tahun	6	20
Jumlah	30	100

Sumber : Data Primer yang diolah, (Tahun 2023)

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden dengan rentang usia dalam jumlah terbesar adalah 20-30 tahun adalah sebanyak 14 orang (47%), rentang usia responden 31-40 tahun sebanyak 10 orang (33%), sedangkan rentang usia lebih dari 41 tahun sebanyak 6 orang (20%). Jadi, dapat diketahui bahwa rata – rata karyawan PT Frezzo Makmur Indonesia bagian produksi memiliki rentang usia 20-30 tahun.

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

<b>Pekerjaan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
SMP	5	17
SMA	15	50
Sarjana	10	33
Jumlah	30	100

Sumber : Data Primer yang diolah, (Tahun 2023)

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat yang memiliki jumlah responden dengan tingkat pendidikan terakhir terbanyak yaitu lulusan SMA sebanyak 15 orang (50%), kemudian untuk responden dengan tingkat pendidikan SMP sebanyak 5 orang (17%), sedangkan untuk jumlah responden dengan pendidikan sarjana sebanyak 10 orang (33%), Jadi, dapat diketahui bahwa rata – rata karyawan bagian produksi mayoritas didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir SMA.

### 4.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 1. Variabel Disiplin Kerja

Setelah diisi oleh responden dan terkumpul kembali, selanjutnya menentukan validitas berdasarkan koefisien korelasi *product moment* dari Karl Person, dengan hasil uji pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X)

No	Butir/Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Ket	Kesimpulan
1	Pernyataan 1	0.628	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Pernyataan 2	0.664	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Pernyataan 3	0.642	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Pernyataan 4	0.675	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Pernyataan 5	0.567	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Pernyataan 6	0.617	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	Pernyataan 7	0.524	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Pernyataan 8	0.511	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	Pernyataan 9	0.549	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	Pernyataan 10	0.582	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	Pernyataan 11	0.561	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	Pernyataan 12	0.610	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	Pernyataan 13	0.537	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	Pernyataan 14	0.611	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	Pernyataan 15	0.652	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data yang diolah dari hasil penelitian 2023

Berdasarkan tabel di atas, maka didapatkan hasil nilai skor butir dengan nilai skor total. Nilai  $r_{hitung}$  ini kemudian dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  dicari pada signifikansi 5% dengan uji dua sisi  $n = 30$ , maka  $r_{tabel}$  dapat ditentukan dari  $df = n-2 = 30-2 = 28$ . Nilai  $r_{tabel}$  dari 28 adalah sebesar 0.361. Berdasarkan nilai analisis tersebut terdiri dari 15 pernyataan, semua pernyataan dinyatakan valid. Selanjutnya akan dilakukan uji reliabilitas dengan hasil yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.5  
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.869	15

Sumber: Data yang diolah dari hasil penelitian 2023

Dari hasil analisis yang terdapat pada tabel diatas maka didapatkan nilai Alpha sebesar 0,869, ketentuan data dikatakan handal apabila *Cronbach's Alpha* diatas 0,60, karena  $0,869 > 0,60$ , maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir pernyataan tersebut reliabel.

## 2. Variabel Produktivitas Kerja

Hasil uji validitas variabel produktivitas kerja terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.6  
Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No	Butir/Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Ket	Kesimpulan
1	Pernyataan 1	0.530	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Pernyataan 2	0.628	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Pernyataan 3	0.701	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Pernyataan 4	0.789	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Pernyataan 5	0.488	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Pernyataan 6	0.749	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	Pernyataan 7	0.579	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Pernyataan 8	0.789	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	Pernyataan 9	0.526	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	Pernyataan 10	0.574	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	Pernyataan 11	0.597	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	Pernyataan 12	0.761	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	Pernyataan 13	0.661	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	Pernyataan 14	0.828	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	Pernyataan 15	0.759	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data yang diolah dari hasil penelitian 2023

Berdasarkan tabel di atas, maka didapatkan hasil nilai skor butir dengan nilai skor total. Nilai  $r_{hitung}$  ini kemudian dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  dicari pada signifikansi 5% dengan uji dua sisi  $n = 30$ , maka  $r_{tabel}$  dapat ditentukan dari  $df = n-2 = 30-2 = 28$ . Nilai  $r_{tabel}$  dari 28 adalah sebesar 0.361. berdasarkan nilai analisis tersebut terdiri dari 15 pernyataan, semua pernyataan dikatakan valid. Selanjutnya akan dilakukan uji reliabilitas dengan hasil yang ditunjukkan p[ada tabel di bawah ini:

Tabel 4.7

### Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	15

Sumber: Data yang diolah dari hasil penelitian 2023

Dari hasil analisis yang terdapat pada tabel diatas maka didapatkan nilai Alpha sebesar 0,913, ketentuan data dikatakan handal apabila *Cronbach's Alpha* diatas 0,60, karena  $0,913 > 0,60$ , maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir pernyataan tersebut reliabel.

#### 4.4. Analisis Data

##### 4.4.1. Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Pengukuran variabel disiplin kerja menggunakan lima indikator antara lain:

##### 1. Kehadiran

- a. Karyawan hadir setiap hari.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.8. Karyawan hadir setiap hari

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Kadang-kadang	3	6	20	18
Sering	4	19	63	76
Selalu	5	5	17	25
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100</b>	<b>119</b>

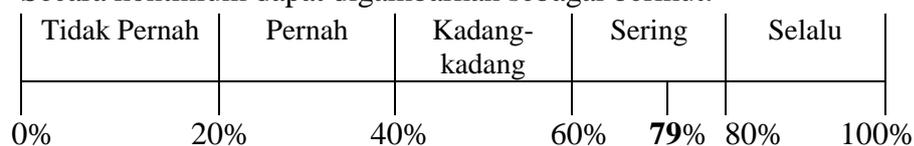
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut :

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{119}{5 \times 30} \times 100\% = 79\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan karyawan hadir setiap hari menunjukkan 79% atau memiliki penilaian pada daerah sering, artinya mayoritas karyawan hadir setiap hari dalam bekerja.

- b. Karyawan mengikuti tata tertib yang berlaku.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.9. Karyawan mengikuti tata tertib yang berlaku

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	2	7	4
Kadang-kadang	3	7	23	21
Sering	4	14	47	56
Selalu	5	7	23	35
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100</b>	<b>116</b>

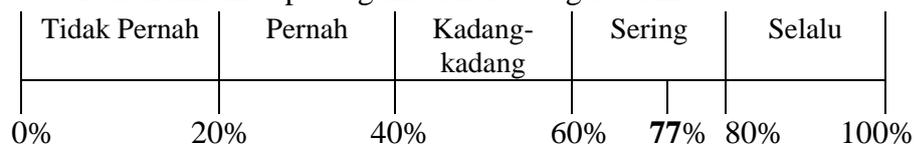
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut :

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{116}{5 \times 30} \times 100\% = 77\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan karyawan selalu mengikuti tata tertib yang berlaku menunjukkan 77% atau memiliki penilaian pada daerah sering, artinya mayoritas karyawan karyawan selalu mengikuti tata tertib yang berlaku.

- c. Karyawan mengikuti aturan sistem pendataan kehadiran di perusahaan.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.10. Karyawan mengikuti aturan sistem pendataan kehadiran di perusahaan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Kadang-kadang	3	6	20	18
Sering	4	21	70	84
Selalu	5	3	10	15
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100</b>	<b>117</b>

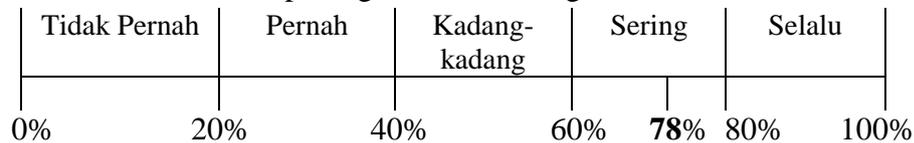
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut :

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{117}{5 \times 30} \times 100\% = 78\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan karyawan mengikuti aturan sistem pendataan kehadiran di perusahaan menunjukkan 78% atau memiliki penilaian pada daerah sering, artinya responden menilai karyawan mengikuti aturan sistem pendataan kehadiran di perusahaan.

## 2. Tingkat kewaspadaan

### a. Karyawan menjaga rahasia perusahaan.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.11. Karyawan menjaga rahasia perusahaan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	1	4	2
Kadang-kadang	3	4	13	12
Sering	4	19	63	76
Selalu	5	6	20	30
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100</b>	<b>120</b>

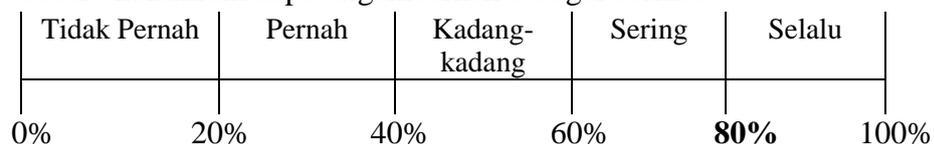
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut :

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{120}{5 \times 30} \times 100\% = 80\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan karyawan selalu menjaga rahasia perusahaan menunjukkan 80% atau memiliki penilaian pada daerah selalu, artinya karyawan selalu menjaga kerahasiaan perusahaan.

- b. Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.12. Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	1	3	2
Kadang-kadang	3	10	33	30
Sering	4	11	37	44
Selalu	5	8	27	40
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100</b>	<b>116</b>

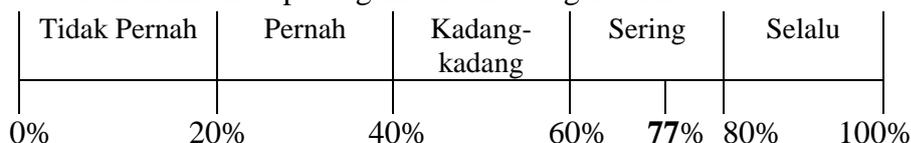
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut :

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{116}{5 \times 30} \times 100\% = 77\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien menunjukkan 77% atau memiliki penilaian pada daerah sering, artinya karyawan sering menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien

- c. Karyawan bekerja dengan penuh ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.13. Karyawan bekerja dengan penuh ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Kadang-kadang	3	4	14	12
Sering	4	22	73	88
Selalu	5	4	13	20
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100</b>	<b>120</b>

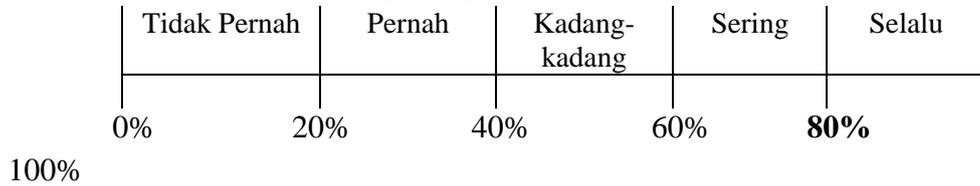
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut :

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{120}{5 \times 30} \times 100\% = 80\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Karyawan bekerja dengan penuh ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan menunjukkan 80% atau memiliki penilaian pada daerah selalu, artinya karyawan karyawan bekerja dengan penuh ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.

### 3. Ketaatan pada standar kerja

- a. Karyawan siap dalam bekerja.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.14. Karyawan siap dalam bekerja

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Kadang-kadang	3	7	23	21
Sering	4	15	50	60
Selalu	5	8	27	40
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100</b>	<b>121</b>

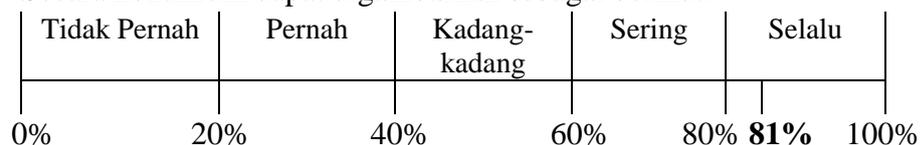
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{121}{5 \times 30} \times 100\% = 81\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan karyawan selalu siap dalam bekerja menunjukkan 81% atau memiliki penilaian daerah selalu, artinya karyawan kapan pun dan dalam keadaan apapun selalu siap bekerja.

- b. Karyawan bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaannya.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.15. Karyawan bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaannya

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Kadang-kadang	3	6	20	18
Sering	4	20	67	80
Selalu	5	4	13	20
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100</b>	<b>118</b>

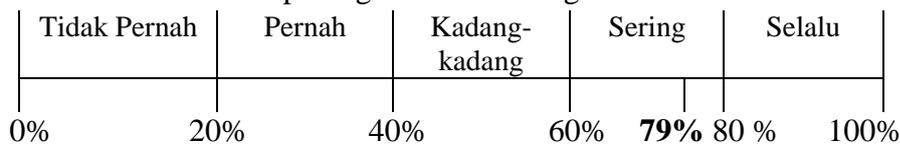
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{118}{5 \times 30} \times 100\% = 79\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan karyawan bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaannya menunjukkan 79% atau memiliki penilaian pada daerah sering, artinya karyawan bertanggung jawab atas setiap pekerjaan yang dilakukannya.

- c. Karyawan berusaha maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.16. Karyawan berusaha maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	1	3	2
Kadang-kadang	3	4	13	12
Sering	4	20	67	80
Selalu	5	5	17	25
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100</b>	<b>119</b>

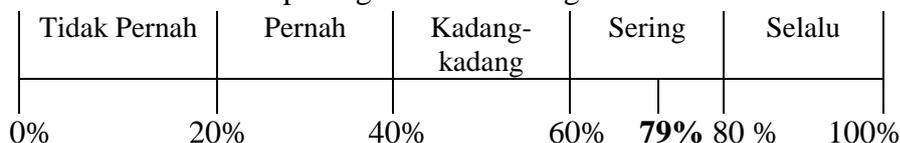
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut :

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{119}{5 \times 30} \times 100\% = 79\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan karyawan berusaha maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan menunjukkan 79% atau memiliki penilaian pada daerah sering, artinya mayoritas karyawan sudah melakukan pekerjaan dengan semaksimal mungkin.

#### 4. Ketaatan pada peraturan kerja

- a. Karyawan mematuhi peraturan masuk kerja dan pulang kerja.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.17. Karyawan mematuhi peraturan masuk kerja dan pulang kerja

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	2	7	4
Kadang-kadang	3	15	50	45
Sering	4	10	33	40
Selalu	5	3	10	15
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100</b>	<b>104</b>

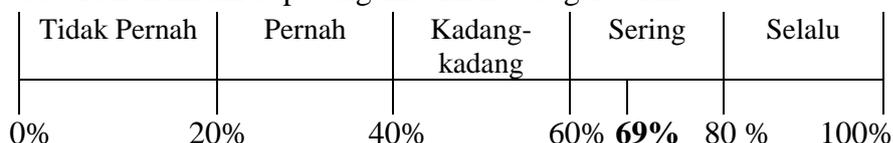
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{104}{5 \times 30} \times 100\% = 69\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan karyawan mematuhi peraturan masuk kerja dan pulang kerja menunjukkan 69% atau memiliki penilaian pada daerah sering, artinya karyawan mematuhi peraturan masuk kerja dan pulang kerja.

- b. Karyawan siap menerima sanksi bila tidak menaati peraturan perusahaan.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.18. Karyawan siap menerima sanksi bila tidak menaati peraturan perusahaan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	1	3	2
Kadang-kadang	3	6	20	18
Sering	4	16	53	64
Selalu	5	7	23	35
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100</b>	<b>119</b>

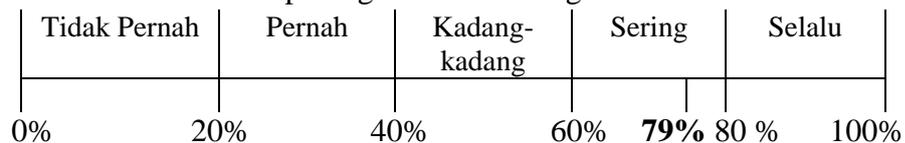
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{119}{5 \times 30} \times 100\% = 79\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan karyawan siap menerima sanksi bila tidak menaati peraturan perusahaan menunjukkan 79% atau memiliki penilaian pada daerah sering, artinya mayoritas karyawan siap menerima sanksi bila tidak menaati peraturan perusahaan.

- c. Karyawan masuk kerja dan pulang kerja sesuai waktu yang telah ditentukan perusahaan.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.19. Karyawan masuk kerja dan pulang kerja sesuai waktu yang telah ditentukan perusahaan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	2	7	4
Kadang-kadang	3	3	10	9
Sering	4	18	60	72
Selalu	5	7	23	35
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100</b>	<b>120</b>

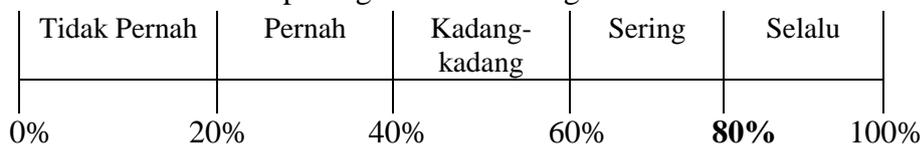
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{120}{5 \times 30} \times 100\% = 80\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan karyawan masuk kerja dan pulang kerja sesuai waktu yang telah ditentukan perusahaan menunjukkan 80% atau memiliki penilaian pada daerah selalu, artinya masuk dan pulang kerja sudah sesuai aturan.

## 5. Etika Kerja

- a. Karyawan saling menghormati antar karyawan.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.20. Karyawan saling menghormati antar karyawan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Kadang-kadang	3	8	27	24
Sering	4	14	47	56
Selalu	5	8	27	40
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100</b>	<b>120</b>

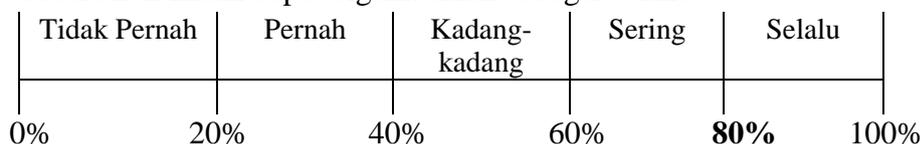
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{120}{5 \times 30} \times 100\% = 80\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan saling menghormati antar karyawan Karyawan saling menghormati antar karyawan menunjukkan 80% atau memiliki penilaian pada daerah selalu.

- b. Karyawan memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.21. Karyawan memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	1	4	2
Kadang-kadang	3	4	13	12
Sering	4	16	53	64
Selalu	5	9	30	45
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100</b>	<b>123</b>

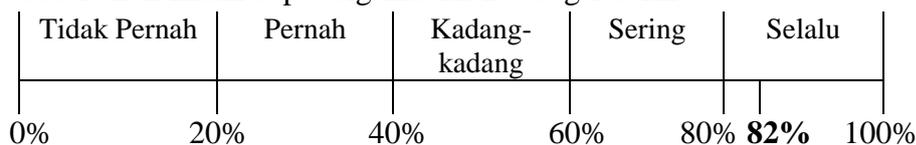
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{123}{5 \times 30} \times 100\% = 82\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Karyawan memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja menunjukkan 82% atau memiliki penilaian pada daerah selalu.

- c. Karyawan patuh terhadap norma-norma yang berlaku.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.22. Karyawan patuh terhadap norma-norma yang berlaku

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	2	7	4
Kadang-kadang	3	7	23	21
Sering	4	15	50	60
Selalu	5	6	20	30
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100</b>	<b>115</b>

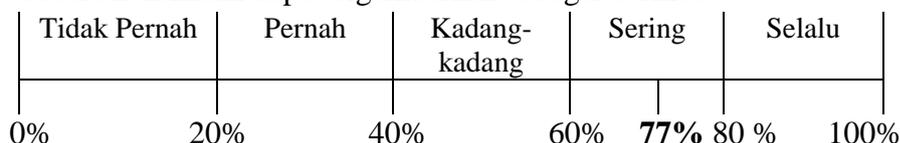
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{115}{5 \times 30} \times 100\% = 77\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Karyawan patuh terhadap norma-norma yang berlaku menunjukkan 77% atau memiliki penilaian pada daerah sering.

Tabel 4.23

Hasil dan Rata-rata Tanggapan Responden Disiplin Kerja (X)

Item Pernyataan	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata-Rata Per Indikator
<b>Kehadiran</b>			
1. Karyawan hadir setiap hari	119	79%	78%
2. Karyawan selalu mengikuti tata tertib yang berlaku.	116	77%	
3. Karyawan mengikuti aturan sistem pendataan kehadiran di perusahaan.	117	78%	
<b>Tingkat kewaspadaan</b>			
4. Karyawan selalu menjaga rahasia perusahaan.	120	80%	79%
5. Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien.	116	77%	
6. Karyawan bekerja dengan penuh ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan	120	80%	
<b>Ketaatan pada standar kerja</b>			
7. Karyawan selalu siap dalam bekerja	121	81%	80%
8. Karyawan selalu bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaannya.	118	79%	
9. Karyawan berusaha maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan.	119	79%	
<b>Ketaatan pada peraturan kerja</b>			
10. Karyawan mematuhi peraturan masuk kerja dan pulang kerja.	104	69%	76%
11. Karyawan siap menerima sanksi bila tidak menaati peraturan perusahaan.	119	79%	
12. Karyawan masuk kerja dan pulang kerja sesuai waktu yang telah ditentukan perusahaan.	120	80%	
<b>Etika Kerja</b>			
13. Karyawan saling menghormati antar karyawan	120	80%	80%

14. Karyawan memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja	123	82%	
15. Karyawan patuh terhadap norma-norma yang berlaku	115	77%	
<b>Rata-rata</b>			79%

(Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa indikator pada variabel disiplin kerja, total skor rata-rata dari lima indikator tersebut setelah dihitung skor rata-rata adalah 79% sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan pada kategori sangat baik. Nilai rata-rata tertinggi pada pernyataan karyawan memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja sebesar 82%, sedangkan nilai rata-rata terendah pada pernyataan karyawan mematuhi peraturan masuk kerja dan pulang kerja sebesar 69%.

Tabel 4.24 Sebaran Nilai Interval Disiplin Kerja

Interval Nilai	Skor Rata-rata	Keterangan
76 – 100	79	Selalu
70 – 75		Sering
50 – 69		Kadang-kadang
25 – 49		Pernah
0 – 24		Tidak Pernah

Sumber: Sugiyono (2018)

#### 4.4.2. Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja

Untuk pengukuran variabel produktivitas kerja terdapat lima indikator antara lain:

##### 1. Kemampuan

- a. Karyawan memiliki keterampilan yang baik dalam melaksanakan tugas.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.25. Karyawan memiliki keterampilan yang baik dalam melaksanakan tugas

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Kadang-kadang	3	7	23	21
Sering	4	12	40	48
Selalu	5	11	37	55
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100</b>	<b>124</b>

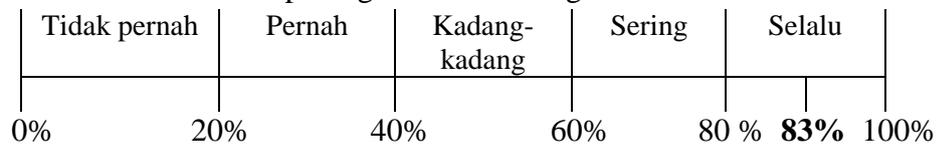
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{124}{5 \times 30} \times 100\% = 83\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan karyawan memiliki keterampilan yang baik dalam melaksanakan tugas menunjukkan 83% atau memiliki penilaian pada daerah selalu.

- b. Karyawan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.26. Karyawan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	2	6	4
Kadang-kadang	3	5	17	15
Sering	4	14	47	56
Selalu	5	9	30	45
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100</b>	<b>120</b>

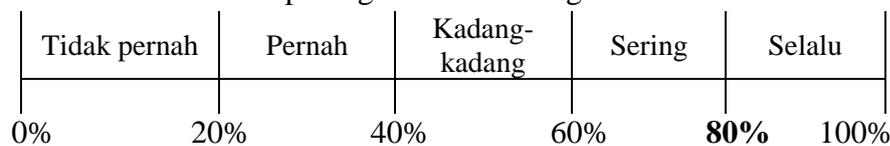
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut :

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{120}{5 \times 30} \times 100\% = 80\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan karyawan selalu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan menunjukkan 80% atau memiliki penilaian pada daerah selalu.

- c. Karyawan memiliki keterampilan kurang memadai sehingga jenuh saat mengerjakan pekerjaan.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.27. Karyawan memiliki keterampilan kurang memadai sehingga jenuh saat mengerjakan pekerjaan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	2	7	4
Kadang-kadang	3	8	27	24
Sering	4	13	43	52
Selalu	5	7	23	35
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100</b>	<b>115</b>

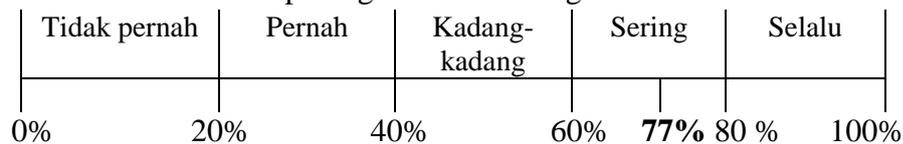
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{115}{5 \times 94} \times 100\% = 77\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan karyawan memiliki keterampilan kurang memadai sehingga jenuh saat mengerjakan pekerjaan menunjukkan 77% atau memiliki penilaian pada daerah sering.

## 2. Meningkatkan Hasil yang dicapai

- a. Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.28. Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	4	13	8
Kadang-kadang	3	12	40	36
Sering	4	8	27	32
Selalu	5	6	20	30
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100</b>	<b>106</b>

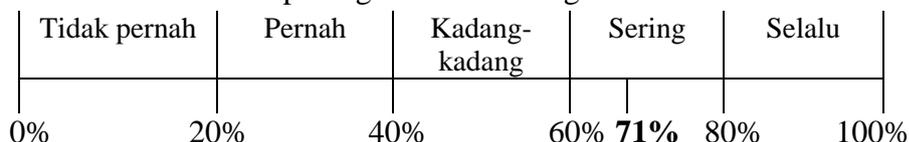
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{106}{5 \times 30} \times 100\% = 71\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan menunjukkan 71% atau memiliki penilaian sering terhadap pernyataan tersebut.

- b. Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan mendapatkan hasil yang terbaik.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.29. Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan mendapatkan hasil yang terbaik

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	2	6	4
Kadang-kadang	3	8	27	24
Sering	4	15	50	60
Selalu	5	5	17	25
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100</b>	<b>113</b>

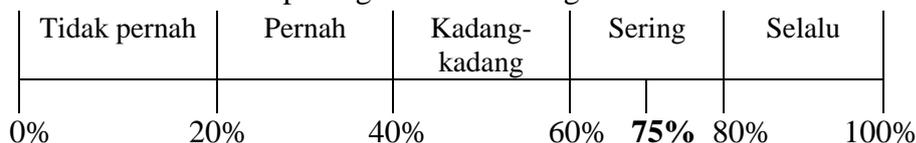
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{113}{5 \times 30} \times 100\% = 75\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan mendapatkan hasil yang terbaik menunjukkan 75% atau responden sering terhadap pernyataan tersebut.

- c. Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan bersungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.30. Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan bersungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Kadang-kadang	3	8	27	24
Sering	4	20	66	80
Selalu	5	2	7	10
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100</b>	<b>114</b>

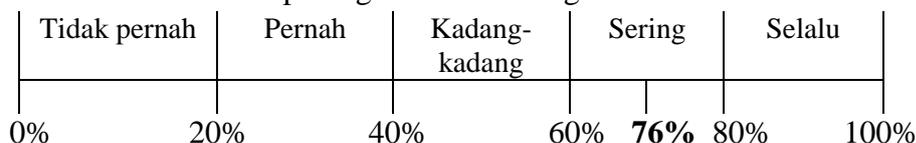
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{114}{5 \times 94} \times 100\% = 76\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan karyawan mengerjakan pekerjaan dengan bersungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan menunjukkan 76% atau responden sering terhadap pernyataan tersebut.

### 3. Pengembangan diri

- a. Karyawan membutuhkan pemikiran dan tantangan dalam pelaksanaan aktivitas kerja.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.31. Karyawan membutuhkan pemikiran dan tantangan dalam pelaksanaan aktivitas kerja

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Kadang-kadang	3	15	50	45
Sering	4	11	37	44
Selalu	5	4	13	20
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100</b>	<b>109</b>

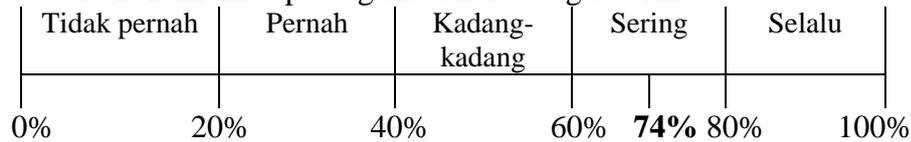
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{109}{5 \times 30} \times 100\% = 73\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan karyawan membutuhkan pemikiran dan tantangan dalam pelaksanaan aktivitas kerja menunjukkan 74% atau responden sering membutuhkan pemikiran dan tantangan dalam pelaksanaan aktivitas kerja.

- b. Karyawan menyelesaikan pekerjaan walau tidak dituntut untuk segera diselesaikan.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.32. Karyawan menyelesaikan pekerjaan walau tidak dituntut untuk segera diselesaikan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Kadang-kadang	3	6	20	18
Sering	4	20	67	80
Selalu	5	4	13	20
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100</b>	<b>118</b>

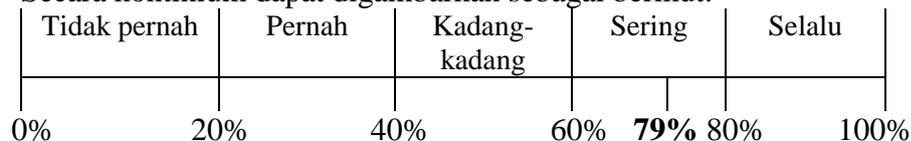
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut :

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{118}{5 \times 30} \times 100\% = 79\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan karyawan menyelesaikan pekerjaan walau tidak dituntut untuk segera diselesaikan menunjukkan 79% responden sering menyelesaikan pekerjaan.

- c. Karyawan mengikuti peluang untuk pengembangan diri.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.33. Karyawan mengikuti peluang untuk pengembangan diri

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Kadang-kadang	3	12	40	36
Sering	4	12	40	48
Selalu	5	6	20	30
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100</b>	<b>114</b>

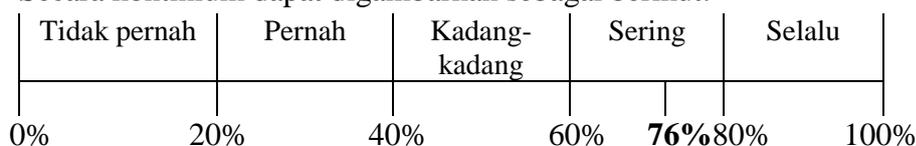
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{114}{5 \times 30} \times 100\% = 76\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan karyawan mengikuti peluang untuk pengembangan diri menunjukkan 76% atau responden sering mengikuti peluang untuk pengembangan diri.

#### 4. Mutu

- a. Karyawan bekerja sesuai dengan SOP perusahaan.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.34. Karyawan bekerja sesuai dengan SOP perusahaan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	1	3	2
Kadang-kadang	3	7	23	21
Sering	4	17	57	68
Selalu	5	5	17	25
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100</b>	<b>116</b>

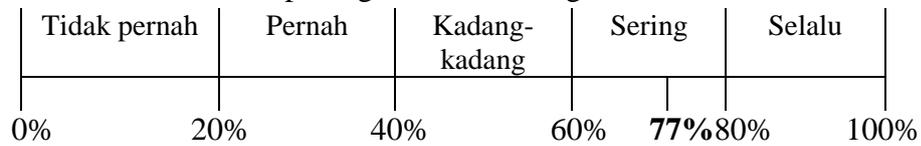
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut :

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{116}{5 \times 30} \times 100\% = 77\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan karyawan bekerja sesuai dengan SOP perusahaan menunjukkan 77% atau responden merespon sering terhadap pernyataan tersebut.

b. Karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.35 Karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	2	6	4
Kadang-kadang	3	5	17	15
Sering	4	15	50	60
Selalu	5	8	27	40
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100</b>	<b>119</b>

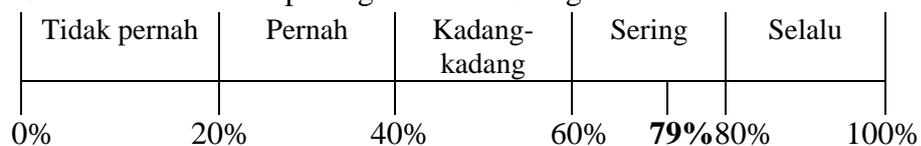
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{119}{5 \times 30} \times 100\% = 79\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan menunjukkan 79% atau responden merespon baik terhadap pernyataan tersebut.

c. Karyawan meningkatkan kualitas kerja

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.36 Karyawan meningkatkan kualitas kerja

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Tidak Pernah	1	0	0	0

Pernah	2	1	4	2
Kadang-kadang	3	7	23	21
Sering	4	18	60	72
Selalu	5	4	13	20
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100</b>	<b>115</b>

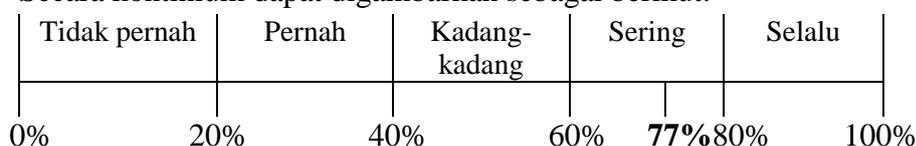
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{115}{5 \times 30} \times 100\% = 77\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan karyawan meningkatkan kualitas kerja menunjukkan 77% atau responden merespon sering terhadap pernyataan tersebut.

## 5. Efisiensi

- a. Karyawan dapat bekerja secara efisien.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.37. Karyawan dapat bekerja secara efisien

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	10	33	20
Kadang-kadang	3	4	13	12
Sering	4	12	40	48
Selalu	5	4	14	20
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

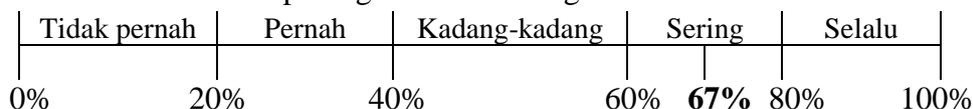
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut :

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{100}{5 \times 30} \times 100\% = 67\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan karyawan dapat bekerja secara efisien menunjukkan 67% atau responden merespon sering terhadap pernyataan tersebut.

- b. Karyawan menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil kerja.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.38 Karyawan menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil kerja

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	1	3	2
Kadang-kadang	3	8	27	24
Sering	4	13	43	52
Selalu	5	8	27	40
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100</b>	<b>118</b>

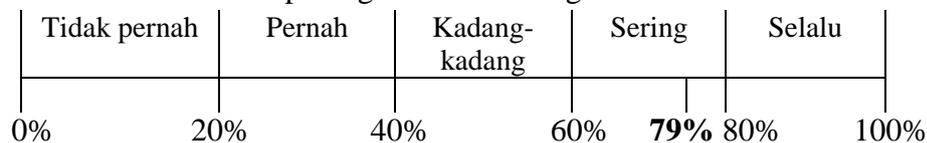
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut :

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{118}{5 \times 30} \times 100\% = 79\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan karyawan menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil kerja menunjukkan 79% atau responden merespon sering terhadap pernyataan tersebut.

- c. Karyawan mampu melebihi batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.39 Karyawan mampu melebihi batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	1	3	2
Kadang-kadang	3	8	27	24
Sering	4	15	50	60
Selalu	5	6	20	30
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100</b>	<b>116</b>

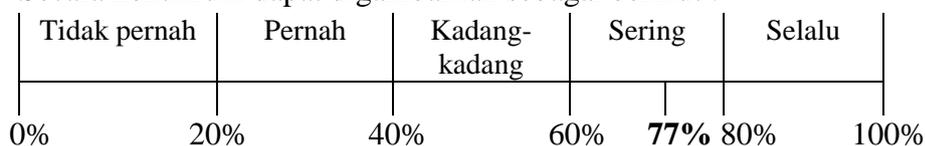
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut :

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{116}{5 \times 34} \times 100\% = 77\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan karyawan mampu melebihi batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan menunjukkan 77% atau responden merespon sering terhadap pernyataan tersebut.

Tabel 4.40

Hasil dan Rata – Rata Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas Kerja (Y)

Item Pernyataan	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata-Rata Perindikator
<b>Kemampuan</b>			
1. Karyawan memiliki keterampilan yang baik dalam melaksanakan tugas	124	83%	80%
2. Karyawan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan	120	80%	
3. Karyawan memiliki keterampilan kurang memadai sehingga jenuh saat mengerjakan pekerjaan	115	77%	
<b>Meningkatkan Hasil yang dicapai</b>			
4. Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan	106	71%	74%
5. Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan mendapatkan hasil yang terbaik	113	75%	
6. Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan bersungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan	114	76%	
<b>Pengembangan diri</b>			
7. Karyawan membutuhkan pemikiran dan tantangan dalam pelaksanaan aktivitas kerja	109	73%	76%
8. Karyawan menyelesaikan pekerjaan walau tidak dituntut untuk segera diselesaikan	118	79%	
9. Karyawan mengikuti peluang untuk pengembangan diri	114	76%	
<b>Mutu</b>			
10. Karyawan bekerja sesuai dengan SOP perusahaan	116	77%	78%
11. Karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan	119	79%	
12. Karyawan selalu meningkatkan kualitas kerja	115	77%	
<b>Efisiensi</b>			
13. Karyawan dapat bekerja secara efisien	112	75%	74%

Item Pernyataan	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata-Rata Perindikator
14. Karyawan menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil kerja	109	73%	
15. Karyawan mampu melebihi batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	116	77%	
<b>Rata-rata</b>			76%

(Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa indikator pada variabel produktivitas kerja, total skor rata-rata dari lima indikator tersebut setelah dihitung skor rata-rata adalah 76% sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja sudah sangat baik. Nilai rata-rata tertinggi pada pernyataan karyawan memiliki keterampilan yang baik dalam melaksanakan tugas sebesar 83%, sedangkan nilai rata-rata terendah pada pernyataan karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan sebesar 71%.

Tabel 4.41 Sebaran Nilai Interval Produktivitas Kerja

Interval Nilai	Skor Rata-rata	Keterangan
76 – 100	76	Selalu
70 – 75		Sering
50 – 69		Kadang-kadang
25 – 49		Pernah
0 – 24		Tidak Pernah

#### 4.5. Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Frezzo Makmur Indonesia

Metode-metode yang digunakan ini bertujuan untuk mencari disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Frezzo Makmur Indonesia. Data yang disajikan diolah menggunakan IBM SPSS 24, hasilnya adalah sebagai berikut:

##### 4.5.1. Analisis Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

Uji *rank spearman* ini untuk mengetahui ada tidaknya hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Frezzo Makmur Indonesia. Penulis melakukan analisis koefisien korelasi rank spearman dengan menggunakan software IBM SPSS 24. Hasil analisis korelasi rank spearman antara dua variabel yang diteliti adalah sebagai berikut :

Tabel 4.42 Correlations *Rank Spearman*

Correlations			X	Y
Spearman's rho	X	Correlation Coefficient	1.000	.751**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	30	30
	Y	Correlation Coefficient	.751**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.

N	30	30
---	----	----

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

Berdasarkan hasil uji *rank spearman* diketahui nilai korelasi 0,751. Dengan mengacu pada tabel koefisien korelasi, artinya disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT Frezzo Makmur Indonesia mempunyai hubungan yang kuat. Hal ini menunjukkan semakin baik disiplin seorang karyawan semakin baik pula produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Frezzo Makmur Indonesia.

Tabel 4.43 Nilai Interval Koefisien

Nilai r	Persentase	Derajat hubungan
0,00 - 0,199		Sangat Rendah
0,20 - 0,399		Rendah
0,40 - 0,599		Sedang
0,60 - 0,799	0,751	Kuat
0,80 - 1,00		Sangat Kuat

#### 4.5.2. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Frezzo Makmur Indonesia dilakukan uji koefisiensi determinasi dengan diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.44 Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 <sup>a</sup>	.555	.539	2.99890

a. Predictors: (Constant), X

Output ini menjelaskan tentang ringkasan model yang terdiri dari nilai hasil korelasi (R), koefisiensi determinasi (R Square), koefisien determinasi yang disesuaikan (*Adjust R Square*), dan ukuran kesalahan prediksi (*Std. Error of the Estimate*). Hasil uji koefisiensi determinasi  $R^2$  dapat diperoleh dari perhitungan sebagai berikut;

$$KD = (0,745)^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,555 \times 100\%$$

$$= 55,5\%$$

1. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, jika mendekati 1 maka hubungan semakin erat, akan tetapi jika mendekati 0 maka hubungan lemah. Angka R yang didapat dalam penelitian. Angka R yang didapat dalam penelitian ini adalah 0,745,

artinya hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Frezzo Makmur Indonesia sebesar 0,745. Hal ini berarti terjadi hubungan yang kuat karena mendekati 1.

2. R Square yaitu menunjukkan koefisiensi determinasi, angka ini akan diubah dalam bentuk persen, yang artinya variabel hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Frezzo Makmur Indonesia sebesar 0.555 atau hubungan disiplin kerja dengan kinerja Karyawan PT Frezzo Makmur Indonesia sebesar 55,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

#### 4.5.3. Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah ada pengaruh disiplin dengan produktivitas kerja karyawan bagian produksi, maka dilakukan uji hipotesis secara parsial (Uji t).

- a.  $H_0$  ( $\rho \leq 0$ ) : Artinya variabel bebas berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat.
- b.  $H_a$  ( $\rho > 0$ ) : Artinya variabel bebas tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat

Nilai  $t_{tabel}$  dengan menggunakan nilai  $\alpha = 0,05$  dan  $df = n - 2$  ( $30 - 2$ ) = 28, maka diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar = 2,048

Tabel 4.45 Hasil Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.765	6.032		3.608	.001
Disiplin Kerja	.602	.102	.745	5.905	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Outpus IBM SPSS 24

Berdasarkan tabel di atas, nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,905 > 2,048$ ), dengan nilai signifikan ( $0,000 < 0,05$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi.

## 4.6. Pembahasan

### 4.6.1. Disiplin Kerja Karyawan bagian Produksi PT Frezzo Makmur Indonesia

Hasil uji deskriptif variabel disiplin kerja dengan rata-rata sebesar 79% sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan pada kategori sangat baik. Begitu juga variabel produktivitas kerja, total skor rata-rata adalah 76% sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja sudah sangat baik.

Disiplin kerja adalah salah satu faktor yang menentukan produktivitas. Tingginya tingkat kedisiplinan maka akan menimbulkan gairah kerja dan semangat kerja yang tinggi. Kualitas dan kuantitas pekerjaan akan semakin baik dan bisa selesai tepat pada waktunya. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan sangatlah beralasan sebab tanpa adanya kedisiplinan dari karyawan, maka akan terjadi banyak pemborosan dalam hal waktu kerja yang pada akhirnya juga berdampak pada produktivitas kerja yang akan dicapai karyawan. Hal ini senada dengan pendapat Rivai (2018), bahwa disiplin kerja sering dijadikan sebagai suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai.

Selain itu Siagian (2019), menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena dengan adanya disiplin kerja karyawan akan mampu mencapai produktivitas kerja yang maksimal. Tingkat disiplin dapat diukur melalui ketaatan pada peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan dan dari kesadaran pribadi. Sehingga dapat diartikan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memilih tuntutan berbagai ketentuan tersebut.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Sumarsono (2018), bahwa setiap perusahaan berupaya agar karyawan yang terlihat dalam kegiatan organisasi atau perusahaan dapat memberikan prestasi kerja dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin. Bahwa hal-hal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung adalah latar belakang pendidikan, ketrampilan, disiplin, motivasi, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, manajemen dan kesempatan berprestasi.

#### **4.6.2. Produktivitas Kerja Karyawan bagian Produksi PT Frezzo Makmur Indonesia**

Hasil uji deskriptif variabel variabel produktivitas kerja total skor rata-rata adalah 76% sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja sudah sangat baik. Produktivitas merupakan suatu konsep yang sifatnya universal yang bertujuan untuk menyediakan barang dan jasa lebih banyak lagi untuk manusia dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit (Sinungan, 2013). Pengertian produktivitas kerja bukanlah semata-mata hasil yang tercipta dengan sendirinya, tetapi harus diupayakan oleh para karyawan yang diharapkan bisa terlibat dalam program organisasi sehingga bisa mengetahui apa saja yang diminta oleh organisasi dari kerja yang telah dilakukan dan bersedia untuk melaksanakan apa saja yang dibebankan terhadap para karyawan. Untuk memperoleh produkivitas karyawan yang

tinggi maka pihak PT Frezzo Makmur Indonesia perlu menumbuhkan sikap semangat kerja dan kegairahan kerja yang tinggi pula dari para karyawannya.

#### **4.6.3. Hubungan Disiplin dengan Produktivitas Kerja Karyawan bagian Produksi PT Frezzo Makmur Indonesia**

Hasil uji *rank spearman* diketahui nilai korelasi 0,751. Dengan mengacu pada tabel koefisien korelasi, artinya disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT Frezzo Makmur Indonesia mempunyai hubungan yang kuat. Hal ini menunjukkan semakin baik disiplin seorang karyawan semakin baik pula produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Frezzo Makmur Indonesia.

Terdapat beberapa kemungkinan yang menyebabkan disiplin kerja dan produktivitas kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Pertama, menurut Fuanida (2004) sebagian besar karyawan mempunyai kedisiplinan yang telah dapat mereka realisasikan dengan bekerja tepat waktu untuk menggapai target sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Kedua, menurut Tintri, dkk (2018) pada dasarnya karyawan memiliki kesadaran yang tinggi ketika bekerja bahwa mereka perlu menunjukkan kedisiplinan untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga mereka dapat bekerja lebih produktif. Ketiga, kedisiplinan kerja yang dimiliki oleh karyawan telah memelihara sikap mental mereka untuk semakin menyadari dan memahami terhadap tugas dan tanggung jawab mereka saat bekerja sehingga dapat terus meningkatkan produktivitas kerja.

Pendapat di atas sejalan dengan hasil penelitian Ulum (2019) yang membahas korelasi antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PDAM Kota Blitar menunjukkan nilai hitung  $r$  0.846 dimana nilai  $N$  adalah 66 dan nilai tabel  $r$  adalah 0.000 sehingga mempunyai hubungan apabila hitung  $r$  lebih besar dari tabel  $r$  dengan taraf signifikansi 95%, hitung  $r$  dari hasil korelasi di atas memiliki nilai hitung  $r$  0.846. > tabel  $r$  0.000, berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan pada PDAM Kota Blitar.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Simpulan**

Dari hasil analisa dan pengolahan data pada penelitian tentang “hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Frezzo Makmur Indonesia”, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja di bagian produksi pada PT Frezzo Makmur Indonesia total skor rata-rata dari lima indikator tersebut setelah dihitung skor rata-rata adalah 79% sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan pada kategori sangat baik. Nilai rata-rata tertinggi pada pernyataan Memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja sebesar 82%.
2. Produktivitas karyawan bagian produksi pada PT Frezzo Makmur Indonesia dengan total skor rata-rata dari lima indikator tersebut setelah dihitung skor rata-rata adalah 76% sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerjasudah sangat baik. Nilai rata-rata tertinggi pada pernyataan memiliki keterampilan yang baik dalam melaksanakan tugas sebesar 83%.
3. Hasil uji *rank spearman* diketahui nilai korelasi 0,751. Dengan mengacu pada tabel koefisien korelasi, artinya disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT Frezzo Makmur Indonesia mempunyai hubungan yang kuat. Hal ini menunjukkan semakin baik disiplin seorang karyawan semakin baik pula produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Frezzo Makmur Indonesia

#### **5.2. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat penulis maka selanjutnya penulis memberikan saran-saran yang dapat berguna, diantaranya :

1. Hasil penelitian menunjukkan nilai rata-rata variabel disiplin terendah pada pernyataan peraturan masuk kerja & pulang sudah efektif bagi pegawai sebesar 69%. Hal ini tentu harus menjadi perhatian manajemen. Sehingga ke depan lebih diperbaiki lagi aturan jam kerja perusahaan. Sedangkan pada variabel produktivitas kerja nilai skor terendah pada pernyataan karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan sebesar 71%. Hal ini menunjukkan target yang sudah ditetapkan perusahaan masih belum tercapai secara maksimal. Sehingga ke depan hendaknya perusahaan melakukan evaluasi mengenai target yang harus dicapai karyawan.
2. Untuk peneliti selanjutnya, sebaiknya dalam melakukan penelitian dengan melibatkan sampel yang lebih luas serta melibatkan semua bagian di suatu perusahaan untuk memperoleh informasi yang lebih baik dan dapat dibandingkan dengan hasil penelitian dengan perusahaan yang berbeda. Penelitian selanjutnya juga sebaiknya menambahkan variabel lain yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan agar dapat membandingkan variabel mana yang lebih berhubungan dengan data yang lebih banyak dan hasil yang lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adipermana, Revi and Ridwan, Wonny Ahmad and Herman, Herman (2019) *Hubungan Disiplin kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Cidas Supra Metalindo*. Skripsi thesis, Universitas Pakuan.
- Afandi, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep Dan Indicator Cetakan Ke-1*. Riau: Zanafa Publishing.
- Affandi, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Indomedia Pustaka.
- Apandi, Agis Bankhud and Tampubolon, Radjab and Herman, Herman (2020) *Hubungan Disiplin kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Azka Syahrani Bogor*. Skripsi thesis, Universitas Pakuan.
- Aviyana, C., & Fatmasari. D. (2019) *Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Tirta Makmur Unggaran*. *Majalah Ilmiah Inspiratif*, 4(07)
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadameidia Group.
- Cascio, Wayne F. (2014). *Managing Human Resources : Productivity, Quality, of Work Life, Profits*. New York: McGraw-Hill.
- Dessler, Garry. (2017). *Human Resource Management*, Edisi 12, New Jersey : Person,p.80.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). IRDH.
- Halimah, Siti (2016) *Hubungan Disiplin kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mitra Saruta Indonesia di Gresik*. Undergraduate thesis, UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Hasibuan, Malayu.S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan keempat belas. Bandung: Remaja Rosdakarya

- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mondy, R. Wayne. (2016). *Human Resource Management*. 560. Print in the United States Of America, A Simon & Schunter Company.
- Rivai, Veithzal. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Murai Kencana
- Saranggih, Br Saranggih (2019) *Hubungan Disiplin kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Afdeling 1 PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina*, Skripsi thesis, Universitas Medan Area.
- Scott D. Weingart. (2015). *Emergency neurological life support: approach to the patient with coma*. New York: Neurocritical Care Society.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan, Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas kerja*. Jakarta: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). *Tata kerja dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sumarsono, Sonny. (2018). *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Sinambela. Lijian Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim kerja yang solid untuk meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Edisi kedua puluh. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Ulum. (2019). *Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Blitar*. Skripsi UIN Maliki Malang



**KUESIONER PENELITIAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR**

---

---

Salam Hormat,

Perkenalkan nama saya Muhammad Fauzan Fadilah Ansori (021118224) saya mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan. Saya ingin meminta partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner penelitian saya yang berjudul **“Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT Frezzo Makmur Indonesia”**.

Penelitian tersebut menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Maka dari itu saya mohon bantuan dari Bapak/Ibu/Saudara/i untuk berkenan meluangkan waktu dan mengisi kuesioner di bawah ini dengan lengkap dan sesuai ketentuan. Adapun seluruh jawaban yang dituliskan pada kuesioner ini akan Dijaga kerahasiaannya.

Atas partisipasi saudara/i dalam mengisi daftar pertanyaan atau kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Muhammad Fauzan Fadilah  
Ansori  
021118224

## KARAKTERISTIK RESPONDEN

Jenis Kelamin :  Laki – Laki /  Perempuan

Usia :  
 20 – 30 Tahun  
 31 - 40 Tahun  
 > 41 Tahun

Pendidikan Terakhir :

SMP  
 SMA  
 Sarjana

## PETUNJUK PENGISIAN

Mohon Bapak/Ibu/Saudara/i memberikan pendapat dengan cara memberikan tanda silang (X) di antara nomor 1 sampai nomor 5, dengan petunjuk sebagai berikut:

1. SS = Selalu
2. S = Sering
3. KD = Kadang-kadang
4. P = Pernah
5. TP = Tidak Pernah

## DISIPLIN KERJA (X)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SL	S	KK	P	TP
<b>Kehadiran</b>						
1	Karyawan hadir setiap hari					
2	Karyawan selalu mengikuti tata tertib yang berlaku.					
3	Karyawan mengikuti aturan sistem pendataan kehadiran di perusahaan.					
<b>Tingkat kewaspadaan</b>						
4	Karyawan selalu menjaga rahasia perusahaan.					
5	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien.					
6	Karyawan bekerja dengan penuh ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan					
<b>Ketaatan pada standar kerja</b>						
7	Karyawan selalu siap dalam bekerja					
8	Karyawan selalu bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaannya.					
9	Karyawan berusaha maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan.					
<b>Ketaatan pada peraturan kerja</b>						
10	Karyawan mematuhi peraturan masuk kerja dan pulang kerja.					
11	Karyawan siap menerima sanksi bila tidak menaati peraturan perusahaan.					
12	Karyawan masuk kerja dan pulang kerja sesuai waktu yang telah ditentukan perusahaan.					
<b>Etika Kerja</b>						
13	Karyawan saling menghormati antar karyawan					
14	Karyawan memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja					
15	Karyawan patuh terhadap norma-norma yang berlaku					

## PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Kemampuan</b>						
1	Karyawan memiliki keterampilan yang baik dalam melaksanakan tugas					
2	Karyawan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan					
3	Karyawan memiliki keterampilan kurang memadai sehingga jenuh saat mengerjakan pekerjaan					
<b>Meningkatkan Hasil yang dicapai</b>						
4	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan					
5	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan mendapatkan hasil yang terbaik					
6	Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan bersungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan					
<b>Pengembangan diri</b>						
7	Karyawan membutuhkan pemikiran dan tantangan dalam pelaksanaan aktivitas kerja					
8	Karyawan menyelesaikan pekerjaan walau tidak dituntut untuk segera diselesaikan					
9	Karyawan mengikuti peluang untuk pengembangan diri					
<b>Mutu</b>						
10	Karyawan bekerja sesuai dengan SOP perusahaan					
11	Karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan					
12	Karyawan selalu meningkatkan kualitas kerja					
<b>Efisiensi</b>						
13	Karyawan dapat bekerja secara efisien					
14	Karyawan menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil kerja					
15	Karyawan mampu melebihi batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					

## Tabulasi Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan															Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	68
2	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	67
3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	63
4	5	4	4	3	4	3	4	4	5	4	5	3	4	4	4	60
4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	5	4	62
6	3	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	58
7	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	4	59
8	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	66
9	4	4	4	5	3	4	5	5	3	4	5	3	5	3	5	62
10	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	5	61
11	3	3	4	3	3	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	57
12	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	69
13	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	63
14	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	50
14	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	3	66
16	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	65
17	5	5	4	5	4	3	3	3	4	4	5	4	3	2	4	58
18	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	5	4	3	53
19	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	55
20	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	72
21	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	55
22	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	70
23	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	69
24	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	61
25	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	65
26	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	49
27	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	52
28	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	5	58
29	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	70
30	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	70
$\sum X$	<b>112</b>	<b>103</b>	<b>110</b>	<b>104</b>	<b>110</b>	<b>94</b>	<b>104</b>	<b>108</b>	<b>108</b>	<b>108</b>	<b>111</b>	<b>90</b>	<b>103</b>	<b>94</b>	<b>103</b>	<b>1447</b>
r hitung	0.628	0.664	0.642	0.675	0.567	0.617	0.524	0.511	0.549	0.582	0.561	0.610	0.537	0.611	0.652	
r tabel	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	
Ket	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	

### Tabulasi Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja

No	Pernyataan															Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	65
2	5	4	4	4	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	4	64
3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	57
4	5	4	5	3	3	4	4	3	5	3	5	4	4	3	3	58
4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	64
6	4	5	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	59
7	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	52
8	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	67
9	3	4	5	5	3	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	63
10	4	3	5	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	61
11	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	51
12	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
13	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	59
14	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	53
14	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	67
16	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	64
17	4	4	5	5	4	5	3	5	4	4	5	5	4	5	5	67
18	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	48
19	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	55
20	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	70
21	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	54
22	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	67
23	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	70
24	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	67
25	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	63
26	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	51
27	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	52
28	4	3	3	4	3	5	4	4	2	3	3	5	4	4	4	55
29	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	70
30	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	70
$\sum X$	125	123	127	122	117	123	122	122	123	120	124	123	124	122	120	1447
r hitung	0.530	0.628	0.701	0.789	0.488	0.749	0.579	0.789	0.526	0.574	0.597	0.761	0.661	0.828	0.759	
r tabel	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	
Ket	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	

### Tabulasi Hasil Kuesioner Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan															Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	66
2	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	5	4	5	65
3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	51
4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	54
5	4	4	4	5	3	4	4	4	3	2	4	5	4	5	4	59
6	3	4	3	3	4	5	4	3	4	3	4	2	4	3	4	53
7	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	3	4	3	53
8	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	67
9	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	66
10	4	4	4	4	5	4	5	4	2	3	4	4	5	4	4	60
11	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	54
12	5	3	5	4	5	4	4	5	3	3	4	5	4	5	4	63
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
14	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	54
15	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	62
16	3	4	4	2	3	4	4	4	4	5	2	5	3	4	2	53
17	3	5	3	4	5	3	5	3	4	3	5	2	5	3	5	58
18	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	54
19	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	49
20	5	4	5	5	4	5	4	5	5	3	4	5	4	5	4	67
21	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	53
22	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	64
23	5	4	5	4	2	3	5	4	5	3	5	4	5	5	5	64
24	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	60
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
26	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	5	4	3	5	4	52
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	59
28	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
29	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	3	5	5	5	4	66
30	5	5	4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	3	5	2	63

### Tabulasi Hasil Kuesioner Variabel Produktivitas Kerja

No	Pernyataan															Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	65
2	5	4	5	3	5	4	3	4	3	4	2	3	2	4	5	56
3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	4	51
4	4	4	3	2	3	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	58
5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	2	2	5	4	59
6	3	3	2	2	4	3	4	3	3	4	5	3	4	5	3	51
7	5	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	56
8	5	2	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	3	4	64
9	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	5	62
10	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	59
11	5	5	3	3	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	58
12	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	63
13	4	5	4	3	4	4	4	4	3	5	3	4	2	4	3	56
14	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	3	3	53
15	5	5	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	4	54
16	3	3	2	2	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	5	55
17	5	4	5	3	4	3	3	3	4	3	4	4	2	4	5	56
18	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	2	3	3	51
19	3	3	4	2	2	3	4	3	5	3	5	4	4	5	4	54
20	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	2	4	2	3	4	61
21	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	55
22	4	4	5	3	4	4	5	4	4	3	4	3	2	5	4	58
23	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	3	4	5	3	5	66
24	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	61
25	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	5	4	4	5	3	57
26	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3	2	48
27	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	58
28	3	4	4	3	4	4	3	4	3	5	4	5	2	3	4	55
29	4	5	5	5	4	3	4	5	4	5	4	4	2	5	3	62
30	5	5	3	5	2	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	55