



**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PT GISTEX GARMEN INDONESIA DI BANDUNG**

Skripsi

Dbuat Oleh :
Sela Nurmalati
0211 18 022

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

Desember 202



**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PT GISTEX GARMEN INDONESIA DI BANDUNG**

Skripsi

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

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Towaf Totok Irawan, S.E., M.E., Ph.D)

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

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PT GISTEX GARMEN INDONESIA DI BANDUNG**

Skripsi

Telah di sidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari : Jumat, 29 Desember 2023

Sela Nurmalati

0211 18 022

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang
(Hj. Sri Hartini, Dra.,MM)



Ketua Komisi Pembimbing
(Tutus Rully, S.E.,M.M)



Anggota Komisi Pembimbing
(Angka Priatna, S.E.,M.M)



Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sela Nurmalati

NPM : 021118022

Judul Skripsi : Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT Gistex Garmen Indonesia Di Bandung

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

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

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

Bogor, Januari 2024



Sela Nurmalati

021118022

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan,
tahun 2023
Hak Cipta Dilindungi Undang-undang**

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

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

ABSTRAK

Sela Nurmalati. 021118022. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT Gistex Garmen Indonesia Di Bandung. Dibawah bimbingan : Tutus Rully dan Angka Priatna. 2023.

Dalam suatu organisasi, salah satu faktor yang harus diperhatikan adalah sumber daya manusia, yaitu orang atau individu yang memberikan tenaga, bakat, dan kreatifitas serta usaha demi kemajuan organisasi yang bersangkutan. Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting yang dapat mengendalikan organisasi untuk mencapai tujuan. Diperlukan adanya seorang karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik yang mampu berkontribusi penuh terhadap organisasi sehingga dapat menciptakan produktivitas yang tinggi. PT Gistex Garmen adalah perusahaan manufaktur dalam bidang ekspor dan impor. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory survey* dengan menggunakan metode *kuantitatif*. Metode pengolahan data yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan korelasi *product moment pearson*. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 81 orang dengan metode yang di gunakan adalah *nonprobability sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui survey, wawancara, kuesioner, buku dan juga melalui penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengolahan data Hasil analisis deskriptif pada PT Gistex Garmen mengenai disiplin kerja karyawan diperoleh bahwa hasil uji analisis koefisien korelasi *product momen pearson*, diperoleh nilai r atau nilai korelasi sebesar = 0,747. Yang menunjukkan bahwa tingkat hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan berada pada kategori kuat. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT Gistex Garmen.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan

PRAKATA

Alhamdulillah, Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT berkat Rahmat, Hidayah, dan Karunia-Nya kepada kita semua sehingga penulis dapat menyelesaikan Proposal Penelitian dengan judul “Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Gistex Garmen Indonesia Di Bandung”. Laporan Proposal Penelitian ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mengerjakan Skripsi pada program Strata-1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pakuan.

Penulis menyadari dalam penyusunan Proposal Penelitian ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Orang tua tercinta mamah dan bapak serta adik, yang senantiasa mendoakan serta memberikan dukungan moril dan materil, kasih sayang yang selalu tercurah selama ini dan memberikan support yang luar biasa kepada penulis.
2. Keluarga besar penulis yang ikut serta dalam memberikan dukungan selama penyusunan skripsi ini berlangsung.
3. Bapak Prof., Dr. rer., pol., Ir., H., Didik Notosudjo, Msc selaku Rektor Universitas Pakuan.
4. Bapak Towaf T. Irawan SE., M.E., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Ibu Dr. Retno Martanti Endah Lestari, SE., M.SI., CMA., CAPM., CAP selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Bapak Prof. Dr. Asep Saepudin, SE., M.Ak selaku Wakil Dekan Bidang SDM dan Keuangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
7. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, AK., MM., CA., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
8. Ibu Tutus Rully, SE., M.M., selaku Ketua Komisi Pembimbing dan Asisten Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
9. Bapak Angka Priatna, SE., MM., selaku Dosen Pembimbing atas bimbingan, saran, dan motivasi yang diberikan.
10. Segenap Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
11. Keluarga besar Universitas Pakuan khususnya staff Tata Usaha, Prodi dan KA Prodi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan. .
12. Keluarga Besar PT Gistex Garmen Indonesia di Bandung dan Team HRD serta Karyawan bagian produksi celana *boxer*.
13. Teman-teman Angkatan 2018 termasuk kelas A dan B.
14. Rekan-rekan grup “Random” yang telah memberikan berbagai macam dukungan dan masukan kepada penulis.
15. Rekan-rekan grup “Anak Ajaib” yang memberikan banyak dukungan kepada penulis.

16. Rekan-rekan grup “Pergeng-gongan” yang memberikan dukungan kepada penulis.
17. Saudara bi wita, asfia, dhea dan mumut yang telah memberikan saran serta support kepada penulis.
18. Ridwan Adriansah yang memberikan support system selama pengerjaan skripsi.
19. Tante Yattie yang banyak memberi dukungan baik moril atau materil kepada penulis.
20. Rekan-rekan seperjuangan yang Namanya tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu atas dukungannya kepada penulis selama penyusunan skripsi ini berlangsung.
21. Para peneliti terdahulu yang juga melakukan penelitian terkait hubungan disiplin kerja dengan produktivitas karena hasil dari beberapa kutipan dan konsepnya dapat dijadikan pedoman oleh penulis sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.

Meskipun penulis telah berusaha menyelesaikan penelitian ini sebaik mungkin, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis penulis mengharapkan kritik sert saran yang membangun dari para pembaca, guna menyempurnakan segala kekurangan dalam skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap agar proposal ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Bogor, 29 Desember 2023



Sela Nurmalati

DAFTAR ISI

Halaman

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PENGESAHAN DAN PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	vi
PRAKATA.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi Dan Perumusan Masalah.....	8
1.2.1. Identifikasi Masalah.....	8
1.2.2. Rumusan Masalah.....	9
1.3. Maksud dan Tujuan	9
1.3.1. Maksud Penelitian	9
1.3.2. Tujuan Penelitian	9
1.4. Kegunaan Penelitian.....	9
1.4.1. Kegunaan Praktis	9
1.4.2. Kegunaan Akademis	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11

2.2. Disiplin Kerja	11
2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja	11
2.2.2. Bentuk Disiplin Kerja	18
2.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	19
2.2.4. Indikator Disiplin Kerja	20
2.3. Produktivitas Kerja.....	22
2.3.1. Pengertian Produktivitas Kerja	22
2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	23
2.3.3. Pengukuran Produktivitas Kerja	25
2.3.4. Indikator Produktivitas Kerja	28
2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran.....	30
2.4.1. Penelitian Sebelumnya.....	30
2.4.2. Kerangka Penelitian	34
2.4.3. Hipotesis Penelitian	35
BAB III METODE PENELITIAN	37
3.1 Jenis Penelitian	37
3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian.....	37
3.3. Jenis Dan Sumber Data	37
3.3.1. Jenis Data Penelitian.....	37
3.3.2. Sumber Data Penelitian	38
3.4. Operasionalisasi Variabel	38
3.5. Metode Penarikan Sampel.....	40
3.6. Metode Pengumpulan Data	40
3.7. Uji Instrumen Penelitian.....	41
3.7.1. Uji Validitas	42
3.7.2. Uji Reliabilitas	45
3.8. Metode Analisis Data	46
3.8.1. Analisis Kuantitatif.....	46
3.8.2. Analisis Deskriptif	46
3.8.3. Analisis Korelasi Product Moment Pearson	47
3.8.4. Analisis Koefisien Determinasi	48
3.8.5. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi Dengan Uji t	48

BAB IV HASIL PENELITIAN	50
4.1. Gambaran Umum PT Gistex Garmen Indonesia.....	50
4.1.1. Sejarah Singkat PT Gistex Garmen Indonesia.....	50
4.1.2. Struktur Organisasi Unit Produksi PT Gistex Garmen Indonesia	50
4.1.3. Tugas dan Wewenang	51
4.2. Profil Responden	52
4.3. Analisis Deskriptif.....	55
4.3.1. Displin Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT Gistex Garmen Indonesia.....	55
4.3.2. Produktivitas Kerja pada Bagian Produksi PT Gistex Garmen Indonesia.....	69
4.3.3. Analisis Koefisien Korelasi Product Moment Pearson	87
4.4. Pembahasan	89
4.4.1. Disiplin Kerja Karyawan PT Gistex Garmen Indonesia.....	89
4.4.2. Produktivitas Kerja Karyawan PT Gistex Garmen Indonesia	90
4.4.3. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT Gistex Garmen	91
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	92
5.1. SIMPULAN.....	92
5.2. SARAN	92
DAFTAR PUSTAKA.....	94
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	96
LAMPIRAN.....	97

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Target Produksi (celana boxer) Tahun 2019-2021	3
Tabel 1.2 Data Target Produksi Cacat/Reject Produksi (celana boxer) Tahun 2019-2021.....	4
Tabel 1.3 Data Penilaian Kinerja PT Gistex Garmen Indonesia Tahun 2019-2021.....	4
Tabel 1.4 Standar Penilaian Kinerja PT Gistex Garmen Indonesia Tahun 2019-2021	5
Tabel 1.5 Data Absensi Karyawan PT Gistex Garmen Indonesia Bagian Produksi (celana boxer) Tahun 2019-2021.....	5
Tabel 1.6 Hasil kuesioner Pra-Survey Pernyataan Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi (celana boxer) PT Gistex Garmen Indonesia	6
Tabel 1.7 Data Pelanggaran Karyawan Bagian produksi.....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	38
Tabel 3.2 Skala Lickert Untuk Variabel Disiplin Kerja.....	41
Tabel 3.3 Skala lickret Untuk Variabel Produktivitas Kerja	41
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin kerja an Produktivitas Kerja Karyawan	42
Tabel 3.5 Kriteria Penilaian pada Uji Reliabilitas (<i>Alpha Cronbach</i>).....	45
Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin kerja dan Produktivitas kerja karyawan	45
tabel 3.7 Reability Statistic Produktivitas Kerja.....	46
Tabel 3.8 Interpretasi Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan.....	47
Tabel 3.9 Interpretasi Terhadap koefisien Korelasi.....	48
Tabel 4.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Responden	52
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	53
Tabel 4.4 Data karyawan berdasarkan lama Bekerja	54

Tabel 4.5 Jawaban responden mengenai “karyawan hadir tepat waktu”	55
Tabel 4. 6 Jawaban responden mengenai “karyawan mengisi daftar hadir”	56
Tabel 4.7 Jawaban responden mengenai “karyawan menerima konsekuensi ketidakhadiran”	56
Tabel 4.8 Jawaban responden mengenai “karyawan teliti dalam bekerja”	57
Tabel 4.9 Jawaban responden mengenai “Karyawan berhati-hati dalam melakukan pekerjaan”	58
Tabel 4.10 Jawaban responden mengenai “karyawan melakukan pekerjaan secara efektif dan Efisien”	59
Tabel 4.11 Jawaban Responden mengenai “Karyawan memakai pakaian rapih saat bekerja”	59
Tabel 4.12 Jawaban responden mengenai “Karyawan mampu menggunakan peralatan dengan baik”	60
Tabel 4.13 Jawaban responden mengenai “Karyawan menerima sanksi atas kelalaian”	61
Tabel 4.14 Jawaban responden mengenai “karywan taat pada peraturan yang ditetapkan”	62
Tabel 4.15 Jawaban responden mengenai “karyawan mampu bekerja sama dengan baik dalam pekerjaan”	62
Tabel 4.16 Jawaban responden mengenai “karyawan merapihkan peralatan kerja setelah selesai bekerja”	63
Tabel 4.17 Jawaban responden mengenai “karyawan saling menghormati”	64
Tabel 4.18 Jawaban responden mengenai “karyawan memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja”	65
Tabel 4.19 Jawaban responden mengenai “karyawan patuh terhadap norma-norma yang berlaku”	65
Tabel 4.20 Rekapitulasi dan Rata-Rata Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja	66
Tabel 4.21 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi	68
Tabel 4.22 Tabel Kriteria Interpretasi Hasil Disiplin Kerja	68
Tabel 4.23 Jawaban Responden mengenai “Menguasai bidang pekerjaan yang dikerjakan”	70
Tabel 4.24 Jawaban responden mengenai “Memiliki keterampilan yang sangat baik dalam bekerja”	70
Tabel 4.25 Jawaban responden mengenai “Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan”	71

Tabel 4.26 Jawaban responden mengenai “pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan”	72
Tabel 4.27 Jawaban responden mengenai “Menyelesaikan pekerjaan dengan baik”	73
Tabel 4.28 Jawaban responden mengenai “Jumlah hasil pekerjaan memenuhi target yang dtetapkan”	73
Tabel 4.29 Jawaban responden mengenai “karyawan melakukan hal-hal yang menghindari bosan kerja”	74
Tabel 4.30 Jawaban responden mengenai “Lingkungan kerja nyaman”	75
Tabel 4.31 Jawaban responden mengenai “Karyawan memiliki ambisi untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target”	76
Tabel 4.32 Jawaban responden mengenai “Memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan dalam bekerja”	77
Tabel 4.33 Jawaban responden mengenai “Perusahaan membuka peluang untuk pengembangan karyawan “	77
Tabel 4.34 Jawaban responden mengenai “Mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan”	78
Tabel 4.35 Jawaban responden mengenai “Meningkatkan kualitas kerja”	79
Tabel 4.36 Jawaban responden mengenai “Hasil kerja sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan”	80
Tabel 4.37 Jawaban responden mengenai “Mutu dari hasil kerja memenuhi standar yang telah ditetapkan”	80
Tabel 4.38 Jawaban responden mengenai”Memanfaatkan sumber daya dalam penyelesaian kerja”	81
Tabel 4.39 Jawaban responden mengenai “memanfaatkan sarana dan prasarana”	82
Tabel 4.40 Jawaban responden mengenai “memanfaatkan waktu bekerja dengan baik”	83
Tabel 4.41 Rekapitulasi Dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Pada Variabel Produktivitas kerja Karyawan	83
Tabel 4.42 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi	83
Tabel 4.43 Tabel Kriteria Interpretasi Hasil Produktivitas Kerja	86
Tabel 4.44 Analisis Koefisien <i>Product Moment</i>	87
Tabel 4.45 Nilai Interval Koefisien	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian	35
Gambar 3.1 Garis Kontinium	47
Gambar 3.2 Kurva Uji t.....	49
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Gistex Garmen Indonesia	50
Gambar 4.2 Diagram Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin	52
Gambar 4.3 Pendidikan Terakhir Responden.....	53
Gambar 4.4 Usia Responden.....	54
Gambar 4.5 Masa Kerja	54
Gambar 4.6 Histogram Disiplin Kerja	69
Gambar 4.7 Histogram Produktivitas Kerja.....	87
Gambar 4.8 Kurva Uji t	89

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	97
Lampiran 2. Tabulasi Jawaban Kuesioner Penelitian.....	101
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas X, Y	105
Lampiran 4. Uji Reliabilitas X, Y	112

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan era globalisasi saat ini, perekonomian semakin maju dan pesat dari tahun ke tahun, Setiap perusahaan dituntut dalam melaksanakan tugas pokok, tanggung jawab dan wewenangnya untuk menciptakan produktivitas yang baik agar dapat tetap bertahan dalam persaingan dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Perusahaan harus mampu mengatur dan mengolah sumber daya yang dimilikinya dengan efektif dan efisien agar tetap bertahan dan berkembang dalam suatu usaha.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi dengan skala besar maupun kecil, karena tanpa didukung dengan sumber daya manusia yang baik suatu organisasi akan menghadapi masalah dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk mengurangi masalah tersebut, hendaknya bagi suatu organisasi memandang manusia tidak lagi sebagai beban bagi organisasi melainkan asset untuk perusahaan. sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya (Hamali, 2016). Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar dapat secara efektif dan efisien membantu pencapaian tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2017). Pada prinsipnya sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada didalam suatu perusahaan atau organisasi, dan merupakan modal dasar suatu perusahaan untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan. Suatu perusahaan atau organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha guna dapat meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas perusahaan.

Produktivitas secara sederhana dapat diartikan dengan peningkatan kuantitas dan kualitas, bisa juga diartikan dengan bekerja secara efektif dan efisiensi. Karena dalam upaya meningkatkan produktivitas tersebut melibatkan orang dengan berbagai kepribadian dan sifat yang sangat beragam, pembagian dalam bidang kerja saat ini tidak hanya melibatkan kebutuhan organisasi, tetapi juga individu-individu yang terlibat langsung. Menurut Hasibuan (2018) Produktivitas adalah perbandingan antara hasil (*input*) dengan (*output*). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, Teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Ukuran produktivitas pada setiap perusahaan berbeda-beda tergantung pada konsep yang di terapkan. Menurut Handoko (2018) produktivitas merupakan sikap mental manusia dan usaha-usahanya untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan menggunakan sumber daya seefektif mungkin yang akhirnya diukur dengan masukan yang digunakan untuk mencapai hasil yang optimal.

Salah satu aspek yang terkait dengan produktivitas yaitu disiplin kerja. Menurut Sinambela (2018) Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan 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 karyawan yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Sutrisno (2021) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Oleh karena itu, pengenalan disiplin kerja dapat menjadi pedoman bagi para pimpinan untuk menangani dan mengelola lingkungan kerja yang berbeda-beda. Disiplin kerja dapat membuat produktivitas dalam organisasi berbeda karena menunjukkan kepatuhan, ketaatan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban dalam bekerja. Hal ini didukung oleh penelitian Agis Bankhud Apandi (2020) dengan judul Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Karyawan pada CV Azka Syahrani bahwa hasil dari penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan yang positif dan kuat antara disiplin kerja dengan produktivitas.

PT Gistex Garmen adalah salah satu perusahaan manufaktur yang berada di Bandung, perusahaan ini berdiri sejak tahun 1995, yang pada awalnya hanya sebuah rumah mode dan kini menjadi sebuah perusahaan besar. Pemilik perusahaan ini bernama Hendri Wargana. PT Gistex Garmen adalah perusahaan yang peduli terhadap masalah produktivitas kerja karyawan. PT Gistex Garmen selalu berusaha meningkatkan kemampuan sumberdaya manusianya, untuk itu segala keperluan yang mendukung kelancaran pekerjaan harus terus ditingkatkan guna mendukung tercapainya produktivitas kerja yang tinggi. PT Gistex Garmen ini berlokasi di Kawasan industri Jl.Panyawungan KM.19 Cileunyi Kabupaten Bandung Jawa Barat 40393. PT Gistex Garmen ini memproduksi barang garmen seperti celana *boxer*. Total karyawan produksi (operator jahit) celana *boxer* berjumlah 80 orang.

Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan di PT Gistex Garmen, penulis mendapatkan informasi dari staf HRD (*Human Resource Development*) yaitu pada karyawan bagian produksi bahwa masih ada karyawan yang menunda-nunda pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab pribadi menyebabkan target pencapaian tidak sesuai yang diinginkan oleh perusahaan. Hal tersebut bisa juga dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja yang ada pada perusahaan, dari hasil observasi yang menjadi faktor pendukung dalam bekerja seperti memberikan bonus kerajinan kehadiran dan bonus pencapaian target, apabila karyawan rajin bekerja dan mencapai target, karyawan tersebut akan mendapatkan imbalan yang biasanya didapatkan pada setiap akhir tahun, tujuannya agar karyawan tersebut bersemangat dalam bekerja serta pencapaian produktivitas perusahaan akan tercapai.

Permasalahn yang sedang dihadapi oleh perusahaan menunjukkan rendahnya produktivitas PT Gistex Garmen pada bagian produksi yang dilihat dari data produktivitas karyawan dari tahun 2019-2021 yang disajikan pada table berikut.

Tabel 1.1
Data Target Produksi (celana boxer) Tahun 2019-2021

Tahun	Target Produksi (celana boxer)	Total Pencapaian	Persentase Pencapaian
2019	422.400 pcs	395.500 pcs	94
2020	422.400 pcs	385.400 pcs	91
2021	422.400 pcs	360.000 pcs	85

Sumber : PT Gistex Garmen 2022

Berdasarkan data tabel 1.1 di atas PT Gistex Garmen dari tahun 2019 sampai 2021 dapat dikatakan hasil produksi tidak mencapai target produksi yang telah ditetapkan perusahaan, yang diinginkan oleh perusahaan yaitu 95 % - 100%. Pada tahun 2019 target produksi perusahaan sebanyak 422.400 pcs namun yang tercapai hanya 395.500 dengan persentase 94%. Di tahun 2020 target produksi perusahaan sebanyak 422.400 pcs namun pencapaian mengalami penurunan menjadi 385.400 pcs dengan persentase 91%. Di tahun 2021 target produksi perusahaan sebanyak 422.400 pcs namun pencapaian mengalami penurunan kembali menjadi 360.000 pcs dengan persentase 85%. Tidak tercapainya target produksi yang diinginkan perusahaan membuat PT Gistex Garmen melakukan berbagai cara terbaik untuk mencapai target produksi yang sudah ditetapkan agar tercapai sepenuhnya.

Pada tabel 1.1 diatas menunjukkan penurunan produksi karena adanya peningkatan cacat/*Reject* yang tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, perusahaan mengharapkan agar target produksi bisa tercapai dengan tingkat persentasi *Reject* 5% setiap tahunnya. Akan tetapi, keinginan perusahaan tidak sesuai dengan apa yang terjadi didalam proses produksi.

Berikut adalah tabel produksi *reject* PT Gistex Garmen Indonesia di Bandung pada tahun 2019 sampai 2021.

Tabel 1.2
Data Target Produksi Cacat/Reject Produksi (celana boxer)
Tahun 2019-2021

Tahun	Target Produksi (celana Boxer)	Alokasi Reject (5% X Target Produksi)	Realisasi Reject
2019	422.400 pcs	21.120 pcs	24.100 pcs
2020	422.400 pcs	21.120 pcs	25.200 pcs
2021	422.400 pcs	21.120 pcs	28.100 pcs

Sumber : PT Gistex Garmen 2022

Berdasarkan data tabel 1.2 diatas, bisa dilihat dari tahun 2019 sampai tahun 2021 yang mengalami penurunan pencapaian *Key Performance Indikator* (KPI) produksi dengan persentase *Reject* yang melebihi alokasi yang telah ditetapkan perusahaan. Pada tahun 2019 total *Reject* sebanyak 24.100 pcs dengan persentase 5,46%. Pada tahun 2020 total *Reject* sebanyak 25.200 pcs dengan persentase 5,96%. Pada tahun 2021 total *Reject* sebanyak 28.100 dengan persentase 6,65%.

Dengan melihat hasil produktivitas kerja tersebut maka perlu untuk diketahui bagaimana persepsi karyawan terhadap disiplin kerja berupa mentaati waktu kerja, mentaati standar kerja, beretika, dan mematuhi peraturan perusahaan dan norma sosial, kemudian dianalisis bagaimana hubungan faktor-faktor disiplin kerja tersebut dengan produktivitas kerja karyawan. Karyawan merupakan penggerak utama setiap perusahaan. Tanpa mereka, perusahaan dan sumber daya lainnya tidak akan pernah menjadi sesuatu yang berarti.

Tabel 1.3
Data Penilaian Kinerja PT Gistex Garmen
Tahun 2019-2021.

Product Development Service			
2019 (%)	2020 (%)	2021 (%)	Angka Harapan (%)
80,27	73,40	72,19	85,00

Sumber: PT Gistex Garmen 2022

Berdasarkan data tabel 1.3 dapat dilihat bahwa dalam penilaian kinerja PT Gistex Garmen bagian produksi celana *boxer* mengalami penurunan. Di tahun 2019 rata-rata penilaian kinerja sebesar 80,27%. Di tahun 2020 penilaian kinerja mengalami penurunan menjadi 73,40%. Di tahun 2021 penilaian kinerja mengalami penurunan sebesar 72,19%. Menurunnya kinerja karyawan membuat PT Gistex Garmen melakukan berbagai cara terbaik untuk meminimalisir kinerja yang dibawah rata-rata

standar yang diinginkan oleh perusahaan yaitu mendapatkan perolehan penilaian 85-100.

Tabel 1.4
Standar Penilaian Kinerja PT Gistex Garmen
Tahun 2019-2021

Standar Nilai Kinerja PT Gistex Garmen Indonesia		
No	Nilai (%)	Kategori
1	90 – 100	Sangat Baik
2	80 – 89	Baik
3	70 – 79	Cukup
4	60 – 69	Kurang
5	0 - 59	Buruk

Sumber: PT Gistex Garmen 2022

Berdasarkan data tabel 1.4 standar nilai kerja digunakan bertujuan untuk mengukur kinerja karyawan. Penilaian kinerja karyawan PT Gistex Garmen dilakukan setiap satu tahun sekali. Penilaian kinerja ini bertujuan untuk peningkatan prestasi. Dengan adanya penilaian prestasi kinerja, PT Gistex Garmen selalu mengevaluasi agar kedepannya dapat lebih disiplin dalam menjalankan tugas.

Dengan demikian kedisiplinan merupakan dasar utama untuk menghasilkan prestasi kerja yang optimal, sehingga pada akhirnya tujuan yang telah ditetapkan semua dapat terwujud. Semakin tingginya disiplin kerja karyawan maka akan mempengaruhi produktivitas dari perusahaan tersebut. Berikut data absensi yang diambil dalam pertahun dari 2019-2021.

Tabel 1.5
Data Absensi Karyawan PT Gistex Garmen Bagian Produksi (celana boxer) Tahun
2019-2021

Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi				Total
		Mangkir	Sakit	Ijin	Cuti	
2019	81	5	9	13	10	37
2020	81	4	10	17	11	42
2021	81	7	19	14	9	49

Sumber : PT Gistex Garmen 2022

Berdasarkan data tabel 1.5 data absensi karyawan pada tahun 2019-2021 dapat dikatakan bahwa disiplin kerja karyawan PT Gistex Garmen masih rendah. Seperti

data table 1.5 di tahun 2019 terdapat sebanyak 37 karyawan yang tidak hadir, pada 2020 terdapat 42 karyawan dan pada tahun 2021 mengalami kenaikan sebanyak 49 karyawan. Perusahaan memberikan toleransi kehadiran sebanyak 3 hari per karyawan dalam per tahun. Sehingga apabila tidak ditanggapi oleh manajemen, kemungkinan besar akan menyebabkan produktivitas kerja menurun.

Selain itu, masih banyak karyawan yang sering ke kamar mandi atau izin keluar kantor untuk urusan yang tidak ada kaitannya dengan tugas pekerjaannya. Hal ini pula menunjukkan penerapan disiplin kerja yang kurang. Disiplin yang kurang baik akan menyebabkan produktivitas kerja menjadi menurun, dengan adanya karyawan yang tidak masuk kerja akan menghambat proses pengerjaan dikarenakan kurangnya tenaga kerja dalam proses produksinya, sehingga produksi tidak tercapai.

Demikian juga pada PT Gistex Garmen hal tersebut dapat dilihat dari hasil pra-survey disiplin kerja terhadap karyawan bagian produksi celana *boxer* yang dilakukan dengan memberikan pertanyaan yang berkaitan dengan indikator disiplin kerja, hal tersebut dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor manakah selain absensi yang mempengaruhi menurunnya produktivitas. Berikut data kuesioner pra-survey disiplin kerja :

Tabel 1.6

Hasil kuesioner Pra-Survey Pernyataan Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi (celana boxer) PT.Gistex Garmen

No	Pernyataan	Distribusi Jawaban				
		YA	%	TIDAK	%	Total
1	Karyawan selalu datang tepat waktu saat bekerja	10	34%	20	66%	30
2	Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti	15	50%	15	50%	30
3	Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan sesuai prosedur perusahaan	30	100%	0	0%	30
4	Karyawan selalu mematuhi peraturan perusahaan	27	90%	3	10%	30
5	Karyawan selalu berpakaian rapih saat bekerja	30	100%	0	0%	30

Sumber : Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan tabel 1.6, dapat dijelaskan hasil dari pra-survey variabel disiplin kerja yang telah disebarkan ke 30 responden, pada indikator kehadiran dengan pernyataan “karyawan selalu datang tepat waktu saat bekerja” total jawaban ya 10 dengan persentase 34% sedangkan jawaban tidak 20 dengan persentase 66%. Pada indikator tingkat kewaspadaan dengan pernyataan “karyawan selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti” total jawaban ya 15 dengan persentase 50% sedangkan jawaban tidak 15 dengan persentase 50%. Pada indikator ketaatan pada standar kerja dengan pernyataan “karyawan selalu mengerjakan pekerjaan sesuai prosedur perusahaan” total jawaban ya 30 dengan persentase 100% sedangkan jawaban tidak 0 dengan persentase 0%. Pada indikator ketaatan pada peraturan kerja dengan pernyataan “karyawan selalu mematuhi peraturan perusahaan” total jawaban ya 27 dengan persentase 90% sedangkan jawaban tidak 3 dengan persentase 10%. Pada indikator etika kerja dengan pernyataan “karyawan selalu berpakaian rapih saat bekerja” total jawaban ya 30 dengan persentase 100% sedangkan jawaban tidak 0 dengan persentase 0%.

Maka dari itu disiplin kerja yang kurang kondusif akan membuat karyawan lalai dalam melaksanakan pekerjaannya, kurangnya memperhatikan disiplin kerja sehingga dapat membuat produktivitas karyawan tidak meningkat. Karena perlu adanya disiplin kerja yang baik agar produktivitas karyawan jauh lebih optimal.

Upaya yang dilakukan perusahaan guna mencegah karyawan melakukan pelanggaran dengan memberlakukan sanksi bagi karyawan yang melanggar agar tidak melakukan kesalahan yang sama saat berada di lingkungan perusahaan, tetapi usaha tersebut belum membuahkan hasil dan masih banyak karyawan yang tidak menaati peraturan perusahaan. Berikut data pelanggaran karyawan bagian produksi PT Gistex Garmen periode 2019-2021 sebagai berikut :

Tabel 1.7

Data Pelanggaran Karyawan Bagian Produksi Celana Boxer

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

Sumber : HRD Produksi PT Gistex Garmen 2022

Berdasarkan table 1.7 dapat diketahui bahwa karyawan yang paling banyak mendapatkn SP ada pada tahun 2021 yaitu sebanyak 13 orang, perusahaan telah menentukansanksi yang cukup berat tetapi masih kurang efektif karena kurangnya esadaran karyawan dalam mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Adanya sanksi yang diberlakukan perusahaan sebagai upaa agar karyawan dapat belajar dari kesalahan dan tidak mengulangnya lagi. Setiap karyawan yang melakukan

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

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

Sehingga, hal tersebut dapat mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja karyawan yang berdampak buruk bagi perusahaan, dapat dikatakan tingkat disiplin kerja karyawan pada bagian produksi celana *boxer* kurang baik. Dengan tingkat disiplin yang rendah maka akan berpengaruh pada produktivitas kerja, saat karyawan tidak masuk atau datang terlambat akan mempengaruhi jam kerja mereka serta menghambat pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab karyawan. Oleh sebab itu ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan sangat berpengaruh terhadap output atau pencapaian target yang telah ditetapkan oleh perusahaan berdasarkan latar belakang dan data diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Disiplin Kerja Karyawan Dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT Gistex Garmen Indonesia Di Bandung”.

Melihat fenomena yang terjadi berdasarkan latar belakang di atas dapat dipahami betapa pentingnya disiplin kerja karyawan bagi suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan, oleh sebab itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT GISTEX GARMEN INDONESIA DI BANDUNG”**

1.2. Identifikasi Dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di kemukakan di atas, penulis mengidentifikasi masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Target produksi celana *boxer* PT Gistex Garmen tidak tercapai.
2. Meningkatnya jumlah produk cacat/*reject*.
3. Penilaian kinerja mengalami penurunan.
4. Ketidakhadiran karyawan bagian produksi celana *boxer* cukup tinggi.

5. Masih adanya karyawan yang melakukan pelanggaran atau kelalaian saat bekerja pada PT Gistex Garmen.

1.2.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut terkait dengan hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Gistex Garmen, maka penulis merumuskan permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Bagaimana Disiplin kerja karyawan bagian Produksi PT Gistex Garmen ?
2. Bagaimana Produktivitas kerja karyawan bagian Produksi celana *boxer* PT Gistex Garmen ?
3. Bagaimana Hubungan Disiplin kerja dengan Produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Gistex Garmen ?

1.3. Maksud dan Tujuan

1.3.1. Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan data dan informasi keterkaitan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT Gistex Garmen sebagai bahan dalam penyusunan proposal skripsi Prodi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja karyawan PT Gistex Garmen
2. Untuk mengetahui dan menganalisis produktivitas kerja karyawan PT Gistex Garmen
3. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT Gistex Garmen.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Praktis

Dari segi praktis, semoga penelitian ini dapat memberikan informasi dan masukan yang positif bagi PT Gistex Garmen dan memberikan kontribusi dalam melakukan strategi yang tepat untuk meningkatkan disiplin kerja dan produktivitas bagi perusahaan.

1.4.2. Kegunaan Akademis

Untuk memberikan tambahan informasi, wawasan, pengetahuan, khususnya mengenai hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan garmen, menerapkan ilmu yang diperoleh semasa kuliah, menjadi dan penambah referensi bagi mahasiswa untuk penelitian lebih lanjut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (*company value*) baik secara jangka pendek maupun jangka Panjang.

Pada dasarnya peranan sumber daya manusia dalam perusahaan meliputi seluruh aspek tingkatan, mulai dari tingkat atas sampai tingkat pelaksanaan. Dalam mencapai tujuan perusahaan, sumber daya manusia yang berada pada tingkatan yang lebih tinggi akan mengelola yang berada di bawahnya. Pengelolaan ini yang lebih dikenal dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.

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

Menurut Amstrong (2006) "*Human resource management is defined as a strategic and coherent approach to the management of an organization's most valued assets. The people working there who individually and collectively contribute to the achievement of its objectives.*"

Menurut Mondy (2010) yaitu : "*Human Resousce Management (HRM) is the ctualization of human resource of achice organizational objectives*". (Manajemen Sumber dada manusia (SDM) adalah aktualisasi sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi).

Menurut Dessler (2015), *Human Resources Management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and attending to their labor relations, health and safety and fairness concenrs.* (Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan, dan memperhatikan hubungan kerja, Kesehatan dan keselamatan serta masalah keadilan mereka).

Menurut Mangkunegara (2020) yaitu : Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan pemberian balas jasa,

pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahaan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2019) yaitu : manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Kasmir (2017) yaitu : Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Menurut Sedarmayanti (2017) MSDM adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar, yaitu :

1. Sumber daya manusia adalah harta/asset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.
2. Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan.
3. Budaya ndan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dari perencanaan hingga pemberhentian sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu dalam pencapaian perusahaan.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Arif Yusuf Hamali (2018) yaitu:

a. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu menetapkan program kekaryawanan ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrase, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk

mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepimimpinannya akan memberi arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

e. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

f. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan dilain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan

kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

i. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma social.

j. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaikbaiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

Menurut Hasibuan (2019) : Fungsi dari Manajemen sumber Daya Manusia (MSDM) meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

Menurut Ganyang (2018) fungsi manajemen sumber daya manusia dibagi menjadi dua yaitu :

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan (*Planning*)

Fungsi manajemen yang berhubungan dengan penetapan tujuan, kebijakan, dan pemilihan berbagai alternatif strategi yang menyangkut sumber daya manusia.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Fungsi manajemen yang mengusahakan suatu hubungan kondusif antara individu, kelompok, dan semua pihak yang ada di perusahaan untuk melaksanakan berbagai tugas dalam rangkianmencapai tujuan tertentu.

c. Pengendalian

Fungsi manajemen yang menjamin pelaksanaan tugas yang sesuai dengan rencana yang sesuai dengan rencana yang telah disusun untuk mencapai tujuan perusahaan. Pelaksanaan pengendalian akan melewati empat tahap yaitu, penetapan, standar kerja, mengukur kinerja karyawan, membandingkan kinerja dengan standar, lalu melakukan Tindakan perbaikan yang diperlukan.

d. Penempatan

Fungsi manajemen yang berupaya memperoleh karyawan sesuai untuk mengisi jabatan yang kosong di perusahaan sesuai dengan spesifikasinya.

e. Kepemimpinan

Fungsi manajemen yang membuat semua individu, kelompok, dan semua pihak bekerja sesuai tugasnya dengan mengarahkan semua potensi yang dimiliki secara ikhlas untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan Karyawan

Fungsi yang berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan karyawan baik secara kuantitas maupun kualitasnya sesuai dengan spesifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Pengadaan karyawan baru dapat dilakukan melalui beberapa sumber, baik dari sumber internal maupun eksternal perusahaan yang bersangkutan. Teknik seleksi dapat dilakukan dengan beberapa cara antara lain berupa tes potensi akademik, wawancara, tes psikologis, dan praktik. Perusahaan pada umumnya menggunakan kombinasi beberapa Teknik tersebut.

b. Pengembangan Karyawan

Setelah karyawan direkrut perusahaan, langkah selanjutnya adalah pengembangan terhadap karyawan tersebut. Program pengembangan dapat dilakukan dengan dua metode, yaitu pelatihan dan Pendidikan. Pelatihan pada umumnya diberikan kepada level karyawan operasional berupa tehnikal skill, waktu yang lebih lama, Pendidikan lebih diarahkan kepada konseptual skill, dengan biaya cukup tinggi.

c. Pemberian Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan, kompensasi ini ada yang bersifat langsung maupun tidak langsung misalnya berupa tunjangan dan fasilitas lebih baik.

d. Program Integrasi Karyawan

Integrasi karyawan dapat dilakukan dengan beberapa program, terutama yang menyangkut kebutuhan karyawan, motivasi, disiplin, dan partisipasi karyawan.

e. Pemeliharaan Karyawan

Pemeliharaan karyawan ditunjukkan agar karyawan merasa bahwa dirinya merupakan bagian dari perusahaan dan dibutuhkan oleh perusahaan, sehingga akan bekerja dengan lebih baik dan ikhlas. Program

pemeliharaan karyawan ini dapat berupa penciptaan sisten komunikasi kerja yang baik, perhatian terhadap kesehatan dan keselamatan kerja, pengendalian konflik di lingkungan perusahaan.

f. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja merupakan program perusahaan dalam memberhentikan karyawan. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh suatu alasan yang baik dan terhormat, misalnya karena karyawan memaski masa pension, atau karena kontrak kerja berakhir. Pemberitahuan karyawan dapat juga disebabkan oleh alasan yang tidak terhormat, misalnya karyawan melanggar peraturan yang berlaku di perusahaan atau melanggar hokum yang berlaku secara nasional.

Dari uraian diatas dapat dikatakan bahwa pelaksanaan fungsi-fungsi tersebut diarahkan pada pemaksimalan dan pemanfaatan pegawai dalam merealisasikan pencapaian tujuan dengan memperhatikan keinginan dari karyawan.

Malayu S.P Hasibuan (2016) fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah proses penentian tujuan dan pedoman pelaksanaan dengan memilih yang terbaik dari alternatif-alternatif yang ada. Perencanaan dalam proses manajemen sumber daya manusia adalah rekrutmen tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Perencanaan dalam proses perekrutan karyawan sangat penting untuk menganalisis jabatan yang perlu diisi dan jumlah karyawan yang dibutuhkan.

b. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian diartikan suatu proses penentuan, pengelompokan, dan pengaturan berbagai aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Pengorganisasian dapat dilakukan dengan menempatkan karyawan sesuai dengan bidang keahlian dan menyediakan alat-alat yang diperlukan oleh karyawan dalam menunjang pekerjaan.

c. Penggerakan

Dari seluruh rangkaian proses manajemen, pelaksanaan merupakan fungsi manajemen yang paling utama. Dalam fungsi perencanaan dan pengorganisasian lebih banyak berhubungan dengan aspek-aspek abstrak proses manajemen, sedangkan fungsi penggerakan justru lebih menekankan pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan orang-orang dalam organisasi. Penggerakan dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga

mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

d. Pengawasan (*controlling*)

Pengawasan adalah proses pengaturan berbagai factor dalam perusahaan agar sesuai dengan ketetapan-ketetapan dalam rencana. Pengawasan dapat diartikan sebagai proses monitoring kegiatan-kegiatan, tujuannya untuk menentukan harapan-harapan yang akan dicapai dan dilakukan perbaikan terhadap penyimpangan-penyimpangan yang terjadi. Harapan-harapan yang dimaksud adalah tujuan-tujuan yang telah ditetapkan untuk dicapai dan program-program yang telah direncanakan untuk dilakukan dalam periode tertentu. Tujuan utama dari pengawasan adalah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Dengan dilakukannya pengawasan secara menyeluruh akan mempermudah bagi suatu instansi dalam menganalisis kendala-kendala yang timbul dalam manajemen. Sehingga, solusi dari permasalahan yang muncul akan bias diambil secara bijak.

e. Motivasi (*Motivating*)

Motivasi adalah karakteristik psikologi manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Motivasi termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu. Motivasi juga dapat diartikan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

f. Evaluasi (*evaluating*)

Evaluasi atau disebut juga pengendalian merupakan kegiatan system pelaporan yang serasi dengan struktur pelaporan keseluruhan, mengembangkan standar perilaku, mengukur hasil berdasarkan kualitas yang diinginkan dalam kaitannya dengan tujuan, melakukan tindakan koreksi, dan memberikan ganjaran. Dengan evaluasi yang dilakukan perusahaan dapat mengukur tingkat keberhasilan suatu organisasi.

Dari uraian diatas dapat dikatakan bahwa pelaksanaan fungsi-fungsi tersebut diarahkan pada pemaksimalan dan pemanfaatan pegawai dalam merealisasikan pencapaian tujuan dengan memperhatikan keinginan dari karyawan.

2.2. Disiplin Kerja

2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat pada peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sankinya apabila ia melanggar

tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Setiap karyawan dalam menjalankan aktivitasnya harus mematuhi peraturan yang telah ditetapkan seperti jam kerja dan waktu istirahat. Hal ini akan mendorong peningkatan produktivitas kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, dan karyawan.

Menurut Rivai (2019) Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2018) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Medina (2006), *“Discipline may be defined as the condition in the organization where employee conduct them selves in accordance with the organization’s rules an standards of acceptable behavior.”* (Disiplin dapat didefinisikan sebagai kondisi dalam organisasi dimana karyawan melakukan sendiri sesuai dengan aturan organisasi standar perilaku yang dapat diterima).

Menurut Keith (2002) *“Discipline is management action of enforce organization standards”*. (Disiplin adalah Tindakan manajemen menegakkan standar organisasi).

Menurut Dais and Newstorm (2002) *“Discipline is management action to enforce organization standards.”*

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 Sinambela (2018) menyimpulkan bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan 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 penjelasan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap yang tercermin dari perbuatan atau tingkah laku karyawan, berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang diterapkan oleh perusahaan.

2.2.2. Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2017) 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 menyatakan suatu peraturan dan mengarahkan 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.

Dalam Hartatik (2018) jenis – jenis disiplin kerja :

1. Disiplin Diri
2. Disiplin Kelompok
3. Disiplin Preventif
4. Disiplin Korektif
5. Disiplin Progresif.

Berikut penjelasan jenis-jenis disiplin kerja menurut Hartatik (2018) :

1. Disiplin Diri

Disiplin diri adalah suatu sikap disiplin yang dikontrol oleh diri sendiri. Disiplin diri juga menerima nilai – nilai yang ada di luar dari dirinya sendiri. Dan mau mengatur dirinya untuk kepentingan organisasi.

2. Disiplin Kelompok

Disiplin kelompok adalah sekelompok yang bekerja pada suatu sekolah mau taat aturan yang berlaku. Disiplin kelompok sangat dibutuhkan dalam sebuah sekolah agar tujuan sekolah dapat tercapai. Disiplin kelompok dapat diwujudkan ketika disiplin diri telah terlaksana.

3. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah disiplin yang mengajak guru agar taat aturan dan mengikuti standar yang telah dibuat. Disiplin preventif memicu guru berlaku disiplin tanpa paksaan. Sehingga guru mematuhi peraturan atas kemauannya sendiri.

4. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan evaluasi terhadap pelanggaran yang telah dilakukan. Disiplin korektif juga berfungsi untuk memperbaiki pelanggaran

tersebut di kemudian hari. Dengan demikian disiplin korektif 11 berguna untuk memperbaiki pelanggaran dan mencegah guru yang lain melakukan pelanggaran agar di masa datang tidak ada pelanggaran lagi.

5. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah pemberian sanksi hukuman terhadap pelanggaran yang berkali – kali. Disiplin progresif berfungsi untuk memberikan kesempatan bagi guru untuk mengevaluasi hasil kerjanya agar tidak menerima hukuman yang lebih berat lagi. Dengan demikian guru akan lebih teliti memeriksa kekeliruannya.

Menurut Hasibuan (2018) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Dolet Unaradjan (2018) menyatakan bahwa : “disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran – pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari”.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap yang tercermin dari perbuatan atau tingkah laku karyawan, berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

2.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Ada beberapa factor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2018) :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan sideal. Hal ini berarti bahwa tujuan atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik maka kedisiplinan karyawan pun akan meningkat.

3. Balas Jasa

Balas Jasa berupa gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Dengan adanya balas jasa yang cukup, hal itu akan

memberikan kepuasan bagi karyawan, sehingga apabila kepuasan karyawan tercapai maka kedisiplinan akan terwujud didalam perusahaan.

4. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena sifat manusia selalu merasa dirinya penting dan meminta diberlakukan secara adil.

5. Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat ini yaitu harus aktif dan turun langsung mengawasi perilaku yang dilakukan karyawannya untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, dengan adanya sanksi hukuman, kemungkinan besar karyawan tidak akan melanggar peraturan-peraturan yang berlaku. Berat atau ringan sanksi yang diberikan dapat mengubah perilaku para karyawan agar tidak mengulangi kesalahan sebelumnya.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan untuk menegur dan menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut. Sikap tegas dari seorang pemimpin sangat dibutuhkan dalam setiap perusahaan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Kedisiplinan karyawan akan tercapai apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan tersebut baik.

Menurut Aziz (2019) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada lima tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hokum dan pengawasan

2.2.4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2019) ada beberapa sikap disiplin kerja memiliki beberapa indikator 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 pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4. Ketaatan pada peraturan kerja.

Hal yang dimaksud untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja

5. Etika kerja

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

Menurut Riai (2017) indikator disiplin kerja terdiri dari :

- 1) Kehadiran
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja
- 3) Ketaatan pada standar kerja
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi
- 5) Bekerja etis

Menurut Sutrisno (2016) indikator disiplin kerja terdiri dari :

- 1) Taat terhadap aturan waktu
- 2) Taat terhadap peraturan perusahaan
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2018) indikator disiplin kerja terdiri dari :

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Teladan pimpinan
- 3) Balas jasa
- 4) Keadilan
- 5) Pengawasan
- 6) Sanksi hukum
- 7) Ketegasan

8) Hubungan kemanusiaan

Dari berbagai pernyataan para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang. Indikator dari disiplin kerja karyawan adalah mentaati waktu kerja, melakukan pekerjaan dengan baik dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan mempunyai etika yang baik.

2.3. Produktivitas Kerja

2.3.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja diartikan sebagai hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Menurut Hasibuan (2018) produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan system kerja, Teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Produktivitas mempunyai dua dimensi, yaitu keefektifan yang mengarah pada pencapaian tujuan untuk kerja maksimal, pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan dimensi lainnya adalah efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya. Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bias berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang digunakan, produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja persatuan waktu dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama sumber berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan.

Berikut ini adalah pengertian mengenai produktivitas yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya :

Menurut Tohardi , Sutrisno (2017), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini.

Menurut Wayne F. Casico (2015), "*Productivity is a measure of the output of goods and services relative to the input labor, material and equipment*". (Produktivitas

adalah ukuran output barang dan jasa relative terhadap input tenaga kerja, material dan peralatan).

Menurut Ghiselli and Brown (2017), mengemukakan bahwa : *“productivity from two aspects, namely output as a measure of productivity, which contains two aspects, namely quantity and quality, while the other. Viewed in terms of loss of time as a measure of work productivity”*. (produktivitas dari dua aspek yaitu output sebagai ukuran produktivitas yang mengandung dua aspek yaitu kuantitas dan kualitas. Sedangkan yang lain, dilihat dari segi hilangnya waktu sebagai ukuran produktivitas kerja.

Menurut Fred (2012) *“Productivity is the ratio between output (result) with the input (feedback). If productivity rises only made possible by the increased efficiency (time-material-energy) and system work, production techniques, and the omprovement of the skills of its workforce.”*

Menurut Cerco (2000) *“Productivity is the amount of result (output) on organization gets for a given amont of inputs. This productivity can refer to the amount of acceptable work employes do for each dollar they earn or thenumber acceptable product manufactured with a given amount of resources.”*

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

Menurut Riyanto, Elbandiyansyah (2019), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya diperlukan (*input*). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.

Berdasarkan pengertian para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas adalah kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Untuk mencapai produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Ravianto dalam Sumual (2017) faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain :

1. Pendidikan
2. Keterampilan
3. Disiplin
4. Sikap
5. Etika kerja
6. Motivasi
7. Gaji
8. Kesehatan
9. Teknologi

Menurut Edy Sutrisno (2019) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja sebagai berikut:

1. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.

2. Mental dan Kemampuan Fisik Karyawan

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

3. Hubungan antara Atasan dan Bawahan

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

Menurut Anoraga dalam Busro (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain :

1. Motivasi kerja karyawan
2. Pendidikan
3. Disiplin kerja
4. Keterampilan
5. Sikap etika kerja
6. Kemampuan kerja sama
7. Gizi dan kesehatan
8. Tingkat penghasilan
9. Lingkungan kerja dan iklim kerja

10. Kecanggihan teknologi yang digunakan
11. Faktor-faktor produksi memadai
12. Jaminan social
13. Manajemen dan kepemimpinan
14. Kesempatan berprestasi

Menurut Ravianto dalam Samual (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain :

1. Pendidikan
2. Keterampilan
3. Disiplin
4. Sikap
5. Etika kerja
6. Motivasi
7. Gaji
8. Kesehatan
9. Teknologi
10. Manajemen
11. Kesempatan berprestasi

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang dapat menentukan tingkat produktivitas karyawan yaitu kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, efisiensi. Dengan harapan agar karyawan semakin gairah dan mempunyai semangat dalam bekerja dan akhirnya dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja.

2.3.3. Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Secara fisik produktivitas diukur secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran (Panjang, berat, lamanya waktu, jumlah). Sedangkan berdasarkan nilai, produktivitas diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan atau tugas. Oleh karena itu, mengukur tingkat produktivitas tidaklah mudah di samping banyaknya variable juga ukurannya yang digunakan sangat bervariasi.

Menurut Ryanto (2019) bahwa secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang capai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang

diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.

Menurut Tjuju Yuniarsih dan Swanto (2016) bahwa dalam mengukur produktivitas berdasarkan antara efektivitas dan efisien. Efektifitas dikaitkan dengan *performance* dan efisiensi dikaitkan dengan penggunaan sumber-sumber. Indeks produktifitas diukur berdasarkan perbandingan antara pencapaian *performance* dengan sumber-sumber yang dialokasikan

$$\text{Indeks Produktivitas} = \frac{\text{output} = \text{performance} = \text{efektivitas}}{\text{input} = \text{alokasi sumber} = \text{efisiensi}}$$

Efektivitas berkaitan sejauh mana sasaran dapat dicapai atas target dapat direalisasikan. Sedangkan efisiensi berkaitan dengan bagaimana berbagai sumberdaya dapat digunakan secara benar dan tepat sehingga tidak terjadi pemborosan. Pegawai yang memiliki kemampuan kerja efektif dan efisien, cenderung mampu menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi. Bila efektivitas tinggi namun efisiensi rendah, berarti telah terjadi pemborosan. Sebaliknya jika efisiensi tinggi namun efektivitas rendah berarti kegiatan tidak mencapai sasaran hasil yang dicapai lebih rendah dari target.

Sehingga produktivitas kerja didukung oleh tingkat usaha yang dilakukan oleh tingkat usaha yang dilakukan oleh karyawan dalam menampilkan kemampuan profesionalnya secara berkesinambungan sesuai dengan tuntutan tugas. Dengan demikian, pengukuran produktivitas kerja karyawan selain berkaitan dengan tugas utamanya juga perlu dilihat dari sisi kualifikasinya dan pengembangan profesionalnya.

Menurut Sinungan (2015) “pengukuran produktivitas merupakan suatu alat manajemen yang penting disemua tingkatan ekonomi”.

Menurut Burhanuddin Yusuf (2015) mengatakan bahwa faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi:

1. Pengetahuan,

konsep pengetahuan lebih berorientasi pada inteligensi, daya piker dan penguasaan ilmu. Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses Pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non-formal yang memberikan kontribusi pada seseorang dalam pemecahan masalah, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan, sehingga seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan secara produktif.

2. Keterampilan,

yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekayaan. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan kemampuan yang dimiliki seseorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

3. Kemampuan,

konsep ini jauh lebih luas karena mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan.

4. Sikap,

merupakan suatu kebiasaan yang dimiliki pola. Pola tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungan dengan perilaku kerja seseorang. Perilaku manusia ditentukan sikap-sikap yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif.

Adapun pengukuran produktivitas kerja yang akan timbul tersebut adalah sebagai berikut:

1. Tingkat Absensi Tinggi

Tinggi rendahnya tingkat absensi dari pegawai yang ada akan langsung berpengaruh terhadap produktivitas, karena pegawai yang tidak masuk kerja tidak akan produktif. Dengan demikian, hasil produksinya rendah. Akibatnya, target akan menurun, target produksi yang telah ditetapkan tidak tercapai.

2. Tingkat Perolehan Hasil

Telah dijelaskan bahwa produktivitas adalah kemampuan seseorang dalam menghasilkan barang atau jasa. Berdasarkan dari pendapat tersebut, dengan adanya produktivitas kerja pegawai yang rendah, otomatis hasil produksi barang atau jasa akan menurun, sehingga target produksi tidak tercapai.

3. Kualitas Yang Dihasilkan

Dalam kegiatan menghasilkan produk, perusahaan berusaha agar produk tersebut mempunyai kualitas yang baik. Sebab, apabila produk yang dihasilkan kurang baik, produktivitas akan menurun.

4. Tingkat Kesalahan

Salah satu penyebab turunnya produktivitas pegawai dalam menghasilkan produk adalah tingkat kesalahan. Sebab, apabila tingkat kesalahan tinggi, produktivitas akan rendah.

5. Waktu Yang Dibutuhkan

Kegiatan proses produksi memerlukan waktu yang cukup. Sebab, apabila waktu yang diberikan untuk menghasilkan produk kurang, yang dihasilkan juga sedikit, sehingga target produksi tidak tercapai.

Menurut A.Dale Timpe dan sedamayanti (2009) produktivitas dapat diukur dengan menggunakan indicator :

1. Cerdas
2. Kompeten secara professional
3. Kreatif dan inovatif
4. Belajar dengan cerdas
5. Selalu mencari perbaikan
6. Berprestasi
7. Selalu meningkatkan diri

Menurut Sedarmayanti (2009) produktivitas dapat diukur dengan menggunakan indikator :

1. Cerdas
2. Kompeten secara profesional
3. Kreatif dan inovatif
4. Belajar dengan cerdas
5. Selalu mencari perbaikan
6. Berprestasi
7. Selalu meningkatkan diri

Pengukuran produktivitas kerja ini mempunyai peranan penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari para karyawan sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan. Selain itu pengukuran produktivitas juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi para manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Dari berbagai pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

2.3.4. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2019), indikator produktivitas antara lain :

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diemban 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. Jadi, upaya untuk memanaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudiaanya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa menembangkan 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. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuannya.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu yang lebih baik. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Menurut Hartatik (2018) indikator produktivitas kerja terdiri dari :

- 1) Kualitas pekerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Semangat kerja.

Menurut Sutrisno (2019) indikator produktivitas kerja terdiri dari :

- 1) Kemampuan
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai
- 3) Semangat kerja
- 4) Pengembangan diri
- 5) Mutu
- 6) efisiensi

2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1. Penelitian Sebelumnya

Penelitian mengenai keterkaitan antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas sudah dilakukan penelitian-penelitian terdahulu. Beberapa penelitian yang dianggap relevan dengan topik penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul penelitian	Variabel	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan dan perbedaan
1	Agis Bankhud Apandi (2020) Hubungan disiplin kerja dengan produktivitas karyawan pada CV Azka Syahrani	Variable (X) ; Kedisiplinan Variabel (Y) ; Produktivitas	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	Analisis Kuantitatif, analisis deskriptif, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis koefisien korelasi uji t.	Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif pada variable disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan CV Azka Syahrani.	Persamaan ya variabel disiplin dan produktivitas. Perbedaan ya lokasi penelitian dan metode penelitian

	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
2	Siti Halimah (2018) Hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT.Mitra Saruta Indonesia	Variable (X) ; Kedisiplinan Variabel (Y) ; Produktivitas	Kedisiplinan (X) : 1. Mentaati waktu kerja 2. Melakukakan pekerjaan dengan baik 3. Mematuhi semua peraturan dan norma social Produktivitas (Y) : 1. Output: kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu 2. Input: Pendidikan, usia, pengalaman	Analisis Kuantitatif, analisis deskriptif, analisis koefisien determinasi, analisis korelasi <i>product moment pearson</i> dan uji hipotesis koefisien korelasi uji t.	Hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan yang kuat dan positif antara hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT Mitra Saruta.	Persamaan ya variabel disiplin dan produktivitas. Perbedaan ya lokasi penelitian dan metode penelitian
3	Agus Yulianto (2017) Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja di Cv.Jaya	Variabel (X) : Disiplin Kerja Variabel (Y) : Produktivitas Kerja	(Disiplin Kerja X) 1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja	Analisis Kuantitatif, analisis deskriptif, analisis koefisien determinasi, analisis korelasi <i>product moment pearson</i>	Terdapat hubungan yang kuat dan positif terhadap disiplin kerja dengan produktivitas cv.jaya manunggal hal ini	Persamaan ya variabel disiplin kerja dan produktivitas kerja, metode analisis data dan persamaan lainnya yaitu

	manunggal Garment		<p>4. Tingkat kewaspadaan tinggi</p> <p>5. Bekerja etis</p> <p>Produktivitas (Y) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Efektif 2. Efisien 3. Kualitas 4. Ketepatan waktu 5. Produktivitas 6. Keselamatan 	dan uji hipotesis koefisien korelasi uji t.	dibuktikan dengan uji korelasi product moment diperoleh koefisien sebesar 0,405. Dengan tingkat disiplin kerja kategori sedang (67,5%), tingkat produktivitas (50,0%). Uji korelasi <i>product moment</i> diperoleh koefisien sebesar (0,472) maka terdapat hubungan signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas cv.jaya manunggal.	menggunakan metode koefisien korelasi <i>product moment pearson</i> . Perbedaan yaitu lokasi penelitian.
4	Sri Wulandari Nurhafidz (2017) Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja	Variabel (X) : Disiplin Kerja Variabel (Y) : Produktivitas Kerja	Disiplin kerja (X) : <ol style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran 2. Tujuan dan kemampuan 3. Sanksi hukuman 4. Peraturan berpakaian 	Analisis kuantitatif, koefisien korelasi rank spearman, uji hipotesis koefisien.	Berdasarkan hasil penelitian, maka didapat hubungan yang kuat dan positif antara disiplin kerja	Dalam penelitian ini persamaan pada variabel yang digunakan yaitu disiplin kerja dan produktivitas

	Karyawan pada PT Monami Garmen		<p>5. Balas jasa</p> <p>6. keadilan</p> <p>Produktivitas Kerja (Y) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Percaya diri 2. Tanggung jawab 3. Mempunyai kontribusi positif 4. Fleksibel 5. Tindakan yang konstruktif 		dengan produktivitas kerja.	s kerja dan metode analisis yang digunakan. Perbedaan pada penelitian ini adalah metode penarikan sampel.
5	<p>Briyan Artha Ginting (2020)</p> <p>Hubungan Disiplin kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Sariasih Garmen</p>	<p>Variabel (X) :</p> <p>Disiplin Kerja</p> <p>Variabel (Y) :</p> <p>Produktivitas Kerja</p>	<p>Disiplin Kerja (X) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran 2. Ketaatan pada standar kerja 3. Ketaatan pada peraturan kerja 4. Ketaatan pada sanksi perusahaan. <p>Produktivitas Kerja (Y) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Semangat kerja 3. Mutu 4. Efisiensi 	<p>Analisis Kuantitatif, analisis deskriptif, analisis koefisien determinasi, analisis korelasi product moment pearson dan uji hipotesis koefisien korelasi uji t.</p>	<p>Menyatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara disiplin kerja dengan produktivitas karyawan sariasih garmen. Semakin tinggi hubungan menandakan bahwa disiplin kerja mampu meningkatkan produktivitas.</p>	<p>Persamaan pada penelitian ini adalah variabel disiplin kerja dan produktivitas kerja. Perbedaan dalam penelitian adalah metode analisis data, penarikan sampel dan skala pengukuran yang digunakan.</p>

2.4.2. Kerangka Penelitian

Keberhasilan suatu organisasi berada di tangan sumber daya manusia itu sendiri. Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari karyawan yang memiliki disiplin tinggi, karena dengan memiliki disiplin yang tinggi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. dalam setiap kegiatan karyawan terdapat mekanisme kegiatan yang mempengaruhi dan membentuk terciptanya disiplin kerja yang dirasakan oleh organisasi tersebut.

Disiplin merupakan hal yang penting dalam sebuah perusahaan. Menurut (Sri Larasati, 2018) Disiplin merupakan sikap patuh terhadap peraturan-peraturan yang ada pada perusahaan. Kedisiplinan termasuk ke dalam fungsi operasional pada manajemen sumber daya manusia Pelaksanaan disiplin kerja karyawan dapat membantu dalam pencapaian tujuan utama yang telah ditetapkan dari perusahaan. Karyawan memegang peran penting dalam segala kegiatan perusahaan. Apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka laju kegiatan perusahaan akan baik yang pada akhirnya dapat mencapai target yang diharapkan perusahaan. Menurut (Sutrisno, 2017) Disiplin kerja adalah hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Sinambela (2019) adalah: kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja.

Menurut Tohardi , Sutrisno (2017), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini. Indikator-indikator yang mempengaruhi produktivitas menurut Edy Sutrisno (2019) adalah: kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, efisiensi.

Hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja dapat dilihat menurut teori yang dikemukakan sutrisno (2017), bahwa “kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga pengelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan untuk datang di kantor tepat waktu. Dengan datang ke kantor tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan produktivitas kerja akan meningkat”.

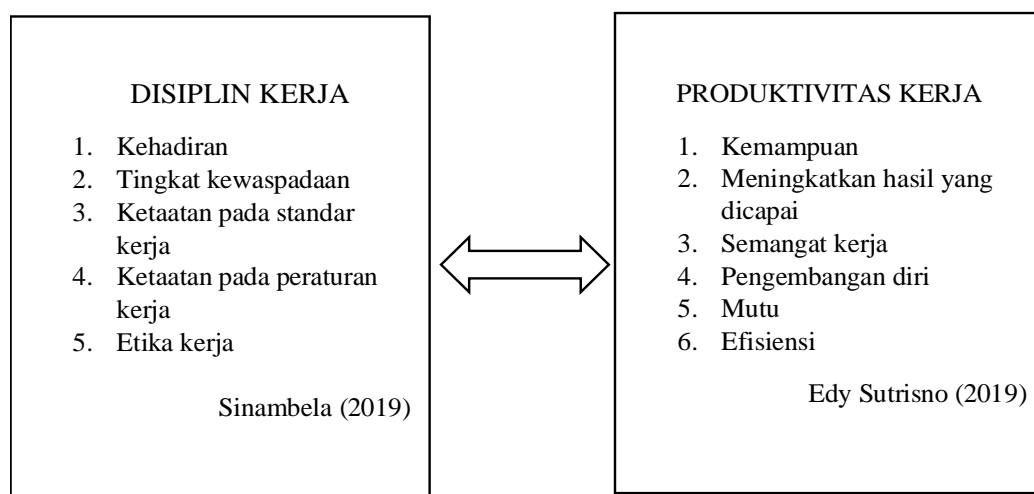
Hal ini didukung dengan peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Agus Yulianto (2017) yang berjudul Hubungan disiplin kerja dengan produktivitas CV.Jaya Manunggal Garmen dengan hasil yang menunjukkan terdapat hubungan yang kuat dan positif terhadap disiplin kerja dengan produktivitas.. Menurut Agis Bankhud Apandi (2020) yang berjudul Hubungan disiplin kerja dengan produktivitas karyawan pada CV Azka Syahrani dengan hasil yang menunjukkan terdapat hubungan yang sangat kuat pada variable disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Menurut Briyan

Artha Ginting (2020) dengan judul Hubungan Disiplin kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Sariasih Garmen, menyatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara disiplin kerja dengan produktivitas karyawan sariasih garmen. Menurut Sri Wulandari Nurhafidz (2017) dengan judul Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Monami Garmen, Berdasarkan hasil penelitian, maka didapat hubungan yang kuat dan positif antara disiplin kerja dengan produktivitas. Menurut Siti Halimah (2018) Hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT.Mitra Saruta Indonesia, Hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan yang kuat dan positif antara hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT Mitra Saruta.

Hal ini menunjukkan bahwa seorang karyawan yang disiplin akan meningkatkan produktivitas kerja menjadi lebih baik.

Dalam penelitian sebelumnya dengan variable yang sama, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin kerja (X) dengan produktivitas kerja karyawan (Y).

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas penulis menggambarkan konstelasi penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

2.4.3. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka diperoleh hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

Terdapat hubungan yang kuat dan positif antara disiplin kerja karyawan dengan produktivitas kerja karyawan pada PT Gistex Garmen Indonesia di Bandung.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory survey*, untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Gistex Garmen Indonesia di Bandung.

3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja sebagai variable X (independen) dan Produktivitas Kerja sebagai variabel Y (dependen) pada PT Gistex Garmen Indonesia di Bandung.

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah individu yaitu karyawan PT Gistex Garmen Indonesia bagian produksi celana *boxer* yang berjumlah 81 orang.

Lokasi penelitian ini adalah PT Gistex Garmen Indonesia yang terletak di Jl.Panyawungan KM.19 Cileunyi – Bandung 40393 Indonesia.

3.3. Jenis Dan Sumber Data

3.3.1. Jenis Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif.

1. Data Kualitatif

Menurut Sugiyono (2016), data kualitatif dapat didefinisikan sebagai data yang berbentuk kata, skema, dan gambar. Data kualitatif merupakan data yang diperoleh oleh dari hasil observasi, wawancara, baik yang berupa uraian maupun penjelasan tentang variabel yang diteliti. Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa informasi secara lengkap mengenai fenomena dan penjelasan mengenai karyawan PT gistex garmen Indonesia bagian produksi celana boxer.

2. Data Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2016), Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini berupa angka-angka mengenai data jumlah karyawan, data absensi, data pencapaian produksi karyawan periode 2019-2021 pada PT gistex garmen Indonesia. Data kuantitatif yang dinyatakan dengan angka-angka diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3.3.2. Sumber Data Penelitian

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden berupa kuesioner berisi daftar pernyataan yang terstruktur dan materinya berhubungan tentang disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan PT Gistex Garmen Indonesia di Bandung.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh tidak langsung yaitu data tersebut diperoleh dari dokumen-dokumen perusahaan yang memberikan informasi mengenai disiplin kerja dengan produktivitas PT Gistex Garmen Indonesia di Bandung.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Operasional variable diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variable-variabel yang terkait dalam penelitian. Disamping itu, operasional variable bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variable, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan cepat.

Tabel 3.1

Operasionalisasi Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Disiplin Kerja (X)	Kehadiran	<ol style="list-style-type: none"> Karyawan hadir tepat waktu. Karyawan mengisi daftar hadir. Karyawan menerima konsekuensi ketidakhadiran. 	Interval
	Tingkat kewaspadaan	<ol style="list-style-type: none"> karyawan teliti dalam bekerja. Karyawan berhati-hati dalam melakukan pekerjaan. Karyawan mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien. 	Interval
	Ketaatan pada standar kerja	<ol style="list-style-type: none"> Karyawan memakai pakaian rapih saat bekerja. Karyawan mampu menggunakan peralatan dengan baik. Karyawan menerima sanksi atas kelalaian. 	Interval
	Ketaatan pada peraturan kerja	<ol style="list-style-type: none"> Karyawan taat pada peraturan yang ditetapkan. 	Interval

		<ol style="list-style-type: none"> 2. Karyawan mampu bekerja sama dengan baik dalam pekerjaan. 3. Karyawan merapihkan peralatan kerja setelah selesai bekerja. 	
	Etika kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan saling menghormati. 2. Karyawan memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja. 3. Karyawan patuh terhadap norma-norma yang berlaku. 	Interval
Produktivitas Kerja (Y)	Kemampuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menguasai bidang pekerjaan yang dikerjakan. 2. Memiliki keterampilan yang sangat baik dalam bekerja. 3. Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan. 	Interval
	Meningkatkan hasil yang dicapai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. 2. Menyelesaikan pekerjaan dengan baik. 3. Jumlah hasil pekerjaan memenuhi target yang ditetapkan. 	Interval
	Semangat kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan menghindari hal-hal yang membuat bosan kerja. 2. Lingkungan kerja nyaman. 3. Karyawan memiliki ambisi untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target. 	Interval
	Pengembangan diri	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan dalam bekerja. 2. Perusahaan membuka peluang untuk pengembangan karyawan. 3. Mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan. 	Interval
	Mutu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan kualitas kerja. 	Interval

		2. Hasil kerja sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan. 3. Mutu dari hasil kerja memenuhi standar yang telah ditetapkan .	
	Efisiensi	1. Memanfaatkan sumber daya dalam penyelesaian kerja. 2. Memanfaatkan sarana dan prasarana. 3. Memanfaatkan waktu bekerja dengan baik.	Interval

3.5. Metode Penarikan Sampel

Dalam penelitian ini penulis menggunakan Teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2017), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penarikan sampel *non probability sampling* dengan menggunakan sampling jenuh yang merupakan teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 81 orang karyawan PT Gistex Garmen Indonesia.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini terdapat dua sumber data, yaitu :

1. Penelitian Lapangan

Penelitian ini dilakukan secara langsung kepada objek penelitian, yaitu pada perusahaan PT Gistex garmen Indonesia dengan melakukan survey, wawancara, dan penyebaran kuesioner.

a. Survey

Yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh secara langsung dari sumber atau responden. Metode ini memerlukan kontak atau hubungan dengan responden yang menjadi unit analisis dari penelitian ini untuk memperoleh data yang diperlukan.

b. Wawancara

Digunakan untuk mengajukan pertanyaan-pertanyaan langsung kepada pihak yang berhubungan dan berkepentingan dengan penelitian ini guna memperoleh data yang diperlukan sesuai dengan objek yang diteliti. Penulis melakukan wawancara kepada pihak HRD PT Gistex Garmen Indonesia.

c. Kuesioner

Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pernyataan tertulis kepada responden yang diberikan secara langsung atau melalui perantara seperti telepon atau media online. Dalam penelitian ini kuesioner diberikan kepada karyawan bagian produksi celana boxer PT Gistex Garmen Indonesia yang berkaitan dengan variabel yang diteliti melalui indikator dari setiap variabel dengan menggunakan skala *lickret*.

Tabel 3.2
Skala Lickert Untuk Variabel Disiplin Kerja

Inisial	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2018)

Tabel 3.3
Skala lickret Untuk Variabel Produktivitas Kerja

Inisial	Keterangan	Skor
SL	Selalu	5
SR	Sering	4
KK	Kadang-Kadang	3
P	Pernah	2
TP	Tidak Pernah	1

Sumber : Sugiyono (2018)

2. Studi Kepustakaan

Digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan berupa informasi yang berkaitan dengan penelitian ini. Studi dilakukan antara lain dengan mengumpulkan data yang bersumber dari literatur-literatur, bahan kuliah dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungan dengan objek penelitian.

3.7. Uji Instrumen Penelitian

Penelitian yang mengukur variable dengan dengan menggunakan instrument kuesioner yang merupakan data primer harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrument

yang digunakan valid dan reliabel sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

3.7.1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner untuk mengukur validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi antar nilai pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dengan total nilai variabel. Rumus korelasi yang digunakan adalah Teknik korelasi *product moment*. Rumus korelasi *product moment* sebagai berikut:

$$r_{xi} = \frac{n \sum Xi Yi - (\sum Xi) (\sum Yi)}{\sqrt{(n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2) (n \sum Yi^2 - (\sum Yi)^2)}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi antara variable

X= Skor butir pertanyaan

Y= Total skor

$\sum X$ = Jumlah nilai dalam distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah nilai dalam distribusi Y

N = Jumlah sampel yang diuji

Kriteria uji validitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai r hitung > 0,30 maka item pernyataan valid
 2. Jika nilai r hitung < 0,30 maka item pernyataan dinyatakan tidak valid
- (Sugiyono 2018)

Uji validitas ini bias dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel nilai r hitung diambil dari output SPSS 23 pada tabel *correlations*. Sedangkan nilai r tabel diambil dengan menggunakan tabel dengan rumus $df = n-2$. Untuk mencari nilai r tabel dengan $n = 30$, digunakan tangka sigifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dan $df = n-2$.

Berikut merupakan hasil olahan data responden untuk uji validitas menggunakan program IBM SPSS 23, sebagai berikut :

Tabel 3.4

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin kerja an Produktivitas Kerja Karyawan

No	Variabel/Ukuran	r hitung	Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X)				
1	Karyawan hadir tepat waktu	0,446	0,361	Valid
2	Karyawan mengisi daftar hadir	0,596	0,361	Valid

No	Variabel/Ukuran	rhitung	Tabel	Keterangan
3	Karyawan menerima konsekuensi ketidakhadiran	0,750	0,361	Vaid
4	Karyawan teliti dalam bekerja	0,518	0,361	Valid
5	Karyawan berhati-hati dalam melakukan pekerjaan	0,722	0,361	Valid
6	Karyawan mengerjakan pekerjaan ecara efektif dan efisien	0,817	0,361	Valid
7	Karyawan memakai pakaian rapih saat bekerja	0,796	0,361	Valid
8	Karyawan mampu menggunakan peralatan dengan baik	0,744	0,361	Vaid
9	Karyawan menerima sanksi atas kelalaian	0,629	0,361	Valid
10	Karyawan taat pada peraturan yang ditetapkan	0,414	0,361	Valid
11	Karyawan mampu bekerja sama denga baik dalam pekerjaan	0,378	0,361	Valid
12	Karyawan merapihkan peralatan kerja setelah selesai bekerja	0,394	0,361	Valid
13	Karyawan saling menghormati	0,410	0,361	Valid
14	Karyawan memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja	0,408	0,361	Valid
15	Karyawan patuh terhadap norma-norma yang berlaku	0,378	0,361	Vaid
ProduktivitasKerja (Y)				
1	Menguasai bidang pekerjaan yang dikerjakan	0,564	0,361	Valid
2	Memiliki keterampilan yang angat baik dalam bekerja	0,623	0,361	Valid
3	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengn kemampuan	0,498	0,361	Vaid
4	Pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan	0,779	0,61	Valid

No	Variabel/Ukuran	r_{hitung}	Tabel	Keterangan
5	Menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0,607	0,361	Valid
6	Jumlah hasil pekerjaan memenuhi target yang ditetapkan	0,504	0,361	Valid
7	Karyawan melakukan hal-hal yang menghindari bosan kerja	0,603	0,361	Valid
8	Lingkungan kerja nyaman	0,527	0,361	Vaid
9	Karyawan memiliki ambisi untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target	0,377	0,361	Valid
10	Memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan dalam bekerja	0,779	0,361	Valid
11	Perusahaan membuka peluang untuk pengembangan karyawan	0,484	0,361	Valid
12	Mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan	0,385	0,361	Valid
13	Meningkatkan kualitas kerja	0,487	0,361	Valid
14	Hasil kerja sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan	0,518	0,361	Valid
15	Mutu dari hasil kerja memenuhi standar yang telah ditetapkan	0,502	0,361	Vaid
16	Memanfaatkan sumber daya dalam penyelesaian kerja	0,376	0,361	Valid
17	Memanfaatkan sarana dan prasarana	0,371	0,361	Valid
18	Memanfaatkan waktu bekerja dengan baik	0,468	0,361	Valid

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 3.4 I atas menunjukkan hasil uji validitas variable disiplin kerja dan variabel produktivitas kerja karyawan. Pada variable disiplin kerja jumlah instrumen yang digunakan adalah 15 pernyataan dan pada variable produktivitas kerja karyawan jumlah instrument yang digunakan sebanyak 18 pernyataan, hasil diperoleh semua instrument memiliki nilai yang lebih besar dari r_{hitung} , maka disimpulkan semua instrumen pada variabel disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan dinyatakan valid engan kriteria $r_{hitung} > 0,361$.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017), reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Uji reliabilitas dilakukan untuk seluruh item pertanyaan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan program SPSS 23:

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

Keterangan :

r_i = Nilai Reliabilitas *Alpha Cronbach*

k = Jumlah item soal

$\sum s_i^2$ = Jumlah varians skor tiap item

s_t^2 = Varians total

Tabel 3.5

Kriteria Penilaian pada Uji Reliabilitas (*Alpha Cronbach*)

No	Interval	Keterangan
1	0,8-1,0	Reliabilitas Baik
2	0,6-0,799	Reliabilitas Diterima
3	<0,6	Reliabilitas Kurang Baik

Sumber: Sugiyono (2018)

Berikut merupakan hasil olahan data responden untuk uji reliabilitas menggunakan program IBM SPSS 23, sebagai berikut:

Tabel 3.6

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin kerja dan Produktivitas kerja karyawan

Reliability Statistics

Disiplin Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	15

Sumber : Output SPSS 2023

Tabel 3.7
Reliability Statistics
Produktivitas Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.844	18

Sumber : Output SPSS 2023

Berdasarkan table 3.6 di atas, diperoleh nilai Cronbach's Alpha pada variabel disiplin kerja yaitu sebesar 0,845 dan nilai Cronbach's Alpha variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 0,844. Kedua variable tersebut memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60, maka variable disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan dinyatakan reliabel.

3.8. Metode Analisis Data

Setelah data diambil melalui pengumpulan data, langkah selanjutnya adalah untuk melihat gambaran hasil penelitian dan pengujian hipotesis dilakukan analisis data. Metode yang digunakan adalah Analisis Deskriptif dan Analisis Kuantitatif untuk mengetahui kondisi dari variabel (X) Disiplin Kerja Karyawan dan Variabel (Y) Produktivitas Kerja Karyawan serta hubungan dari keduanya, berikut penjelasan analisis deskriptif dan analisis kuantitatif.

3.8.1. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif bertujuan untuk mencari hubungan yang menjelaskan sebab-sebab dalam factor sosial yang terukur, menunjukkan hubungan variabel serta menganalisa. Penelitian Kuantitatif ini dilakukan dengan mengumpulkan data dan hasil analisis untuk mendapatkan informasi yang harus disampaikan.

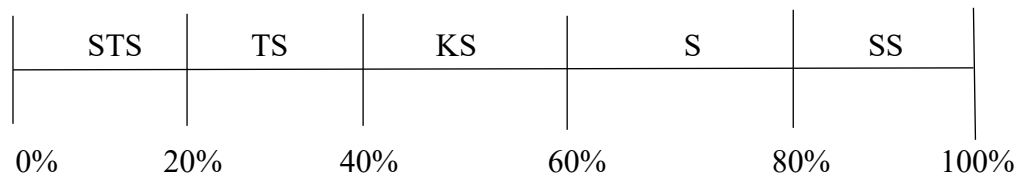
3.8.2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif untuk mengetahui dan menganalisis jawaban responden terhadap penerapan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan, maka digunakan metode deskriptif guna mempermudah memahami data. Analisis deskriptif adalah static yang berkenaan dengan bagaimana cara mendeskripsikan, menggambarkan, menjabarkan atau menguraikan data sehingga mudah dipahami.

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

Setelah diketahui tanggapan responden, maka Langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel X dan variabel Y untuk mengetahui keadaan variabelnya.

Interpretasi Hasil



Gambar 3.1 Garis Kontinuum

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

Tabel 3.8

Interpretasi Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan

Kriteria Interpretasi Hasil	Keterangan
0%-20%	Sangat Tidak Setuju
20%-40%	Tidak Setuju
40%-100%	Kurang Setuju
100%-80%	Setuju
80%-100%	Sangat Setuju

Sumber: Sugiyono (2017)

3.8.3. Analisis Korelasi Product Moment Pearson

Menurut Sugiyono (2017) Korelasi product moment merupakan Teknik korelasi yang digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data dari dua variabel tersebut adalah sama.

Adapun rumus dari korelasi product moment pearson adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum_{xy} - (\sum_x)(\sum_y)}{\sqrt{((n \sum_x^2 - (\sum_x)^2)) \{n \sum_y^2 - (\sum_y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Angka Indeks Korelasi antara variabel X dengan variabel Y

N = Jumlah sampel

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat variabel X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat variabel Y

$\sum XY$ = Jumlah hasil perkalian antara skor X dan skor Y

$\sum X$ = Jumlah variabel X

$\sum Y$ = jumlah variabel Y

Korelasi product moment dilambangkan (r) koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negative terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antara dua variabel atau lebih itu mempunyai koefisien korelasi =1 atau = -1, maka hubungan tersebut sempurna. Berikut interpretasi terhadap koefisien korelasi :

Tabel 3.9
Interpretasi Terhadap koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2017)

3.8.4. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2017) Analisis Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan kontribusi atau peranan yang diberikan variabel x (independent) dan variabel y (dependen) yang telah diuji melalui analisis korelasi. Untuk menunjukkan sejauh mana hubungan variabel x dan variabel y. Rumus yang digunakan untuk menghitung nilai koefisien determinasi yaitu:

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

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

3.8.5. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi Dengan Uji t

Uji hipotesis koefisien korelasi berfungsi untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan dan untuk membuktikan bila hipotesis yang di buat dapat diterima atau ditolak. Dengan melakukan pengujian hipotesis melalui statistic. Menurut Sugiyono (2017) untuk menentukan hipotesis maka digunakan rumus:

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

Keterangan:

t_{hitung} = Nilai t

r = Nilai Koefisien Korelasi

n = Jumlah Sampel

Untuk mengetahui apakah nyata atau tidak ada hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan maka dilakukan Uji hipotesis koefisien korelasi sebagai berikut :

1. Hipotesis *Statistic*

H_0 : $r \leq 0$, tidak ada hubungan positif antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan

H_a : $r > 0$, ada hubungan positif antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan

2. Mencari t_{tabel}

Untuk mencari nilai t -tabel digunakan taraf nyata 5% ($\alpha = 5\%$) dan $df = n-k$. menentukan H_0 diterima atau H_0 ditolak berdasarkan hasil pengujian dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka tolak H_0 dan terima H_a

Artinya ada hubungan positif antara disiplin disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka terima H_0 dan tolak H_a

Artinya tidak ada hubungan positif antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

3. Mencari t_{hitung} dengan rumus

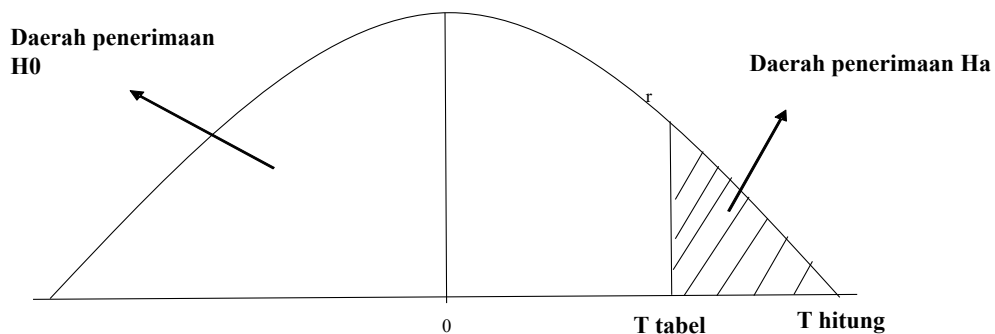
$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

r : koefisien korelasi

n : jumlah sampel

4. Kurva



Gambar 3.2 Kurva Uji t

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum PT.Gistex Garmen Indonesia

4.1.1. Sejarah Singkat PT.Gistex Garmen Indonesia

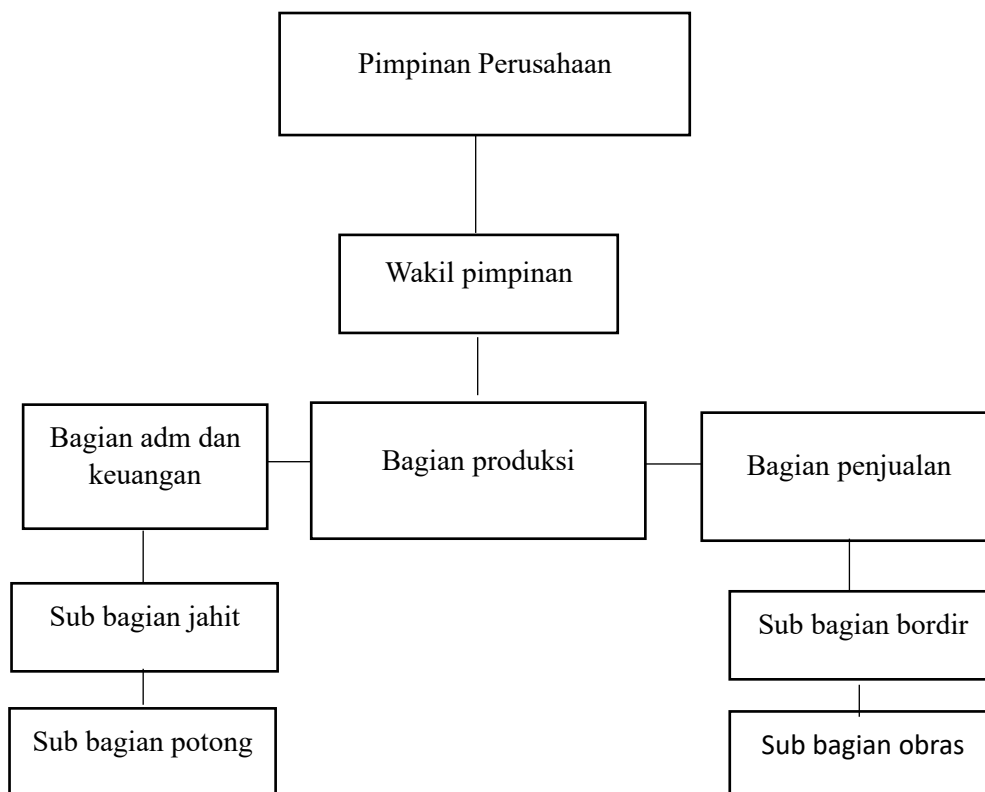
PT.Gistex Garmen Indonesia adalah perusahaan manufaktur yang mengelola barang garmen seperti celana boxer, total karyawan produksi (operator jahit) celana boxer berjumlah 81 orang. Pemilik perusahaan ini bernama Hendri Wargana. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1995, produk tersebut telah melalui uji-uji kualitas terbaik sesuai dengan standar yang ada, perusahaan ini berlokasi di Kawasan industri Jl.Panyawungan KM.19 Cileunyi Kabupaten Bandung Jawa Barat 40393.

4.1.2. Struktur Organisasi Unit Produksi PT.Gistex Garmen Indonesia

Berikut adalah Visi dan Misi PT.Gistex Garmen Indonesia

Visi : “Menjadi grup perusahaan terkelola”

Misi : “menjadi asset berharga bagi bangsa, masyarakat, dan investor, untuk memfasilitasi dan menyediakan fasilitas bagi anggota organisasi untuk mencapai impian mereka, dan menjadi penyedia layanan dan produk yang disukai bagi pelanggan”



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT.Gistex Garmen Indonesia

4.1.3. Tugas dan Wewenang

1. Pimpinan Perusahaan :
 - a. Pimpinan perusahaan bertanggung jawab atas operasional perusahaan sehari-hari.
 - b. Melakukan tugas pokok pada semua fungsi perusahaan termasuk intern dan tugas ekstern yang berhubungan dengan kepentingan perusahaan.
 - c. Pimpinan perusahaan mengkoordinir semua bagian perusahaan.
2. Wakil Pimpinan :
 - a. Membantu pimpinan dalam menjalankan tanggung jawab sehari-hari.
 - b. Mengkoordinir masalah-masalah yang terjadi pada tiap-tiap bagian.
3. Bagian Administrasi Keuangan
 - a. Mengatur dan menyusun masalah administrasi perusahaan.
 - b. Mengutus administrasi surat-surat perusahaan.
 - c. Mengatur penagihan dan penerimaan piutang.
 - d. Menyusun laporan keuangan.
4. Bagian Penjualan :
 - a. Mengawasi dan bertanggung jawab atas penjualan dan penyerahan produk.
 - b. Menentukan syarat-syarat pembayaran.
 - c. Menetapkan waktu penyerahan produk jahitan kepada konsumen.
 - d. Mengkoordinir hasil jahitan sebelum diserahkan kepada konsumen.
5. Bagian Produksi :
 - a. Bagian Jahit
 - 1) Melanjutkan hasil dari bagian potong untuk melakukan penjahitan terhadap pesanan.
 - 2) Bertanggung jawab proses penjahitan.
 - 3) Memelihara dan merawat terhadap semua mesin jahit yang digunakan dalam operasional setiap pesanan.
 - b. Bagian Border/Oerdek/Obras
 - 1) Melanjutkan hasil pekerjaan dari bagian jahit yang telah selesai proses jahitannya untuk selanjutnya diproses sesuai dengan spesifikasi pesanan.
 - 2) Melakukan tugas pembordiran terhadap semua hasil jahitan yang telah selesai dari bagian jahit.
 - 3) Bertanggung jawab terhadap semua pembuatan pesanan yang telah ditentukan spesifikasi berdasarkan daftar pesanan.
 - c. Bagian Pemotongan
 - 1) Bertanggung jawab terhadap penyediaan-penyediaan bahan-bahan untuk spesifikasi pesanan yang telah ditentukan berdasarkan daftar pesanan.
 - 2) Melakukan pemotongan terhadap bahan baku yang diproses jahit sesuai dengan ukuran dan jenis kain yang sudah ditetapkan.
 - 3) Menghitung jumlah bahan baku yang diminta setiap pesanan.

4.2. Profil Responden

Berikut merupakan profil responden yang dilihat dari karakteristik sebagai Berikut :

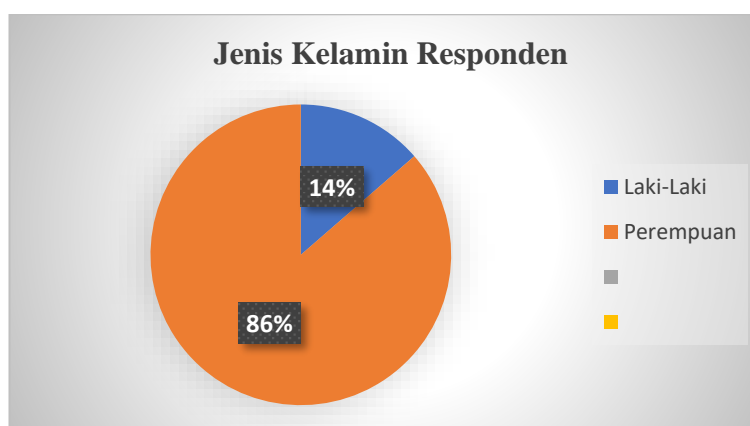
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase %
1	Laki-Laki	29	14
2	Perempuan	52	86
	Jumlah	81	100

Sumber Data: Primer, diolah (2023)

Dilihat dari tabel diatas berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 29 orang atau dengan persentase 14% dan jenis kelamin perempuan berjumlah 52 orang atau dengan persentase 86%.



Gambar 4.2 Diagram Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

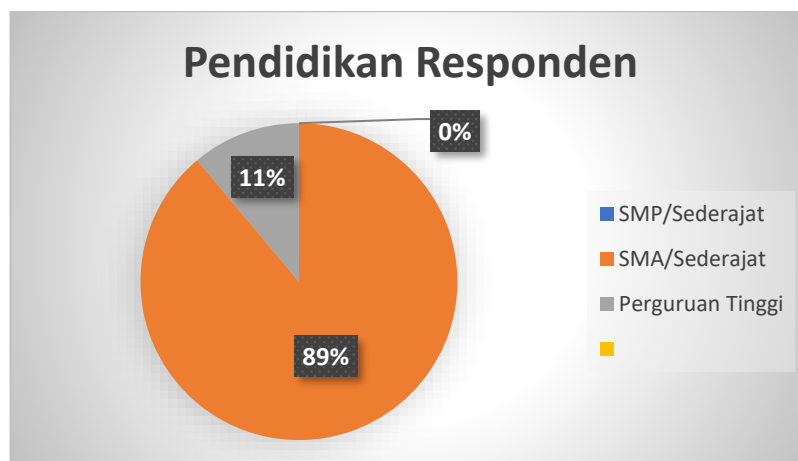
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Responden

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase %
SMP/Sederajat	0	0
SMA/Sederajat	72	89
Perguruan Tinggi	9	11
Jumlah	81	100

Sumber data Primer, Diolah (2023)

Dilihat dari tabel diatas berdasarkan Pendidikan menunjukkan bahwa responden dengan Pendidikan SMP/Sederajat berjumlah 0 dengan persentase 0%, SMA/SMK berjumlah 72 orang dengan persentase 89%, Perguruan Tinggi berjumlah 9 orang dengan persentase 11%. Hal ini menunjukkan bahwa Pendidikan terakhir karyawan PT.Gistex rata-rata di jenjang SMA/SMK.



Gambar 4.3 Pendidikan Terakhir Responden

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

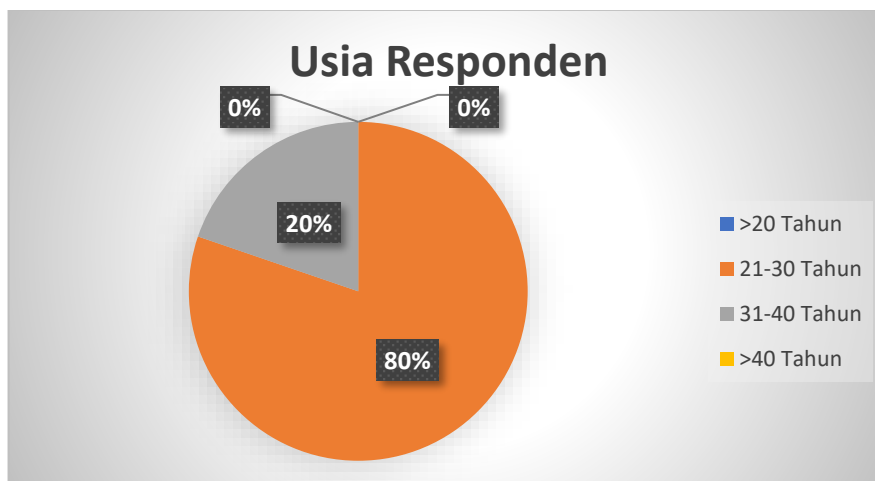
Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
<20 Tahun	0	0
21-30 Tahun	65	80
31-40 Tahun	16	20
>40 Tahun	0	0
	81	100

Sumber data Primer, Diolah (2023)

Dilihat dari tabel diatas berdasarkan usia menunjukkan bahwa responden dengan usia <20 tahun berjumlah 0 dengan persentase 0%, usia 21-30 tahun berjumlah 65 orang dengan persentase 80%, usia 31-40 tahun berjumlah 16 orang dengan persentase 20%, usia >40 tahun berjumlah 0 dengan persentase 0%.



Gambar 4.4 Usia Responden

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

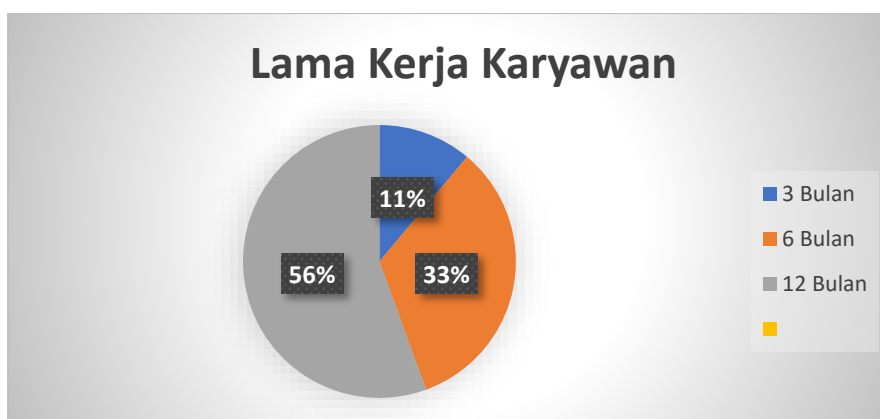
Tabel 4.4

Data karyawan berdasarkan lama Bekerja

No	Kategori	Jumlah	persentase
1	3 bulan	9	11
2	6 bulan	27	33
3	12 bulan	45	56
	Jumlah	81	100

Sumber: Data Primer, data diolah (2023)

Dilihat dari table diatas berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa responden dengan lama bekerja selama 3 bulan berjumlah 9 orang dengan persentase 11%, 6 bulan berjumlah 27 orang dengan persentase 33%, sedangkan 12 bulan berjumlah 45 orang dengan persentase 56%. Hal ini membuktikan bahwa lama bekerja karyawan PT.Gistex rata-rata berada dengan lama bekerja 12 bulan.



Gambar 4.5 Masa Kerja

4.3. Analisis Deskriptif

4.3.1. Disiplin Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT.Gistex Garmen Indonesia

Berikut merupakan jawaban dan tanggapan responden dari hasil penyebaran kuesioner mengenai disiplin kerja pada bagian produksi di PT.Gistex Garmen Indonesia, kuesioner pada variabel disiplin kerja terdiri dari lima belas pernyataan dengan lima indikator yang digunakan meliputi indikator kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja. Berikut disajikan hasil jawaban responden pada setiap butir pernyataan yang disajikan pada tabel-tabel di bawah ini:

1. Indikator kehadiran

Tabel 4.5

Jawaban responden mengenai “karyawan hadir tepat waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	10	12	20
Netral	3	10	12	30
Setuju	4	21	26	84
Sangat Setuju	5	40	50	200
Jumlah		81	100	334

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 orang, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 10 orang, responden yang menjawab Netral sebanyak 10 orang, responden yang menjawab Setuju sebanyak 21 orang, dan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 40 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 334 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{334}{5 \times 81} \times 100\% = 82,46\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 82,46%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan hadir tepat waktu.

Tabel 4.6
Jawaban responden mengenai “karyawan mengisi daftar hadir”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Netral	3	12	14,8	36
Setuju	4	31	38,2	124
Sangat Setuju	5	38	47	190
Jumlah			100	350

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 orang, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 0 orang, responden yang menjawab Netral sebanyak 12 orang., responden yang menjawab Setuju sebanyak 31 orang, dan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 38 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 350 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{350}{5 \times 81} \times 100\% = 86,41\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 86,41%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan mampu mengisi daftar hadir.

Tabel 4.7
Jawaban responden mengenai “karyawan menerima konsekuensi ketidakhadiran”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	10	12	10
Tidak Setuju	2	17	21	34
Netral	3	40	50	120
Setuju	4	10	12	40

Sangat Setuju	5	4	5	20
Jumlah		81	100	224

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 10 orang, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 17 orang, responden yang menjawab Netral sebanyak 40 orang, responden yang menjawab Setuju sebanyak 10 orang, dan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 4 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 224 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{224}{5 \times 81} \times 100\% = 55,30\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 55,30%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan menerima konsekuensi ketidakhadiran.

2. Indikator tingkat kewaspadaan

Tabel 4.8

Jawaban responden mengenai “karyawan teliti dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	4	5	8
Netral	3	27	33	81
Setuju	4	26	32	104
Sangat Setuju	5	24	30	120
Jumlah		81	100	313

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 orang, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 4 orang, responden yang menjawab Netral sebanyak 27 orang, responden yang menjawab Setuju sebanyak 26 orang, dan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 24 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 116 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{313}{5 \times 81} \times 100\% = 77,28\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 77,28%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan teliti dalam bekerja.

Tabel 4.9

Jawaban responden mengenai “Karyawan berhati-hati dalam melakukan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	8	10	8
Tidak Setuju	2	19	23,4	38
Netral	3	36	44,4	108
Setuju	4	18	22,2	72
Sangat Setuju	5	0	0	0
Jumlah		81	100	226

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 8 orang, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 19 orang, responden yang menjawab Netral sebanyak 36 orang, responden yang menjawab Setuju sebanyak 18 orang, dan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 0 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 83 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{226}{5 \times 81} \times 100\% = 55,80\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 55,80%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan berhati-hati dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 4.10

Jawaban responden mengenai “karyawan melakukan pekerjaan secara efektif dan Efisien”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	8	10	8
Tidak Setuju	2	21	25,9	42
Netral	3	32	39,5	96
Setuju	4	18	22,2	72
Sangat Setuju	5	2	2,4	10
Jumlah		81	100	228

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 8 orang, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 21 orang, responden yang menjawab Netral sebanyak 32 orang., responden yang menjawab Setuju sebanyak 18 orang, dan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 2 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 228 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{228}{5 \times 81} \times 100\% = 56,29\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 56,29%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien.

3. Indikator ketaatan pada standar kerja

Tabel 4.11

Jawaban Responden mengenai “Karyawan memakai pakaian rapih saat bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Netral	3	5	6	15

Setuju	4	34	42	136
Sangat Setuju	5	42	52	210
Jumlah		81	100	361

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 orang, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 0 orang, responden yang menjawab Netral sebanyak 5 orang, responden yang menjawab Setuju sebanyak 34 orang, dan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 42 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 361 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{361}{5 \times 81} \times 100\% = 88,88\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 88,88%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan memakai pakaian rapih saat bekerja.

Tabel 4.12

Jawaban responden mengenai “Karyawan mampu menggunakan peralatan dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	3	4	6
Netral	3	2	2,4	6
Setuju	4	36	44,4	144
Sangat Setuju	5	40	49,2	200
Jumlah		81	100	356

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 orang, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 3 orang, responden yang menjawab Netral sebanyak 2 orang, responden yang menjawab Setuju sebanyak 36 orang, dan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 40 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 356 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{356}{5 \times 81} \times 100\% = 87,90\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 87,90%, maka dapat diambil kesimpulan Karyawan mampu menggunakan peralatan dengan baik.

Tabel 4.13

Jawaban responden mengenai “Karyawan menerima sanksi atas kelalaian”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Netral	3	8	10	24
Setuju	4	37	45,6	148
Sangat Setuju	5	36	44,4	180
Jumlah		81	100	352

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 orang, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 0 orang, responden yang menjawab Netral sebanyak 8 orang, responden yang menjawab Setuju sebanyak 37 orang, dan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 36 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 352 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{352}{5 \times 81} \times 100\% = 86,91\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 86,91%, maka dapat diambil Karyawan menerima sanksi atas kelalaian.

4. Ketaatan pada peraturan kerja

Tabel 4.14

Jawaban responden mengenai “karyawan taat pada peraturan yang ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Netral	3	0	0	0
Setuju	4	56	69	224
Sangat Setuju	5	25	31	125
Jumlah		81	100	349

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 orang, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 0 orang, responden yang menjawab Netral sebanyak 0 orang, responden yang menjawab Setuju sebanyak 56 orang, dan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 25 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 349 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{349}{5 \times 81} \times 100\% = 86,17\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 86,17%, maka dapat diambil Karyawan taat pada peraturan yang ditetapkan.

Tabel 4.15

Jawaban responden mengenai “karyawan mampu bekerja sama dengan baik dalam pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Netral	3	3	3,7	9
Setuju	4	48	59,2	192

Sangat Setuju	5	30	37,1	150
Jumlah		81	100	351

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 orang, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 0 orang, responden yang menjawab Netral sebanyak 3 orang, responden yang menjawab Setuju sebanyak 48 orang, dan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 30 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 351 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{351}{5 \times 81} \times 100\% = 86,66\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 86,66%, maka dapat diambil Karyawan mampu bekerja sama baik dalam pekerjaan.

Tabel 4.16

Jawaban responden mengenai “karyawan merapihkan peralatan kerja setelah selesai bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Netral	3	0	0	0
Setuju	4	54	66,6	216
Sangat Setuju	5	27	33,4	135
Jumlah		81	100	351

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 orang, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 0 orang, responden yang menjawab Netral sebanyak 0 orang, responden yang menjawab Setuju sebanyak 54 orang, dan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 27 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 351 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{351}{5 \times 81} \times 100\% = 86,66\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 86,66%, maka dapat diambil Karyawan merapihkan peralatan kerja setelah selesai bekerja.

5. Etika kerja

Tabel 4.17

Jawaban responden mengenai “karyawan saling menghormati”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Netral	3	12	14,8	36
Setuju	4	31	38,2	124
Sangat Setuju	5	38	47	190
Jumlah		81	100	350

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 orang, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 0 orang, responden yang menjawab Netral sebanyak 12 orang, responden yang menjawab Setuju sebanyak 31 orang, dan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 38 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 350 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{350}{5 \times 81} \times 100\% = 46,41\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai

sebesar 46,41%, maka dapat diambil Karyawan saling menghormati.

Tabel 4.18

Jawaban responden mengenai “karyawan memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Netral	3	20	24,6	60
Setuju	4	49	60,4	196
Sangat Setuju	5	12	14,8	60
Jumlah		81	100	316

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 orang, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 0 orang, responden yang menjawab Netral sebanyak 20 orang, responden yang menjawab Setuju sebanyak 49 orang, dan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 12 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 316 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{316}{5 \times 81} \times 100\% = 78,02\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 78,02%, maka dapat diambil Karyawan memiliki kepribadian baik dalam bekerja.

Tabel 4.19

Jawaban responden mengenai “karyawan patuh terhadap norma-norma yang berlaku”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Netral	3	31	38,3	93

Setuju	4	35	43,2	140
Sangat Setuju	5	15	18,5	75
Jumlah		81	100	308

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 orang, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 0 orang, responden yang menjawab Netral sebanyak 31 orang, responden yang menjawab Setuju sebanyak 35 orang, dan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 15 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 308 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{308}{5 \times 81} \times 100\% = 76,04\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 76,04%, maka dapat diambil Karyawan patuh terhadap norma-norma yang berlaku.

Tabel 4.20

Rekapitulasi dan Rata-Rata Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Total Jawaban Responden (%)	Rata-Rata Indikator (%)
Kehadiran			
1	Karyawan hadir tepat waktu	82,46	74,72
2	Karyawan mengisi daftar hadir	86,41	
3	Karyawan menerima konsekuensi ketidakhadiran	55,30	
Tingka kewaspadaan			
1	Karyawan teliti dalam bekerja.	77,28	63,12
2	Karyawan berhati-hati dalam melakukan pekerjaan.	55,80	
3	Kakaryawan mengerjakan pekerjaan	56,29	

	secara efektif dan efisien.		
Ketaatan pada standar kerja			
1	Karyawan memakai pakaian rapih saat bekerja.	88,88	87,89
2	Karyawan mampu menggunakan peralatan dengan baik.	87,90	
3	Karyawan menerima sanksi atas kelalaian.	86,91	
Ketaatan pada peraturan kerja			
1	Karyawan taat pada peraturan yang ditetapkan.	86,17	86,49
2	Karyawan mampu bekerja sama dengan baik dalam pekerjaan,	86,66	
3	Karyawan merapihkan peralatan kerja setelah selesai bekerja.	86,66	
Etika kerja			
1	Karyawan saling menghormati.	46,41	66,82
2	Karyawan memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja.	78,02	
3	Karyawan patuh terhadap norma-norma yang berlaku.	76,04	
Rata-Rata			75,80

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel Disiplin Kerja pada bagian Produksi di PT Gistex Garmen dapat diketahui sebesar 75,80%. Dimana rata-rata tersebut pada interval (61-80%).. Dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja pada bagian produksi PT.Gistex Garmen termasuk dalam kategori baik. Berikut merupakan tabel kriteria disiplin kerja :

Tabel 4.21

Tabel Kriteria Interpretasi Hasil Disiplin Kerja

Kriteria Interpretasi Hasil	Nilai Rata-rata	Keterangan
0-20%		Sangat tidak setuju/sangat buruk/sangat rendah
21-40%		Tidak setuju/buruk/rendah
41-60%		Kurang setuju/cukup/cukup
61-80%	75,80%	Setuju/baik/tinggi
81-100%		Sangat setuju/sangat baik/sangat tinggi

Berdasarkan gambar diatas tanggapan responden paling besar nilainya pada indikator Ketaatan pada standar kerja yaitu 87,89%, sedangkan nilai rata-rata responden paling kecil adalah indikator Tingkat kewaspadaan yaitu 63,12%. Sub indikator tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-7 yaitu mengenai Karyawan memakai pakaian rapih saat bekerja 88,88%, dan sub indikator terkecil terdapat pada butir pertanyaan ke-3 yaitu mengenai Karyawan saling menghormati memiliki presentase sebesar 46,41%.

Tabel 4.22

Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics

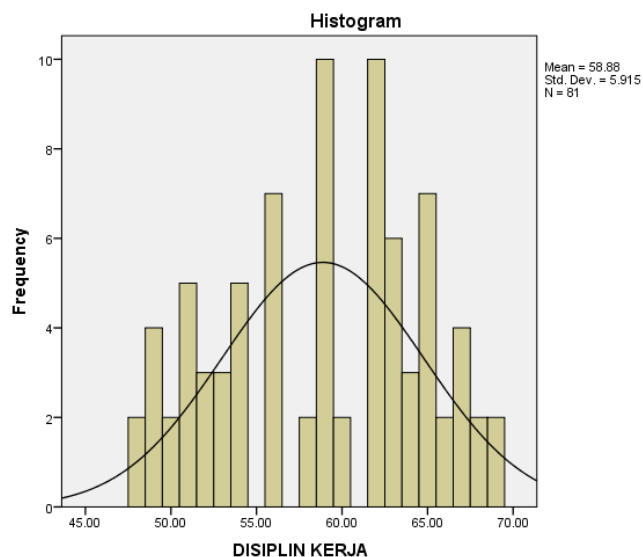
DISIPLIN KERJA

N	Valid	81
	Missing	0
Mean		58.8765
Std. Error of Mean		.65720
Median		59.0000
Mode		59.00 ^a
Std. Deviation		5.91478
Variance		34.985
Range		21.00
Minimum		48.00
Maximum		69.00
Sum		4769.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber : Output SPSS 23

Berdasarkan data tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata empiric disiplin kerja karyawan PT Gistex Garmen again produksi berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 58% dengan total skor 4769.00. sisanya 42% karyawan belum memiliki disiplin kerja yang baik. Untuk penjelasan tabel diatas, dapat tersaji melalui histogram dibawah ini.



Sumber : Output SPSS 23

Gambar 4.6 Histogram Disiplin Kerja

Untuk mengetahui disiplin kerja karyawan PT Gistex Garmen Indonesia di Bandung, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, maka hasil dari rata-rata empiric dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\text{Skor Teoritik} : X \frac{1(15)+5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata empiric sebesar 58 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45, skor rata-rata empiric lebih besar dibandingkan skor rata-rata teoritis, dengan nilai $58 > 45$, maka dapat diartikan rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrument variabel disiplin kerja karyawan baik.

4.3.2. Produktivitas Kerja pada Bagian Produksi PT Gistex Garmen Indonesia

Berikut merupakan jawaban dan tanggapan responden dari hasil penyebaran kuesioner mengenai produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi PT Gistex Garmen Indonesia, kuesioner pada variabel produktivitas kerja karyawan terdiri dari delapan belas pernyataan dengan enam indikator yang digunakan meliputi indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan semangat kerja. Dan berikut disajikan hasil jawaban responden pada setiap butir pernyataan yang disajikan pada tabel-tabel di bawah ini:

1. Indikator Kemampuan

Tabel 4.23

Jawaban Responden mengenai “Menguasai bidang pekerjaan yang dikerjakan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	6	7	12
Kadang-Kadang	3	10	12	30
Sering	4	11	13	44
Selalu	5	55	68	275
Jumlah		81	100	361

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 0 orang, responden yang menjawab pernah sebanyak 6 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 10 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 11 orang, dan responden yang menjawab selalu sebanyak 55 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 361 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{129}{5 \times 31} \times 100\% = 83,22\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 83,22%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan menguasai bidang pekerjaan yang dikerjakan.

Tabel 4.24

Jawaban responden mengenai “Memiliki keterampilan yang sangat baik dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0

Kadang-Kadang	3	7	8,7	21
Sering	4	40	49,3	160
Selalu	5	34	42	170
Jumlah		81	100	351

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 0 orang, responden yang menjawab pernah sebanyak 0 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 7 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 40 orang, dan responden yang menjawab selalu sebanyak 34 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 351 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{351}{5 \times 81} \times 100\% = 86,66\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 86,66%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan memiliki keterampilan yang sangat baik dalam bekerja.

Tabel 4.25

Jawaban responden mengenai “Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	17	21	34
Kadang-Kadang	3	32	39,5	96
Sering	4	19	23,5	76
Selalu	5	13	16	65
Jumlah		81	100	271

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 0 orang, responden yang menjawab pernah sebanyak 17 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 32 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 19 orang, dan responden yang menjawab selalu

sebanyak 13 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 271 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{271}{5 \times 81} \times 100\% = 66,91\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 66,91%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan.

2. Indikator Meningkatkan Hasil yang dicapai

Tabel 4.26

Jawaban responden mengenai “pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	4	5	8
Kadang-Kadang	3	27	33,3	81
Sering	4	24	29,6	96
Selalu	5	26	32,1	130
Jumlah		81	100	315

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 0 orang, responden yang menjawab pernah sebanyak 4 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 27 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 24 orang, dan responden yang menjawab selalu sebanyak 26 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 315 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{315}{5 \times 81} \times 100\% = 77,77\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 77,77%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Tabel 4.27
Jawaban responden mengenai “Menyelesaikan pekerjaan dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	19	23,4	38
Kadang-Kadang	3	30	27	90
Sering	4	20	24,6	80
Selalu	5	12	15	60
Jumlah		81	100	268

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 0 orang, responden yang menjawab pernah sebanyak 19 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 30 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 20 orang, dan responden yang menjawab selalu sebanyak 12 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 268 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{268}{5 \times 81} \times 100\% = 66,17\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 66,17%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Tabel 4.28
Jawaban responden mengenai “Jumlah hasil pekerjaan memenuhi target yang ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	4	5	8

Kadang-Kadang	3	14	17,3	42
Sering	4	14	17,3	56
Selalu	5	49	60,4	245
Jumlah		81	100	351

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 0 orang, responden yang menjawab pernah sebanyak 4 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 14 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 14 orang, dan responden yang menjawab selalu sebanyak 49 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 351 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{351}{5 \times 81} \times 100\% = 86,66\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 86,66%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Jumlah hasil pekerjaan memenuhi target yang ditetapkan.

3. Indikator Semangat kerja

Tabel 4.29

Jawaban responden mengenai “karyawan melakukan hal-hal yang menghindari bosan kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Kadang-Kadang	3	3	3,7	9
Sering	4	40	49,3	160
Selalu	5	38	47	190
Jumlah		81	100	359

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 0 orang, responden yang menjawab pernah sebanyak

0 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 3 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 40 orang, dan responden yang menjawab selalu sebanyak 38 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 359 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{359}{5 \times 81} \times 100\% = 88,64\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 88,64%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan melakukan hal-hal yang menghindari bosan kerja.

Tabel 4.30

Jawaban responden mengenai “Lingkungan kerja nyaman”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Kadang-Kadang	3	11	13,5	33
Sering	4	36	44,5	144
Selalu	5	34	42	170
Jumlah		81	100	347

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 0 orang, responden yang menjawab pernah sebanyak 0 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 11 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 36 orang, dan responden yang menjawab selalu sebanyak 34 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 347 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{347}{5 \times 81} \times 100\% = 85,67\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 85,67%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Lingkungan kerja nyaman.

Tabel 4.31

Jawaban responden mengenai “Karyawan memiliki ambisi untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	16	19,8	32
Kadang-Kadang	3	37	45,6	111
Sering	4	20	24,6	80
Selalu	5	8	10	40
Jumlah		81	100	263

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 0 orang, responden yang menjawab pernah sebanyak 16 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 37 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 20 orang, dan responden yang menjawab selalu sebanyak 8 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 263 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{263}{5 \times 81} \times 100\% = 64,93\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 64,93%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan memiliki ambisi untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target.

4. Indikator Pengembangan diri

Tabel 4.32

Jawaban responden mengenai “Memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	4	5	8
Kadang-Kadang	3	27	33,3	81
Sering	4	26	32,1	104
Selalu	5	24	29,6	120
Jumlah		81	100	313

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 0 orang, responden yang menjawab pernah sebanyak 4 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 27 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 26 orang, dan responden yang menjawab selalu sebanyak 24 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 313 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{313}{5 \times 81} \times 100\% = 77,28\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 77,28%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan Memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan dalam bekerja.

Tabel 4.33

Jawaban responden mengenai “Perusahaan membuka peluang untuk pengembangan karyawan “

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	19	23,4	38
Kadang-Kadang	3	38	47	114

Sering	4	20	24,6	80
Selalu	5	4	5	20
Jumlah		81	100	252

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 0 orang, responden yang menjawab pernah sebanyak 19 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 38 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 20 orang, dan responden yang menjawab selalu sebanyak 4 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 252 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{252}{5 \times 81} \times 100\% = 62,22\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 62,22%, dapat diambil kesimpulan bahwa Perusahaan membuka peluang untuk pengembangan karyawan.

Tabel 4.34

Jawaban responden mengenai “Mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Kadang-Kadang	3	12	14,9	36
Sering	4	41	50,6	164
Selalu	5	28	34,5	140
Jumlah		81	100	340

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 0 orang, responden yang menjawab pernah sebanyak 0 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 12 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 41 orang, dan responden yang menjawab selalu sebanyak 28 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 340 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai

berikut:

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{340}{5 \times 81} \times 100\% = 83,95\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 83,95%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan.

5. Indikator Mutu

Tabel 4.35

Jawaban responden mengenai “Meningkatkan kualitas kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	2	2,4	4
Kadang-Kadang	3	9	11,1	27
Sering	4	30	37,2	120
Selalu	5	40	49,3	200
Jumlah		81	100	351

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 0 orang, responden yang menjawab pernah sebanyak 2 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 9 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 30 orang, dan responden yang menjawab selalu sebanyak 40 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 351 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{351}{5 \times 81} \times 100\% = 86,66\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 86,66%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan meningkatkan kualitas kerja.

Tabel 4.36

Jawaban responden mengenai “Hasil kerja sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Kadang-Kadang	3	22	27,2	66
Sering	4	29	35,8	116
Selalu	5	30	37	150
Jumlah		81	100	332

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 0 orang, responden yang menjawab pernah sebanyak 0 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 22 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 29 orang, dan responden yang menjawab selalu sebanyak 30 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 332 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:\

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{332}{5 \times 81} \times 100\% = 81,97\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 81,97%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Hasil kerja sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan.

Tabel 4.37

Jawaban responden mengenai “Mutu dari hasil kerja memenuhi standar yang telah ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Kadang-Kadang	3	20	24,6	60
Sering	4	27	33,4	108

Selalu	5	24	42	170
Jumlah		81	100	338

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 0 orang, responden yang menjawab pernah sebanyak 0 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 3 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 16 orang, dan responden yang menjawab selalu sebanyak 12 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 338 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{338}{5 \times 81} \times 100\% = 83,45\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 83,45%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Mutu dari hasil kerja memenuhi standar yang telah ditetapkan.

6. Indikator Efisiensi

Tabel 4.38

Jawaban responden mengenai "Memanfaatkan sumber daya dalam penyelesaian kerja"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	2	2,4	4
Kadang-Kadang	3	13	16	39
Sering	4	42	51,9	168
Selalu	5	24	29,7	120
Jumlah		81	100	331

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 0 orang, responden yang menjawab pernah sebanyak 2 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 13 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 42 orang, dan responden yang menjawab selalu sebanyak 24 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 331 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{331}{5 \times 81} \times 100\% = 76,29\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 76,29%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan Memanfaatkan sumber daya dalam penyelesaian kerja.

Tabel 4.39

Jawaban responden mengenai “memanfaatkan sarana dan prasarana”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	2	2,4	4
Kadang-Kadang	3	25	31	75
Sering	4	40	49,3	160
Selalu	5	14	17,3	70
Jumlah		81	100	309

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 0 orang, responden yang menjawab pernah sebanyak 2 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 25 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 40 orang, dan responden yang menjawab selalu sebanyak 14 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 309 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{309}{5 \times 81} \times 100\% = 79,50\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 79,50%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan memanfaatkan sarana dan prasarana.

Tabel 4.40

Jawaban responden mengenai “memanfaatkan waktu bekerja dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	4	5	8
Kadang-Kadang	3	13	16	39
Sering	4	45	55,5	180
Selalu	5	19	23,5	95
Jumlah		81	100	322

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 0 orang, responden yang menjawab pernah sebanyak 4 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 13 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 45 orang, dan responden yang menjawab selalu sebanyak 19 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 322 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{322}{5 \times 81} \times 100\% = 81,72\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 81,72%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan memanfaatkan waktu kerja dengan baik.

Tabel 4.41

Rekapitulasi Dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Pada Variabel Produktivitas kerja Karyawan

No	Pernyataan	Total Jawaban Responden (%)	Rata-Rata Indikator (%)
Kemampuan			
1	Menguasai bidang pekerjaan yang dikerjakan.	89,13	
2	Memiliki keterampilan yang sangat baik dalam bekerja.	86,66	

3	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan.	66,91	80,09
Meningkatkan hasil yang dicapai			
1	Pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.	77,77	76,86
2	Menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	66,17	
3	Jumlah hasil pekerjaan memenuhi target yang ditetapkan.	86,66	
Semangat kerja			
1	Karyawan menghindari hal-hal yang membuat bosan kerja.	88,64	79,74
2	Lingkungan kerja nyaman.	85,67	
3	Karyawan memiliki ambisi untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target.	64,93	
Pengembangan diri			
1	Memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan dalam bekerja.	77,28	74,48
2	Perusahaan membuka peluang untuk pengembangan karyawan.	62,22	
3	Mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan.	83,95	
Mutu			
1	Meningkatkan kualitas kerja.	86,66	84,02
2	Hasil kerja sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan.	81,97	
3	Mutu dari hasil kerja memenuhi standar yang telah ditetapkan.	83,45	
Efisiensi			
1	Memanfaatkan sumber daya dalam	76,29	

	penyelesaian kerja.		79,37
2	Memanfaatkan sarana dan prasarana.	79,50	
3	Memanfaatkan waktu bekerja.	81,72	
Rata-Rata		79,09	

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel Produktivitas Kerja pada bagian Produksi di PT Gistex dapat diketahui sebesar 79,09%. Dimana rata-rata tersebut pada interval (61-80%) sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja bagian produksi PT Gistex Garmen termasuk dalam kategori baik . Berikut merupakan tabel kriteria variabel produktivitas :

Tabel 4.42

Tabel Kriteria Interpretasi Hasil Produktivitas Kerja

Kriteria Interpretasi Hasil	Nilai Rata-rata	Keterangan
0-20%		Sangat tidak setuju/sangat buruk/sangat rendah
21-40%		Tidak setuju/buruk/rendah
41-60%		Kurang setuju/cukup/cukup
61-80%	79,09%	Setuju/baik/tinggi
81-100%		Sangat setuju/sangat baik/sangat tinggi

Berdasarkan gambar diatas tanggapan responden paling besar nilainya pada indikator Mutu yaitu 84,02%, sedangkan nilai rata-rata responden paling kecil adalah indikator Pengembangan diri yaitu 74,48%. Sedangkan sub indikator tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-1 yaitu mengenai Karyawan menguasai bidang pekerjaan yang dikerjakan 89,13%, sedangkan sub indikator terkecil terdapat pada butir pertanyaan ke-11 yaitu Perusahaan membuka peluang untuk pengembangan karyawan memiliki presentase sebesar 62,22%.

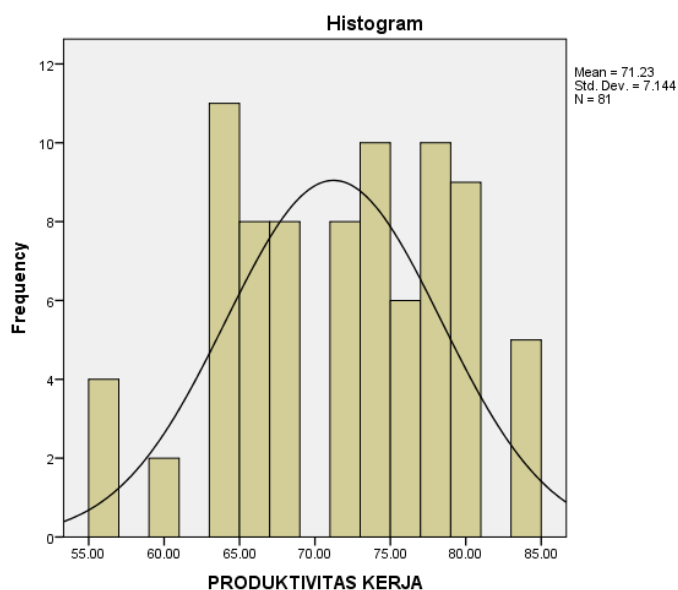
Tabel 4.43
Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics		
PRODUKTIVITAS KERJA		
N	Valid	81
	Missing	0
Mean		71.2346
Std. Error of Mean		.79374
Median		72.0000
Mode		63.00 ^a
Std. Deviation		7.14365
Variance		51.032
Range		28.00
Minimum		56.00
Maximum		84.00
Sum		5770.00

a. Multiple modes exist. The
smallest value is shown

Sumber : Output SPSS 23

Berdasarkan data tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata empiric prodktivitas kerja karyawan PT.Gistex Garmen bagain produksi berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 71% dengan total skor 5770.00. sisanya 29% karyawan belum memiliki disiplin kerja yang baik. Untuk penjelasan tabel diatas, dapat tersaji melalui histogram dibawah ini.



Sumber : Output SPSS 23

Gambar 4.7 Histogram Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui disiplin kerja karyawan PT.Gistex Garmen Indonesia di Bandung, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, maka hasil dari rata-rata empiric dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\text{Skor Teoritik} : X \frac{1(18)+5(18)}{2} = 54$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata empiric sebesar 71 dan skor rata-rata teoritis sebesar 54, skor rata-rata empiric lebih besar dibandingkan skor rata-rata teoritis, dengan nilai $71 > 54$, maka dapat diartikan rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrument variabel produktivitas kerja karyawan baik.

4.3.3. Analisis Koefisien Korelasi Product Moment Pearson

Berikut akan dilakukan analisis koefisien korelasi untuk mengetahui hubungan antara variabel disiplin kerja dengan produktivitas kerja PT Gistex Garmen Indonesia dengan menggunakan uji korelasi *Product Moment Pearson* dengan jumlah responden 81 orang.

Tabel 4.44
Analisis Koefisien *Product Moment*

		Correlations		
		DISIPLIN KERJA	PRODUKTIVITAS KERJA	
DISIPLIN KERJA	Pearson	1	.747**	
	Correlation			
	Sig. (2-tailed)			.000
	N			81
PRODUKTIVITAS KERJA	Pearson	.747**	1	
	Correlation			
	Sig. (2-tailed)			.000
	N			81

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

Sumber : Output SPSS 23

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas dapat diketahui besarnya Product Moment adalah $r = 0,747$. Artinya, disiplin kerja dengan produktivitas kerja PT Gistex Garmen mempunyai hubungan yang kuat.

Tabel 4.45
Nilai Interval Koefisien

Interval Koefisien	Persentase	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199		Sangat Rendah
0,20 - 0,399		Rendah
0,40 - 0,599		Sedang
0,60 - 0,799	0,747	Kuat
0,80 - 1,000		Sangat Kuat

Berdasarkan dari hasil nilai interval koefisien menunjukkan nilai 0,747 yang dimana tingkat hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kuat.

4.3.4. Analisis Koefisien Determinasi

Dari perhitungan korelasi *Product Moment* adalah diketahui nilai korelasi sebesar $r = 0,747$.selanjutnya untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0,747^2 \times 100\% \\
 &= 0,5580 \times 100\% \\
 &= 55,80\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah r sebesar 55,80% hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 55,80% sedangkan 44,20% dpengaruhi oleh faktor-faktor lain di produktivitas kerja PT Gistex.

4.3.5. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja PT Gistex Garmen, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi sebagai berikut :

1. $H_a : 0,747 > 0$, maka ada hubungan positif antara disiplin kerja dengan produktiitas kerja .
2. Menentukan t hitung, mencari t hitung menggunakan rumus sebagai berikut:

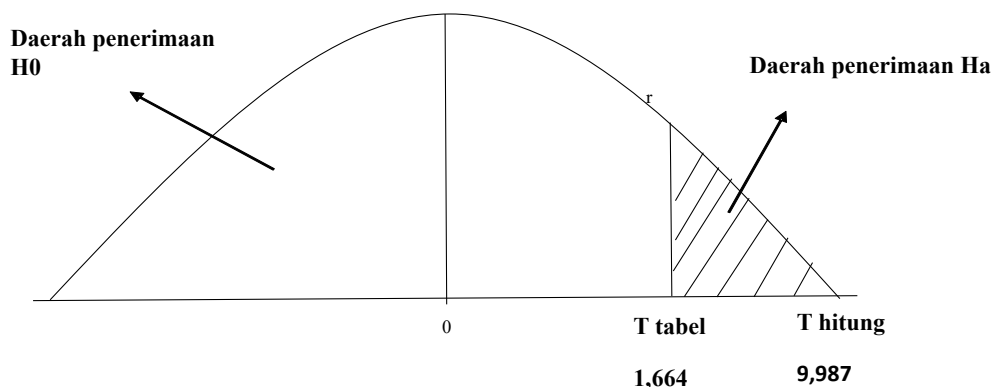
$$\begin{aligned}
 t_{\text{hitung}} &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 t_{\text{hitung}} &= \frac{0,747\sqrt{81-2}}{\sqrt{1-0,747^2}} \\
 &= \frac{6,6394}{0,6648}
 \end{aligned}$$

$$= 9,987$$

3. Menentukan t tabel

Nilai t table diperoleh dari t tabel dengan menggunakan nilai $\alpha=0,05$ dan $df = n-2$ atau $81-2=79$, maka diperoleh t tabel sebesar 1,664.

4. Kurva



Gambar 4.8 Hasil Kurva Uji T

4.4. Pembahasan

4.4.1. Disiplin Kerja Karyawan PT Gistex Garmen Indonesia

Disiplin kerja adalah suatu bentuk tindakan manajemen untuk menengakkan standar-standar perusahaan. Hal bahwa disiplin adalah penggunaan beberapa hukuman atau sanksi jika karyawan menyimpang dari peraturan. Disiplin adalah bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan pada bagian produksi PT Gistex Garmen mengenai tingkat disiplin kerja karyawan menunjukkan masih terdapat karyawan yang lalai dalam melaksanakan kewajibannya kepada perusahaan, dimana banyak pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan mengenai peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel disiplin kerja, diperoleh nilai rata-rata sebesar 75,80% dengan rata-rata nilai tertinggi diperoleh oleh indikator ketaatan pada standar kerja dengan nilai sebesar sebesar 87,89%, dan nilai terendah diperoleh oleh indikator tingkat kewaspadaan sebesar 63,12%, sedangkan sub indikator tertinggi yaitu karyawan memakai pakaian rapih saat bekerja dengan nilai 88,88% Untuk nilai dan nilai sub indikator terendah yaitu karyawan saling menghormati dengan nilai 46,41%. Yang mendapatkan nilai persentase di bawah rata-rata maka indikator dan sub indikator tersebut perlu ditingkatkan, sedangkan untuk nilai yang memperoleh persentase di atas rata-rata maka indikator atau sub indikator tersebut perlu dipertahankan. Berdasarkan hasil rata-rata tanggapan responden di atas maka dapat

disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan pada bagian produksi PT Gistex Garmen baik.

Disiplin diri pada tiap karyawan bila telah tumbuh dengan baik akan merupakan kebanggaan bagi setiap organisasi, karena pengawasan yang terus menerus tidak dibutuhkan lagi. Melalui disiplin diri, karyawan-karyawan merasa bertanggungjawab dan dapat mengatur diri sendiri untuk kepentingan organisasi.

4.4.2. Produktivitas Kerja Karyawan PT Gistex Garmen Indonesia

Produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia. Sehingga produktivitas kerja karyawan dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil produksi dengan waktu yang dibutuhkan untuk memproduksi produk tersebut yang menyangkut kuantitas dan kualitas produk.

Meningkatkan produktivitas kerja berarti bekerja lebih giat dan cepat, meningkatkan mutu barang, kerja dan kehidupan. Untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi, upah yang wajar dan untuk meningkatkan kondisi kerja, perlu mempertimbangkan produktivitas sebagai faktor penyumbang terbesar. Karena manusia adalah sumber daya yang penting dan merupakan tujuan dari pembangunan, maka kita harus meningkatkan produktivitas bukan atas beban biaya mereka tetapi atas beban biaya dari waktu yang terbuang, pengurangan pegawai, birokrasi yang tidak perlu dan sebagainya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor internal, berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusia yang diarahkan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil analisis pada produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi PT Gistex Garmen, diperoleh nilai rata-rata sebesar 79,09% dengan rata-rata nilai tertinggi diperoleh oleh indikator mutu sebesar 84,02%, dan nilai terendah diperoleh oleh indikator pengembangan diri sebesar 74,48%, sedangkan nilai sub indikator tertinggi yaitu menguasai bidang pekerjaan yang dikerjakan 89,13% dan sub indikator terendah yaitu perusahaan membuka peluang untuk pengembangan karyawan dengan nilai 62,22%. Untuk nilai yang mendapatkan persentase di bawah rata-rata maka indikator dan sub indikator tersebut perlu ditingkatkan, sedangkan untuk nilai yang memperoleh persentase di atas rata-rata maka indikator atau sub indikator tersebut perlu dipertahankan. Berdasarkan hasil rata-rata tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi PT Gistex memiliki penilaian yang baik dari atasan untuk karyawan yang bekerja di bagian produksi PT Gistex Garmen.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, bagian produksi PT Gistex Garmen harus melakukan evaluasi terhadap pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Mengetahui apa yang menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan dan juga apa yang menjadi meningkatnya kinerja karyawan.

4.4.3. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT Gistex Garmen

Hasil penelitian pada bagian produksi PT Gistex Garmen mengenai disiplin kerja karyawan diperoleh bahwa hasil uji analisis koefisien korelasi *product moment*, diperoleh nilai r atau nilai korelasi sebesar $= 0,747$. Yang menunjukkan bahwa tingkat hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan berada pada kategori kuat.

Dapat disimpulkan pada penelitian ini hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan memiliki hubungan dengan kategori hubungan kuat. Hal tersebut menunjukkan bahwa di saat karyawan bagian produksi PT Gistex Garmen memiliki disiplin kerja yang baik meliputi taat pada aturan, taat terhadap norma perusahaan dan aturan-aturan yang berlaku maka akan meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi pada saat karyawan memiliki tingkat disiplin yang rendah maka nilai kinerja yang diperoleh tidak akan maksimal.

Penelitian yang mendukung pernyataan tersebut, yang dilakukan oleh Chaibatul (2017) yang melakukan penelitian tentang hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan bahwa hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara Disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. SIMPULAN

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada penelitian disiplin kerja, diperoleh nilai rata-rata sebesar 75,80% dengan rata-rata nilai tertinggi diperoleh oleh indikator ketaatan pada standar kerja dengan nilai sebesar 87,89%, dan nilai terendah diperoleh oleh indikator kewaspadaan sebesar 63,12%. Untuk nilai yang mendapatkan persentase di bawah rata-rata maka indikator dan sub indikator tersebut perlu ditingkatkan, sedangkan untuk nilai yang memperoleh persentase di atas rata-rata maka indikator atau sub indikator tersebut perlu dipertahankan. Berdasarkan hasil rata-rata tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan pada bagian produksi PT Gistex Garmen baik.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada produktivitas kerja karyawan di bagian produksi PT Gistex Garmen, diperoleh nilai rata-rata sebesar 79,09% dengan rata-rata nilai tertinggi diperoleh oleh indikator mutu sebesar 84,02%, dan nilai terendah diperoleh oleh indikator pengembangan diri sebesar 74,48%. Untuk nilai yang mendapatkan persentase di bawah rata-rata maka indikator dan sub indikator tersebut perlu ditingkatkan, sedangkan untuk nilai yang memperoleh persentase di atas rata-rata maka indikator atau sub indikator tersebut perlu dipertahankan. Berdasarkan hasil rata-rata tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi PT Gistex Garmen memiliki penilaian yang baik dari atasan untuk karyawan yang bekerja di bagian produksi PT Gistex Garmen.
3. Hasil analisis deskriptif pada bagian produksi PT Gistex Garmen mengenai disiplin kerja karyawan dengan produktivitas kerja karyawan diperoleh bahwa hasil uji analisis koefisien korelasi *Product moment pearson*, diperoleh nilai r atau nilai korelasi sebesar $= 0,747$. Yang menunjukkan bahwa tingkat hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan berada pada kategori kuat.

5.2. SARAN

Berdasarkan simpulan hasil analisis mengenai hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi PT Gistex Garmen, maka penulis akan memberikan saran-saran yang mungkin dapat bermanfaat dan bisa menjadi bahan masukan serta dapat dijadikan pertimbangan bagi pihak terkait yaitu sebagai berikut:

1. Hasil analisis pada disiplin kerja, diperoleh indikator yang memiliki kelemahan yaitu pada tingkat kewaspadaan dengan sub indikator karyawan saling menghormati, saran yang diberikan yaitu PT Gistex Garmen bagian produksi

harus memberikan pengawasan kepada karyawan yang tidak waspada serta tidak saling menghormati sesama pekerja.

2. Hasil analisis pada produktivitas kerja karyawan di PT Gistex Garmen bagian produksi, terdapat kelemahan pada indicator Pengembangan diri, dengan sub indikator perusahaan membuka peluang untuk pengembangan karyawan, nilai tersebut menunjukkan bahwa karyawan di PT Gistex Garmen bagian produksi belum dapat bekerja secara maksimal, hal tersebut dibuktikan dengan kurangnya pengembangan diri karyawan menyebabkan nilai suatu produksi menurun, Saran yang diberikan yaitu perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja dan perkembangan keryawan supaya bisa memperoleh hasil yang baik dalam bekerja.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja sangat berkontribusi dalam menghasilkan produktivitas kerja karyawan, saran yang diberikan yaitu PT Gistex Garmen bagian produksi harus bekerja sama dengan karyawan untuk menerapkan aturan-aturan perusahaan yang berlaku dalam mencapai kepentingan bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya
- Aziz.(2019). Faktor Disiplin Kerja .
[.http://ejournal.stei.ac.id/index.php/JAM/article/view/375/230](http://ejournal.stei.ac.id/index.php/JAM/article/view/375/230).
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta : Prenademia Group.
- Brown, and Gghiselli. (2017). *Productivity. Ninth edition. USA : Prentice Hall*.
- Casico, Wayne F. (2015). *Productivity. Human Resource Management. (11th edition)* New Jersey. Practice-Hall
- Dessler, Gary. (2015). *Human Resources Management 14th Edition*. England. Published by Pearson Education.
- Edy, Sutrisno. (2019). Pengukuran Produktivitas. Dapat di temui di link :
<http://repository.stiedewantara.ac.id/1868/4/BAB%20II.pdf>.
- Firmansyah, Anang dan Mahardika, Budi W. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta : Penerbit Deepublish.
- Ganyang. (2018). *Manajemen Sumber Daya Alam*. Dapat ditemui di link
<http://definisiahli.blogspot.com/2020/04/manajemen-sumber-daya-manusia-msdm.html?m=1>
- Handoko, T. Hani. (2016). *Manajemen*. Yogyakarta : BPF E
- Hartatik. (2018). Jenis-Jenis Disiplin kerja. Dapat di temui di link :
<http://portaluniversitasquality.ac.id:55555/427/4/BAB%20II.pdf>.
- Hasibuan, Busro. (2018). Pengertian Produktivitas menurut para ahli dapat ditemui di link :
<https://repository.stiedewantara.ac.id:1868/4/BAB%20II.pdf>.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. dapat ditemui di
<http://dspace.uji.ac.id/bitstream/handle/123456789/16398/05.2%20bab%202.pdf?sequence=6&isAllowed=y>.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT Rajagrafindo Persada.
- Keith. (2002). *Discipline*. Published by Pearson Education.
- Mangkunegara. (2017). Bentuk Disiplin Kerja. Dapat di temui di link
<http://portaluniversitasquality.ac.id:55555/1138/BAB%20II.pdf>.
- Medina. (2006). *Discipline*. Published by Pearson Education.
- Mondy, R. Wayne and Robert M. Noe. (2005). *Human Resource Management, Ninth edition*. USA : Prentice Hall

_____ (2010). *Human Resource Management*. (11th edition) New Jersey. Practice-Hall

Sedamaryanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Refika Aditama.

Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara

Sutrisno, Edy. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas. Dapat di temui di link <http://repository.stiedewantara.ac.id/1868/4/BAB%20II.pdf>.

Jurnal :

Artha Ginting, Briyan. (2020). Hubungan disiplin kerja dan Produktivitas kerja karyawan sariasih garment. Dapat di temui di : <https://portal.tsm.ac.id>

Bankhud Apandi, Agis. (2020). Hubungan disiplin kerja dengan produktivitas karyawan pada CV Azka Syahrani. Skripsi Universitas Pakuan.

Halimah, Siti. (2018). Hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT Mitra saruta Indonesia. Skripsi Universitas Pakuan.

Nurhapidz, Sri Wulandari. (2017). Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas PT.Monami Garmen. Dapat di temui di link : <https://repository.upi.edu>

Yulianto, Agus. (2017). Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja di CV Jaya Manunggal Garmen. Dapat di temui di link : <https://repository.uksw.edu/handle/123456789/14143>.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Shela Nurmalati
Alamat : Kp.Waasari RT 02/04. Desa Mekarsari. Kecamatan Cibalong, Kabupaten Garut
Tempat dan tanggal lahir : Garut, 28 Januari 1999
Agama : Islam
No. Telp/Hp : (+62)878-2748-3502
Email : nurmalati07@gmail.com
Pendidikan

- SD : SDN Mekarsari 3
- SMP : SMPN 1 Cibalong
- SMA : SMAN 5 Garut
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 2023
Peneliti,

(Shela Nurmalati)

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Assalamualaikum Wr. Wb

Dengan Hormat,

Perkenalkan saya Shela Nurmalati Mahasiswa Universitas Pakuan Jurusan Ekonomi & Bisnis Program Studi Manajemen dengan NPM 021118022.

Bersama ini saya sampaikan bahwa saya bermaksud mengadakan penelitian pada karyawan PT.Gistex Garmen di Bandung. Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka penulisan skripsi sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian studi pada program Sarjana Ekonomi Bisnis Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Tentang Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Gistex Garmen Indonesia Di Bandung.

Sehubungan dengan maksud di atas, saya sangat mengharapkan bantuan Ibu/Bapak untuk bersedia mengisi instrumen penelitian ini sesuai dengan pendapat dan pengalaman yang dimiliki. Instrumen ini dirancang sedemikian rupa sehingga tidak seorangpun dapat menelusuri sumber informasinya. Oleh karena itu diharapkan dapat memberikan jawaban sejujur-jujurnya sesuai dengan keadaan sesungguhnya, dan jawaban tersebut tidak berpengaruh terhadap kondisi Ibu/Bapak.

Bantuan dan partisipasi Ibu/Bapak merupakan sumbangan yang sangat berharga bagi terselenggaranya penelitian ilmiah ini. Dan untuk itu semuanya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Shela Nurmalati
(021118022)



Kuesioner ini digunakan sebagai bahan dalam penyusunan Skripsi mengenai :

HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT.GISTEX GARMEN INDONESIA DI BANDUNG

Oleh : Shela Nurmalati

NPM : 021118022

Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Mahasiswa Program Studi
Manajemen

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pakuan

Informasi yang diterima dari kuesioner ini bersifat rahasia dan hanya digunakan
untuk kepentingan akademis, terima kasih atas bantuan dan kerja sama Anda.

Petunjuk Pengisian

Isilah pertanyaan-pertanyaan di bawah ini sesuai dengan penilaian Anda, Untuk pertanyaan pilihan, berilah tanda silang (X) untuk jawaban yang Anda Pilih.

Bagian 1. Profil Responden

Nama Responden:				
Jenis Kelamin Responden:	A. Laki-Laki	B. Perempuan		
Tingkat Pendidikan Responden	A. SMP	B.SMA	C. Perguruan tinggi	
Usia Responden	A. <20 Tahun	B. 21-30 Tahun	C. 31-40 Tahun	D. > 40Tahun
Masa Kerja Responden	A. 3 Bulan	B. 6 Bulan	C. 12 bulan	

Berilah tanda (V) pada kolom yang sesuai dengan pilihan Anda berdasarkan keterangan pilihan sebagai berikut :

Keterangan :

- Selalu (SL)
- Sering (SR)
- Kadang-Kadang (KK)
- Pernah (P)
- Tidak Pernah (TP)

Pertanyaan

X Disiplin Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Kehadiran						
1	Karyawan hadir tepat waktu					
2	Karyawan mengisi daftar hadir					
3.	Karyawan menerima konsekuensi ketidakhadiran					
Tingkat Kewaspadaan						
4	Karyawan teliti dalam bekerja					
5	Karyawan berhati-hati dalam melakukan pekerjaan					
6	Karyawan mengerjakan pekerjaan secara efektif					
Ketaatan Pada Standar Kerja						
7	Karyawan memakai pakaian rapih saat bekerja					
8	Karyawan mampu menggunakan peralatan dengan baik					
9.	Karyawan menerima sanksi atas kelalaian					
Ketaatan Pada Peraturan Kerja						
10	Karyawan taat pada peraturan yang ditetapkan					
11	Karyawan mampu bekerja sama dengan baik dalam pekerjaan					
12	Karyawan merapihkan peralatan kerja setelah selesai bekerja					
Etika Kerja						
13	Karyawan saling menghormati					
14	Karyawan memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja					
15	Karyawan patuh terhadap norma-norma ang berlaku					

Y Produktivitas Kerja

No.	Pernyataan	SL	SR	KK	P	TP
Kemampuan						
1.	Menguasai bidang pekerjaan yang dikerjakan					
2.	Memiliki keterampilan yang sangat baik dalam bekerja					
3.	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan					
Meningkatkan Hasil Yang Dicapai						
4.	Pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan					
5.	Menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
6.	Jumlah hasil pekerjaan memenuhi target yang ditetapkan					
Semangat Kerja						
7.	Karyawan menghindari hal-hal yang membuat bosan kerja					
8.	Lingkungan kerja nyaman					
9.	Karyawan memiliki ambisi untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target					
Pengembangan Diri						
10.	Memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan dalam bekerja					
11.	Perusahaan membuka peluang untuk pengembangan karyawan					
12.	Mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan					
Mutu						
13.	Meningkatkan kualitas kerja					
14.	Hasil kerja sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan					
15.	Mutu dari hasil kerja memenuhi standar yang telah ditetapkan					
Efisiensi						
16.	Memfaatkan sumber daya dalam penyelesaian kerja					
17.	Memfaatkan sarana dan prasarana					
18.	Memfaatkan waktu bekerja					

Lampiran 2. Tabulasi Jawaban Kuesioner Penelitian

Hasil Kuesioner Variabel Disiplin Kerja (X)

RE S	X 1	X 2	X 3	X 4	X 5	X 6	X 7	X 8	X 9	X1 0	X1 1	X1 2	X1 3	X1 4	X1 5	tot al
1	5	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	65
2	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	67
3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	68
4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	69
5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	5	67
6	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	66
7	4	5	3	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	64
8	4	5	3	5	3	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	63
9	4	5	3	5	3	3	5	5	5	4	4	5	5	3	3	62
10	4	5	3	5	3	3	5	5	5	4	4	4	3	5	4	62
11	4	3	3	5	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	51
12	5	5	3	5	3	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	65
13	5	5	3	5	3	3	5	5	3	4	5	4	5	4	4	63
14	5	4	3	5	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	59
15	5	4	2	3	2	2	4	4	4	5	4	4	4	4	5	56
16	5	3	2	3	2	2	4	4	4	4	5	4	3	3	4	52
17	5	4	2	3	2	2	4	4	4	5	5	5	5	4	5	59
18	5	4	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	5	3	4	54
19	5	4	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	53
20	5	4	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	3	54
21	5	5	1	3	1	2	5	5	5	4	4	5	4	3	4	56
22	3	4	1	3	1	1	4	4	4	4	4	4	5	4	3	49
23	3	4	1	3	1	1	4	4	4	4	4	5	3	4	4	49
24	3	4	1	3	2	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	48
25	3	5	1	4	1	1	5	5	5	5	4	5	5	5	4	58
26	3	5	3	4	3	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	62
27	2	5	3	4	3	3	5	5	5	4	4	4	5	4	3	59
28	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	50
29	2	4	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	51
30	5	4	3	2	3	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	60
31	2	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	62
32	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	65
33	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	56
34	2	3	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	5	3	59
35	5	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	65
36	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	67
37	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	68
38	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	69

Hasil Kuesioner Variabel Produktivitas Kerja (Y)

RE S	Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Y 7	Y 8	Y 9	Y1 0	Y1 1	Y1 2	Y1 3	Y1 4	Y1 5	Y1 6	Y1 7	Y1 8	tot al
1	5	4	5	4	5	5	5	3	3	4	3	4	5	5	5	4	4	4	77
2	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	80
3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	84
4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	3	4	5	4	79
5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	5	3	79
6	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	77
7	5	5	3	5	3	4	5	5	3	5	3	5	4	3	5	5	4	5	77
8	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	3	4	79
9	4	5	3	5	4	5	5	5	3	5	3	5	4	4	4	4	4	4	76
10	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	83
11	4	3	5	5	3	4	5	3	3	5	3	3	4	5	4	4	5	5	73
12	5	5	4	5	3	5	4	5	3	5	3	4	4	5	5	4	3	4	76
13	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	78
14	5	4	3	5	3	5	5	4	3	5	3	4	5	4	4	4	3	4	73
15	5	4	2	3	2	5	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	3	4	63
16	5	4	2	3	2	5	4	4	2	3	2	4	4	5	5	3	3	5	65
17	5	4	2	3	2	5	4	4	2	3	2	4	5	4	4	5	4	4	66
18	5	4	2	3	2	5	4	4	4	3	2	4	3	4	3	5	4	3	64
19	5	4	2	3	2	5	4	4	2	3	2	4	5	3	3	4	4	4	63
20	5	4	2	3	2	5	4	4	2	3	2	4	4	4	3	4	4	4	63
21	5	5	4	3	3	5	5	5	3	3	3	5	4	3	5	3	3	4	71
22	4	4	3	3	4	3	4	3	5	3	4	4	5	4	4	4	4	3	68
23	3	4	4	3	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	68
24	3	4	5	3	5	3	4	4	3	3	2	4	5	3	4	4	3	4	66
25	3	5	3	4	4	3	5	5	2	4	5	5	3	5	5	3	3	4	71
26	3	5	3	4	3	3	5	5	3	4	3	5	5	5	5	4	4	3	72
27	3	5	3	4	3	3	5	5	4	4	3	5	5	3	4	4	4	4	71
28	2	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	5	4	4	3	60
29	2	4	3	2	2	2	4	4	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	56
30	2	4	3	2	3	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	56
31	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	2	3	3	5	4	2	73
32	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	74
33	5	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	68
34	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	5	5	5	2	2	2	68
35	5	4	5	4	5	5	5	3	3	4	3	4	5	5	5	4	4	4	77
36	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	80
37	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	84
38	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	3	4	5	4	79
39	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	5	3	79
40	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	77

41	5	5	3	5	3	4	5	5	3	5	3	5	4	3	5	5	4	5	77
42	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	3	4	79
43	4	5	3	5	4	5	5	5	3	5	3	5	4	4	4	4	4	4	76
44	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	83
45	4	3	5	5	3	4	5	3	3	5	3	3	4	5	4	4	5	5	73
46	5	5	4	5	3	5	4	5	3	5	3	4	4	5	5	4	3	4	76
47	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	78
48	5	4	3	5	3	5	5	4	3	5	3	4	5	4	4	4	3	4	73
49	5	4	2	3	2	5	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	3	4	63
50	5	4	2	3	2	5	4	4	2	3	2	4	4	5	5	3	3	5	65
51	5	4	2	3	2	5	4	4	2	3	2	4	5	4	4	5	4	4	66
52	5	4	2	3	2	5	4	4	4	3	2	4	3	4	3	5	4	3	64
53	5	4	2	3	2	5	4	4	2	3	2	4	5	3	3	4	4	4	63
54	5	4	2	3	2	5	4	4	2	3	2	4	4	4	3	4	4	4	63
55	5	5	4	3	3	5	5	5	3	3	3	5	4	3	5	3	3	4	71
56	4	4	3	3	4	3	4	3	5	3	4	4	5	4	4	4	4	3	68
57	3	4	4	3	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	68
58	3	4	5	3	5	3	4	4	3	3	2	4	5	3	4	4	3	4	66
59	3	5	3	4	4	3	5	5	2	4	5	5	3	5	5	3	3	4	71
60	3	5	3	4	3	3	5	5	3	4	3	5	5	5	5	4	4	3	72
61	3	5	3	4	3	3	5	5	4	4	3	5	5	3	4	4	4	4	71
62	2	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	5	4	4	3	60
63	2	4	3	2	2	2	4	4	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	56
64	2	4	3	2	3	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	56
65	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	2	3	3	5	4	2	73
66	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	74
67	5	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	68
68	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	5	5	5	2	2	2	68
69	5	5	3	5	3	4	5	5	3	5	3	5	4	3	5	5	4	5	77
70	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	3	4	79
71	4	5	3	5	4	5	5	5	3	5	3	5	4	4	4	4	4	4	76
72	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	83
73	4	3	5	5	3	4	5	3	3	5	3	3	4	5	4	4	5	5	73
74	5	5	4	5	3	5	4	5	3	5	3	4	4	5	5	4	3	4	76
75	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	78
76	5	4	3	5	3	5	5	4	3	5	3	4	5	4	4	4	3	4	73
77	5	4	2	3	2	5	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	3	4	63
78	5	4	2	3	2	5	4	4	2	3	2	4	4	5	5	3	3	5	65
79	5	4	2	3	2	5	4	4	2	3	2	4	5	4	4	5	4	4	66
80	5	4	2	3	2	5	4	4	4	3	2	4	3	4	3	5	4	3	64
81	5	4	2	3	2	5	4	4	2	3	2	4	5	3	3	4	4	4	63

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas X, Y

Uji Validitas Disiplin Kerja X

		Correlations															
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	.015	.198	.071	.166	.330	.191	.172	.057	.159	.459*	.197	.137	-.017	.387*	.446*
	Sig. (2-tailed)		.936	.294	.710	.382	.075	.312	.362	.764	.400	.011	.296	.472	.927	.034	.013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	.015	1	.235	.367*	.228	.219	.797**	.777**	.604**	.067	-.091	.195	.262	.411*	.173	.596*
	Sig. (2-tailed)	.936		.212	.046	.226	.245	.000	.000	.000	.723	.634	.303	.162	.024	.360	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3	Pearson Correlation	.198	.235	1	.456*	.982**	.945**	.349	.283	.269	.199	.287	.100	.198	.144	.152	.750*
	Sig. (2-tailed)	.294	.212		.011	.000	.000	.059	.129	.150	.292	.124	.597	.293	.448	.424	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4	Pearson Correlation	.071	.367*	.456*	1	.445*	.506**	.403*	.287	.178	-.078	.195	-.045	.088	.190	-.100	.518*
	Sig. (2-tailed)	.710	.046	.011		.014	.004	.027	.124	.345	.683	.301	.814	.644	.315	.599	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X5	Pearson Correlation	.166	.228	.982**	.445*	1	.923**	.337	.274	.261	.182	.280	.075	.184	.099	.117	.722*
	Sig. (2-tailed)	.382	.226	.000	.014		.000	.069	.143	.164	.336	.135	.694	.332	.602	.539	.000

	Sig. (2-tailed)	.011	.634	.124	.301	.135	.069	.329	.325	.879	.479		.684	.583	.914	.105	.039	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X12	Pearson Correlation	.197	.195	.100	-.045	.075	.217	.374*	.361*	.476**	.577**	-.078	.181	.063	.186	.185	.394*	
	Sig. (2-tailed)	.296	.303	.597	.814	.694	.250	.042	.050	.008	.001	.684	.332	.729	.327	.031		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X13	Pearson Correlation	.137	.262	.198	.088	.184	.230	.318	.305	.170	.282	.104	.183	.221	.011	.410*		
	Sig. (2-tailed)	.472	.162	.293	.644	.332	.222	.087	.102	.370	.130	.583	.332	.241	.953	.024		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X14	Pearson Correlation	-.017	.411*	.144	.190	.099	.095	.424*	.432*	.366*	.267	.021	.066	.221	.091	.408*		
	Sig. (2-tailed)	.927	.024	.448	.315	.602	.616	.019	.017	.046	.154	.914	.729	.241	.607	.025		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X15	Pearson Correlation	.387*	.173	.152	-.100	.117	.209	.171	.201	.058	.353	.302	.185	.011	.098	.378*		
	Sig. (2-tailed)	.034	.360	.424	.599	.539	.268	.365	.287	.763	.056	.105	.327	.953	.607	.040		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.446*	.596**	.750**	.518**	.722**	.817**	.796**	.744**	.629**	.414*	.378*	.394*	.410*	.408*	.378*	1	
	Sig. (2-tailed)	.013	.001	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.023	.039	.031	.024	.025	.040		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																		
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																		

Uji Validitas Produktivitas Kerja Y

		Correlations																		TO TA L
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	
Y1	Pears on Correl ation	1	.298	-.047	.366*	-.013	.925**	.167	.239	-.060	.366*	-.144	.143	.322	.365*	.214	.347	.134	.417*	.564**
	Sig. (2- tailed)		.110	.806	.047	.946	.000	.377	.203	.752	.047	.449	.451	.083	.047	.256	.060	.480	.022	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pears on Correl ation	.298	1	.082	.384*	.303	.277	.388*	.936**	.170	.384*	.368*	.763**	.181	.215	.317	.067	-.030	.133	.623**
	Sig. (2- tailed)	.110		.668	.036	.103	.138	.034	.000	.368	.036	.046	.000	.339	.255	.088	.725	.873	.484	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pears on Correl ation	-.047	.082	1	.266	.781**	-.073	.411*	.000	.436*	.266	.480**	-.023	.236	.149	.189	-.049	.258	.200	.498**
	Sig. (2- tailed)	.806	.668		.155	.000	.701	.024	1.000	.016	.155	.007	.905	.209	.433	.317	.796	.169	.288	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pears on Correl ation	.366*	.384*	.266	1	.294	.337	.456*	.367*	.097	1.000**	.257	.152	.298	.469**	.565**	.372*	.214	.402*	.779**
	Sig. (2- tailed)	.047	.036	.155		.114	.069	.011	.046	.611	.000	.171	.424	.109	.009	.001	.043	.255	.028	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pears on Correl ation	-.013	.303	.781**	.294	1	-.037	.457*	.147	.544**	.294	.640**	.251	.383*	.143	.182	.005	.249	.089	.607**

	Sig. (2-tailed)	.256	.088	.317	.001	.336	.573	.108	.200	.558	.001	.298	.396	.383	.014	.634	.321	.098	.005	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Y16	Pearson Correlation	.347	.067	-.049	.372*	.005	.266	-.046	.073	.209	.372*	-.146	-.147	.293	.113	.091	.185	.382	.376*	
	Sig. (2-tailed)	.060	.725	.796	.043	.978	.156	.811	.700	.267	.043	.441	.439	.115	.551	.634	.035	.037	.040	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y17	Pearson Correlation	.134	-.030	.258	.214	.249	.133	.082	-.044	.379*	.214	.257	-.217	.322	.129	-.188	.385*	.21	.221	.371*
	Sig. (2-tailed)	.480	.873	.169	.255	.185	.483	.665	.816	.039	.255	.171	.250	.083	.496	.321	.035	.240	.043	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y18	Pearson Correlation	.417	.133	.200	.402*	.089	.385	.135	.193	-.134	.402*	-.004	-.102	.122	.245	.307	.382*	.221	.11	.468**
	Sig. (2-tailed)	.022	.484	.288	.028	.641	.036	.476	.306	.480	.028	.982	.591	.520	.192	.098	.037	.240	.009	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.564	.623	.498	.779**	.607	.504	.603	.527	.377	.779**	.484	.385	.487	.518	.502	.376	.371	.468	.1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.005	.000	.000	.004	.000	.003	.040	.000	.007	.036	.006	.003	.005	.040	.043	.009	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																				
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)																				

Lampiran 4. Uji Reliabilitas X, Y

Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	54.53	36.326	.301	.851
X2	54.37	36.309	.518	.833
X3	56.07	32.892	.672	.822
X4	54.90	35.955	.400	.841
X5	56.03	33.551	.641	.824
X6	56.03	32.102	.757	.815
X7	54.23	35.220	.755	.822
X8	54.27	34.823	.687	.824
X9	54.33	36.299	.559	.831
X10	54.37	38.930	.350	.842
X11	54.40	38.938	.304	.844
X12	54.30	38.976	.326	.843
X13	54.27	38.133	.317	.844
X14	54.83	38.351	.322	.843
X15	54.87	38.189	.272	.847

Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.844	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	66.87	51.016	.456	.837
Y2	66.73	53.651	.570	.832
Y3	67.83	52.833	.396	.839
Y4	67.33	48.989	.725	.821
Y5	67.83	50.971	.516	.832
Y6	66.90	52.231	.393	.840
Y7	66.63	54.240	.552	.834
Y8	66.80	53.959	.455	.836
Y9	67.93	55.030	.277	.844
Y10	67.33	48.989	.725	.821
Y11	68.07	53.995	.400	.838
Y12	66.87	55.844	.311	.842
Y13	66.73	54.616	.416	.838
Y14	67.07	53.306	.433	.837
Y15	66.93	53.651	.417	.837
Y16	67.03	55.826	.299	.842
Y17	67.27	55.582	.285	.843
Y18	67.10	54.852	.396	.838