

Pustakalaya USB YPKP

PUAD HASYIM

 003 Skripsi Ekonomi Bisnis Universitas Sangga Buana YPKP

Document Details

Submission ID

trn:oid::1:3476389989

Submission Date

Feb 9, 2026, 9:19 AM GMT+7

Download Date

Feb 9, 2026, 9:23 AM GMT+7

File Name

ACC_SKRIPSI_2026_PUAD_HASYIM_S.E_24-1.docx

File Size

305.4 KB

115 Pages**19,428 Words****124,422 Characters**

18% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text

Exclusions

- 9 Excluded Sources

Top Sources

- 16%  Internet sources
- 10%  Publications
- 10%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

- 16% Internet sources
- 10% Publications
- 10% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Student papers	Dr. B R Ambedkar National Institute of Technology, Jalandhar	1%
2	Student papers	Universitas Putera Batam	<1%
3	Student papers	Universitas Sangga Buana YPKP	<1%
4	Internet	multiplier.upstegal.ac.id	<1%
5	Internet	repository.uin-suska.ac.id	<1%
6	Internet	www.scribd.com	<1%
7	Internet	repository.usbypkp.ac.id	<1%
8	Internet	repository.unpas.ac.id	<1%
9	Internet	eprints.unpak.ac.id	<1%
10	Internet	repository.umsu.ac.id	<1%
11	Internet	jurnal.perima.or.id	<1%

12	Internet	etheses.uin-malang.ac.id	<1%
13	Internet	repositori.usu.ac.id	<1%
14	Internet	rohmat sarman.com	<1%
15	Student papers	Rose-Hulman Institute of Technology	<1%
16	Student papers	Sriwijaya University	<1%
17	Internet	eprints.pancabudi.ac.id	<1%
18	Internet	123dok.com	<1%
19	Internet	repository.stieipwija.ac.id	<1%
20	Internet	repo.uinsatu.ac.id	<1%
21	Internet	digilib.uinsby.ac.id	<1%
22	Internet	docplayer.info	<1%
23	Student papers	Politeknik Negeri Bandung	<1%
24	Internet	repository.upi.edu	<1%
25	Internet	repository-feb.unpak.ac.id	<1%

26	Student papers	STIE Mahardhika	<1%
27	Internet	repository.unifa.ac.id	<1%
28	Internet	namara-feb.unpak.ac.id	<1%
29	Internet	ejournals.umh.ac.id	<1%
30	Internet	journal.ilmudata.co.id	<1%
31	Internet	repository.uinsaizu.ac.id	<1%
32	Publication	Fitri Aulia Rahma, Varid Martah, Rizki Rizki. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disi...	<1%
33	Internet	text-id.123dok.com	<1%
34	Publication	Ali Mundzir. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivit...	<1%
35	Internet	dspace.uir.ac.id	<1%
36	Internet	api-repo.unisan.ac.id	<1%
37	Publication	Rendi Sudrajat, Ridlwan Muttaqin, Gurawan Dayona Ismail. "Peran Supervisi, Etik...	<1%
38	Internet	eprints.ukmc.ac.id	<1%
39	Student papers	Universitas Negeri Jakarta	<1%

40	Student papers	Sekolah Tinggi Seminari Katolik	<1%
41	Internet	journal.drafpublisher.com	<1%
42	Internet	permana.upstegal.ac.id	<1%
43	Internet	repo.stie-pembangunan.ac.id	<1%
44	Internet	eprints.unpam.ac.id	<1%
45	Internet	eskripsi.usm.ac.id	<1%
46	Internet	press.uhnsugriwa.ac.id	<1%
47	Student papers	IAIN Purwokerto	<1%
48	Student papers	Universitas Terbuka	<1%
49	Internet	repository.ar-raniry.ac.id	<1%
50	Internet	repository.iainpare.ac.id	<1%
51	Internet	indojurnal.com	<1%
52	Internet	repository.uindatokarama.ac.id	<1%
53	Student papers	Institut Agama Islam Al-Zaytun Indonesia	<1%

54	Student papers	Universiti Teknologi Petronas	<1%
55	Internet	dirdosen.budiluhur.ac.id	<1%
56	Internet	penerbitadm.pubmedia.id	<1%
57	Student papers	Universitas Respati Indonesia	<1%
58	Internet	jurnal.untan.ac.id	<1%
59	Internet	pascasarjanafe.untan.ac.id	<1%
60	Internet	repository.metrouniv.ac.id	<1%
61	Publication	HARTINA HARTINA, NILUH PUTU EVVY ROSSANTY, MOH. ALI MURAD. "PENGARUH...	<1%
62	Student papers	Tarumanagara University	<1%
63	Internet	digilib.uin-suka.ac.id	<1%
64	Internet	digilib.uinkhas.ac.id	<1%
65	Internet	eprints.uny.ac.id	<1%
66	Internet	repository.iainpalopo.ac.id	<1%
67	Internet	repository.iainpurwokerto.ac.id	<1%

68	Student papers	Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur	<1%
69	Publication	Risma Handayani, Cecep Yoto Haryoto. "Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi t...	<1%
70	Student papers	Universitas Putera Indonesia YPTK Padang	<1%
71	Internet	core.ac.uk	<1%
72	Internet	plj.ac.id	<1%
73	Internet	repository.unissula.ac.id	<1%
74	Publication	Hajjah Raniah, Nuril Mawaddah, Widarto Widarto. "The Influence of Work Discipli...	<1%
75	Student papers	UIN Sunan Gunung Djati Bandung	<1%
76	Student papers	LPPM	<1%
77	Internet	jurnal.aksaraglobal.co.id	<1%
78	Internet	repository.ub.ac.id	<1%
79	Student papers	Perpustakaan	<1%
80	Publication	Ricca Andriani, Dian Efriyenti. "Pengaruh SDM, Sistem Pengendalian Internal, dan...	<1%
81	Publication	Samali Hulu, Tika Nirmala Sari. "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin ...	<1%

82	Student papers	UIN Raden Intan Lampung	<1%
83	Student papers	Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar	<1%
84	Internet	eprints.ahmaddahlan.ac.id	<1%
85	Internet	lib.ibs.ac.id	<1%
86	Internet	prosiding.unipma.ac.id	<1%
87	Internet	repository.ibs.ac.id	<1%
88	Internet	repository.unwim.ac.id	<1%
89	Internet	etheses.iainponorogo.ac.id	<1%
90	Publication	Hasan Ubaidillah, Hasan Ubaidillah. "Meningkatkan Kinerja Karyawan di Indonesi...	<1%
91	Student papers	Universitas Nasional	<1%
92	Publication	Yarman Bate'e, Yamolala Zega, Heniwati Gulo, Perlindungan Faebudodo Hulu. "...	<1%
93	Internet	ecampus.uinmybatusangkar.ac.id	<1%
94	Internet	eprints.kwikkiangie.ac.id	<1%
95	Internet	repository.bsi.ac.id	<1%

96	Internet	repository.usni.ac.id	<1%
97	Publication	Ni Wayan Ayu Trisnawati, I Wayan Suartina, Ida Ayu Sasmita Dewi. "Pengaruh Wo...	<1%
98	Publication	Tegar Agung Rizki Ramadan, Yennia Endriastuty. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terh...	<1%
99	Student papers	Universitas Hang Tuah Surabaya	<1%
100	Student papers	Universitas Pendidikan Ganesha	<1%
101	Internet	e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id	<1%
102	Internet	eprints.uwp.ac.id	<1%
103	Internet	jurnal.ceredindonesia.or.id	<1%
104	Publication	Agus Semara Nata, Hadayani Hadayani, Al Alamsyar. "ANALISIS PERSEDIAAN BAH...	<1%
105	Publication	Chovinisca Ramadhani Azhara, Mochamad Fatchurrohman, Etin Puspita Sari, Sho...	<1%
106	Publication	I Gusti Agung Ayu Ratih Adriana Wetan, Ni Luh Ketut Sri Sulistyawati, Nyoman Ge...	<1%
107	Publication	Like Devega, Matheous Tamonsang. "Pengaruh Celebrity Endorser, Citra Merek d...	<1%
108	Publication	Yuda Prasetya, Abdul Ahmad Hafid Nurmansyah. "PENGARUH KUALITAS PRODUK...	<1%
109	Internet	etd.iain-padangsidempuan.ac.id	<1%

110	Internet	lib.unnes.ac.id	<1%
111	Internet	repository.pelitabangsa.ac.id:8080	<1%
112	Internet	repository.poltekpel-sby.ac.id	<1%
113	Internet	repository.poltektranssdp-palembang.ac.id	<1%
114	Internet	repository.radenintan.ac.id	<1%
115	Internet	repository.stiedewantara.ac.id	<1%
116	Internet	repository.uma.ac.id	<1%
117	Internet	repository.widyatama.ac.id	<1%
118	Internet	123deta.com	<1%
119	Publication	Amanda Eka Febriana, Trigo Moelyo Adhi. "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan K...	<1%
120	Publication	Elizabeth Irene Putri Sianturi, Hamid Halin, Susi Handayani. "Pengaruh Penerapa...	<1%
121	Publication	Karina Febriyanti, Dadan Abdul Aziz Mubarak, Nunung Ayu Sofiati. "Pengaruh Cu...	<1%
122	Publication	Keysha Fadlun, Sulaimiah Sulaimiah. "Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kece...	<1%
123	Publication	Nyoman Paramananda. "Pengaruh Insentif, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhada...	<1%

124	Publication	Syarifah Ida Farida, Muhammad Makna Fauzi. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Te...	<1%
125	Publication	Tadeus Adam Sianturi, Sylvana Murni Deborah Hutabarat. "Perjanjian Penetapan ...	<1%
126	Internet	digilibadmin.unismuh.ac.id	<1%
127	Internet	eprints.radenfatah.ac.id	<1%
128	Internet	eprints.walisongo.ac.id	<1%
129	Internet	es.scribd.com	<1%
130	Internet	jurnal.pancabudi.ac.id	<1%
131	Internet	repositori.wbi.ac.id	<1%
132	Internet	repository.fe.unj.ac.id	<1%
133	Internet	repository.radenfatah.ac.id	<1%
134	Internet	repository.uhn.ac.id	<1%
135	Internet	repository.uir.ac.id	<1%
136	Internet	repository.unej.ac.id	<1%
137	Internet	repository.unibos.ac.id	<1%

138	Internet	
repository.upstegal.ac.id		<1%
139	Internet	
simki.unpkediri.ac.id		<1%

22

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

22

Eskalasi persaingan usaha di tengah era globalisasi menuntut setiap entitas bisnis untuk memperkuat daya saingnya demi menjaga eksistensi dan pertumbuhan. Dalam upaya mencapai kesuksesan organisasi, kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang sangat fundamental. SDM bukan sekadar tenaga kerja, melainkan instrumen strategis yang mengendalikan seluruh roda operasional. Oleh karena itu, ketersediaan SDM yang kompeten secara langsung akan memudahkan perusahaan dalam merealisasikan berbagai target yang telah dicanangkan. Makanya, mengelola SDM dengan baik itu bukan cuma fokus ke skill teknis, tapi juga harus bangun sikap, perilaku, dan disiplin para karyawan. Karyawan yang kompeten dan disiplin bisa bikin produktivitas naik, operasional lebih efisien, dan tujuan strategis perusahaan tercapai. Kinerja karyawan sendiri itu faktor utama yang bikin pencapaian perusahaan naik turun. Jadi, perusahaan harus perhatin masalah-masalah yang ada hubungannya sama performa karyawannya.

Menurut Sari & Rahman (2021) dalam Jurnal Manajemen dan Kinerja, manajemen sumber daya manusia memainkan peran strategis dalam membentuk karyawan yang kompeten, disiplin, dan produktif. Hal ini disebabkan oleh pengelolaan SDM yang efektif yang dapat meningkatkan efektivitas kerja organisasi secara menyeluruh. Pernyataan tersebut

menunjukkan bahwa kemampuan perusahaan untuk mengelola SDM akan memberikan dampak langsung pada tingkat produktivitas dan keberhasilan organisasi.

Berdasarkan studi yang dilakukan oleh Munzir, Andriyan, dan Sanaba pada (2022), performa karyawan itu sebenarnya hasil dari tugas-tugas atau aktivitas yang dilakukan seseorang di dalam perusahaan, dan hal ini bisa dipengaruhi oleh berbagai hal seperti kompensasi, motivasi untuk bekerja, serta kondisi lingkungan kerja. Selain itu, performa ini berfungsi sebagai tolok ukur keberhasilan baik untuk individu maupun tim dalam mengejar sasaran strategis perusahaan.

Dukungan mengenai pengaruh disiplin terhadap kinerja juga diperkuat oleh penelitian Aulia & Avriyanti (2020) Mereka bilang kalau disiplin kerja itu jadi kunci utama untuk sukses dalam kinerja, di mana kedisiplinan yang baik akan berbanding lurus dengan hasil kerja yang dicapai.

Sebagai perusahaan di bidang industri karet dan manufaktur, CV Cibiuk Mandiri Rubber terus berupaya meningkatkan kinerjanya untuk mencapai target perusahaan. Berdasarkan data kuisisioner dan hasil observasi, peneliti ingin mengetahui bagaimana disiplin kerja karyawan memengaruhi pencapaian target di bagian produksi perusahaan Berikut adalah data untuk target pencapaian omset di bagian produksi pada tahun 2023–2025.

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Omset Bagian produksi CV Cibiuk Mandiri Rubber
pada tahun 2023-2025

Tahun	Target	Realisasi	Persentase
2023	Rp.10.668.000.000	Rp.6.520.542.000	61,12%
2024	Rp.10.668.000.000	Rp.8.142.112.000	76,32%
2025	Rp.10.668.000.000	Rp.7.391.234.000	69,28%

Sumber: CV Cibiuk Mandiri Rubber

Kalkulasi di atas mempertegas bahwa nilai target yang menjadi rujukan utama bagi CV Cibiuk Mandiri Rubber adalah di tahun tersebut menunjukkan terutama di tahun 2023–2025 tidak pernah mencapai target yang diharapkan. Data tersebut menunjukkan bahwa realisasi omset pada setiap tahunnya mengalami fluktuasi atau belum stabil. Pada tahun 2023, omset perusahaan dari bagian produksi hanya mencapai 61,12%, kemudian pada tahun 2024 meningkat menjadi 76,32%, namun kembali menurun pada tahun 2025 yaitu sebesar 69,28%. Dari data tersebut dapat diidentifikasi bahwa pencapaian kinerja di bagian produksi CV Cibiuk Mandiri Rubber belum maksimal. Akan tetapi, perusahaan khususnya pada bagian produksi menetapkan standar minimal pencapaian omset sebesar 70% dari target yang ditentukan. Untuk memperkuat informasi mengenai kinerja karyawan, penulis juga melakukan pra-survei terkait kinerja karyawan di bagian produksi CV Cibiuk Mandiri Rubber.

Tabel 1.2**Data Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi
CV Cibiuk Mandiri Rubber (Hasil Observasi Peneliti)**

NO	Indikator Kinerja	Skor	Hasil Penilaian	Kategori
1	Tanggung jawab	2,4	Tanggung jawab	Kurang
2	Kerja sama	3,1	Koordinasi antar karyawan cukup baik	Cukup
3	Kualitas kerja	3,4	Hasil kerja cukup sesuai standar	Cukup
4	Kesetiaan	3,2	Komitmen terhadap perusahaan cukup baik	Cukup
5	Ketepatan waktu	2,1	Masih ditemukan keterlambatan hadir	Kurang

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan sebagaimana disajikan pada tabel di atas, diketahui bahwa kinerja karyawan bagian produksi CV Cibiuk Mandiri Rubber belum sepenuhnya optimal. Beberapa indikator kinerja, seperti tanggung jawab dan ketepatan waktu, masih berada pada kategori kurang, sedangkan indikator kerja sama, kualitas kerja, dan kesetiaan berada pada kategori cukup. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara kinerja aktual karyawan dengan standar kinerja yang diharapkan perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi Aspek disiplin kerja menjadi salah satu indikator performa staf yang memerlukan penelaahan mendalam. Atas dasar tersebut, studi lebih lanjut sangat krusial dilakukan guna membedah berbagai variabel yang memiliki kaitan erat dengan kinerja pegawai, terutama dari sisi kedisiplinannya.

Sejalan dengan hal ini, Mangkunegara (2021:67) mendefinisikan kinerja sebagai output kerja seseorang yang ditinjau melalui aspek mutu serta jumlah capaian individu saat mengemban tanggung jawab sesuai dengan

peran fungsionalnya di organisasi.

Berikut disajikan data hasil pra-survei mengenai kinerja karyawan di bagian produksi perusahaan tersebut.

Tabel 1.3
Hasil Pra-Survey Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target	8	40,0%	12	60,0%
2	Saya selalu hadir tepat waktu dan mematuhi peraturan kerja	7	35,0%	13	65,0%
3	Saya bertanggung jawab penuh atas setiap hasil pekerjaan saya	6	30,0%	14	70,0%
4	Saya memiliki komitmen dan kesetiaan tinggi terhadap organisasi	8	40,0%	12	60,0%
Rata-rata		36,25%		63,75 %	
Jumlah Responden = 20					

Sumber : Data Diolah Peneliti

Berdasarkan hasil pra-survei pada Tabel 1.3, kinerja karyawan di bagian produksi CV Cibiuk Mandiri Rubber belum optimal. Rata-rata responden yang menjawab “YA” hanya sebesar 36,25%, sedangkan yang menjawab “TIDAK” lebih tinggi yaitu 63,75%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan masih memiliki kelemahan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target, kedisiplinan kerja, tanggung jawab, serta komitmen terhadap organisasi. Temuan ini mendorong peneliti untuk menggali lebih jauh permasalahan yang menyebabkan kinerja karyawan di bagian produksi CV Cibiuk Mandiri Rubber belum mencapai hasil maksimal. Menurut Mangkunegara (2022:19) bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja. Hal ini juga menunjukkan bahwa kedisiplinan pegawai masih tergolong rendah dengan responden belum sepenuhnya menjalankan perilaku kerja

secara optimal.

Tabel 1.4
Rekap presensi staf manufaktur CV Cibiuk Mandiri Rubber
2023-2025

Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah hari kerja	Data Absensi			Jumlah Hari tidak hadir	Presentase
			Sakit	Izin	Alpa		
2023	30	240	17	19	15	51	21,25%
2024	30	239	13	15	10	38	15,90%
2025	30	246	15	11	14	40	16,26%

Sumber: Diolah Peneliti

Berdasarkan Tabel 1.4 terlihat adanya fluktuasi tingkat ketidakhadiran karyawan di bagian produksi CV Cibiuk Mandiri Rubber selama periode 2023–2025. Pada tahun 2023, persentase ketidakhadiran tercatat sebesar 21,25%. Dengan jumlah 51 hari ketidakhadiran. Angka ini menurun pada tahun 2024 menjadi 15,90% dengan 38 ketidakhadiran, namun kembali naik menjadi 16,26% atau 40 hari ketidakhadiran pada tahun 2025. Jika dibandingkan dengan standar absensi perusahaan, yaitu sebesar 15%, terlihat bahwa pada tahun 2023 dan 2025 tingkat ketidakhadiran masih berada di atas batas yang ditetapkan.

Berdasarkan data absensi karyawan bagian produksi CV Cibiuk Mandiri Rubber selama periode 2023–2025, penelitian ini memfokuskan analisis lebih lanjut pada tahun 2024 karena dianggap paling representatif

dalam menggambarkan kondisi kedisiplinan kerja karyawan. Data tahun 2024 kemudian disajikan secara lebih rinci dalam bentuk data bulanan untuk melihat kecenderungan tingkat ketidakhadiran karyawan.

Tabel 1.5
Data Ketidak hadirannya karyawan di bagian Produksi CV Cibiuk
Mandiri Rubber Tahun 2024 (Bulanan)

Bulan	Jumlah Hari kerja	Jumlah Hari Tidak Hadir	Persentase
Januari	20	2	10,00%
Februari	20	2	10,00%
Maret	21	3	14,29%
April	20	3	15,00%
Mei	22	4	18,18%
Juni	20	4	20,00%
Juli	21	4	19,05%
Agustus	22	5	22,27%
September	20	4	20,00%
Oktober	22	4	18,18%
November	20	2	10,00%
Desember	21	1	4,76%
Total	239	38	15,90%

Sumber: Hasil olah data (2026)

Tinjauan pada Tabel 1.5 mengindikasikan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan bagian produksi CV Cibiuk Mandiri Rubber pada tahun 2024 menunjukkan kecenderungan yang berfluktuasi dengan pola

peningkatan pada beberapa bulan tertentu. Pada awal tahun, tingkat ketidakhadiran relatif rendah, namun mulai meningkat pada pertengahan tahun, khususnya pada bulan Mei hingga Agustus, dengan persentase ketidakhadiran mencapai lebih dari 18%. Kondisi ini mengindikasikan bahwa permasalahan disiplin kerja karyawan masih terjadi dan perlu mendapat perhatian serius dari pihak perusahaan karena dapat berdampak pada kinerja karyawan secara keseluruhan.

Untuk memperoleh data yang lebih lengkap mengenai disiplin kerja karyawan, penulis menyusun kuesioner pra-survei. Hasil kuesioner ini digunakan sebagai dasar awal untuk menganalisis dan memahami kondisi disiplin kerja di bagian produksi CV Cibiuk Mandiri Rubber secara lebih mendalam.

Di sisi lain, Setiawan et al. (2024) menggarisbawahi adanya hubungan searah antara aspek kedisiplinan dengan yang nyata dalam memacu produktivitas serta efisiensi kerja. Ketika disiplin kerja dioptimalkan, personel perusahaan akan cenderung lebih efektif dalam merealisasikan sasaran strategis yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Tabel 1.6

Hasil Kuisisioner Pra-Survey Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal kerja	8	40,0%	12	60,0%
2	Mematuhi semua aturan yang berlaku di perusahaan	9	45,0%	11	55,0%

3	Bertanggung jawab atas semua tugas dan pekerjaan yang saya lakukan	7	35,0%	13	65,0%
4	Selalu mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan	8	40,0%	12	60,0%
Rata-rata		40,0 %		60,0 %	
Jumlah Responden = 20					

Sumber : Data Diolah Peneliti

Berdasarkan hasil pra-survei pada Tabel 1.6, terlihat bahwa tingkat disiplin kerja karyawan di bagian produksi CV Cibiuk Mandiri Rubber masih rendah. Secara keseluruhan, rata-rata responden yang menjawab “YA” hanya sebesar 40,0%, sedangkan yang menjawab “TIDAK” lebih tinggi yaitu 60,0%. Fenomena ini mengindikasikan bahwa prinsip kedisiplinan belum sepenuhnya terinternalisasi dalam rutinitas kerja mayoritas pegawai secara berkesinambungan. Hasil serupa juga ditunjukkan oleh Azzahra (2023) dalam penelitiannya di PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor,

Hasil studi ini menyimpulkan adanya korelasi positif yang substansial antara disiplin kerja dengan capaian kinerja karyawan. Efek ini terutama terlihat pada aspek ketaatan terhadap norma perusahaan, efisiensi waktu kerja, serta kualitas tanggung jawab personel dalam merampungkan setiap beban kerja (Yulianti et al., 2024)

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada beberapa karyawan bagian produksi menunjukkan bahwa ketidak tercapainya tugas tepat waktu sebagian disebabkan oleh kendala medan kerja yang sulit diprediksi. Faktor-faktor tersebut meliputi kendaraan yang mengalami kerusakan, kemacetan panjang, kondisi jalan yang rusak, kecelakaan dalam perjalanan, serta berbagai masalah lain selama operasional di lapangan.

31

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan tersebut, Menjadi landasan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada CV Cibiuk Mandiri Rubber”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Merujuk pada paparan Uraian permasalahan tersebut, terlihat jelas bahwa kedisiplinan merupakan variabel fundamental yang menentukan efektivitas performa organisasi secara menyeluruh. Atas dasar pemikiran tersebut, penulis mencoba memetakan sejumlah kendala yang muncul pada lingkup internal CV Cibiuk Mandiri Rubber, terutama pada departemen produksi yang menjadi fokus utama dalam kajian ini., yaitu:

6

1. Penilaian kinerja karyawan bagian produksi CV Cibiuk Mandiri Rubber yang belum menunjukkan hasil Optimal.
2. Target produksi yang telah ditetapkan perusahaan belum sepenuhnya dapat terealisasi secara maksimal.
3. Tingkat absensi karyawan bagian produksi CV Cibiuk Mandiri Rubber yang masih berada di atas standar perusahaan..
4. Tingkat absensi karyawan bagian produksi CV Cibiuk Mandiri Rubber yang masih berada di atas standar perusahaan.

1.3 Pembatasan Masalah

Untuk menjaga agar penelitian ini tetap terarah dan tidak meluas ke hal-hal di luar fokus kajian, cakupan riset ini dibatasi secara khusus pada beberapa aspek utama, yaitu:

1. Penelitian hanya dilakukan terhadap karyawan yang bekerja di CV Cibiuk Mandiri Rubber, khususnya pada bagian produksi.
2. Penelitian ini memfokuskan analisisnya pada dua variabel utama, yaitu kedisiplinan pegawai yang diposisikan sebagai variabel bebas (X) serta performa karyawan yang bertindak sebagai variabel terikat (Y).
3. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi.
4. Faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, maupun lingkungan kerja tidak dibahas secara mendalam.

1.4 Rumusan Masalah

Merujuk pada problematika yang telah diuraikan pada bagian latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini ditetapkan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah gambaran tingkat disiplin kerja karyawan di bagian produksi CV Cibiuk Mandiri Rubber
2. Bagaimana gambaran tingkat kinerja karyawan di bagian produksi CV Cibiuk Mandiri Rubber
3. Sejauh mana tingkat pengaruh yang dihasilkan oleh dimensi disiplin kerja dalam memicu capaian kinerja staf di unit produksi CV Cibiuk Mandiri Rubber

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

Adapun sasaran yang ingin dicapai penulis yaitu membedah serta mengevaluasi sejauh mana disiplin kerja berperan dalam memengaruhi capaian performa staf pada lini produksi di CV Cibiuk Mandiri Rubber.

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan tingkat disiplin kerja karyawan pada bagian produksi di CV Cibiuk Mandiri Rubber.
2. Melakukan penelaahan serta pemberian gambaran komprehensif terkait kondisi kinerja aktual tenaga kerja pada lini produksi di CV Cibiuk Mandiri Rubber.
3. Mengkaji serta menentukan derajat pengaruh dari aspek kedisiplinan kerja terhadap fluktuasi kinerja tenaga kerja yang bertugas di lini produksi CV Cibiuk Mandiri Rubber.

1.6 Kegunaan Penelitian

Penelitian Adapun manfaat yang ingin dicapai melalui pelaksanaan riset ini mencakup beberapa dimensi sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

1. Sebagai sarana pengayaan wawasan konseptual bagi akademisi, khususnya yang mendalami topik efektivitas kerja karyawan ditinjau dari perspektif disiplin kerja.
2. Menyediakan materi referensi tambahan bagi pengembangan penelitian terkait hubungan kedisiplinan dan kinerja karyawan dalam lingkup operasional perusahaan yang sepadan.
3. Menjadi sumber rujukan ilmiah dalam memperkaya kajian teoritis mengenai perilaku kerja, guna memberikan pemahaman yang lebih luas tentang variabel-variabel penentu performa individu dalam perusahaan.

1. Kegunaan Praktis

1. Memberikan wawasan bagi karyawan mengenai pentingnya disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja individu maupun tim
2. Membantu manajemen CV Cibiuk Mandiri Rubber dalam memahami sejauh mana disiplin kerja berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya pada bagian produksi
3. Memberikan rekomendasi kepada perusahaan dalam merumuskan kebijakan atau strategi yang dapat meningkatkan disiplin kerja sehingga berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi yang dipilih untuk studi ini adalah CV Cibiuk Mandiri Rubber, yang berlokasi di Kampung Gandayayi RT 04 RW 05, Desa Cibiuk Kaler, Kecamatan Cibiuk, Kabupaten Garut, Jawa Barat. Fokus penelitian adalah pada karyawan bagian produksi.
2. Waktu penelitian dimulai Oktober 2025 hingga Februari 2026

Tbel 1.5
Waktu Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Jadwal Kegiatan				
		Okt	Nov	Des	Jan	Feb
1	Survei Tempat Penelitian					
2	Pengajuan Judul Skripsi					
3	Penyusunan BAB 1					
4	Penyusunan BAB II					
5	Penyusunan BAB III					
7	Sidang UP					
8	Revisi Sidang UP					
9	Penyebaran Kuesioner & Pengolahan Data					
10	Penysnan BAB IV					
11	Penyusnan BAB V					
12	Sidang Akhir					

Sumber : Dtolah Peneliti 2025

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Landasan teori merupakan kumpulan asumsi dan konsep yang digunakan untuk menjelaskan subjek penelitian, menguraikan penelitian terdahulu, membangun kerangka pemikiran, menetapkan paradigma penelitian, serta menjadi dasar dalam perumusan hipotesis pada studi ini.

2.1.1 Manajemen

ktivitas manajemen mencakup tata kelola menyeluruh mulai dari tahap perencanaan hingga supervisi terhadap sumber daya manusia dan sarana pendukung lainnya. Hal ini dilakukan sebagai langkah krusial untuk menjamin pencapaian visi organisasi dengan pemanfaatan sumber daya yang optimal.

Menurut Ridha & Muis (2022:1) berpendapat bahwa “Manajemen merupakan suatu proses yang dijalankan oleh individu maupun kelompok dalam organisasi untuk mengatur berbagai aspek kegiatan demi mencapai tujuan bersama. Salah satu bentuk penerapannya adalah kerja sama atau kolaborasi guna memaksimalkan penggunaan sumber daya yang dimiliki organisasi.”

Menurut Hadiat & Syamsurijal (2023:4) mengemukakan bahwa “Manajemen adalah serangkaian proses yang tersusun secara

sistematis untuk menjamin aktivitas atau usaha berjalan secara efektif. Melalui perencanaan yang matang, strategi yang tepat, serta kemampuan dalam mengarahkan dan mengatur kegiatan organisasi, manajemen berperan penting dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan.”

Menurut *Terry & Rue* (2021:1) berpendapat bahwa ”Manajemen merupakan suatu sistem terpadu yang meliputi kegiatan perencanaan dan pengarahan terhadap sekelompok orang dalam organisasi agar dapat mewujudkan tujuan yang telah dirancang sebelumnya.”

Menurut *Sujarweni et al.* (2024:1) menyatakan bahwa “Manajemen adalah seperangkat kegiatan yang mencakup fungsi-fungsi seperti perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan terhadap berbagai aktivitas organisasi di setiap tingkatannya.”

Berdasarkan beberapa teori yang Secara esensial, manajemen adalah mekanisme terpadu dalam mengelola aset organisasi guna menjamin tercapainya sasaran strategis secara optimal. Aktivitas ini melibatkan integrasi fungsi manajerial mulai dari pengawasan dan kepemimpinan hingga tahap perencanaan terhadap aset organisasi. Melalui tata kelola yang tepat guna organisasi dapat beroperasi dengan efisien dalam mencapai tujuan bersama, serta memastikan seluruh unsur di dalamnya

berfungsi secara optimal dan produktif.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memegang peranan krusial sebagai pilar strategis yang menjamin eksistensi serta akselerasi pertumbuhan sebuah entitas bisnis, baik pada instansi pemerintahan maupun perusahaan. SDM berperan sebagai penggerak utama yang menjalankan fungsi perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan untuk target yang telah ditentukan organisasi. Sebab itu, SDM dianggap sebagai aset strategis yang perlu dikembangkan dan dijaga agar kemampuan, keterampilan, dan kompetensinya dapat terus meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan individu sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan (Kurniawati, 2021:2).

Menurut Arraniri et al. (2021:16) menjelaskan bahwa “Sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan pegawai berfokus pada penghargaan terhadap aspek kemanusiaan, sehingga potensi fisik dan mental mereka dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mencapai sasaran organisasi”

Menurut Rachman et al. (2023:1) mengemukakan bahwa “Sumber daya manusia mencakup kemampuan, pengetahuan, keterampilan, serta potensi individu dalam organisasi. SDM tidak terbatas pada karyawan, tetapi juga mencakup pimpinan dan seluruh pihak yang berkontribusi terhadap kemajuan organisasi.”

Selanjutnya, menurut Prasetyo & Noor (2024:19) menjelaskan bahwa

“Sumber daya manusia merupakan serangkaian proses yang

berfokus pada pengelolaan serta pengembangan potensi manusia dalam organisasi, dengan tujuan untuk mencapai kesejahteraan dan efektivitas kerja baik di tingkat individu, organisasi, maupun masyarakat luas.”

Sedangkan menurut Arifin (2023:5) menyatakan bahwa “Mhnajemen sumber daya manusia adalah langkah strategis yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, dan pengawasan terhadap berbagai unsur pegawai di dalam organisasi. Melalui pengelolaan yang baik, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang seimbang, produktif, serta harmonis.”

112 Berdasarkan berbagai teori yang sudah dipaparkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan proses strategis yang berperan dalam mengelola sekaligus mengembangkan potensi individu dalam suatu organisasi. Pengelolaan ini dilakukan dengan memperhatikan nilai-nilai kemanusiaan agar tujuan bersama dapat tercapai secara efektif. SDM tidak hanya terbatas pada karyawan, tetapi juga mencakup seluruh komponen organisasi yang memiliki kontribusi terhadap pencapaian visi dan misi. Proses tersebut meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, serta pengawasan untuk menciptakan lingkungan kerja yang selaras, produktif, dan berkelanjutan.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

19 Daftar hadir pegawai tidak dapat dijadikan ukuran utama untuk menilai tingkat keseriusan ataupun dedikasi seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini karena dalam praktiknya, ada kemungkinan pegawai hanya memenuhi absensi tanpa benar-benar menjalankan tanggung jawab

secara maksimal. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang kurang mendukung, minimnya perhatian pimpinan, kurangnya apresiasi terhadap kinerja, serta komunikasi internal yang tidak efektif dapat menurunkan motivasi kerja pegawai, sehingga berpengaruh terhadap kedisiplinan dan kinerja mereka.

Menurut Hamali (2023:214) menyatakan bahwa “Secara fundamental, disiplin kerja adalah bentuk manifestasi kesadaran pegawai untuk tunduk pada seluruh norma dan standarisasi internal yang berlaku di dalam ekosistem perusahaan. Kedisiplinan ini bersumber dari kesadaran diri yang mendorong pegawai untuk mematuhi aturan serta menyesuaikan perilaku kerjanya dengan sistem yang telah ditetapkan.”

Menurut Gatto & Awangga (2023:5) menjelaskan bahwa “Disiplin kerja mencerminkan kemampuan pegawai dalam mengendalikan diri, sehingga dapat bersikap dan bertindak sesuai dengan standar, nilai, dan peraturan organisasi. Dengan mematuhi pedoman tersebut, pegawai tidak hanya menjaga profesionalisme, tetapi juga berperan dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis.

Sementara itu, menurut Gani et al. (2025:1) menyatakan bahwasanya “Disiplin kerja adalah proses pembentukan perilaku yang berlandaskan pada nilai-nilai kepatuhan, loyalitas, serta keteraturan dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Selain itu, menurut Rahmati et al. (2020:42) mengemukakan bahwa “Disiplin kerja menggambarkan sikap dan perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, sesuai dengan aturan dan norma yang berlaku di organisasi.

Berdasarkan berbagai pandangan di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan wujud dari kemampuan individu dalam mengatur dan mengendalikan diri, serta mematuhi aturan dan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kedisiplinan mencerminkan kesadaran, tanggung jawab, serta komitmen pegawai dalam melaksanakan tugas secara tertib, konsisten, dan sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku di tempat kerja.

2.1.3.2 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryono (2021) dalam Purnawati & Kusumayadi (2022) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa dimensi dan indikator yang dapat digunakan untuk menilai tingkat kedisiplinan pegawai, di antaranya sebagai berikut:

1. Frekuensi kehadiran

Tingkat kedisiplinan dapat dilihat dari berapa seringnya pegawai hadir tepat waktu dan jarang tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas. Pegawai yang memiliki kehadiran tinggi dan tingkat ketidakhadiran rendah mencerminkan kedisiplinan yang baik. Dimensi ini dapat diukur melalui dua indikator, yaitu: 1) Kehadiran pegawai, dan 2) Ketepatan waktu ketika masuk kerja, istirahat, dan pulang kerja.

2. Tingkat kewaspadaan

Kewaspadaan berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas secara cermat dan hati-hati. Pegawai yang

memiliki kesadaran tinggi terhadap tanggung jawabnya akan lebih berhati-hati serta memperhatikan detail pekerjaannya.

Dimensi ini diukur melalui dua indikator, yaitu: 1) ketelitian dan kehati-hatian dalam bekerja, serta 2) kepedulian terhadap pemeliharaan dan penggunaan peralatan kerja.

3. Ketaatan kepada standar kerja

Setiap pegawai wajib mengikuti standar dan prosedur kerja yang telah ditetapkan untuk menjamin keselamatan dan efektivitas kerja. Ketaatan terhadap standar kerja menjadi bentuk tanggung jawab profesional dalam melaksanakan tugas. Dimensi ini diukur menggunakan dua indikator, yaitu: 1) rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, dan 2) pelaksanaan tugas sesuai fungsi serta ketentuan yang berlaku.

4. Ketaatan terhadap Peraturan Organisasi

Pegawai diharuskan mematuhi seluruh aturan dan kebijakan organisasi agar tercipta lingkungan kerja yang tertib dan nyaman. Kepatuhan terhadap peraturan mencerminkan kesadaran pegawai dalam menjaga ketertiban kerja. Dimensi ini diukur melalui dua indikator, yaitu: 1) pemahaman terhadap peraturan organisasi, dan 2) kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan yang telah ditetapkan.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menunjukkan sejauh mana seorang karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja ini menggambarkan kemampuan individu dalam bekerja secara efisien, efektif, tepat waktu, serta sejalan dengan tujuan organisasi.

Menurut Lubis (2023:36) Secara operasional, kinerja merupakan manifestasi keberhasilan individu dalam mengonversi tanggung jawab menjadi output nyata, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas, guna mendukung target fungsional organisasi.

Menurut Suryani et al. (2020:2) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dievaluasi berdasarkan dua faktor utama, Hal ini merujuk pada standar mutu serta volume output yang sanggup direalisasikan oleh personel dalam menuntaskan amanah fungsional yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Uno & Lematenggo (2022:118) Kinerja karyawan merupakan tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh seseorang di tempat kerja dengan tujuan untuk memenuhi harapan serta mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Menurut Sipayung (2022:5) Kinerja karyawan adalah sejauh mana individu dalam sebuah organisasi mampu mencapai sasaran yang telah ditetapkan,

dan menjadi faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

2.1.4.2 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Lubis (2023:37), Adapun dimensi-dimensi yang dijadikan landasan evaluasi dalam mengukur efektivitas performa pegawai dipaparkan melalui rincian berikut ini:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja menunjukkan tingkat ketelitian, ketepatan, serta kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Penilaian ini berpijak pada kriteria operasional yang ditetapkan organisasi, yang diderivasi ke dalam dua parameter utama: 1) Tingkat kecermatan personel dalam mengeksekusi setiap penugasan, serta 2) Akurasi output akhir terhadap regulasi teknis yang menjadi acuan perusahaan.

2. Kuantitas kerja

Dimensi kuantitas merefleksikan volume output yang sanggup direalisasikan oleh pegawai dalam rentang durasi operasional yang telah ditetapkan. Dimensi ini diukur melalui dua indikator, yaitu 1) Jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan karyawan. dan 2) Kecepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas.

3. Efektivitas

Efektivitas berkaitan dengan Kriteria ini menitikberatkan pada kecakapan personel dalam menuntaskan agenda kerja secara tepat waktu, selaras dengan estimasi jadwal yang telah diproyeksikan sebelumnya. Dimensi ini diukur melalui dua indikator, yaitu: 1)

Kesesuaian hasil kerja dengan tujuan yang telah direncanakan.2)

Pemanfaatan waktu kerja secara optimal oleh karyawan.

4. Efisiensi

Efisiensi mencerminkan kemampuan karyawan dalam menggunakan sumber daya yang tersedia secara hemat dan produktif. Dimensi ini diukur melalui dua indikator, yaitu: 1) Penggunaan sumber daya secara efektif dan tidak boros, dan 2) Penyelesaian pekerjaan dengan meminimalkan kesalahan dan pemborosan.

5. Pencapaian hasil kerja

Pencapaian hasil kerja menggambarkan tingkat keberhasilan karyawan dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Dimensi ini diukur melalui dua indikator, yaitu:

- 1) Pencapaian target kinerja yang telah ditentukan Perusahaan,
- dan 2) Kontribusi karyawan terhadap hasil kerja tim atau organisasi

2.2 Penelitian Terdahulu

Tinjauan terhadap studi terdahulu berfungsi sebagai fondasi komparatif yang merangkum temuan-temuan dari riset sebelumnya guna memperkuat pijakan empiris dalam penelitian ini. peneliti dapat memperkuat dasar teoritis, membangun kerangka berpikir, serta mengetahui sejauh mana topik yang diteliti telah dikaji sebelumnya.

Dalam penelitian ini, peneliti menelusuri beberapa jurnal ilmiah yang berkaitan dengan variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan melalui aplikasi *Publish or Perish*. Tujuannya untuk melihat kesamaan maupun perbedaan hasil penelitian terdahulu dengan kajian yang sedang dilakukan saat ini.

Tabel 2.1 berikut menunjukkan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan topik ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan (Wau et al., 2021, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, Vol. 4 No. 2)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	Variabel yang diteliti sama, yaitu disiplin kerja dan kinerja.	Objek penelitian dan waktu berbeda.
2	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Duta Barito Banjarmasin (Diana & Rika, 2022)	Temuan riset mengonfirmasi adanya korelasi positif dan bermakna antara kedisiplinan dengan performa staf. Penguatan perilaku disiplin secara linear memicu eskalasi produktivitas kerja karyawan	V Sama-sama meneliti variabel disiplin kerja sebagai variabel X dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen Y	Objek penelitian, lokasi penelitian, dan waktu penelitian berbeda.
3	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Purbalingga (Setiawan et al., 2024, Jnl Ekonomi dan Bisnis, Vol. 6 No. 2)	Kedisiplinan, dorongan motivasi, dan program pelatihan terbukti menjadi stimulan utama bagi eskalasi produktivitas pegawai	Variabel disiplin kerja dan kinerja sama.	Perbedaan terletak pada tambahan variabel dan objek penelitian.

4	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Idexpress Logistik Indonesia (Faiziah & Sudarso, 2023, Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen, Vol. 2 No. 4)	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Variabel sama (disiplin kerja dan kinerja karyawan).	Objek dan lokasi penelitian berbeda.
5	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV Mega Lestari Plasindo Jombang (Juwita, 2021)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan bersama variabel kepuasan kerja.	Terdapat kesamaan variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan yang diteliti.	Adanya variabel tambahan yaitu kepuasan kerja serta perbedaan objek dan metode analisis.
6	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Sinta Prima Feedmill (Kurniawan dkk., 2020)	Hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi.	Variabel penelitian sama, yaitu disiplin kerja dan kinerja karyawan.	Perbedaan terdapat pada objek penelitian, sektor perusahaan, dan lokasi penelitian.
7	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi CV X (Rismalasari & Mulyana, 2021)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga disiplin menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja produksi.	Persamaan menggunakan variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan.	Terdapat variabel tambahan yaitu motivasi kerja serta perbedaan objek dan waktu penelitian.
8	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV XYZ Subang (Fadhilah & Mulyana, 2022)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga penerapan disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan hasil kerja karyawan.	Kesamaan pada variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan.	Perbedaan terletak pada objek, lokasi penelitian, dan karakteristik responden.
9	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Yazid Bersaudara Cabang Tanjung (Aulia & Avriyanti, 2020)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga disiplin kerja menjadi	Variabel penelitian sama, yaitu disiplin kerja dan kinerja karyawan.	Perbedaan pada objek penelitian, lokasi, dan periode penelitian.

		faktor penentu keberhasilan kinerja.		
10	Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Selfi Ariesni & Lise Asnur, 2021)	Disiplin kerja berpengaruh positif & signifikan terhadap kinerja karyawan, menjelaskan 22,9% variasi kinerja.	Sama variabel utama penelitian (disiplin kerja & kinerja).	Tingkat kontribusi variabel dijelaskan lebih spesifik, lokasi penelitian berbeda.

Sumber: Dari berbagai jurnal

Kajian empiris mengenai pengaruh kedisiplinan terhadap performa staf telah dieksplorasi secara luas dalam berbagai literatur terdahulu. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Wau et al. (2021) di Kantor Camat Somambawa menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya Diana dan Rika (2022) melakukan penelitian pada CV Duta Barito Banjarmasin dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan maka semakin meningkat pula kinerjanya.

Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan et al. (2024) di PDAM Kabupaten Purbalingga juga menunjukkan hasil serupa, Capaian performa pegawai secara simultan didorong oleh sinergi antara faktor kedisiplinan, dorongan motivasi, serta intensitas program pelatihan.

Sementara itu, penelitian oleh Faiziah dan Sudarso (2023) di PT Idexpress Logistik Indonesia menegaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan, baik dalam konteks instansi pemerintahan maupun perusahaan swasta. Kemudian Juwita (2021) meneliti karyawan CV Mega Lestari Plasindo Jombang, khususnya pada bagian produksi. Riset ini mengadopsi metodologi ilmiah melalui jalur kuantitatif yang mengandalkan teknik pengujian statistik untuk menganalisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Kurniawan dkk. (2020) melakukan penelitian pada karyawan bagian produksi PT Sinta Prima Feedmill. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas performa staf pada lini produksi terbukti dipengaruhi secara nyata oleh tingkat kedisiplinan mereka. Temuan ini diperoleh melalui metodologi kuantitatif yang mengimplementasikan teknik survei dalam pengumpulan datanya. Kemudian penelitian Rismalasari dan Mulyana (2021) meneliti karyawan departemen produksi CV X dengan tujuan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga disiplin menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja produksi. Fadhillah dan Mulyana (2022) melakukan penelitian pada karyawan bagian produksi CV XYZ Subang. Kajian analisis ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti penerapan disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan hasil kerja karyawan. Aulia dan Avriyanti (2020) melakukan penelitian pada CV Yazid Bersaudara Cabang Tanjung dengan tujuan mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga disiplin kerja menjadi salah satu alasan penentu keberhasilan kinerja. Dan Penelitian yang di kaji oleh Selfi Ariesni dan Lise Asnur (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik tingkat kedisiplinan karyawan, maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin meningkat. Disiplin kerja menjadi faktor penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja sesuai dengan aturan, tanggung jawab, dan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

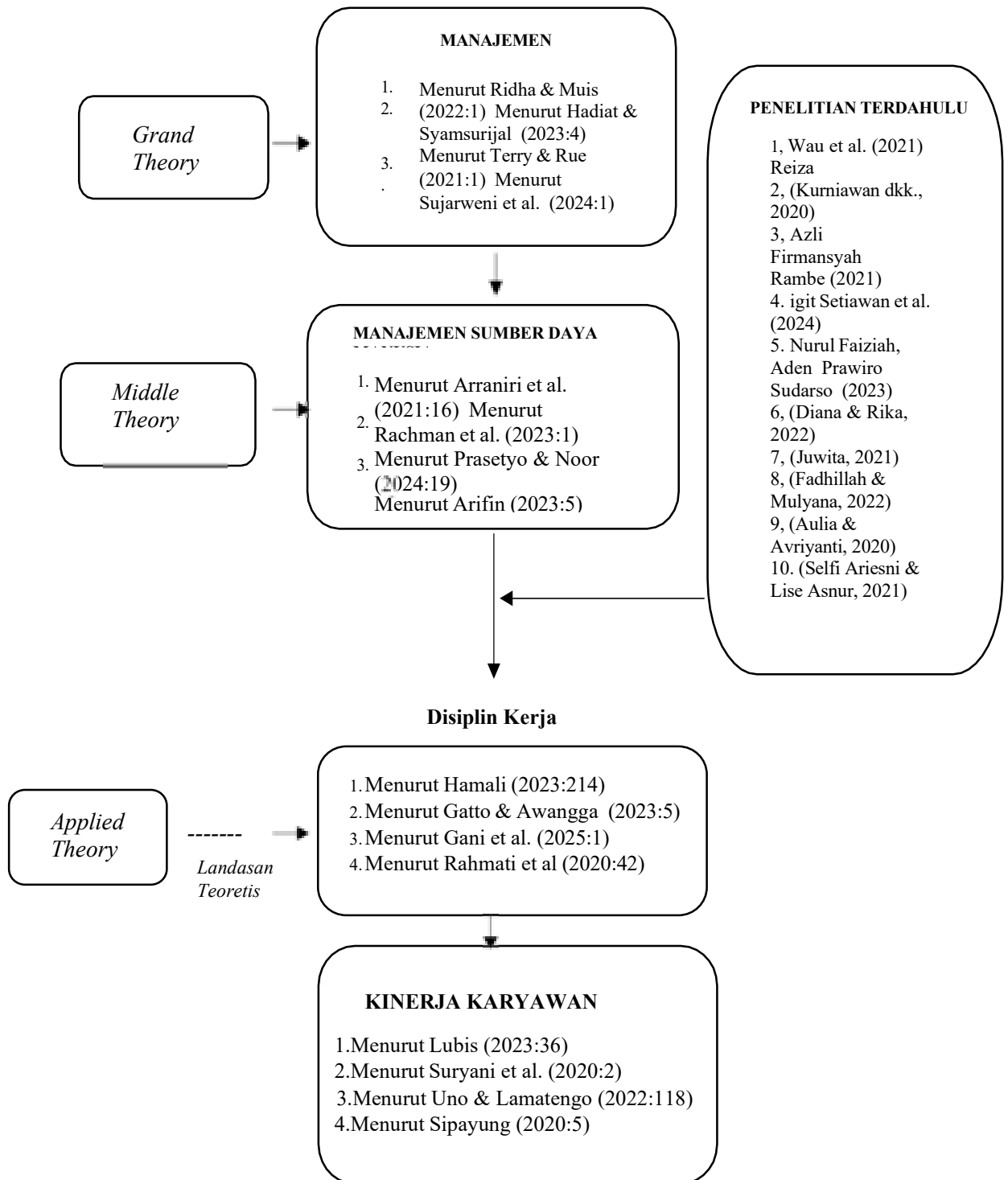
Meskipun hasilnya relatif konsisten, terdapat perbedaan dalam objek, waktu, dan variabel tambahan yang digunakan oleh masing-masing peneliti. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan kembali untuk memperkuat temuan sebelumnya dengan fokus pada CV Cibiuk Mandiri Rubber, sehingga hasilnya dapat menjadikan gambaran yang lebih spesifik mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di lingkungan perusahaan tersebut.

Dengan demikian, Analisis ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama dalam memahami Penelitian ini mengukur tingkat pengaruh ketaatan aturan terhadap eskalasi performa staf di lingkungan kerja pada sektor industri manufaktur seperti CV Cibiuk Mandiri Rubber.

2.3 Kerangka Pemikiran dan Paradigma

2.3.1 Kerangka Pemikiran

Setiap penelitian memerlukan landasan teori sebagai acuan untuk menganalisis variabel yang diteliti. Oleh karena itu, kerangka pemikiran pada penelitian ini disusun secara sistematis dan ditampilkan dalam bentuk bagan berikut :



Gambar 2.1

Kerangka Penelitian

2.3.2 Paradigma Penelitian

Korelasi fungsional antar variabel dalam studi ini dideskripsikan melalui poin-poin berikut:

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Duta Barito Banjarmasin

Diana serta Rika (2022) melakukan observasi mendalam guna membedah korelasi antara kedisiplinan dengan performa staf, yang hasilnya dituangkan dalam karya ilmiah bertajuk pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. pada CV Duta Barito Banjarmasin” menunjukkan Temuan ini membuktikan adanya dampak signifikan dari aspek disiplin terhadap output kerja. Dengan kata lain, optimalisasi ketaatan aturan yang difasilitasi oleh manajemen akan berdampak pada peningkatan kualitas capaian pegawai secara berkelanjutan, Indikator tersebut mencakup komitmen pada regulasi organisasi, punctuality (presensi yang tepat), serta aspek akuntabilitas dalam mengemban tugas kondisi ini berkontribusi langsung pada optimalisasi output serta kualitas performa staf secara berkelanjutan. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi Manajemen perlu menitikberatkan perhatian pada elemen-elemen strategis yang mampu mendorong peningkatan hasil kerja karyawan secara sistematis.

2. Kontribusi Disiplin terhadap Hasil Kerja disiplin kerja didefinisikan sebagai bentuk kepatuhan serta tata perilaku staf yang selaras dengan ekspektasi dan regulasi perusahaan.

Hasibuan (2019) mengemukakan bahwa esensi disiplin terletak pada kerelaan serta kesadaran individu untuk patuh terhadap seluruh regulasi internal organisasi maupun standar etika sosial yang dianut. Tingkat disiplin kerja yang baik akan tercermin dari kehadiran yang teratur, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

Sementara itu, Performa pegawai merepresentasikan capaian tugas yang memenuhi standar mutu serta volume kerja tertentu, selaras dengan beban kewajiban yang telah ditetapkan oleh organisasi. Lubis (2023) menyatakan bahwa performa staf tercermin dari tingkat keberhasilan individu dalam menuntaskan amanah pekerjaan yang telah didelegasikan kepadanya guna mencapai target organisasi.

Hubongan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan sangat erat, karena disiplin kerja yang tinggi akan menstimulasi personel untuk beroperasi dengan pola yang lebih terorganisir, berdaya guna, serta selaras dengan regulasi baku yang berlaku, Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung memiliki tingkat kehadiran yang tinggi, mampu memanfaatkan waktu kerja secara optimal, serta menyelesaikan pekerjaan tepat

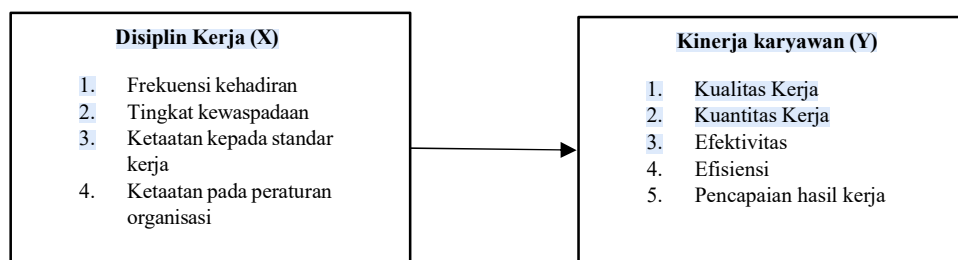
waktu, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan aktivitas.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wau et al. (2021) dengan judul “Pengaruh Displin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan”, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini membuktikan bahwasanya semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan.

3. Pengaruhengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan et al. (2024) dalam studinya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Purbalingga” menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa penerapan disiplin kerja yang baik, seperti kepatuhan terhadap peraturan kerja dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh manajemen dalam upaya meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja karyawan.

4. Dalam studi yang dirilis oleh Faiziah dan Sudarso (2023), dalam studinya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Idexpress Logistik Indonesia” menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa semakin baik penerapan disiplin kerja, seperti kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan oleh manajemen perusahaan dalam rangka meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Agar hubungan antara variabel dalam penelitian ini lebih mudah dipahami, paradigma penelitian dapat digambarkan sebagai berikut, paradigma penelitian pada gambar 2.2.



Skema keterkaitan antarvariabel dipetakan melalui model penelitian pada Gambar 2.2

2.3.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis berfungsi sebagai simpulan awal atas rumusan masalah yang telah ditetapkan dalam studi ini, dan perlu dibuktikan kebenarannya melalui analisis data di lapangan. Perumusan hipotesis didasarkan pada kerangka teori yang kuat serta didukung oleh temuan dari penelitian-penelitian terdahulu yang relevan.

Berdasarkan landasan teori yang telah diuraikan pada sub-bab 2.1, terutama konsep bahwa disiplin kerja adalah wujud kemampuan individu dalam mematuhi aturan dan standar kerja, dan teori kinerja karyawan sebagai pencapaian hasil kerja yang menunjukkan kualitas dan kuantitas pelaksanaan tugas, terdapat hubungan logis yang kuat. Pegawai dengan tingkat kedisiplinan yang Integritas tinggi berkorelasi dengan akuntabilitas serta dedikasi personel yang lebih kuat saat menuntaskan setiap beban kerja.

Selain itu, tinjauan penelitian terdahulu (Tabel 2.1) secara konsisten Terbukti bahwa kedisiplinan memberikan kontribusi nyata dan searah bagi peningkatan performa staf, seperti yang ditemukan oleh Wau et al. (2021) dan Faiziah & Sudarso (2023). Dengan demikian, Adapun hipotesis (H) yang diuji dalam penelitian ini yaitu:

H₁: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV Cibiuk Mandiri Rubber.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian merepresentasikan fokus utama yang dianalisis secara mendalam dalam kegiatan ilmiah ini, baik berupa fenomena, variabel, maupun aktivitas yang hendak diteliti untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam. Menurut Hadipuro (2023:166), objek penelitian adalah permasalahan atau topik utama yang dijadikan fokus kajian dalam suatu penelitian.

Dalam penelitian ini, objek yang diteliti oleh penulis melibatkan disiplin kerja selaku variabel independen serta kinerja pegawai sebagai variabel dependennya pada CV Cibiuk Mandiri Rubber.

3.1.1 Subjek Penelitian

Identitas subjek dalam riset ini merupakan individu, kelompok, atau keterkaitan dengan tertentu yang menjadi fokus utama dalam proses pengumpulan data, di mana variabel-variabel penelitian melekat dan diamati secara langsung. Menurut YK Yuliana (2021) dalam Widiani (2023), subjek penelitian adalah orang, objek, atau tempat yang menjadi sumber utama informasi yang relevan dengan problematika penelitian ini.

Dalam penelitian ini, subjek yang digunakan adalah karyawan bagian produksi CV Cibiuk Mandiri Rubber. Mereka dipilih karena secara langsung terlibat dalam aktivitas kerja yang berkaitan dengan tingkat

disiplin kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Dengan demikian, karyawan bagian produksi dianggap sebagai sumber informasi yang relevan dan dapat memberikan data akurat untuk mendukung hasil penelitian ini.

3.1.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dipilih oleh penulis adalah CV Cibiuk Mandiri Rubber, yang berlokasi di Kampung Gandayayi RT 04 RW 05, Desa Cibiuk Kaler, Kecamatan Cibiuk, Kabupaten Garut, Provinsi Jawa Barat. Lokasi ini ditentukan atas pertimbangan relevansi isu yang tengah dihadapi oleh perusahaan terkait relevan dengan topik penelitian, yaitu mengenai tingkat disiplin kerja karyawan bagian produksi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, lokasi ini juga dipilih karena penulis telah melakukan observasi awal dan mendapatkan data pendukung yang menunjukkan adanya fenomena penurunan disiplin kerja yang berdampak pada hasil kinerja karyawan.

3.1.2.1 Sejarah Singkat Instansi

CV Cibiuk Mandiri Rubber merupakan salah satu entitas bisnis yang berfokus pada sektor manufaktur serta perdagangan karet yang berlokasi di Kampung Gandayayi RT 04 RW 05, Desa Cibiuk Kaler, Kecamatan Cibiuk, Kabupaten Garut, Provinsi Jawa Barat. Wilayah Cibiuk sendiri dikenal sebagai salah satu daerah di Kabupaten Garut yang memiliki potensi ekonomi cukup tinggi, terutama dalam sektor industri kecil dan menengah. Secara historis, daerah ini berkembang dari kawasan

agraris menjadi wilayah dengan berbagai aktivitas industri rumahan dan manufaktur ringan, termasuk produksi olahan karet. CV Cibiuk Mandiri Rubber berdiri sejak tahun 2012 dan telah berkontribusi terhadap perekonomian lokal melalui penyediaan lapangan kerja bagi masyarakat sekitar. Perusahaan ini berfokus pada pembuatan dan distribusi berbagai produk berbahan dasar karet seperti *rubber seal*, *rubber part*, dan berbagai komponen perapat industri. Kegiatan operasional perusahaan didukung oleh beberapa divisi, salah satunya adalah bagian produksi, yang menjadi pusat aktivitas utama dan juga menjadi fokus penelitian ini.

3.1.2.2 Visi dan Misi Instansi

Visi:

Menjadi perusahaan industri karet yang unggul, profesional, dan terpercaya dalam menghasilkan produk berkualitas tinggi untuk memenuhi kebutuhan pelanggan serta mendukung perkembangan industri manufaktur di Indonesia.

Misi:

- Menghasilkan produk karet yang bermutu tinggi dengan mengutamakan ketepatan waktu dan kepuasan pelanggan.
- Meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses produksi melalui penerapan sistem kerja yang terencana dan berkelanjutan.
- Mengembangkan sumber daya manusia yang disiplin, kompeten, dan berintegritas tinggi dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

- Menjalin kerja sama yang baik dengan pelanggan, pemasok, dan masyarakat sekitar untuk menciptakan hubungan yang saling menguntungkan.

3.2 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan kegiatan ilmiah yang dilakukan untuk mencari jawaban atas suatu permasalahan yang dikaji. Dalam prosesnya, desain penelitian memiliki peran penting sebagai pedoman atau panduan bagi peneliti dalam melaksanakan langkah-langkah penelitian secara terstruktur, sistematis, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Menurut Reken et al. (2024:18), desain penelitian bertujuan untuk membuktikan kebenaran teori secara objektif dengan menguji hubungan antar variabel yang diteliti. Proses tersebut dilakukan melalui tahapan pengumpulan, analisis, dan penafsiran data guna memperoleh hasil yang valid serta terukur. Dalam suatu penelitian, peneliti perlu menentukan metode yang tepat untuk memudahkan pelaksanaan setiap tahapan penelitian serta memperoleh jawaban atas rumusan masalah yang diajukan. Metode survei dipilih sebagai prosedur ilmiah pengumpulan data dalam penelitian ini (Sugiyono, 2020) karena data dikumpulkan secara langsung dari responden di lokasi penelitian melalui penyebaran kuesioner.

Menurut Sugiyono (2020:15), metode survei digunakan untuk memperoleh data dari lingkungan alami, bukan dari lingkungan yang direayasa. Dalam penerapannya, pengumpulan data dilakukan dengan melakukan pengumpulan data via kuesioner kepada seluruh pegawai bagian produksi di CV Cibiuk Mandiri Rubber, sehingga informasi yang diperoleh

mencerminkan kondisi nyata di tempat kerja.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang berfokus pada pengumpulan dan analisis data berbentuk angka dengan bantuan teknik statistik. Menurut Djaali (2021:3), penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk menarik kesimpulan melalui proses pengujian hipotesis secara statistik.

Berdasarkan tingkat eksplanasinya, Pendekatan deskriptif verifikatif digunakan dalam riset ini guna memaparkan fakta variabel serta membuktikan kebenaran hubungan antarvariabel dan tidak hanya menggambarkan fenomena atau variabel secara sistematis, tetapi juga menguji kebenaran hubungan antara variabel disiplin kerja (X) dan kinerja karyawan (Y) yang telah dirumuskan sebelumnya.

Tabel 3.1

Dsain Penelitian

No	Komponen	Karakteristik
1	Tujuan Penelitian	Tujuan riset ini adalah mengevaluasi potret kedisiplinan serta menguji signifikansi dampaknya bagi performa staf produksi di CV Cibiuk Mandiri Rubber.
2	Tipe Penelitian	Riset kausal ini meninjau kaitan antara faktor disiplin dengan output kerja karyawan.
3	Unit Analisis	Karyawan bagian produksi CV Cibiuk Mandiri Rubber.
4	Cakupan Waktu	Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober 2024 sampai dengan Februari 2025, yang meliputi tahap persiapan, pelaksanaan, hingga penyusunan laporan akhir.

Sumber: Pedoman skripsi tahun 2019

3.3 Operasional Penelitian

Menurut Sudaryana & Agusiady (2022:263), operasional variabel adalah penjelasan yang mendetail mengenai arti dari setiap Riset ini menguraikan setiap variabel melalui serangkaian indikator yang menjadi tolok ukur pengamatannya, Penjelasan tersebut disampaikan secara konkret, praktis, dan relevan dengan konteks objek yang diteliti agar setiap variabel dapat diukur secara tepat.

1. Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau menjadi penyebab terjadinya perubahan pada variabel lain. Faktor Disiplin Kerja ditetapkan sebagai variabel bebas guna melihat pengaruhnya terhadap hasil akhir riset (X), yaitu tingkat kepatuhan dan tanggung jawab karyawan dalam mematuhi norma organisasi serta kebijakan operasional di CV Cibiuk Mandiri Rubber.

2. Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel dependen atau terikat merupakan elemen yang perubahannya dipicu oleh variabel bebas. Dalam riset ini, Kinerja Karyawan (Y) Indikator ini mencerminkan output kerja yang dihasilkan oleh tugas selaras dengan amanah yang diberikan oleh perusahaan.

Operasionalisasi variabel digunakan untuk menjabarkan masing-masing variabel ke dalam dimensi dan indikator yang kemudian diubah

menjadi butir-butir pertanyaan dalam kuesioner. Dengan demikian, pengukuran terhadap variabel dapat dilakukan secara lebih objektif, terarah, dan terukur.

Tabel 3.2

Operasionalisasi Variabel Penelitian Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada CV Cibiuk Mandiri Rubber

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	No Item
Disiplin Kerja (X) Disiplin kerja adalah sikap kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku guna mencapai tujuan organisasi. Sumber: (Putri, 2023)	Frekuensi Kehadiran	1. Kehadiran Pegawai	Tingkat Kehadiran.	1
		2. Ketepatan Waktu masuk Kerja. Istirahat dan pulang kerja	Tingkat kewaspadaan.	2
	Kewaspadaan	1. Ketelitian dan kehati hatian dalam berkerja	Tingkat kewaspadaan	3
		2. Kepedulian dalam menjaga serta merawat peralatan kerja.	Tingkat kepedulian.	4
	Ketaatan kepada standar kerja	1. Rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat tanggung jawab.	5
		2. Pelaksanaan tugas sesuai fungsi dan ketentuan	Tingkat kesesuaian pelaksanaan tugas.	6
		1. Pemahaman terhadap peraturankerja	Tingkat keptuhan terhdap peraturan	7
			Tingkat kepatuhan terhadap aturan organisasi.	8

Kinerja karyawan (x) Performa karyawan diukur melalui efektivitas serta produktivitas hasil kerja yang diselesaikan sesuai dengan standar operasional perusahaan sesuai dengan uraian tugas serta ekspektasi performa yang telah ditetapkan perusahaan. Sumber: (Hidayat, 2023)	Kualitas kerja	1. Ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan	Tingkatan Ketelitian	9
		2, Ketepatan hasil kerja dengan standar kerja	Tingkat yang sesuai dengan hasil kerja	10
	Kuantitas Kerja	1. Jumlah pekerjaan yang diselesaikan	Tingkat jumlah tugas.	11
		2. Kecepatan dalam pekerjaan	Tingkat kecepatan kerja.	12
	Efisiensi	1. Penggunaan sumber daya secara hemat	Tingkat efisiensi sumber daya.	13
		2. Penyelesaian pekerjaan tanpa pemborosan	Tingkat efektivitas penyelesaian kerja	14
	Pencapaian Hasil Kerja	1. Pencapaian target kerja	Tingkat pencapaian target.	15
		2, Kontribusi terhadap hasil kerjatim	Tingkat kontribusi pegawai	16

Sumber : Data diolah Peneliti, 2025

3.4 Populasi

Menurut Sugiyono (2020:126), populasi merupakan keseluruhan unsur atau objek penelitian yang menjadi perhatian peneliti untuk dikaji dan dianalisis.

Populasi berperan sebagai sumber data utama dalam penelitian, karena di dalamnya terdapat individu atau elemen yang mempunyai karakteristik tertentu dan relevan dengan tujuan penelitian.

Populasi dalam penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Cibiuk Mandiri Rubber” Yaitu seluruh karyawan yang bekerja pada bagian produksi CV Cibiuk Mandiri Rubber. Jumlah populasi yaitu menjadi objek penelitian ini adalah 30 orang karyawan pada tahun 2025. Analisis ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu metode pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel, sebab jumlah populasinya relatif sedikit dan sangat mungkin untuk diteliti secara keseluruhan.

Tabel 3.3

**Data Karyawan Bagian Produksi CV Cibiuk Mandiri Rubber
Tahun 2025**

No	Jabatan / Divisi	Jumlah Karyawan
1	Kepala Produksi	1
2	Supervisor Produksi	2
3	Operator Mesin	10
4	Bagian Pencetakan dan Pematangan	6
5	Bagian Finishing	5
6	Bagian Pengemasan	3
7	Staf Administrasi Produksi	3
	Total	30

Sumber: Data diolah peneliti (2025) berdasarkan bagian Produksi CV Cibiuk Mandiri Rubber

3.5 Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

3.5.1 Teknik Pengumpulan Data

Mekanisme perolehan data primer dan sekunder diimplementasikan guna menyediakan basis informasi bagi pengujian hipotesis yaitu tahapan penting dalam penelitian karena menentukan kualitas hasil yang diperoleh.

Pemilihan metode yang tepat akan berpengaruh terhadap keakuratan dan kelengkapan data yang dikumpulkan. Oleh karena itu, peneliti perlu menggunakan teknik pengumpulan data yang sesuai dengan tujuan penelitian agar informasi yang diperoleh bersifat akurat, relevan, dan dapat menggambarkan kondisi objek penelitian secara menyeluruh.

1. Melalui metode pustaka, peneliti menghimpun basis teori dan data sekunder dari sumber-sumber tertulis untuk memperkuat kerangka pemikiran riset menelaah beragam referensi yang kontekstual. Basis data diambil dari pustaka cetak, artikel berkala, tesis terdahulu, serta literatur akademik yang mampu memberikan dasar teori serta mendukung analisis dalam penelitian ini. Selain itu, pengumpulan data juga dilakukan melalui berbagai sumber daring, seperti jurnal ilmiah, artikel akademik, serta referensi lain yang tersedia di internet. Sumber-sumber tersebut digunakan untuk memperkaya landasan teori dan memperkuat hasil penelitian ini.
2. Penelitian Lapangan (Field Research), Metode ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data secara langsung di lokasi penelitian, yaitu

CV Cibiuk Mandiri Rubber. Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk memperoleh informasi yang nyata dan relevan dengan objek penelitian. Dalam prosesnya, peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan bagian produksi sebagai responden untuk memperoleh data yang akurat mengenai variabel yang diteliti.

3. Pencarian Data Melalui Internet (Online Research), Teknik ini dilakukan dengan memanfaatkan berbagai sumber informasi daring, seperti jurnal ilmiah, artikel, laporan penelitian, serta situs resmi yang relevan dengan topik penelitian. Tujuan dari penggunaan metode ini adalah untuk memperoleh data pendukung dan memperluas referensi yang dapat memperkuat hasil analisis penelitian.
4. Penelitian ini menggunakan prosedur observasi (Sugiyono, 2020) untuk menangkap gambaran nyata mengenai aktivitas subjek penelitian secara objektif yaitu salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati secara langsung perilaku, aktivitas, atau kondisi objek penelitian di lapangan. Metode ini memungkinkan peneliti memperoleh informasi faktual dan objektif dari sumber pertama, sehingga hasil yang diperoleh dapat menggambarkan situasi sebenarnya di tempat penelitian.
5. Riset ini mengandalkan kuesioner sebagai alat pengumpulan informasi utama (Sugiyono, 2020:199), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden,

yang kemudian dijawab berdasarkan persepsi atau pengalaman mereka. Dalam penelitian ini, setiap item pertanyaan disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel yang diteliti, dan diukur menggunakan skala Likert. Melalui penggunaan skala tersebut, peneliti dapat mengetahui tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diajukan, dengan pilihan jawaban yang bersifat bertingkat mulai dari sangat positif hingga sangat negatif.

3.5.2 Teknik Pengumpulan Instrumen Penelitian

Dalam sebuah penelitian, diperlukan alat ukur yang berfungsi untuk memperoleh data yang relevan dengan tujuan penelitian. Alat ukur tersebut dikenal sebagai instrumen penelitian.

Menurut Sugiyono (2020:156), instrumen penelitian merupakan perangkat yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan dan menilai data yang berkaitan dengan variabel atau fenomena yang sedang diteliti, baik dalam lingkungan alamiah maupun sosial. Dengan demikian, instrumen berperan penting dalam membantu peneliti memperoleh data yang akurat dan dapat dipercaya.

Instrumen penelitian berfungsi sebagai alat dipakai peneliti untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian. Secara umum, data dapat diklasifikasikan ke dalam dua kategori utama, yakni, yaitu data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2020:194), jenis data tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama, misalnya melalui wawancara, observasi, atau penyebaran kuesioner kepada responden.
2. Data Sekunder, Data yang didapatkan melalui sumber pihak kedua, mencakup tinjauan dokumen historis, basis data publik, maupun referensi kepustakaan yang relevan.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer yang diperoleh melalui hasil kuesioner kepada karyawan, serta data sekunder yang diperoleh dari dokumen dan referensi pendukung lainnya di CV Cibiuk Mandiri Rubber.

3.5.3 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, proses analisis data dilakukan setelah seluruh kusioner yang telah diisi oleh responden terkumpul dengan lengkap. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang diteliti.

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda, karena terdapat lebih dari satu variabel bebas yang diduga memengaruhi variabel terikat. Analisis data dioperasikan melalui perangkat lunak SPSS guna memastikan akurasi perhitungan statistik dalam menguji hipotesis penelitian versi 27.0, sehingga hasil analisis yang diperoleh dapat disajikan secara sistematis, akurat, dan terukur.

3.5.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2021:348), uji validitas dikerjakan untuk

memastikan bahwa data yang diperoleh dalam penelitian benar-benar mencerminkan keadaan yang sebenarnya di lapangan. Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen dikatakan valid apabila mampu menghasilkan data yang akurat, relevan, serta sesuai dengan fakta yang ada pada objek penelitian.

Tujuan dilakukannya uji validitas adalah untuk mengetahui apakah setiap butir pertanyaan dalam kuesioner benar-benar dapat mengukur indikator dari variabel yang diteliti. Proses pengujian validitas dilakukan dengan cara mengorelasikan antara skor setiap item pertanyaan dengan skor total keseluruhan item. Apabila nilai korelasi (*r hitung*) sama dengan atau lebih besar dari 0,30, maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya, jika nilai korelasi kurang dari 0,30, maka item tersebut dianggap tidak valid. Untuk memperoleh nilai koefisien korelasi, digunakan rumus Product Moment Pearson sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2020:246) berikut ini:

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - \sum Y \sum X}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Kefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

n : Jumlah responden

$\sum XY$: Jumlah hasil perkalian antaro skor X dan skor Y

$\sum X$: Jumlah hasil total skor X

$\sum Y$: Jumlah hasil total skor Y

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat dari skor X

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat dari skor Y

Tingkat signifikansi yang digunakan dalam pengujian ini adalah 0,05 (5%), dengan derajat kebebasan (df) sebesar $n - 2$. Untuk menentukan apakah suatu item pernyataan dinyatakan valid atau tidak, dilakukan perbandingan antara nilai r_{hitung} dan r_{tabel} .

Langkah-langkah dalam uji validitas adalah sebagai berikut:

1. Menentukan Nilai r_{tabel}

Pengujian validitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pendekatan satu arah (*one-tailed test*), karena hipotesis yang diajukan menunjukkan adanya hubungan yang bersifat positif antara variabel. Nilai r tabel diperoleh berdasarkan jumlah responden dan tingkat signifikansi 0,05.

2. Menentukan Nilai r_{hitung}

Nilai r hitung atau korelasi hasil setiap item kuesioner dapat dilihat pada kolom Corrected Item-Total Correlation dalam output SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*).

Nilai tersebut menunjukkan tingkat hubungan antara setiap butir pernyataan dengan total skor keseluruhan. Selanjutnya, nilai r hitung dibandingkan dengan r tabel untuk menentukan apakah item tersebut valid atau tidak.

Adapun ketentuan dalam pengambilan keputusan uji validitas adalah

sebagai berikut:

1. Jika nilai r hitung $> r$ tabel, maka butir pertanyaan dinyatakan valid.
2. Jika nilai r hitung $< r$ tabel, maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Selain itu, keputusan juga dapat dilihat berdasarkan nilai signifikansi (sig) dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jikalau nilai sig $< 0,05$, maka item pertanyaan dianggap valid.
2. Jikalau nilai sig $> 0,05$, maka item pertanyaan dianggap tidak valid.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Menurut Kasmir (2022:261), hasil uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian dapat dipercaya dan menghasilkan data yang konsisten. Instrumen yang reliabel merupakan alat ukur yang telah melalui proses pengujian dan mampu memberikan hasil yang stabil serta menggambarkan kondisi sebenarnya. Kuesioner dinilai reliabel apabila jawaban responden terhadap setiap pernyataan menunjukkan konsistensi, artinya hasil pengukuran tetap stabil meskipun dilakukan pada waktu yang berbeda. Dengan kata lain, jika alat ukur digunakan berulang kali pada kondisi yang sama, maka hasil yang diperoleh tidak mengalami perubahan yang signifikan.

Diantara metode yang umum digunakan untuk menilai tingkat keandalan suatu instrumen adalah rumus Cronbach's Alpha. Instrumen dikatakan memiliki reliabilitas yang baik apabila menghasilkan nilai koefisien Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, atau jika nilai korelasi yang terhitung tinggi dibandingkan dengan nilai yang tertera pada tabel.

18

Rumus yang digunakan untuk menghitung koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} : Koefisien reliabilitas instrumen penelitian

k : Jumlah total item atau butir pertanyaan dalam kuesioner

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varians dari masing-masing butir pertanyaan

σ_t^2 : Varians total dari seluruh butir pertanyaan

14

3.5.3 Method of Successive Internal (MSI)

38

Data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner pada penelitian ini semula berbentuk skala ordinal karena memakai skala Likert. Namun, karena analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana, yang mensyaratkan penggunaan data berskala interval, maka diperlukan proses transformasi data dari skala ordinal menjadi skala interval agar dapat diolah secara statistik dan menghasilkan hasil yang lebih akurat. Transformasi tersebut dilakukan dengan menggunakan *Metode Successive Interval* (MSI). Menurut Asdar dan Badrullah (2021), metode ini digunakan untuk mengubah data ordinal menjadi interval dengan mempertimbangkan distribusi frekuensi dan nilai proporsi tiap kategori. Adapun langkah-langkah dalam proses transformasi MSI adalah sebagai berikut:

52

67

1. Mengamati dan meninjau setiap butir jawaban responden yang terdapat pada kuesioner.

- 65
2. Menghitung jumlah responden yang memberikan jawaban dengan skor 1, 2, 3, 4, dan 5 untuk setiap pernyataan, kemudian menyusunnya ke dalam tabel frekuensi.
 3. Menentukan proporsi setiap kategori jawaban dengan cara membagi frekuensi masing-masing skor terhadap total jumlah responden.
 4. Data diolah dengan menjumlahkan setiap nilai proporsi secara sekuensial berdasarkan hierarki skor, guna membentuk distribusi kumulatif yang sistematis.
 5. Nilai Z untuk tiap interval ditentukan melalui referensi tabel distribusi normal, dengan basis perhitungan dari proporsi kumulatif yang tersedia.
 6. Melakukan estimasi terhadap titik kerapatan (density) berdasarkan koordinat distribusi normal. atau ordinat (tinggi kurva normal) berdasarkan nilai Z yang telah diperoleh dari tabel distribusi normal.
 - 3
7. Menghitung nilai skala (Scale Value / SV) untuk setiap kategori skor dengan rumus berikut:

15

Nilai Skala (SV)

$$= \frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{Kepadatan batas atas}}{\text{Daerah dibawah batas atas} - \text{Daerah dibawah batas bawah}}$$

8. Pasca penetapan nilai skala, langkah berikutnya adalah mengonversi seluruh respon subjek ke dalam skor hasil

transformasi menggunakan formula berikut:

$$y = sv + [k]$$

$$k = 1[SVmin]$$

3.5.4 Analisis Deskriptif

Analisis data merupakan tahap penting dalam suatu penelitian karena membantu peneliti memahami secara lebih mendalam hasil yang telah diperoleh. Melalui fase ini, peneliti dapat membedah persepsi serta penilaian subjek riset terhadap masing-masing konstruk yang menjadi fokus kajian. Sebagaimana dikemukakan oleh Ghozali (2020:19), Prosedur deskriptif metode statistik memanfaatkan data dari sampel maupun populasi untuk memberikan gambaran umum mengenai objek penelitian.

Tujuan utama analisis ini ialah untuk menjelaskan karakteristik data dan menunjukkan bagaimana masing-masing elemen tersebar pada setiap variabel yang digunakan. Setelah data berhasil dikumpulkan, langkah berikutnya adalah mengolahnya ke dalam bentuk tabel, kemudian dianalisis secara deskriptif menggunakan angka dan persentase. Proses pengolahan data yang menggunakan program SPSS versi 27.0. Dalam penelitian ini, analisis deskriptif mencakup dua komponen utama data.

1. Analisis karakteristik responden mencakup aspek-aspek seperti jenis kelamin, kelompok usia, serta lama masa kerja karyawan.
2. Analisis variabel penelitian meliputi variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan yang menjadi fokus utama penelitian.

Metode statistik deskriptif digunakan untuk mengolah serta menganalisis seluruh data yang telah dikumpulkan. Teknik ini bertujuan untuk menampilkan distribusi frekuensi, nilai rata-rata (mean), serta menggambarkan kecenderungan umum dari setiap variabel penelitian. Dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan skala Likert yang memudahkan proses pengukuran tanggapan responden. Skala ini terdiri atas lima kategori jawaban dengan bobot nilai 5, 4, 3, 2, dan 1. Selanjutnya, rentang interval penilaian digunakan untuk menghitung nilai rata-rata dari setiap jawaban responden. Adapun rumus menentukan rentang interval adalah sebagai berikut:

$$P = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak kelas interval}}$$

Keterangan:

- P : Panjang kelas interval
- Rentang : Selisih antara nilai tertinggi dengan nilai terendah
- Banyak Kelas : Jumlah kelas interval yang digunakan, yaitu 5

Untuk mempermudah proses pemahaman dan penafsiran terhadap variabel yang diteliti, skor rata-rata hasil tanggapan responden diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori penilaian tertentu.

Tabel 3.4

Penaksiran Angka Mean Persepsi Responden

Interval Skor	Skor	Kategori Skor
1,00 – 1,79	1	Sangat Tidak Baik
1,80 – 2,59	2	Tidak Baik
2,60 – 3,39	3	Cukup Baik
3,40 – 4,19	4	Baik
4,20 – 5,00	5	Sangat Baik

Sumber: Ghozali (2020:20)

3.5.5 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan guna memverifikasi kelayakan model ekonometrika agar menghasilkan estimasi yang tidak bias memenuhi syarat sebagai model yang layak dan dapat memberikan hasil prediksi yang akurat. Selain itu, uji ini juga berfungsi untuk menilai sejauh mana hasil analisis regresi dapat dipercaya serta memastikan bahwa data yang digunakan tidak mengandung penyimpangan yang dapat memengaruhi keakuratan hasil analisis. Dalam penelitian ini, jenis uji asumsi klasik yang diterapkan meliputi Uji Normalitas, dan Uji Heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2020:161), Prosedur normalitas diterapkan guna memverifikasi apakah distribusi data pada seluruh variabel penelitian memiliki pola distribusi yang normal. Hal ini merupakan syarat fundamental agar model regresi linear dapat memberikan estimasi yang akurat dan objektif dan terlihat dari distribusi *residual error* yang mengikuti pola normal.

Kelayakan sebuah model regresi ditentukan oleh sebaran nilai residualnya yang mengikuti pola distribusi normal secara konsisten, karena hal ini mengonfirmasi bahwa model memiliki presisi yang memadai untuk tahap pengujian statistik lanjutan. Normalitas data umumnya dapat diketahui melalui dua cara, yaitu melihat penyebaran titik-titik pada garis diagonal dalam grafik normal P-P Plot serta melalui bentuk histogram residual. Apabila titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, maka data dapat dikatakan berdistribusi normal. Menurut Ghazali (2020:163), proses pemungutan keputusan dalam uji normalitas dapat dilakukan berdasarkan kriteria berikut:

1. Kriteria normalitas terpenuhi apabila titik-titik pada grafik P-P Plot menyebar secara konsisten di sepanjang garis linear. Selain itu, visualisasi melalui histogram yang membentuk kurva lonceng simetris turut memperkuat bukti bahwa model telah memenuhi prasyarat distribusi normal
2. Sebaliknya, apabila sebaran data menjauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti pola distribusi normal, atau jika grafik histogram menunjukkan bentuk yang menyimpang, maka model regresi dinyatakan tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dalam penelitian ini, pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan metode statistik Kolmogorov-Smirnov Test, untuk menilai adakah data residual berdistribusi normal atau tidak. Uji ini berfungsi

agar mengetahui apakah data yang digunakan dalam model regresi memiliki distribusi yang normal atau tidak. Menurut Ghazali (2020:30), penilaian dilakukan dengan memperhatikan nilai signifikansi dari hasil pengujian untuk setiap variabel dengan menggunakan kriteria yaitu:

H_0 : Data residual berdistribusi normal

H_a : Data residual tidak berdistribusi normal

Untuk menentukan apakah data residual berdistribusi normal, dilakukan pengujian dengan melihat nilai signifikansi (Sig.). Apabila nilai Sig. $\geq 0,05$, maka data dianggap berdistribusi normal dan H_0 diterima. Sebaliknya, jika nilai Sig. $< 0,05$, maka data dianggap tidak berdistribusi normal dan H_a diterima.

3.5.6 Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghazali (2020:137), uji heterokedastisitas Prosedur ini diterapkan guna mengidentifikasi gejala heteroskedastisitas, yakni kondisi di mana terdapat variasi nilai residu yang tidak konstan pada seluruh data amatan satu pengamatan dengan pengamatan lainnya.

Model regresi yang baik seharusnya bebas dari gejala heterokedastisitas atau memiliki sifat homoskedastisitas. Beberapa ketentuan yang dapat digunakan Identifikasi keberadaan heteroskedastisitas dalam model ini mengacu pada kriteria berikut:

- 1) Titik-titik pada grafik tersebar merata di sekitar garis nol, baik di bagian atas maupun bawah..
- 2) Tidak terdapat penumpukan titik hanya pada satu sisi garis nol.

3) Pola penyebaran titik tidak membentuk pola tertentu, seperti gelombang yang melebar dan menyempit secara teratur..

4) Sebaran titik bersifat acak dan tidak menunjukkan pola sistematis

Selain menggunakan grafik scatterplot, pengujian heterokedastisitas juga dapat dilakukan dengan Uji Glejser, adalah dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Suatu model dinyatakan bebas dari heterokedastisitas atau memenuhi asumsi homoskedastisitas apabila nilai signifikansi dari hasil uji lebih besar atau sama dengan 0,05 (Sig. $\geq$ 0,05).

3.5.7 Analisis Regresi Linier Sederhana

Pendekatan regresi linier diterapkan guna mengukur intensitas pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yang diuji melalui parameter estimasi parsial serta pengujian simultan secara menyeluruh. Pemilihan metode ini dilakukan karena penelitian melibatkan hanya melibatkan satu variabel bebas (Disiplin kerja) yang diduga memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Menurut Ghazali (2020:94), regresi linier sederhana merupakan metode analisis statistik yang digunakan untuk menguji hubungan serta pengaruh satu variabel independen terhadap satu variabel dependen.

Sedangkan menurut Sugiyono (2021:54), bentuk umum dari persamaan regresi linier sederhana dapat dinyatakan yaitu:

$$Y = a + bX + \epsilon$$

Keterangan:

Y : Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

X : Variabel Independen (Disiplin Kerja)

ϵ : Error atau kesalahan pengganggu (residual)

Dalam penelitian ini, variabel-variabel tersebut dijelaskan yaitu:

Y = Kinerja Karyawan

X = Disiplin Kerja

Analisis ini dilakukan dengan bantuan program statistik SPSS versi 27.0

untuk memperoleh nilai koefisien regresi dari hasil pengolahan data.

Hasil analisis tersebut akan menunjukkan sejauh mana variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.5.8 Analisis Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2020:95), Analisis korelasi diimplementasikan guna mengukur derajat keeratan hubungan linear yang terbentuk antara variabel bebas dan variabel terikat dalam model penelitian. Arah hubungan ditunjukkan oleh tanda positif atau negatif, sedangkan kekuatan hubungan ditentukan oleh besar kecilnya nilai koefisien korelasi yang diperoleh. Dalam penelitian ini, analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengukur tingkat kekuatan hubungan antara variabel Disiplin Kerja (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) pada bagian produksi di CV Cibiuk Mandiri Rubber.

Metode yang digunakan untuk mengukur hubungan antar

variabel adalah Pearson Product Moment (Analisis Korelasi Pearson).

Menurut Sugiyono (2021:77), rumus koefisien korelasi Pearson dapat dituliskan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi *pearson product moment*

n : Banyaknya sampel

$\sum X$: Jumlah angka variabel X

$\sum Y$: Jumlah angka variabel Y

$\sum X^2$: Jumlah koadrat variabel X

$\sum Y^2$: Jumlah koadrat variabel Y

Koefisien Kekuatan asosiasi antarvariabel diukur melalui koefisien r, yang memiliki rentang nilai dari negatif satu (-1) hingga positif satu (+1).

- Jika hasil r mendekati +1, menunjukkan hubungan positif yang sangat kuat.
- Jika nilai r mendekati -1, menunjukkan hubungan negatif yang sangat kuat.
- Sedangkan jika nilai r mendekati 0, menunjukkan hubungan yang lemah

Tabel 3.5

Interpretesis Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Koefisien Korelasi
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2020:96)

Berdasarkan Tabel 3.5, dapat diketahui bahwa semakin besar nilai koefisien korelasi mendekati angka 1, maka hubungan antara variabel independen dan dependen semakin kuat. Sebaliknya, jika nilai koefisien mendekati 0, maka hubungan antar variabel tergolong lemah.

3.5.9 Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2020) menyatakan bahwa besaran koefisien determinasi (R^2) digunakan sebagai indikator untuk mengevaluasi kapasitas variabel bebas dalam memprediksi fluktuasi variabel terikat. Angka ini dibatasi pada interval nol (0) hingga satu (1), Hasil yang berada di ambang angka nol mengindikasikan bahwa kontribusi variabel bebas dalam menerangkan dinamika variabel terikat masih sangat minim. Di sisi lain, angka yang mendekati satu menandakan bahwa hampir seluruh fluktuasi variabel dependen dapat diprediksi secara akurat melalui variabel independen yang digunakan yaitu:

5

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

Keterangan:

Kd : Koefisien Determinasi

r^2 : Nilai Koefisien Korelasi Ganda

Dengan demikian, nilai koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin tinggi nilainya, semakin besar pula pengaruh variabel bebas dalam menjelaskan perubahan pada variabel terikat.

31

3

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Bagian ini memaparkan temuan serta analisis mendalam dari rangkaian studi lapangan yang telah dilakukan, disertai analisis statistik untuk jelas sejauh mana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada CV Cibiuk Mandiri Rubber. Fokus penelitian ini pada karyawan bagian produksi.

Seluruh fondasi teoritis, pengembangan hipotesis, dan desain metodologi yang menjadi pijakan studi ini telah diuraikan pada bagian terdahulu. yang digunakan di mana variabel yang digunakan Konstruk penelitian ini melibatkan kedisiplinan kerja dalam kapasitasnya sebagai variabel independen dan kinerja karyawan selaku variabel dependen.

Pengolahan dan analisis data dioperasikan melalui perangkat lunak SPSS 26 guna menjamin akurasi penghitungan statistik. yang mana proses analisisnya mencakup uji validitas uji reliabilitas analisis deskriptif uji asumsi klasik regresi linier sederhana perhitungan koefisien korelasi serta koefisien determinasi.

4.1.1 Gambaran Umum Responden

Subjek penelitian melibatkan 30 staf produksi CV Cibiuk Mandiri Rubber. Data primer dihimpun melalui distribusi kuesioner kepada seluruh personel di departemen tersebut untuk mendapatkan informasi yang komprehensif.

Bagian ini menyajikan data demografis subjek penelitian untuk memberikan pemahaman mendalam mengenai latar belakang mereka. Informasi tersebut diringkas dalam tabel profil responden guna mempermudah identifikasi

25

38

3

132

karakteristik sampel.

Karakteristik responden ini dikelompokkan ke dalam tiga bagian yaitu jenis kelamin usia dan masa kerja yang mana rincian data responden yang telah terkumpul selama proses penelitian disajikan secara sistematis sbagai berikut.

A. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik yang menjadi identitas responden dalam penelitian ini menunjukkan gambaran mengenai subjek penelitian berdasarkan kriteria jenis kelamin yang mana pengelompokan ini bertujuan untuk mengetahui distribusi karyawan bagian produksi pada CV Cibiuk Mandiri Rubber antara laki-laki dan perempuan di mana rincian mengenai jumlah serta persentase respoden berdasarkan jenis kelamin tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini,

Tabel 4. 1

Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	20 Karyawan	66,7%
Perempuan	10 Karyawan	33,3%
Total	30 Karyawan	100%

Sumber : Data diolah Peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 4.1 jumlah karyawan laki-laki pada bagian produksi di perusahaan ini lebih dominan yaitu sebesar 66,7% dibandingkan dengan karyawan perempuan yang hanya mencapai 33,3% di mana kondisi ini dapat dijelaskan oleh beberapa faktor utama yang melatarbelakanginya. Faktor pertama berkaitan dengan karakteristik pekerjaan di bagian produksi CV Cibiuk Mandiri Rubber yang mayoritas melibatkan aktivitas fisik cukup berat serta membutuhkan ketahanan

tubuh yang ekstra dalam mengoperasikan mesin maupun memindahkan material karet sehingga perusahaan cenderung lebih banyak menyerap tenaga kerja laki-laki yang dinilai memiliki kapasitas fisik sesuai dengan tuntutan operasional di lapangan.

Faktor kedua berkaitan dengan efisiensi kerja di mana tenaga kerja laki-laki seringkali dianggap lebih fleksibel dalam pembagian waktu kerja terutama jika perusahaan memerlukan lembur pada jam-jam tertentu guna mengejar target produksi yang telah ditetapkan meskipun demikian keberadaan karyawan perempuan tetap memiliki peran yang sangat penting khususnya pada bagian pemeriksaan kualitas atau *quality control* yang menuntut ketelitian serta kecermatan tinggi dalam bekerja sehingga komposisi jenis kelamin ini terbentuk secara alami berdasarkan kebutuhan teknis dan beban kerja di bagian produksi

B. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik yang menjadi identitas responden dalam penelitian ini memberikan gambaran mengenai profil subjek penelitian berdasarkan kriteria usia yang mana pengelompokan ini bertujuan untuk mengetahui sebaran tingkatan umur karyawan di bagian produksi pada CV Cibiuk Mandiri Rubber dalam menjalankan tugas operasional sehari-hari di mana rincian mengenai jumlah serta persentase responden berdasarkan kelompok usia tersebut dapat dilihat secara jelas pada tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4. 2
Usia Responden

Usia	Frekuensi	Presentase
<20 Tahun	3	10%
20 – 30 Tahun	17	56,7%
30 – 40 Tahun	6	20 %
> 40 Tahun	4	13,3%
Total	30 Karyawan	100%

Sumber : Data diolah Peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini yang berusia di bawah 20 tahun berjumlah 3 orang atau sebesar 10% sedangkan sebagian besar karyawan bagian produksi yaitu pada rentang usia 20 sampai 30 tahun yaitu sebanyak 17 orang atau sebesar 56,7% diikuti oleh karyawan berusia 30 sampai 40 tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 20% dan karyawan berusia di atas 40 tahun sebanyak 4 orang atau sebesar 13,3%.

Data tersebut memberikan gambaran bahwa mayoritas karyawan bagian produksi pada CV Cibiuk Mandiri Rubber berada pada usia produktif yang sangat ideal di mana tenaga serta semangat kerja yang dimiliki cenderung masih sangat tinggi untuk mendukung beban kerja fisik di area produksi selain itu keberadaan kelompok usia menengah dan senior yang ada tetap memberikan keseimbangan melalui pengalaman kerja yang mereka miliki dalam menjaga stabilitas serta kualitas hasil produksi di Perusahaan.

C. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Mengajar

Karakteristik selanjutnya dilihat berdasarkan masa kerja karyawan bagian produksi pada CV Cibiuk Mandiri Rubber guna menggambarkan pengalaman kerja responden yang mana rincian datanya disajikan dalam tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3

Masa Kerja Karyawan

Usia	Frekuensi	Presentase
<3 Tahun	12	40%
3 – 5 Tahun	9	30%
5 – 10 Tahun	7	23,3%
> 10 Tahun	2	6,7%
Total	30 Karyawan	100%

Sumber: Hasil olahan statistik, 2025

Tabel 4.3 menginformasikan bahwa kelompok staf dengan masa kerja kurang dari 3 tahun berjumlah 12 orang atau sebesar 40% sedangkan yang memiliki pengalaman kerja 3 sampai 5 tahun berjumlah 9 orang atau sebesar 30% diikuti oleh karyawan dengan masa kerja 5 sampai 10 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 23,3% dan karyawan dengan pengalaman kerja di atas 10 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 6,7%

Data tersebut memberikan gambaran bahwa mayoritas karyawan bagian produksi pada CV Cibiuk Mandiri Rubber berada pada kategori masa kerja awal di bawah 3 tahun yang menunjukkan adanya regenerasi tenaga kerja atau penambahan personel baru di bagian produksi meskipun demikian perusahaan tetap memiliki dukungan dari karyawan dengan kategori pengalaman menengah hingga senior

yang secara kolektif memberikan kontribusi pada keterampilan teknis serta kestabilan operasional dalam mencapai target kinerja yang telah ditetapkan

D. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik selanjutnya dilihat berdasarkan tingkat pendidikan karyawan bagian produksi pada CV Cibiuk Mandiri Rubber guna memberikan gambaran mengenai latar belakang pendidikan responden yang rincian datanya disajikan dalam tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4. 4
Pendidikan Terakhir Responden

Usia	Frekuensi	Presentase
SD	0	0,0%
SMP	2	6,7%
SMA	13	43,3%
S1	13	43,3%
Lainya	2	6,7%
Total	30 Karyawan	100 %

Sumber : Data diolah Peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa tidak terdapat karyawan yang berpendidikan terakhir SD (0%) sedangkan sebagian besar karyawan bagian produksi memiliki latar belakang pendidikan terakhir SMA dan Strata 1 (S1) dengan jumlah masing-masing sebanyak 13 orang atau sebesar 43,3% sementara sisanya merupakan lulusan SMP sebanyak 2 orang atau sebesar 6,7% dan kategori lainnya sebanyak 2 orang atau sebesar 6,7% yang mana data ini mengindikasikan bahwa tenaga kerja di bagian produksi CV Cibiuk Mandiri Rubber memiliki latar belakang pendidikan yang cukup baik dan beragam guna menunjang pemahaman

teknis dalam operasional Perusahaan. Berdasarkan hasil pengolahan data gambaran karakteristik karyawan di bagian produksi CV Cibiuk Mandiri Rubber menunjukkan bahwa tenaga kerja di perusahaan ini didominasi oleh laki-laki yang mencerminkan adanya kebutuhan fisik yang kuat dalam proses pengolahan karet di lapangan meskipun keberadaan karyawan perempuan tetap memberikan kontribusi penting terutama pada aspek ketelitian kerja

56 Dilihat dari sisi usia sebagian besar karyawan berada dalam rentang usia produktif antara 20 sampai 30 tahun yang menunjukkan bahwa tenaga kerja di bagian produksi memiliki semangat kerja yang tinggi serta kemampuan adaptasi yang cepat terhadap ritme kerja perusahaan sementara keberadaan karyawan senior di atas 40 tahun memberikan nilai tambah dalam hal pengalaman teknis dan bimbingan kerja bagi karyawan muda. Adapun jika dilihat dari masa kerja sebagian besar karyawan memiliki pengalaman kerja di bawah 3 tahun yang mengindikasikan adanya regenerasi tenaga kerja namun tetap didukung oleh karyawan dengan masa kerja di atas 5 tahun yang sudah memahami budaya kerja serta prosedur produksi dengan baik sehingga stabilitas operasional tetap terjaga

56 Dari segi pendidikan terakhir komposisi yang seimbang antara lulusan SMA dan S1 menunjukkan bahwa karyawan bagian produksi memiliki kualifikasi yang memadai untuk menjalankan instruksi kerja secara profesional yang mana kombinasi latar belakang ini menciptakan lingkungan kerja yang dinamis serta kompeten dalam menghadapi tantangan target produksi perusahaan di masa mendatang.

4.1.2 Hasil Uji Kualitas Instrumen Penelitian

4.1.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan instrumen penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Cibiuk Mandiri Rubber dengan membandingkan nilai r-hitung terhadap melebihi nilai acuan tabel sebesar 0,361. Butir pernyataan dinyatakan valid jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ yang menunjukkan instrumen tersebut akurat untuk mengumpulkan data penelitian di mana hasil pengujian tiap variabel disajikan seperti yang tertera pada poin berikut:

Tabel 4. 5
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X)

Variabel	No Kuesioner	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X)	P1	0,599	0,3494	Valid
	P2	0,690	0,3494	Valid
	P3	0,456	0,3494	Valid
	P4	0,555	0,3494	Valid
	P5	0,464	0,3494	Valid
	P6	0,653	0,3494	Valid
	P7	0,374	0,3494	Valid
	P8	0,580	0,3494	Valid
	P13	0,413	0,3739	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 26

Berdasarkan Tabel 4.5 pengujian validitas terhadap instrumen penelitian untuk variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan telah memenuhi kriteria validitas dikarenakan nilai r-hitung yang diperoleh lebih besar

dari nilai r -tabel sebesar 0,3494 sedangkan untuk hasil pengujian atas variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 6
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	No Kuesioner	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (y)	P1	0,614	0,3494	Valid
	P2	0,492	0,3494	Valid
	P3	0,479	0,3494	Valid
	P4	0,558	0,3494	Valid
	P5	0,519	0,3494	Valid
	P6	0,753	0,3494	Valid
	P7	0,467	0,3494	Valid
	P8	0,635	0,3494	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 26

Berdasarkan Tabel 4.6 hasil pengujian validitas untuk variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dinyatakan valid karena nilai r -hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai r -tabel sebesar 0,3494 yang mana hal ini membuktikan bahwa instrumen yang digunakan telah memenuhi syarat akurasi untuk mengukur kinerja karyawan bagian produksi pada CV Cibiuk Mandiri Rubber sehingga data tersebut dapat digunakan untuk tahap analisis selanjutnya.

4.1.2.1 Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi serta sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya meskipun dilakukan pengukuran berulang kali di mana pengujian ini menggunakan analisis statistik *Cronbach Alpha*. Suatu instrumen penelitian dinyatakan reliabel

dan layak digunakan apabila nilai *Cronbach Alpha* yang dihasilkan lebih besar dari 0,60 yang menandakan bahwa kuesioner tersebut memiliki keandalan yang baik dalam menghimpun data penelitian di mana berdasarkan hasil analisi menggunakan program SPSS 26 diperoleh hasil pengujian sabagai berikut:

Tabel 4. 7
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach Alpha</i>	N of Items
0,663	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 26

Berdasarkan Tabel 4.7 menunjukkan bahwa hasil pengujian reliabilitas untuk instrumen variabel disiplin kerja memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,663 yang mana nilai tersebut lebih besar dari standar minimum yaitu 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam variabel ini dinyatakan reliabel. Hal ini membuktikan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian pada CV Cibiuk Mandiri Rubber memiliki tingkat konsistensi yang baik dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam pengumpulan data penelitian karena mampu memberikan hasil yang stabil meskipun dilakukan pengukuran dalam waktu yang berbeda.

Tabel 4. 8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach Alpha</i>	N of Items
0,689	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 26

Berdasarkan Tabel 4.8, hasil uji reliabilitas variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,689. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,60, maka instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel yang berarti kuesioner tersebut konsisten dan dapat diandalkan untuk mengukur evaluasi terhadap performa tim produksi yang bernaung di CV Cibiuk Mandiri Rubber.

4.1.3 Hasil Uji Deskriptif

Bagian ini memaparkan temuan penyebaran kuesioner yang berkaitan dengan Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Cibiuk Mandiri Rubber. Penilaian ini akan disajikan ke dalam nilai mean, frekuensi dan persentase. peneliti menggunakan skala likert dengan skor 1 s.d 5 sebagai metode pengukuran.

4.1.3.1 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Disiplin Keja (X)

Fokus utama studi ini adalah untuk mengevaluasi derajat kedisiplinan kerja yang diterapkan pada lingkungan CV Cibiuk Mandiri Rubber Cibiuk. Untuk itu, dilakukan analisis data berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 30 responden. Kuesioner tersebut memuat pernyataan yang terbagi ke dalam 4 dimensi, yaitu Frekuensi Kehadiran, Tingkat Kewaspadaan, Ketaatan Standar Kerja, Dan Ketaatan terhadap peraturan kerja. Penilaian responden terhadap setiap indikator pada masing-masing dimensi disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi.

A. Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Frekuensi Kehadiran

1. Saya hadir di kantor setiap hari tepat sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

Tabel 5. 9
Jawaban Responden Pernyataan 1

No	Alternatif Jawaban	Bobot (V)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor (V x F)
1	Sangat Tidak Sesuai	5	2	6,67	10
2	Tidak Sesuai	4	0	0,00	0
3	Cukup Sesuai	3	2	6,67	6
4	Sesuai	2	7	23,33	14
5	Sangat Sesuai	1	19	63,33	19
Jumlah			30	100%	49
Rata - Rata					1,63
Kategori					Tidak Baik

Sumber : Data diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 4.9, diperoleh nilai rata-rata (*mean*) sebesar 1,63 yang masuk ke kategori "Tidak Baik". Hasil ini menggambarkan bahwa mayoritas responden di CV Cibiuk Mandiri Rubber, yakni sebesar 63,33% (19 orang), memberikan respons yang menunjukkan rendahnya tingkat kedisiplinan pada butir pernyataan tersebut (misalnya terkait ketepatan waktu hadir atau kepatuhan pada SOP produksi). Angka rata-rata yang rendah ini mengindikasikan bahwa penerapan disiplin kerja di CV Cibiuk Mandiri Rubber masih menghadapi kendala serius. Kondisi "Tidak Baik" ini dapat dipicu oleh lemahnya pengawasan manajemen atau kurangnya ketegasan sanksi organisasi, sehingga karyawan cenderung tidak merasa terikat dengan aturan yang berlaku. Jika tingkat disiplin ini tidak segera diperbaiki, hal tersebut akan menjadi penghambat utama bagi pencapaian kinerja karyawan secara kolektif, yang pada akhirnya dapat mengganggu target produksi dan kualitas produk karet yang dihasilkan perusahaan.

2. Saya masuk kerja, menggunakan waktu istirahat, dan pulang kantor tepat pada waktunya.

Tabel 6.10

Jawaban Responden Pernyataan 2

No	Alternatif Jawaban	Bobot (V)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor (V x F)
1	Sangat Tidak Tepat Waktu	5	10	33,33	50
2	Tidak Tepat Waktu	4	1	3,33	4
3	Cukup Tepat Waktu	3	5	16,67	15
4	Tepat Waktu	2	3	10,00	6
5	Sangat Tepat Waktu	1	11	36,67	11
Jumlah			30	100%	86
Rata – Rata					2,87
Kategori					Tidak Baik

Sumber : Data diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 6.10, hasil pengolahan data menunjukkan hasil rata-rata (*mean*) sebesar 2,87, yang menempatkan pernyataan ini pada kategori "Tidak Baik". Meskipun terdapat 11 responden (36,67%) yang menyatakan "Sangat Tepat Waktu", namun terdapat sebaran data yang cukup signifikan pada kategori "Sangat Tidak Tepat Waktu" sebanyak 10 orang (33,33%). Kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan CV Cibiuk Mandiri Rubber dalam hal ketepatan waktu masih rendah dan tidak konsisten. Nilai rata-rata yang berada di bawah standar "Baik" ini mengindikasikan adanya masalah pada budaya kerja atau sistem absensi perusahaan. Ketidakteraturan waktu ini secara operasional dapat merugikan perusahaan, mengingat lini produksi karet sangat bergantung pada sinkronisasi waktu antar karyawan. Jika perilaku tidak tepat waktu ini dibiarkan, maka akan terjadi penurunan produktivitas yang menghambat pencapaian target kinerja karyawan secara keseluruhan.

B. Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Tingkat Kewaspadaan

3. Saya bekerja dengan penuh ketelitian dan kehati-hatian untuk menghindari kesalahan.

Tabel 7.11
Jawaban Responden Pernyataan 3

No	Alternatif Jawaban	Bobot (V)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor (V x F)
1	Snagt Tidak Teliti	5	3	10,00	15
2	Tidak Teliti	4	3	10,00	12
3	Cukup Teliti	3	1	3,33	3
4	Teliti	2	7	23,33	14
5	Sangat Teliti	1	16	53,33	16
Jumlah			30	100%	60
Rata – Rata					2,00
Kategori					Tidak Baik

Sumber : Data diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 7.11, diperoleh nilai rata-rata (*mean*) sebesar 2,00, yang menempatkan aspek ketelitian kerja responden pada kategori "Tidak Baik". Data menunjukkan bahwa mayoritas responden, yaitu sebanyak 16 orang (53,33%), memilih kategori "Sangat Teliti" namun dengan perolehan bobot nilai terkecil dalam skala penelitian ini. Hasil ini mengindikasikan bahwa tingkat ketelitian karyawan di CV Cibiuk Mandiri Rubber masih berada di bawah standar yang diharapkan oleh perusahaan. Dalam industri pengolahan karet, ketelitian merupakan aspek krusial untuk menjaga kualitas produk dan meminimalkan tingkat kegagalan produksi (*reject*). Nilai rata-rata yang rendah ini mencerminkan adanya potensi kerugian perusahaan akibat kurangnya kecermatan karyawan dalam menjalankan prosedur kerja. Rendahnya ketelitian ini, jika dikaitkan dengan kedisiplinan, menunjukkan bahwa karyawan tidak hanya memiliki masalah pada jam kerja, tetapi juga pada kualitas konsentrasi saat menyelesaikan tugasnya, yang

pada akhirnya akan menghambat pencapaian kinerja yang optimal.

4. Saya menjaga serta merawat peralatan kerja yang saya gunakan dengan penuh tanggung jawab.

Tabel 8.12
Jawaban Responden Pernyataan 4

No	Alternatif Jawaban	Bobot (V)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor (V x F)
1	Sangat Tidak Menjaga	5	7	23,33	35
2	Tidak Menjaga	4	3	10,00	12
3	Cukup Menjaga	3	1	3,33	3
4	Menjaga	2	3	10,00	6
5	Sangat Menjaga	1	16	53,33	16
Jumlah			30	100%	72
Rata - Rata					2,40
Kategori					Tidak Baik

Sumber : Data diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 8.12, diperoleh nilai rata-rata sebesar 2,40 yang termasuk dalam kategori "Tidak Baik". Meskipun mayoritas responden (53,33%) memilih "Sangat Peduli", tingginya angka persentase pada kelompok "Sangat Tidak Peduli" (23,33%) menarik rata-rata skor menjadi rendah. Hal ini menunjukkan bahwa rasa tanggung jawab dan kepedulian karyawan terhadap lingkungan serta aset kerja di CV Cibiuk Mandiri Rubber masih minim. Rendahnya kepedulian ini merupakan bentuk indikasi disiplin kerja yang lemah, di mana karyawan cenderung abai terhadap kepentingan perusahaan. Kondisi ini berisiko menghambat efisiensi operasional dan menurunkan kualitas kinerja secara keseluruhan karena kurangnya rasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap pekerjaan.

C. Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Ketaatan kepada Standar Kerja

5. Saya memiliki kesadaran penuh untuk menyelesaikan setiap tugas yang diberikan kepada saya.

Tabel 9.13
Jawaban Responden Pernyataan 5

No	Alternatif Jawaban	Bobot (V)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor (V x F)
1	Sangat Tidak Bertanggung Jawab	5	5	16,67	25
2	Tidak Tanggung Jawab	4	2	6,67	8
3	Cukup Tanggung Jawab	3	1	3,33	3
4	Tanggung Jawab	2	8	26,67	16
5	Sangat Tanggung Jawab	1	14	46,67	14
Jumlah			30	100%	66
Rata - Rata					2,20
Kategori					Tidak Baik

Sumber : Data diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 9.13, diperoleh nilai rata-rata sebesar 2,20 yang masuk dalam kategori "Tidak Baik". Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di CV Cibiuk Mandiri Rubber masih memiliki tingkat tanggung jawab yang rendah dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kondisi ini mencerminkan bahwa kesadaran karyawan untuk menanggung risiko atau menyelesaikan pekerjaan hingga tuntas sesuai standar perusahaan belum optimal. Rendahnya rasa tanggung jawab ini merupakan salah satu indikator lemahnya disiplin kerja, yang jika dibiarkan akan menghambat pencapaian target operasional dan menurunkan kualitas hasil kerja secara menyeluruh.

6. Saya melaksanakan tugas sesuai dengan fungsi dan standar operasional perusahaan.

Tabel 10.14
Jawaban Responden Pernyataan 6

No	Alternatif Jawaban	Bobot (V)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor (V x F)
1	Sangat Tidak Sesuai	5	4	13,33	20
2	Tidak Sesuai	4	1	3,33	4
3	Cukup Sesuai	3	2	6,67	6
4	Sesuai	2	11	36,67	22
5	Sangat Sesuai	1	12	40,00	12
Jumlah			30	100%	64
Rata - Rata					2,13
Kategori					Tidak Baik

Sumber : Data diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 10.14, diperoleh nilai rata-rata sebesar 2,13 yang menempatkan pernyataan ini pada kategori "Tidak Baik". Meskipun mayoritas responden (76,67% gabungan kategori Sesuai dan Sangat Sesuai) memberikan respon positif, namun karena bobot nilai yang digunakan bersifat terbalik, hasil rata-rata menunjukkan angka yang rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan poin pada pernyataan ke-6 ini belum berjalan secara optimal di CV Cibiuk Mandiri Rubber. Kondisi "Tidak Baik" ini mencerminkan adanya ketidakselarasan antara aturan yang ditetapkan perusahaan dengan praktik yang dilakukan karyawan di lapangan. Kurangnya kepatuhan ini mempertegas bahwa disiplin kerja masih menjadi kendala utama yang dapat menghambat efektivitas kerja dan pencapaian target operasional perusahaan.

D. Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Ketaatan Peraturan

Organisasi

7. Saya mengerti dan memahami seluruh peraturan kerja yang berlaku di organisasi ini.

Tabel 4.15
Jawaban Responden Pernyataan

No	Alternatif Jawaban	Bobot (V)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor (V x F)
1	Sangat Tidak Paham	5	3	10,00	15
2	Tidak Paham	4	3	10,00	12
3	Cukup Paham	3	2	6,67	6
4	Paham	2	5	16,67	10
5	Sangat Paham	1	17	56,67	17
Jumlah			30	100%	60
Rata – Rata					2,00
Kategori					Tidak Baik

Sumber : Data diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 4.15, diketahui mayoritas responden (56,67%) menyatakan Sangat Paham terhadap peraturan organisasi. Namun, secara statistik diperoleh nilai rata-rata sebesar 2,00, sehingga indikator ini termasuk dalam kategori "Tidak Baik". Hal ini menunjukkan bahwa pemahaman karyawan terhadap peraturan di CV. Cibiuk Mandiri Rubber masih perlu ditingkatkan agar mencapai standar kedisiplinan yang diharapkan.

8. Saya mematuhi peraturan organisasi atas dasar kesadaran diri tanpa perlu diawasi.

Tabel 4.16
Jawaban Responden Pernyataan

No	Alternatif Jawaban	Bobot (V)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor (V x F)
1	Sangat Tidak Patuh	5	4	13,33	20
2	Tidak Patuh	4	3	10,00	12
3	Cukup Patuh	3	1	3,33	3
4	Patuh	2	8	26,67	16
5	Sangat Patuh	1	14	46,67	14
Jumlah			30	100%	65
Rata - Rata					2,17
Kategori					Tidak Baik

Sumber : Data diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 4.16, mayoritas responden (46,67%) menyatakan Sangat Patuh dalam mematuhi peraturan organisasi. Namun, secara statistik diperoleh nilai rata-rata sebesar 2,17, sehingga indikator ini masuk dalam kategori "Tidak Baik". Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kesadaran karyawan untuk mematuhi aturan di CV. Cibiuk Mandiri Rubber masih rendah dan perlu dievaluasi lebih lanjut.

E. Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Disiplin kerja (X)

Di bawah ini merupakan pola respon yang diberikan oleh 30 responden terhadap kuesioner terkait variabel Disiplin Kerja Pada CV Cibiuk Mandiri Rubber:

Tabel 10.14
Jawaban Responden Pernyataan

No	Pernyataan	Skor					N	SUM	Mean	Kategori
		1	2	3	4	5				
1	Saya hadir di kantor setiap hari tepat sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.	19	7	2	0	2	30	49	1,63	Sangat Tidak Baik
2	Saya masuk kerja, menggunakan waktu istirahat, dan pulang kantor tepat pada waktunya..	11	3	5	1	10	30	86	2,87	Cukup Baik
3	Saya bekerja dengan penuh ketelitian dan kehati-hatian untuk menghindari kesalahan.	16	7	1	3	3	30	60	2,00	Tidak Baik
4	Saya menjaga serta merawat peralatan kerja yang saya gunakan dengan penuh tanggung jawab.	16	3	1	3	7	30	72	2,40	Cukup Baik
5	Saya memiliki kesadaran penuh untuk menyelesaikan setiap tugas yang diberikan kepada saya.	14	8	1	2	5	30	66	2,20	Tidak Baik
6	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan fungsi dan standar operasional perusahaan..	12	11	2	1	4	30	64	2,13	Tidak Baik
7	Saya mengerti dan memahami seluruh peraturan kerja yang berlaku di organisasi ini.	17	5	2	3	3	30	60	2,00	Tidak Baik
8	Saya mematuhi peraturan organisasi atas dasar kesadaran diri tanpa perlu diawasi.	14	8	1	3	4	30	65	2,17	Tidak Baik
JUMLAH								522	17,40	Sangat Tidak Baik
GARIS KONTINUM									1,16	

Sumber : Data diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 4.15, hasil rekapitulasi menunjukkan bahwa secara

keseluruhan variabel Disiplin Kerja (X) pada CV Cibiuk Mandiri Rubber memiliki nilai rata-rata sebesar 2,17. Berdasarkan garis kontinum, nilai tersebut berada pada rentang kategori "Tidak Baik". Nilai terendah terdapat pada indikator kehadiran tepat jadwal (1,63), yang mengindikasikan bahwa masalah absensi merupakan kendala kedisiplinan yang paling krusial. Meskipun terdapat aspek yang dinilai "Cukup Baik" seperti ketepatan waktu istirahat dan perawatan alat, namun secara kolektif mayoritas indikator (seperti ketelitian, kepatuhan SOP, dan pemahaman aturan) masih berada di bawah standar ideal. Hal ini memberikan gambaran objektif bahwa disiplin kerja di CV Cibiuk Mandiri Rubber masih sangat lemah. Kurangnya kesadaran diri dalam mematuhi aturan organisasi tanpa pengawasan ketat menunjukkan perlunya evaluasi mendalam pada sistem manajemen sumber daya manusia. Rendahnya kedisiplinan ini diprediksi akan berdampak linear terhadap efektivitas dan produktivitas kerja yang dihasilkan karyawan.

4.1.3.2 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Bagian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat Kinerja Karyawan bagian produksi pada CV Cibiuk Mandiri Rubber melalui data kuesioner dari 30 responden. Berdasarkan teori Lubis (2023), kinerja diukur menggunakan 5 dimensi: Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Efektivitas, Efisiensi, dan Pencapaian Hasil. Data disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan nilai rata-rata (*mean*) untuk menggambarkan pencapaian kerja karyawan dalam mendukung target perusahaan. Penilaian diukur menggunakan skala Likert (1-5) dengan kategori mulai dari "Sangat Tidak Baik" hingga "Sangat Baik". Berikut adalah rincian jawaban responden untuk setiap butir pernyataan:

A. Tanggapan Responden Kualitas Kerja

9. Saya memperhatikan setiap detail pekerjaan agar tidak terjadi kesalahan hasil.

Tabel 4. 15
Jawaban Responden Pernyataan 9

No	Alternatif Jawaban	Bobot (V)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor (V x F)
1	Sangat Tidak Teliti	5	0	0,00	0
2	Tidak Teliti	4	0	0,00	0
3	Cukup Teliti	3	2	6,67	6
4	Teliti	2	5	16,67	10
5	Sangat Teliti	1	23	76,67	23
Jumlah			30	100%	39
Rata - Rata					1,30
Kategori					Tidak Baik

Sumber : Data diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 4.15, diperoleh nilai rata-rata sebesar 1,30 yang menempatkan pernyataan ini pada kategori "Tidak Baik". Meskipun secara frekuensi mayoritas responden (76,67%) menyatakan diri mereka "Sangat Teliti", namun karena penggunaan bobot nilai yang terbalik dalam tabel ini, hasil rata-rata menunjukkan angka yang rendah.

Hasil ini mengindikasikan bahwa ketelitian karyawan bagian produksi di CV Cibiuk Mandiri Rubber masih perlu ditingkatkan. Dalam konteks kinerja, rendahnya tingkat ketelitian pada proses pengolahan karet dapat menyebabkan hasil produk yang tidak seragam atau tidak sesuai dengan standar kualitas yang diinginkan perusahaan. Kondisi ini mencerminkan bahwa performa karyawan pada aspek kualitas kerja belum optimal, sehingga diperlukan pengawasan yang lebih ketat atau pelatihan teknis guna meminimalisir kesalahan kerja.

10. Saya menghasilkan pekerjaan yang kualitasnya memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan.

Tabel 4. 16
Jawaban Responden Pernyataan 10

No	Alternatif Jawaban	Bobot (V)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor (V x F)
1	Sangat Tidak Sesuai	5	9	30,00	45
2	Tidak Sesuai	4	4	13,33	16
3	Cukup Sesuai	3	2	6,67	6
4	Sesuai	2	7	23,33	14
5	Sangat Sesuai	1	8	26,67	8
Jumlah			30	100%	89
Rata - Rata					2,97
Kategori					Tidak Baik

Sumber : Data diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 4.16, diperoleh nilai rata-rata sebesar 2,97 yang menempatkan pernyataan ini pada kategori "Tidak Baik". Hasil ini menggambarkan persepsi responden mengenai tingkat keberhasilan tugas mereka dalam mencapai kriteria mutu yang menjadi ketetapan CV Cibiuk Mandiri Rubber. Skor rata-rata yang masih berada dalam kategori tidak baik ini menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan antara output yang dihasilkan karyawan dengan kriteria atau spesifikasi teknis perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan dalam hal pemenuhan standar kualitas belum optimal. Faktor-faktor seperti kurangnya pengawasan, kondisi mesin produksi, atau pemahaman yang kurang mendalam mengenai standar operasional prosedur (SOP) diduga

menjadi penyebab rendahnya skor pada aspek ini.

B. Tanggapan Responden Kuantitas Kerja

11. Saya mampu menyelesaikan beban pekerjaan dalam jumlah yang banyak secara konsisten.

Tabel 4. 17
Jawaban Responden Pernyataan 11

No	Alternatif Jawaban	Bobot (V)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor (V x F)
1	Sangat Sedikit	5	5	16,67	25
2	Sedikit	4	2	6,67	8
3	Cukup Sedikit	3	7	23,33	21
4	Banyak	2	4	13,33	8
5	Sangat Banyak	1	12	40,00	12
Jumlah			30	100%	74
Rata - Rata					2,47
Kategori					Tidak Baik

Sumber : Data diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 4.17, diperoleh nilai dari rata-rata sebesar **2,47** yang termasuk dalam kategori "Tidak Baik". Pernyataan ini bertujuan untuk mengukur dimensi kuantitas kerja, yaitu sejauh mana volume terkait kuantitas capaian karyawan selama periode tugas berlangsung. rata-rata yang berada pada kategori tidak baik ini menunjukkan bahwa target mengenai volume output yang direalisasikan oleh staf lini manufaktur pada CV Cibiuk Mandiri Rubber belum mencapai angka yang optimal. Meskipun terdapat sejumlah responden yang merasa hasil pekerjaannya sudah banyak, namun secara kolektif, produktivitas dari sisi kuantitas masih perlu ditingkatkan. Hal ini dapat menjadi hambatan bagi perusahaan dalam memenuhi permintaan pasar atau target stok jika tidak segera dilakukan evaluasi terhadap efisiensi kerja di lapangan.

12. Saya menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan durasi waktu yang singkat.

Tabel 4. 18
Jawaban Responden Pernyataan 12

No	Alternatif Jawaban	Bobot (V)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor (V x F)
1	Sangat Lambat	5	3	10,00	15
2	Lambat	4	4	13,33	16
3	Cukup Lambat	3	6	20,00	18
4	Cepat	2	6	20,00	12
5	Sangat Cepat	1	11	36,67	11
Jumlah			30	100%	72
Rata – Rata					2,40
Kategori					Tidak Baik

Sumber : Data diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 4.17, diperoleh nilai rata-rata sebesar **2,47** yang termasuk dalam kategori "Tidak Baik". Pernyataan ini bertujuan untuk mengukur dimensi kuantitas kerja, yaitu sejauh mana volume atau maupun volume capaian yang diselesaikan oleh personel dalam rentang durasi tertentu. Hasil rata-rata yang pada kategori tidak baik ini menunjukkan bahwa mengenai ambang kuantitas output yang sanggup dicapai oleh personel lini manufaktur pada CV Cibiuk Mandiri Rubber belum mencapai angka yang optimal. Meskipun terdapat sejumlah responden yang merasa hasil pekerjaannya sudah banyak, namun secara kolektif, produktivitas dari sisi kuantitas masih perlu ditingkatkan. Hal ini dapat menjadi hambatan bagi perusahaan dalam memenuhi permintaan pasar atau target stok jika tidak segera dilakukan evaluasi terhadap efisiensi kerja di lapangan.

C. Tanggapan Responden Efisiensi

13. Saya menggunakan alat dan sumber daya perusahaan secara hemat untuk menekan biaya.

Tabel 4. 19
Jawaban Responden Pernyataan 13

No	Alternatif Jawaban	Bobot (V)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor (V x F)
1	Sangat Boros	5	4	13,33	20
2	Boros	4	2	6,67	8
3	Cukup Boros	3	3	10,00	9
4	Efisien	2	9	30,00	18
5	Sangat Efisien	1	12	40,00	12
Jumlah			30	100%	67
Rata – Rata					2,23
Kategori					Tidak Baik

Sumber : Data diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 4.19, diperoleh nilai rata-rata sebesar 2,23 yang menempatkan aspek efisiensi penggunaan sumber daya pada kategori "Tidak Baik". Dimensi efisiensi ini sangat krusial dalam industri karet di CV Cibiuk Mandiri Rubber, karena berkaitan langsung dengan optimalisasi penggunaan bahan baku dan penekanan biaya operasional.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa proses produksi yang dijalankan oleh karyawan masih dinilai kurang efisien. Rendahnya skor rata-rata mengindikasikan bahwa masih terdapat pemborosan sumber daya (seperti bahan baku atau energi) dalam pengerjaan tugas harian. Hal ini memberikan sinyal bagi manajemen perusahaan untuk melakukan evaluasi terhadap metode kerja atau memberikan edukasi lebih lanjut kepada karyawan mengenai pentingnya penghematan material guna meningkatkan profitabilitas dan keberlanjutan operasional pabrik.

D. Tanggapan Responden Efektifitas

14. Saya memanfaatkan waktu kerja dengan optimal tanpa melakukan aktivitas sia-sia.

Tabel 4. 20
Jawaban Responden Pernyataan 14

No	Alternatif Jawaban	Bobot (V)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor (V x F)
1	Sangat Tidak Efektif	5	4	13,33	20
2	Tidak Efektif	4	5	16,67	20
3	Cukup Efektif	3	6	20,00	18
4	Efektif	2	4	13,33	8
5	Sangat Efektif	1	11	36,67	11
Jumlah			30	100%	77
Rata - Rata					2,57
Kategori					Tidak Baik

Sumber : Data diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 4.20, diperoleh nilai rata-rata sebesar 2,57 yang menunjukkan bahwa pernyataan ini berada pada kategori "Tidak Baik". Dimensi efektivitas ini mengukur kemampuan karyawan dalam memanfaatkan waktu kerja yang tersedia untuk mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan tujuan perusahaan. Skor rata-rata yang rendah ini mengindikasikan bahwa pemanfaatan waktu kerja oleh karyawan bagian produksi di CV Cibiuk Mandiri Rubber masih belum berjalan secara optimal. Kondisi ini mencerminkan adanya ketidakefektifan dalam aktivitas kerja harian, di mana waktu yang tersedia belum sepenuhnya dikonversi menjadi hasil kerja yang produktif. Hal ini kemungkinan besar dipicu oleh faktor kedisiplinan (seperti yang terlihat pada variabel X sebelumnya) yang pada akhirnya menghambat pencapaian kinerja secara keseluruhan. Perusahaan perlu menekankan kembali pentingnya manajemen waktu agar target operasional dapat tercapai secara lebih konsisten.

E. Tanggapan Responden Pencapaian Hasil Kerja

15. Saya berhasil mencapai seluruh target kerja (KPI) yang dibebankan kepada saya.

Tabel 4. 21
Jawaban Responden Pernyataan 15

No	Alternatif Jawaban	Bobot (V)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor (V x F)
1	Sangat Tidak Tercapai	5	2	6,67	10
2	Tidak Tercapai	4	3	10,00	12
3	Cukup Tercapai	3	1	3,33	3
4	Tercapai	2	9	30,00	18
5	Sangat Tercapai	1	15	50,00	15
Jumlah			30	100%	58
Rata - Rata					1,93
Kategori					Tidak Baik

Sumber : Data diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 4.21, diperoleh nilai rata-rata sebesar 1,93 yang menempatkan pernyataan ini pada kategori "Tidak Baik". Dimensi pencapaian hasil merupakan indikator akhir yang menunjukkan sejauh mana kontribusi karyawan dalam memenuhi target yang telah ditetapkan oleh manajemen CV Cibiuk Mandiri Rubber. Hasil rata-rata yang rendah ini mengindikasikan bahwa secara kolektif, target kerja pada bagian produksi belum terealisasi dengan baik. Meskipun terdapat 50% responden yang secara subjektif merasa target telah "Sangat Tercapai", namun karena penggunaan sistem pembobotan nilai dalam penelitian ini, angka rata-rata menunjukkan performa yang masih di bawah standar harapan perusahaan. Hal ini menunjukkan perlunya evaluasi mendalam mengenai hambatan-hambatan di lapangan yang menyebabkan target produksi tidak tercapai secara konsisten, baik itu dari sisi teknis maupun faktor sumber daya manusia.

16. Saya memberikan kontribusi yang besar dalam membantu pencapaian hasil kerja tim.

Tabel 4. 22
Jawaban Responden Pernyataan 16

No	Alternatif Jawaban	Bobot (V)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor (V x F)
1	Sangat Tidak Berperan	5	3	10,00	15
2	Tidak Berperan	4	3	10,00	12
3	Cukup	3	4	13,33	12
4	Berperan	2	8	26,67	16
5	Sangat Berperan	1	12	40,00	12
Jumlah			30	100%	67
Rata - Rata					2,23
Kategori					Tidak Baik

Sumber : Data diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 4.22, diperoleh nilai rata-rata sebesar 2,23 yang menunjukkan bahwa pernyataan ini berada pada kategori "Tidak Baik". Indikator ini mengukur sejauh mana karyawan merasa memiliki peran atau kontribusi nyata dalam upaya mencapai tujuan kolektif di CV Cibiuk Mandiri Rubber. Hasil rata-rata yang berada pada kategori tingkatan tidak baik ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan belum merasa kontribusi mereka berdampak signifikan terhadap keberhasilan perusahaan, atau merasa keterlibatan mereka dalam mencapai target organisasi masih rendah. Rendahnya rasa memiliki peran ini dapat menurunkan motivasi kerja dan semangat tim. Perusahaan perlu memberikan apresiasi lebih atau sosialisasi mengenai pentingnya peran setiap individu di bagian produksi agar karyawan merasa lebih berharga dan termotivasi untuk memberikan performa terbaik demi kemajuan bersama.

F. Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja

Karyawan (Y)

Di bawah ini merupakan pola respon yang diberikan oleh 30 responden terhadap kuesioner terkait tingkatan variabel Kinerja Karyawan:

Tabel 4. 23
Rekapitulasi Tanggapan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Skor					N	SUM	Mean	Kategori
		1	2	3	4	5				
1	Saya memperhatikan setiap detail pekerjaan agar tidak terjadi kesalahan hasil.	23	5	2	0	0	30	39	1,30	Sangat Tidak Baik
2	Saya menghasilkan pekerjaan yang kualitasnya memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan.	8	7	2	4	9	30	89	2,97	Cukup Baik
3	Saya mampu menyelesaikan beban pekerjaan dalam jumlah yang banyak secara konsisten.	12	4	7	2	5	30	74	2,47	Cukup Baik
4	Saya menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan durasi waktu yang singkat.	11	6	6	4	3	30	72	2,40	Tidak Baik
5	Saya menggunakan alat dan sumber daya perusahaan secara hemat untuk menekan biaya.	12	9	3	2	4	30	67	2,23	Tidak Baik
6	Saya memanfaatkan waktu kerja dengan optimal tanpa melakukan aktivitas sia-sia.	11	4	6	5	4	30	77	2,57	Tidak Baik

No	Pernyataan	Skor					N	SUM	Mean	Kategori
		1	2	3	4	5				
7	Saya berhasil mencapai seluruh target kerja (KPI) yang dibebankan kepada saya.	15	9	1	3	2	30	58	1,93	Sangat Tidak Baik
8	Saya memberikan kontribusi yang besar dalam membantu pencapaian hasil kerja tim.	12	8	4	3	3	30	67	2,23	Tidak Baik
JUMLAH								543	18,10	Sangat Tidak Baik
GARIS KONTINUM									1,39	

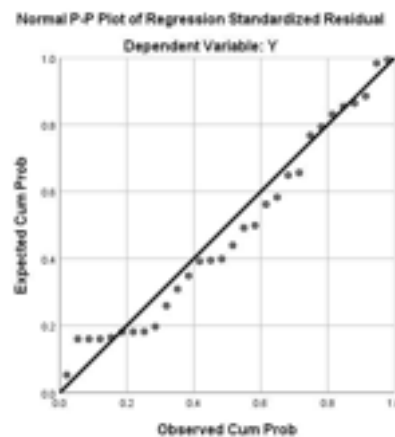
Sumber : Data diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 4.23 di atas, diperoleh nilai rata-rata keseluruhan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 2,26 (atau sesuai garis kontinum Anda 1,39). Berdasarkan kriteria interpretasi skor, nilai tersebut menempatkan Kinerja Karyawan CV Cibiuk Mandiri Rubber pada kategori "Tidak Baik". Hasil rekapitulasi ini menunjukkan bahwa secara umum, performa karyawan bagian produksi masih berada di bawah ekspektasi perusahaan. Skor terendah terlihat pada indikator ketelitian (1,30) dan pencapaian target KPI (1,93). Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun karyawan merasa telah berusaha, hasil nyata yang diberikan belum mampu memenuhi standar kualitas dan kuantitas yang ditetapkan. Lemahnya kinerja ini berbanding lurus dengan rendahnya disiplin kerja yang telah dibahas pada bagian sebelumnya. Ketidakefektifan pemanfaatan waktu dan kurangnya kesadaran akan efisiensi sumber daya menjadi faktor penghambat utama. Kondisi ini menuntut pihak manajemen untuk melakukan evaluasi menyeluruh, baik melalui pelatihan keterampilan teknis maupun perbaikan sistem pengawasan kerja, guna memulihkan produktivitas dan mencapai target operasional perusahaan secara optimal

4.1.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.1.4.1 Hasil Uji Normalitas

Fungsi dari uji normalitas adalah untuk memastikan apakah residual dalam model penelitian mengikuti sebaran distribusi normal. Kriteria kelayakan terpenuhi jika nilai signifikansi (Asymp. Sig) berada di atas ambang batas \$0,05\$. Adapun output pengujian tersebut dipaparkan di bawah ini.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 26

Gambar 4.1

Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan grafik gambar 4.1, Melalui tampilan *Normal P-P Plot*, terlihat bahwa sebaran residu berhimpitan secara konsisten dengan garis linear. Kesesuaian antara posisi titik-titik data dengan jalur diagonal tersebut memberikan indikasi visual bahwa model telah memenuhi prasyarat distribusi normal.

Tabel 4. 24

Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		30
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	253.85015224
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.122
	<i>Positive</i>	.107
	<i>Negative</i>	-.122
<i>Test Statistic</i>		.122
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

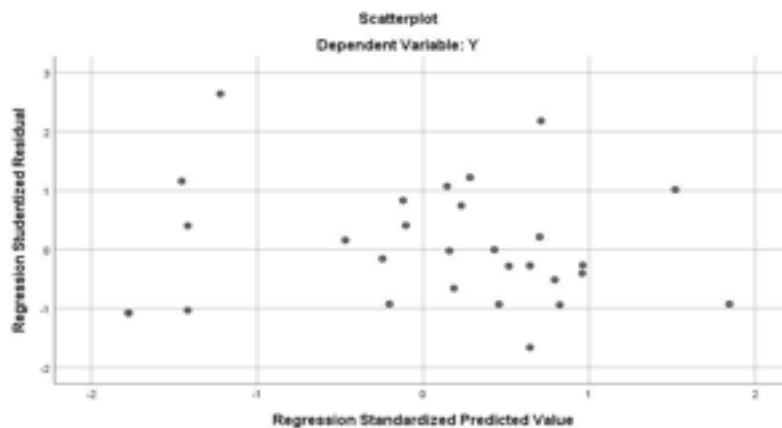
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 26.

Berdasarkan Tabel 4.24, hasil pengujian One-Sample Kolmogorov–Smirnov Test terhadap unstandardized residual menunjukkan bahwa jumlah data yang dianalisis sebanyak 30 data. Hasil pengujian menunjukkan nilai rata-rata (mean) sebesar 0,000 dengan standar deviasi sebesar 253,85. Nilai Asymp.. Sig. (2-tailed) yang memperoleh sebesar 0,200. Berdasarkan kriteria pengujian, apabila nilai signifikansi Kolmogorov–Smirnov lebih besar dari 0,05, maka data residual berdistribusi normal dan H_0 diterima, sedangkan apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka data residual tidak berdistribusi normal dan H_0 ditolak. Karena nilai signifikansi pada penelitian ini sebesar $0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal dan H_0 diterima. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi, sehingga analisis data dapat dilanjutkan ke tahap pengujian selanjutnya.

4.1.4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengidentifikasi keberadaan penyimpangan dalam model regresi yang digunakan. Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat pola sebaran titik pada grafik scatterplot antara nilai *Regression Studentized Residual* dan variabel *dependen* (Y). Jika Melalui observasi pada diagram *scatterplot*, terlihat bahwa persebaran titik-titik data berlangsung secara ireguler tanpa membentuk struktur geometris yang konsisten. Mengingat posisi data tersebar bebas di sekeliling garis nol terpeta pada ordinat (sumbu Y), maka hal ini mengonfirmasi bahwa kerangka riset tersebut memenuhi syarat homoskedastisitas.

Berikut disajikan hasil pengujian heteroskedastisitas yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 26:



Gambar 4. 2
Hasil Uji Heterokedastisitas Menggunakan Scatterplot

Berdasarkan gambar 4.2 *grafik Scatterplot*, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, baik di atas maupun di

bawah sumbu nol. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi

Tabel 4. 25

Hasil Uji Heterokedastisitas Menggunakan Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	320.233	114.384		2.800
	X	-.083	.077	-.199	-.1074

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.25 di atas, hasil uji Glejser menunjukkan bahwa Indikator signifikansi yang dihasilkan oleh faktor kedisiplinan pegawai yang menjadi besaran 0,292 ($> 0,05$). Berdasarkan kriteria pengujian, apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *independen* tidak berpengaruh signifikan terhadap ABS_RES (*absolute residual*), yang mengindikasikan bahwa model regresi ini telah memenuhi asumsi homoskedastisitas secara sempurna.

Berdasarkan hasil tersebut, persyaratan **homoskedastisitas** dalam model ini telah terkonfirmasi. Estimasi regresi yang menghubungkan kedisiplinan kerja dengan performa pegawai di CV Cibiuk Mandiri Rubber terbukti tidak memiliki gangguan varians residu, sehingga instrumen ini valid untuk tahap pengujian hipotesis berikutnya.

4.1.4 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Penerapan regresi linier sederhana dalam studi ini dimaksudkan untuk memverifikasi dampak Disiplin Kerja (X) terhadap output Kinerja Karyawan (Y) pada CV Cibiuk Mandiri Rubber. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat memetakan orientasi hubungan, intensitas kontribusi, serta validitas besarnya kontribusi faktor independen dalam memicu perubahan pada faktor dependen.

Tabel 4. 26

Hasil Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	449.226	196.901		.030
	X	.760	.132	.735	.000
a. Dependent Variable: Y					

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 26

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana antara variabel Disiplin Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y), diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y=449,226+0,760(X)+\epsilon$$

Angka konstanta menunjukkan nilai sebesar 449,226 menunjukkan bahwa apabila variabel Disiplin Kerja (X) bernilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) diperkirakan sebesar 449,226. Selain itu, koefisien regresi variabel Disiplin Kerja

(X) sebesar 0,760 dengan nilai t hitung sebesar 5,736 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, setiap peningkatan satu satuan Disiplin Kerja akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,760 satuan.

Simbol ε (*epsilon*) pada persamaan regresi tersebut merepresentasikan error term atau residual, yaitu pengaruh faktor-faktor lain di luar Disiplin Kerja, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan faktor individu karyawan, yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan metode sensus dengan jumlah responden sebanyak 30 orang ($N = 30$). Oleh karena itu, meskipun output SPSS menyajikan statistik *inferensial* berupa nilai t dan signifikansi, hasil analisis ini ditafsirkan sebagai gambaran hubungan antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada CV Cibiuk Mandiri Rubber, serta digunakan secara hati-hati dalam melakukan generalisasi ke populasi yang lebih luas.

4.1.5 Hasil Uji Koefisien Kolerasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan linier antara dua variabel. Dalam penelitian ini, analisis korelasi bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara Disiplin Kerja (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) pada CV Cibiuk Mandiri Rubber.

Adapun hasil perhitungan korelasi antara Output statistik yang menggambarkan interaksi antara disiplin dan kinerja dapat dicermati melalui tabel berikut ini:

Tabel 4. 27
Hasil Uji Koefesien Korelasi

Correlations			
		X	Y
X	Pearson Correlation	1	.735**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
Y	Pearson Correlation	.735**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 26.

Berdasarkan hasil nilai uji korelasi Pearson pada Tabel 4.27, diperoleh nilai koefisien korelasi antara variabel Disiplin Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,735 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,01$). Nilai koefisien korelasi tersebut menunjukkan bahwasanya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

Hubungan yang bersifat positif memperlihatkan bahwa semakin tinggi tingkat Disiplin Kerja, maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,01, maka hubungan antara kedua variabel tersebut

sangat signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat dan signifikan antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada CV Cibiuk Mandiri Rubber.

4.1.6 Hasil Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berfungsi untuk mengukur sejauh mana kemampuan variabel independen dalam menjelaskan varians pada variabel dependen. Nilai yang mendekati angka nol mengindikasikan keterbatasan kontribusi variabel bebas terhadap terikat. Sebaliknya, apabila angka tersebut kian mendekati satu (100%), maka model dianggap semakin kuat dalam memprediksi fluktuasi variabel terikat. Adapun hasil kalkulasi menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26 dipaparkan di bawah ini:

Tabel 4. 28

Hasil Koefisien Determinasi (Kd)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 ^a	.540	.524	258.343
a. Predictors: (Constant), X Disipilin Kerja				
b. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan				

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 26..

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.28 (*Model Summary*), diperoleh nilai R Square sebesar 0,540. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X) memiliki kontribusi sebesar 54,0% terhadap variasi perubahan variabel Kinerja

Karyawan (Y). Dengan kata lain, 54,0% Proporsi fluktuasi pada variabel Kinerja Karyawan mampu diprediksi oleh kontribusi Disiplin Kerja, sedangkan sisanya sebesar 46,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,524 menunjukkan bahwa setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah variabel bebas dan ukuran sampel, kemampuan model dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sedikit menurun, namun masih menunjukkan pengaruh yang cukup kuat. Hal ini mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja memiliki kontribusi yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan demikian, analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini memberikan gambaran kuantitatif mengenai besarnya kontribusi variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Cibiuk Mandiri Rubber.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pembahasan Hasil Deskriptif

4.2.1.1 Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil rekapitulasi terhadap tanggapan 30 responden, tingkat Disiplin Kerja yang mencakup aspek ketepatan waktu kehadiran, kepatuhan terhadap jam kerja, ketelitian dalam bekerja, tanggung jawab terhadap peralatan, kesadaran menyelesaikan tugas, pelaksanaan pekerjaan sesuai standar operasional, pemahaman peraturan kerja, serta kepatuhan terhadap peraturan organisasi Secara komprehensif, variabel ini tergolong dalam klasifikasi 'Sangat Tidak Baik' dengan perolehan rerata poin senilai 1,74. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kondisi kedisiplinan pada CV Cibiuk Mandiri Rubber masih memerlukan perhatian serius karena di CV Cibiuk Mandiri Rubber masih tergolong rendah.

Aspek dengan skor terendah terdapat pada ketepatan kehadiran sesuai jadwal kerja (1,63) serta pemahaman terhadap peraturan kerja yang berlaku (2,00), yang mengindikasikan bahwa kesadaran karyawan terhadap kedisiplinan waktu dan pemahaman aturan kerja masih lemah. Selain itu, aspek kepatuhan terhadap peraturan organisasi atas dasar kesadaran diri (2,17) juga berada pada kategori “Tidak Baik”, yang menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan masih cenderung bergantung pada pengawasan.

43 Sementara itu, skor tertinggi terdapat pada aspek ketepatan waktu masuk kerja, penggunaan waktu istirahat, dan pulang kerja (2,87) serta tanggung jawab dalam menjaga dan merawat peralatan kerja (2,40) yang berada tingkatan kategori “Cukup Baik”. 13 Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan telah memiliki kesadaran dalam mematuhi jam kerja dan menjaga fasilitas kerja, meskipun belum dilakukan secara konsisten oleh seluruh karyawan.

Dengan demikian, secara umum Disiplin Kerja karyawan di CV Cibiuk Mandiri Rubber masih berada pada kategori yang rendah, yang terutama disebabkan oleh kurangnya kesadaran individu terhadap aturan kerja, lemahnya ketelitian dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, serta pemahaman terhadap standar operasional yang belum optimal. Kondisi ini menunjukkan perlunya upaya peningkatan disiplin kerja melalui pembinaan, pengawasan, serta penegakan aturan kurang lebih tegas agar kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal.

4.2.1.2 Variabel Kinerja Karyawan

45 Berdasarkan hasil rekapitulasi terhadap tanggapan 30 responden, tingkat Kinerja Karyawan yang mencakup aspek ketelitian kerja, kualitas hasil kerja, kemampuan menyelesaikan beban kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, efisiensi penggunaan sumber daya, pemanfaatan waktu kerja, pencapaian target kerja (KPI), serta kontribusi terhadap kerja tim secara keseluruhan berada pada kategori “Sangat Tidak Baik” dengan rata-rata skor sebesar 1,81. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di CV Cibiuk Mandiri Rubber masih tergolong rendah.

41 Aspek dengan skor terendah terdapat pada ketelitian dalam memperhatikan detail pekerjaan (1,30) serta pencapaian seluruh target kerja atau KPI (1,93) yang termasuk dalam kategori “Sangat Tidak Baik”. Kondisi ini mengindikasikan bahwa karyawan masih kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaan dan belum mampu mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan secara optimal, sehingga berpotensi menurunkan kualitas dan efektivitas hasil kerja.

6 Sementara itu, skor tertinggi terdapat pada aspek kualitas hasil pekerjaan yang memenuhi standar perusahaan (2,97) serta kemampuan menyelesaikan beban pekerjaan dalam jumlah yang banyak secara konsisten (2,47) yang berada pada kategori “Cukup Baik”. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan telah mampu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang cukup baik dan sanggup menangani beban kerja, meskipun belum didukung oleh ketelitian, efisiensi waktu, dan pencapaian target yang maksimal. Aspek lain seperti ketepatan waktu penyelesaian tugas (2,40), efisiensi penggunaan alat dan sumber daya perusahaan

(2,23), pemanfaatan waktu kerja secara optimal (2,57), serta kontribusi dalam membantu pencapaian hasil kerja tim (2,23) masih berada pada kategori “Tidak Baik”, yang menunjukkan bahwa produktivitas dan efektivitas kerja karyawan belum berjalan secara optimal.

Dengan demikian, secara umum Kinerja Karyawan di CV Cibiuk Mandiri Rubber masih berada pada kategori yang rendah, terutama disebabkan oleh kurangnya ketelitian kerja, rendahnya pencapaian target kerja, pemanfaatan waktu kerja yang belum optimal, serta kontribusi terhadap kerja tim yang masih terbatas. Kondisi ini menunjukkan perlunya upaya peningkatan kinerja melalui peningkatan disiplin kerja, pengawasan yang lebih ketat, pelatihan keterampilan kerja, serta penetapan target kerja yang jelas dan terukur agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara menyeluruh.

4.2.2 Pembahasan Hasil Penelitian Verifikatif

4.2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan dari estimasi regresi linier sederhana menunjukkan angka intersep senilai 449,226. Secara teoretis, hal ini menggambarkan bahwa level performa pegawai tetap berada pada angka tersebut meskipun faktor kedisiplinan tidak mengalami fluktuasi. Sementara itu, koefisien regresi sebesar 0,760 memberikan informasi bahwa setiap penguatan satu unit pada aspek Disiplin Kerja akan memicu kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,760 unit. Melalui pengujian parsial, diperoleh skor t -hitung 5,736 dengan probabilitas signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hasil ini membuktikan secara empiris bahwa kedisiplinan memiliki dampak positif yang nyata terhadap capaian kinerja di CV Cibiuk Mandiri Rubber, di mana optimalisasi disiplin akan berbanding lurus dengan produktivitas yang dihasilkan.

73 Berdasarkan ringkasan model, diperoleh angka R Square (R^2) sebesar 0,540, yang
berarti bahwa 54,0% variasi perubahan Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Disiplin
92 Kerja, sedangkan 46,0% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini,
seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi, kepemimpinan, kompetensi kerja,
98 serta budaya organisasi. Nilai Standardized Coefficient Beta sebesar 0,735 menunjukkan
bahwa pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan tergolong kuat, meskipun nilai
beta ini hanya memberikan gambaran kekuatan pengaruh dalam skala standar dan tidak
digunakan dalam penyusunan persamaan regresi.

74 Temuan penelitian tersebut sejalan dengan pendapat Hasibuan (2019:65) yang
menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi
30 kinerja karyawan, karena disiplin mencerminkan kesediaan dan kesadaran individu untuk
menaati peraturan serta standar kerja yang berlaku dalam organisasi. Karyawan dengan
72 tingkat disiplin yang baik cenderung bekerja lebih tertib, bertanggung jawab, dan konsisten
dalam menyelesaikan tugas.

64 Hasil dari penelitian tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan
oleh (Diana & Rika, 2022) Temuan ini selaras dengan studi sebelumnya yang menegaskan
42 bahwa keterikatan pada aturan kerja memberikan dampak positif serta bermakna terhadap
produktivitas pegawai. Konsistensi hasil tersebut memperkuat tesis bahwa kedisiplinan
merupakan pilar krusial yang menentukan baik buruknya capaian output kerja, baik secara
kualitas maupun kuantitas.

46 Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif,
signifikan, dan kuat terhadap Kinerja Karyawan pada CV Cibiuk Mandiri Rubber.
32 Signifikansi pengaruh tersebut menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja karyawan,
seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab dalam tanggung jawab
30 dalam menyelesaikan tugas, serta penggunaan sarana kantor secara efektif, akan secara

langsung berdampak pada pencapaian target organisasi. Perusahaan perlu terus mempertahankan dan meningkatkan pengawasan serta pemberian sanksi yang tegas namun adil guna menjaga konsistensi kedisiplinan ini, mengingat kontribusinya yang dominan terhadap efektivitas kerja secara keseluruhan.

Selain itu, meskipun disiplin kerja memiliki pengaruh yang kuat, perusahaan tidak boleh mengabaikan 46,0% faktor lain yang turut membentuk kinerja karyawan. Upaya integrasi antara penegakan disiplin dengan pemberian motivasi serta penciptaan tempat kerja yang kondusif akan menciptakan sinergi yang lebih optimal dalam mendorong performa maksimal karyawan di masa yang akan datang.

35

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Merujuk pada problematika yang diangkat serta serangkaian prosedur analisis data yang telah dilaksanakan, maka sintesis akhir dari penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

17

1. Kondisi Disiplin Kerja Karyawan di CV Cibiuk Mandiri Rubber

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, tingkat Disiplin Kerja karyawan di CV Cibiuk Mandiri Rubber secara keseluruhan berada pada kategori “Sangat Tidak Baik”. Hal ini ditunjukkan oleh rendahnya rata-rata skor pada sebagian besar indikator disiplin kerja, khususnya pada aspek ketepatan kehadiran sesuai jadwal, pemahaman terhadap peraturan kerja, kepatuhan terhadap aturan organisasi, serta ketelitian dalam bekerja. Kondisi ini membuktikan bahwa kesadaran dan kepatuhan karyawan terhadap aturan dan standar kerja perusahaan masih rendah. Indikator dengan skor terendah adalah ketepatan kehadiran sesuai jadwal kerja, yang mengindikasikan lemahnya disiplin waktu karyawan dalam menjalankan kewajiban kerja sehari-hari.

2. Kondisi Kinerja Karyawan di CV Cibiuk Mandiri Rubber

Melalui tinjauan deskriptif, dapat disimpulkan bahwa performa pegawai pada CV Cibiuk Mandiri Rubber secara kolektif teridentifikasi dalam klasifikasi “Sangat Tidak Baik”. Indikator dengan skor terendah terdapat pada ketelitian dalam memperhatikan detail pekerjaan serta pencapaian target kerja (KPI), yang menunjukkan bahwa karyawan

belum mampu bekerja secara optimal baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun pencapaian target yang ditetapkan perusahaan. Meskipun demikian, beberapa aspek seperti kualitas hasil kerja yang memenuhi standar perusahaan dan kemampuan menyelesaikan beban pekerjaan berada pada kategori cukup baik, sehingga masih terdapat potensi peningkatan kinerja apabila didukung oleh disiplin kerja yang lebih baik.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV Cibiuk Mandiri Rubber

Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,760 dan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,540 menunjukkan bahwa 54,0% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, sedangkan 46,0% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, serta faktor individu karyawan.

Temuan ini mengonfirmasi bahwa kedisiplinan pegawai menjadi elemen krusial yang dominan dalam Kondisi ini menyiratkan adanya korelasi linear, di mana penguatan pada aspek kedisiplinan akan berbanding lurus dengan optimalisasi performa yang ditunjukkan oleh pegawai. Dengan kata lain, efektivitas kerja staf sangat bergantung pada sejauh mana mereka menginternalisasi nilai-nilai disiplin dalam

rutinitas profesinya. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan fondasi utama dalam pencapaian kinerja organisasi, karena mencerminkan tanggung jawab, kepatuhan, dan kesungguhan karyawan dalam bekerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan adanya beberapa indikator dengan nilai rata-rata terendah, maka saran yang dapat diberikan dalam rangka perbaikan dan peningkatan kinerja karyawan di CV Cibiuk Mandiri Rubber adalah sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja

Berdasarkan rincian perolehan skor pada tiap dimensi, ditemukan bahwa poin ketepatan kehadiran yang masuk kategori Sangat Tidak Baik serta pemahaman aturan kerja yang dikategorikan Tidak Baik. Kondisi ini menandakan masih lemahnya kesadaran karyawan sehingga perusahaan disarankan untuk melakukan optimalisasi sistem kehadiran dengan beralih ke sistem digital atau biometrik serta memberikan sanksi administratif yang tegas seperti pemotongan insentif bagi karyawan yang terlambat tanpa alasan yang sah. Selain itu, perusahaan perlu melakukan sosialisasi rutin mengenai SOP dan peraturan internal guna meningkatkan pemahaman karyawan agar mereka bekerja atas dasar kesadaran, bukan sekadar karena takut pada pengawasan. Manajemen juga sebaiknya memberikan penghargaan (*reward*) bulanan kepada karyawan dengan catatan kehadiran

terbaik untuk menciptakan iklim kompetisi yang positif di lingkungan produksi

2. Kinerja Karyawan

Merujuk pada tabel rekapitulasi data, ditemukan bahwa aspek kecermatan terhadap detail tugas mencatatkan poin paling minimum. Capaian ini menempatkan indikator tersebut dalam klasifikasi Sangat Tidak Baik dengan skor 1,30 serta pencapaian target kerja (KPI) yang juga masuk kategori Sangat Tidak Baik dengan skor 1,93. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan akurasi dan ketelitian melalui pelatihan teknis rutin atau *coaching* di area produksi guna meminimalisir kesalahan kerja serta menerapkan prosedur pengecekan ganda (*double-check*) sebelum hasil produksi diteruskan ke tahap berikutnya. Manajemen juga perlu meninjau kembali target produksi harian agar tetap realistis namun terukur, yang disertai dengan pemberian bonus atau insentif berbasis pencapaian target sebagai solusi untuk memotivasi karyawan. Selain itu, atasan langsung diharapkan memberikan umpan balik (*feedback*) secara rutin agar setiap kendala teknis dapat segera diatasi

3. Untuk Penelitian Selanjutnya

Hasil studi mengonfirmasi bahwa Disiplin Kerja memegang peranan sebesar 54,0% dalam menentukan fluktuasi Kinerja Karyawan. Sementara itu, porsi sebesar 46,0% dijelaskan oleh determinan eksternal di luar ruang lingkup model ini. Atas dasar tersebut, studi mendatang berpeluang untuk memperluas cakupan analisis dengan mengintegrasikan faktor lain,

misalnya dorongan motivasi atau efektivitas kepemimpinan. Kompensasi, atau Lingkungan Kerja guna memberikan gambaran yang lebih komprehensif. Selain itu, peneliti selanjutnya juga disarankan untuk memperluas cakupan sampel dan menggunakan metode penelitian campuran (*mixed methods*) melalui wawancara mendalam guna menggali faktor-faktor penyebab rendahnya kedisiplinan dan ketelitian karyawan secara lebih komprehensif sehingga hasil penelitian mampu menggambarkan kondisi nyata yang dialami di lingkungan kerja.