

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA CV. CIBIUK
MANDIRI RUBBER**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam
Menyelesaikan Program Sarjana
Program Studi Manajemen S1

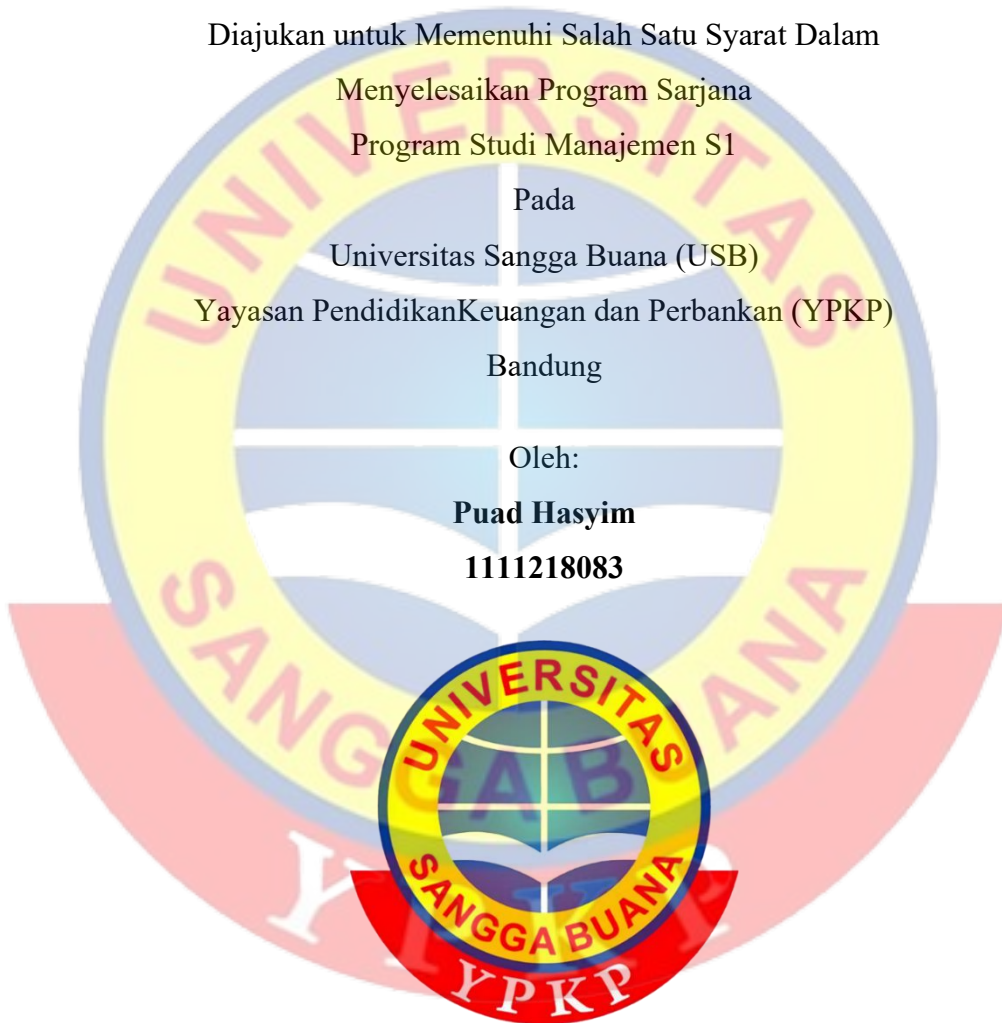
Pada
Universitas Sangga Buana (USB)

Yayasan Pendidikan Keuangan dan Perbankan (YPKP)
Bandung

Oleh:

Puad Hasyim

1111218083



UNIVERSITAS SANGGA BUANA

YAYASAN PENDIDIKAN KEUANGAN DAN PERBANKAN

BANDUNG

2026

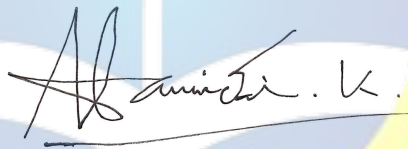
LEMBAR PENGESAHAN

Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Bagian Produksi Pada CV. Cibiuk Mandiri Rubber
Nama : Puad Hasyim
NPM : 1111218083
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : S1 Manajemen
Perguruan Tinggi : Universitas Sangga Buana
Tempat Penelitian : CV. Cibiuk Mandiri Rubber
Lama Penelitian : 6 (Enam) Bulan

Telah Disetujui Oleh Pembimbing

Bandung, 10 April 2025

Pembimbing



(Dr. H. Sumedi Kadarisman, SE., MM.)

Mengetahui

Penguji I

Penguji II



(Ine Aprianti, S.E., M.M)



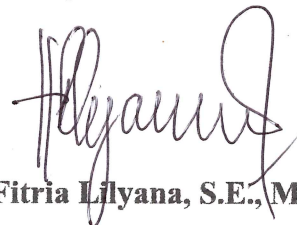
(Hilda Purnamawati, S.E., M.Si)

Wakil Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi S1 Manajemen



(Dr. Welly Surjono, S.E., M.Si)



(Fitria Lilyana, S.E., M.Si)

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Puad Hasyim

NPM : 1111218083

Alamat : Kp. Gandayayi Rt. 04/05 Ds. Cibiuk Kaler Kec. Cibiuk

Kab Garut Jawa Barat

Dengan penuh kesadaran, menyatakan bahwa karya ilmiah berupa skripsi dengan judul **“Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi Pada CV. Cibiuk Mandiri Rubber”** merupakan hasil penelitian dan pemikiran saya sendiri. Skripsi ini tidak pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik pada perguruan tinggi manapun, baik sebagian maupun keseluruhan. Segala kutipan, data, ataupun pendapat orang lain yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini telah saya tuliskan sumbernya secara jelas pada daftar pustaka sesuai kaidah penulisan ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa di dalam karya ini terdapat unsur plagiat, pelanggaran hak cipta, atau klaim dari pihak lain yang terkait dengan keaslian tulisan, maka saya bersedia menerima segala konsekuensi dan pertanggungjawaban sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bandung, April 2026
Yang bertanda tangan.



Puad Hasyim
1111218083

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **"Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi Pada CV. Cibiuk Mandiri Rubber"** ini dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana di S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sangga Buana YPKP.

Pada kesempatan ini, peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada kedua orang tua tercinta Bpk Asep Amang Shogir dan Ibu Lilis Maryam, serta adik Neng Siti Khodijah. Dukungan tanpa henti, kasih sayang, bantuan baik secara moril maupun materil, serta doa tulus yang selalu mereka panjatkan menjadi sumber kekuatan utama bagi peneliti dalam menyelesaikan Skripsi ini. Peneliti juga ingin mengucapkan apresiasi setinggi-tingginya kepada Bapak Sumeidi Kadarisman, SE., M.M., selaku Dosen Pembimbing, atas waktu, bimbingan, arahan, serta pemikiran dan nasihat yang sangat berharga. Segala bantuan dan perhatian yang diberikan telah menjadi motivasi besar bagi peneliti untuk dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik. Dalam proses penyusunan Skripsi ini, peneliti menerima banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Dr. Didin Saepudin, S.E., M.Si. Selaku Rektor Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

2. Bapak Dr. Teguh Nurhadi Suharsono, S.T., M.T. Selaku Wakil Rektor I Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
3. Bapak Dr. Bambang Susanto, S.E., M.Si. Selaku Wakil Rektor II Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
4. Ibu Dr. Nurhaeni Sikki, S.A.P., M.A.P. Selaku Wakil Rektor III Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
5. Ibu Dr. R. Aryanti Ratnawati, S.E., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
6. Bapak Dr. Welly Surdjono, S.E., M.Si. Selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
7. Ibu Fitria Lilyana, S.E., M.Si. Selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
8. Bapak Dr. Tahmat, SE., M.S.i., selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
9. Bapak/Ibu seluruh Dosen mata kuliah pengampu Prodi S1 Manajemen Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

Bandung, Januari 2026
Peneliti

Puad Hasyim

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA CV. CIBIUK MANDIRI RUBBER

Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menunjang pencapaian tujuan perusahaan. Permasalahan disiplin kerja yang rendah, seperti ketidaktepatan kehadiran, kurangnya kepatuhan terhadap peraturan, serta rendahnya ketelitian kerja, menjadi fenomena awal yang ditemukan pada karyawan CV Cibiuk Mandiri Rubber dan berdampak pada kinerja karyawan bagian produksi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi disiplin kerja, kinerja karyawan, serta pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV Cibiuk Mandiri Rubber. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan bagian produksi CV Cibiuk Mandiri Rubber yang berjumlah 30 orang dan dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linier sederhana, korelasi, dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kinerja karyawan berada pada kategori sangat tidak baik. Hasil analisis verifikatif membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,735 dan koefisien determinasi sebesar 0,540. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 54,0% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Produktivitas.

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF PRODUCTION EMPLOYEES AT CV. CIBIUK MANDIRI RUBBER

Work discipline is an important factor in improving employee performance and supporting the achievement of organizational goals. Low levels of work discipline, such as poor attendance punctuality, lack of compliance with company regulations, and low work accuracy, were identified as initial problems among production employees at CV Cibiuk Mandiri Rubber and were assumed to affect their performance. This study aims to examine the condition of work discipline, employee performance, and the effect of work discipline on employee performance at CV Cibiuk Mandiri Rubber. This research employed a quantitative method with descriptive and verificative approaches. The population consisted of all 30 production employees, who were entirely used as the sample through a saturated sampling technique. Data were collected using questionnaires and analyzed through descriptive analysis, classical assumption tests, simple linear regression, correlation analysis, and coefficient of determination using SPSS version 26. The results indicate that both work discipline and employee performance are categorized as very poor. Verificative analysis shows that work discipline has a positive and significant effect on employee performance, with a correlation coefficient of 0.735 and a coefficient of determination of 0.540. This means that 54.0% of employee performance variation can be explained by work discipline, while the remaining 46.0% is influenced by other factors outside this study.

Keywords: *Work Discipline, Employee Performance, Productivity*

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	9
1.3 Pembatasan Masalah.....	10
1.4 Rumusan Masalah	11
1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian	11
1.6 Kegunaan Penelitian.....	12
1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1 Landasan Teori	14
2.1.1 Manajemen.....	14
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.3 Disiplin Kerja.....	17
2.1.4 Kinerja Karyawan	20
2.2 Penelitian Terdahulu	23
2.3 Kerangka Pemikiran dan Paradigma	28
2.3.1 Kerangka Pemikiran.....	28
2.3.2 Paradigma Penelitian.....	30
2.3.3 Hipotesis Penelitian	33
BAB III METODE PENELITIAN	34
3.1 Objek Penelitian.....	34
3.1.1 Subjek Penelitian.....	34

3.1.2 Lokasi Penelitian.....	35
3.2 Desain Penelitian.....	36
3.3 Operasional Penelitian	39
3.4 Populasi	42
3.5 Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian.....	43
3.5.1 Teknik Pengumpulan Data	43
3.5.2 Teknik Pengumpulan Instrumen Penelitian.....	45
3.5.3 Teknik Analisis Data.....	46
3.5.1 Uji Validitas	46
3.5.2 Uji Reliabilitas	49
3.5.3 Method of Successive Internal (MSI)	50
3.5.4 Analisis Deskriptif.....	51
3.5.5 Uji Asumsi Klasik	53
3.5.6 Uji Heterokedastisitas	55
3.5.7 Analisis Regresi Linier Sederhana	56
3.5.8 Analisis Koefisien Korelasi.....	57
3.5.9 Koefisien Determinasi (R^2)	59
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	60
4.1 Hasil Penelitian.....	60
4.1.1 Gambaran Umum Responden	60
4.1.2 Hasil Uji Kualitas Instrumen Penelitian.....	66
4.1.3 Hasil Uji Deskriptif.....	69
4.1.4 Hasil Uji Asumsi Klasik	90
4.1.4 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	94
4.1.5 Hasil Uji Koefisien Kolerasi.....	95
4.1.6 Hasil Koefisien Determinasi	97
4.2 Pembahasan	98
4.2.1 Pembahasan Hasil Deskriptif.....	98
4.2.2 Pembahasan Hasil Penelitian Verifikatif	101
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	103
5.1 Kesimpulan.....	103
5.2 Saran	105

DAFTAR PUSTAKA.....	108
LAMPIRAN	116



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut memiliki daya saing yang tinggi agar mampu bertahan dan berkembang. Salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi adalah kualitas sumber daya manusia (SDM). SDM merupakan aset utama organisasi yang berperan sebagai penggerak seluruh aktivitas kerja, sehingga kualitas SDM sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang baik tidak hanya menekankan pada kemampuan teknis, tetapi juga pada pembinaan sikap, perilaku, serta kedisiplinan karyawan. SDM yang kompeten dan berdisiplin dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi operasional, dan pencapaian tujuan strategis perusahaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi naik turunnya pencapaian perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan permasalahan yang terkait dengan kinerja karyawannya.

Menurut Sari & Rahman (2021) dalam *Jurnal Manajemen dan Kinerja*, manajemen sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam menciptakan karyawan yang kompeten, disiplin, dan produktif, karena pengelolaan SDM yang baik mampu meningkatkan efektivitas kerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut penelitian Munzir, Andriyan, & Sanaba (2022), kinerja karyawan merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Kinerja menjadi indikator keberhasilan individu maupun tim dalam mencapai tujuan strategis perusahaan.

Dukungan mengenai pengaruh disiplin terhadap kinerja juga diperkuat oleh penelitian Aulia & Avriyanti (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penentu keberhasilan 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

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa target yang telah ditetapkan oleh perusahaan pada 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 kinerja karyawan, khususnya disiplin kerja. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya disiplin kerja.

Menurut Mangkunegara (2021:67) Kinerja merupakan hasil kerja karyawan yang diukur dari kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan fungsinya. Berikut 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
Data absensi karyawan di bagian Produksi 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 Ketidakhadiran 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%

Bulan	Jumlah Hari kerja	Jumlah Hari Tidak Hadir	Persentase
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: Data diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 1.5, terlihat 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.

Selain itu, Setiawan et al. (2024) menegaskan bahwa peningkatan disiplin kerja secara signifikan mampu mendorong produktivitas dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai target 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%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan belum menerapkan disiplin kerja secara konsisten. Fenomena ini sejalan dengan temuan Azzahra (2023) yang menegaskan bahwa aspek ketepatan waktu dan kepatuhan aturan merupakan pilar krusial bagi performa kerja. Selain faktor

internal, hasil observasi lapangan mengungkap bahwa hambatan operasional seperti kerusakan armada dan kondisi infrastruktur jalan yang buruk menjadi pemicu utama keterlambatan penyelesaian tugas. (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.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada CV Cibiuk Mandiri Rubber”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, dapat diketahui bahwa disiplin kerja memiliki peranan penting dalam menentukan kinerja suatu perusahaan. Oleh karena itu, penulis mengidentifikasi beberapa permasalahan yang terdapat di CV Cibiuk Mandiri Rubber, khususnya di bagian produksi, yaitu:

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, maka penelitian dibatasi pada beberapa hal berikut:

1. Penelitian hanya dilakukan terhadap karyawan yang bekerja di CV Cibiuk Mandiri Rubber, khususnya pada bagian produksi.
2. Variabel yang diteliti terbatas pada disiplin kerja sebagai variabel independen (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (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

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana 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. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di CV Cibiuk Mandiri Rubber

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki maksud untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian 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. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan tingkat kinerja karyawan pada bagian produksi di CV Cibiuk Mandiri Rubber
3. Untuk menganalisis dan mengukur pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di CV Cibiuk Mandiri Rubber

1.6 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

1. Menambah wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Memberikan referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji lebih dalam hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan pada perusahaan sejenis.
3. Menjadi bahan kajian tambahan dalam pengembangan teori manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan perilaku kerja karyawan.

2. 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. Penelitian ini dilakukan di 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

Tabel 1.7
Waktu Penelitian

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

Sumber : Diolah 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

Manajemen merupakan suatu rangkaian kegiatan yang meliputi proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian terhadap berbagai sumber daya, seperti manusia, sarana, maupun informasi, dengan tujuan untuk mencapai target organisasi secara efektif dan efisien.”

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 mengatur 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 telah diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan rangkaian aktivitas yang dilakukan secara sistematis dan terkoordinasi oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi. Kegiatan tersebut meliputi proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, kepemimpinan, serta pengendalian terhadap berbagai sumber daya yang ada. Melalui penerapan manajemen yang efektif, 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) merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam mendukung keberlangsungan dan perkembangan suatu organisasi, baik pada instansi pemerintahan maupun perusahaan. SDM berperan sebagai penggerak utama yang menjalankan fungsi perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan dalam mencapai target yang telah ditentukan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia dianggap sebagai aset strategis yang perlu dikembangkan dan dijaga agar kemampuan,

keterampilan, dan kompetensinya dapat terus meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan SDM sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan (Kurniawati, 2021:2).

Menurut Arraniri et al. (2021:16) menyatakan bahwa “Sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan pegawai yang 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 hanya 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 “Manajemen 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.”

Berdasarkan berbagai teori yang telah 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

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 “Disiplin kerja merupakan ketaatan individu terhadap peraturan serta ketentuan yang berlaku di lingkungan organisasi. 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 bahwa “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 Sastrohadiwiryo (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 seberapa sering 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), kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil kerja yang menunjukkan tingkat kualitas dan kuantitas dari pelaksanaan tugas serta tanggung jawab yang diemban oleh seorang karyawan dalam suatu organisasi. Kinerja tidak hanya dilihat dari seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan, tetapi juga dari mutu hasil kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan kata lain, kinerja mencerminkan

kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas secara efektif, efisien, dan bertanggung jawab.

Menurut Suryani et al. (2020:2) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dievaluasi berdasarkan dua faktor utama, yaitu kualitas dan kuantitas yang berhasil dicapai oleh individu tersebut dalam menjalankan kewajiban yang diembannya. Menurut Uno & Lamatenggo (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.

Selain itu, kinerja karyawan juga menjadi indikator penting dalam menilai sejauh mana tujuan organisasi dapat tercapai. Karyawan yang memiliki kinerja baik biasanya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menjaga ketelitian, serta menunjukkan sikap disiplin dan loyalitas terhadap perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat menghambat produktivitas dan menurunkan kualitas layanan maupun produk yang dihasilkan.

2.1.4.2 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Lubis (2023:37), dimensi dan indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja menunjukkan tingkat ketelitian, ketepatan, serta kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dimensi ini diukur melalui dua indikator, yaitu: 1) Ketelitian karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, dan 2) Kesesuaian hasil kerja karyawan dengan standar kerja yang berlaku.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja menggambarkan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu. 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 kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan rencana dan waktu yang telah ditetapkan. 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 kerja yang telah ditentukan Perusahaan, dan
- 2) Kontribusi karyawan terhadap hasil kerja tim atau organisasi

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan hasil kajian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya dan digunakan sebagai dasar perbandingan terhadap penelitian yang sedang dilakukan. Melalui penelitian terdahulu, 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 penelitian 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)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja, maka kinerja karyawan semakin meningkat.	V Sama-sama meneliti variabel disiplin kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen..	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, Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 6 No. 2)	Disiplin kerja, motivasi, dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	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.	Sama-sama 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 (Fadhillah & 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 faktor penentu keberhasilan kinerja.	Variabel penelitian sama, yaitu disiplin kerja dan kinerja karyawan.	Perbedaan pada objek penelitian, lokasi, dan periode penelitian.
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

Penelitian mengenai disiplin kerja terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya. 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, bahwa disiplin kerja bersama dengan motivasi dan pelatihan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 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. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan bersama variabel kepuasan kerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Kurniawan dkk. (2020)

melakukan penelitian pada karyawan bagian produksi PT Sinta Prima Feedmill. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei. Hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi. 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. Penelitian 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 faktor penentu keberhasilan kinerja. Dan Penelitian yang dilakukan oleh Selfi Ariesni dan Lise Asnur (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki

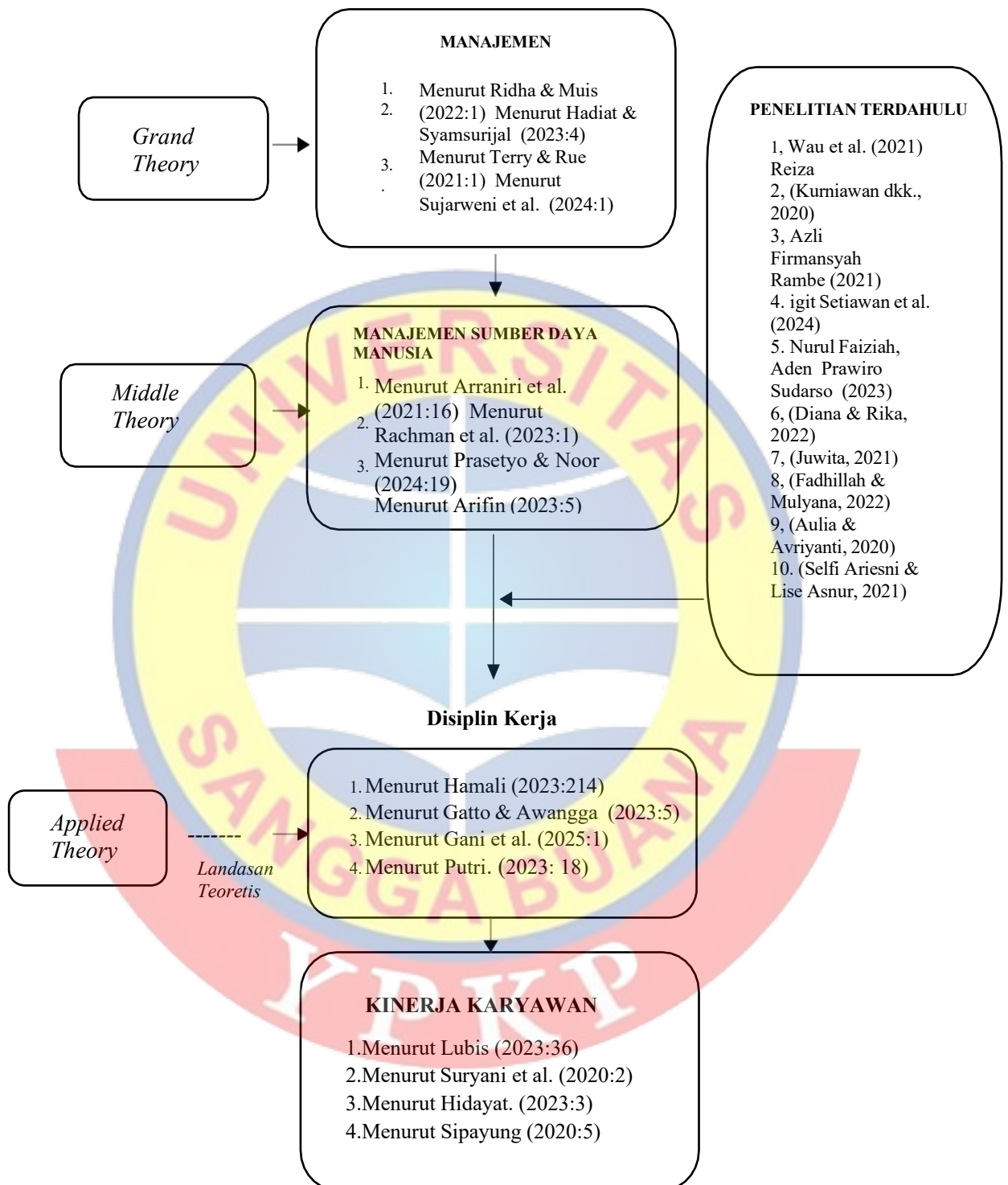
pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik tingkat kedisiplinan karyawan, maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin meningkat. Disiplin kerja menjadi faktor penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja sesuai dengan aturan, tanggung jawab, 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 memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di lingkungan perusahaan tersebut.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama dalam memahami sejauh mana disiplin kerja berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan 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

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dijelaskan sebagai berikut:

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

Penelitian yang dilakukan oleh Diana dan Rika (2022) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Duta Barito Banjarmasin” menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik penerapan disiplin kerja yang diterapkan oleh perusahaan, seperti kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam bekerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan oleh manajemen perusahaan dalam upaya meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja karyawan.

2. Pengaruh Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam mematuhi peraturan, norma, serta prosedur kerja yang berlaku dalam organisasi. Menurut Hasibuan (2019), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tingkat disiplin kerja yang baik akan tercermin dari kehadiran yang teratur, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

Sementara itu, kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan

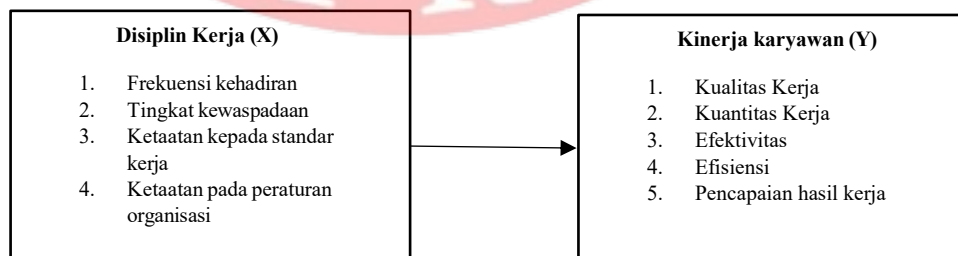
tanggung jawab yang diberikan. Menurut Lubis (2023), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya guna mencapai target organisasi. Hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan sangat erat, karena disiplin kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih teratur, efektif, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. 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 kinerja. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wau et al. (2021) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan”, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan.

3. Pengaruh 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. Penelitian yang dilakukan 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.



Gambar 2 2
Paradigma Penelitian

2.3.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian yang telah dirumuskan, 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 tinggi cenderung menunjukkan komitmen dan tanggung jawab yang lebih baik dalam penyelesaian tugas.

Selain itu, tinjauan penelitian terdahulu (Tabel 2.1) secara konsisten menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti yang ditemukan oleh Wau et al. (2021) dan Faiziah & Sudarso (2023). Dengan demikian, hipotesis penelitian (H_a) yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H_1 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV Cibiuk Mandiri Rubber.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan segala hal yang menjadi pusat perhatian dalam suatu kajian ilmiah, 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 adalah disiplin kerja sebagai variabel bebas (independen) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (dependen) pada CV Cibiuk Mandiri Rubber.

3.1.1 Subjek Penelitian

Subjek penelitian merupakan individu, kelompok, atau pihak 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 berkaitan dengan permasalahan yang dikaji. 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.

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. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa perusahaan tersebut memiliki permasalahan yang 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 perusahaan yang bergerak di bidang industri manufaktur dan 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.
- Menjalinkan 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. Menurut Sugiyono (2020:2), metode penelitian merupakan pendekatan ilmiah yang digunakan untuk memperoleh data dengan tujuan dan manfaat tertentu. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini menggunakan metode survei, 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 direkayasa. Dalam penerapannya, pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan bagian produksi di CV Cibiuk Mandiri Rubber.

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, penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian deskriptif verifikatif, yaitu penelitian yang 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
Desain Penelitian

No	Komponen	Karakteristik
1	Tujuan Penelitian	Mendeskripsikan dan menganalisis kondisi disiplin kerja, serta mengukur besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV Cibiuk Mandiri Rubber.
2	Tipe Penelitian	Penelitian sebab-akibat (kausal), dengan variabel bebas (disiplin kerja) dan variabel terikat (kinerja 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 variabel yang digunakan dalam penelitian berdasarkan indikator-indikator yang membentuknya. 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. Dalam penelitian ini, variabel bebasnya adalah Disiplin Kerja (X), yaitu tingkat kepatuhan dan tanggung jawab karyawan terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku di CV Cibiuk Mandiri Rubber.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh keberadaan atau perubahan variabel bebas. Dalam penelitian ini, variabel terikatnya adalah

Kinerja Karyawan (Y), yaitu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan bagian produksi dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab 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 ketelitian	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 kepatuhan terhadap peraturan	7
			Tingkat kepatuhan terhadap peraturan organisasi.	8

Kinerja karyawan (x) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sumber: (Hidayat, 2023)	Kualitas kerja	1. Ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan	Tingkat Ketelitian	9
		2, Kesesuaian hasil kerja dengan standar kerja	Tingkat kesesuaian 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 memiliki karakteristik tertentu dan relevan dengan tujuan penelitian.

Populasi dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Cibiuk Mandiri Rubber” adalah seluruh karyawan yang bekerja pada bagian produksi CV Cibiuk Mandiri Rubber. Jumlah populasi yang menjadi objek penelitian ini adalah 30 orang karyawan pada tahun 2025. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu metode pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel, karena jumlah populasinya relatif kecil dan memungkinkan 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 Pemotongsan	6
5	Bagian Finishing	5
6	Bagian Pengemasan	3
7	Staf Administrasi Produksi	3
	Total	30

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

3.5 Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

3.5.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan 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. Studi Kepustakaan (*Library Research*), Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menelaah berbagai literatur yang relevan dengan topik penelitian. Sumber data yang digunakan meliputi buku, jurnal ilmiah, laporan penelitian, dan karya ilmiah lain yang dapat 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 analisis dalam 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. Observasi, Menurut Sugiyono (2020:203), observasi merupakan 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. Kuesioner (*Angket*), Menurut 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 yang digunakan peneliti untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian. Secara umum, data dapat dibedakan menjadi dua jenis, 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, yaitu data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumber aslinya, seperti melalui dokumen, laporan, arsip, publikasi, atau sumber lain yang relevan dengan penelitian.

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 kuesioner 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. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) 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 dilakukan 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:

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

Keterangan:

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

n : Jumlah responden

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

$\sum X$: Jumlah total skor X

$\sum Y$: Jumlah 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 program 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. Jika nilai $sig < 0,05$, maka item pertanyaan dianggap valid.
2. Jika nilai $sig > 0,05$, maka item pertanyaan dianggap tidak valid.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Menurut Kasmir (2022:261), 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.

Salah satu 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 dihitung lebih tinggi dibandingkan dengan nilai yang tertera pada tabel. 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

3.5.3 Method of Successive Internal (MSI)

Data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner pada penelitian ini semula berbentuk skala ordinal karena menggunakan 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:

1. Mengamati dan meninjau setiap butir jawaban responden yang terdapat pada kuesioner.
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. Menghitung proporsi kumulatif dengan menjumlahkan proporsi secara berurutan dari skor terendah hingga tertinggi.
5. Menggunakan tabel distribusi normal standar untuk mendapatkan nilai Z dari setiap proporsi kumulatif yang telah dihitung.

6. Menentukan tinggi densitas atau ordinat (tinggi kurva normal) berdasarkan nilai Z yang telah diperoleh dari tabel distribusi normal.
7. Menghitung nilai skala (Scale Value / SV) untuk setiap kategori skor dengan rumus berikut:

$$\text{Nilai Skala (SV)} = \frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{Kepadatan batas atas}}{\text{Daerah dibawah batas atas} - \text{Daerah dibawah batas bawah}}$$

8. Setelah nilai skala diperoleh, lakukan perhitungan skor hasil transformasi untuk setiap alternatif jawaban responden menggunakan rumus:

$$y = sv + [k]$$

$$k = 1[SVmin]$$

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 tahap ini, dapat diketahui bagaimana pandangan atau tanggapan responden terhadap setiap variabel yang diteliti. Menurut Ghazali (2020:19), analisis deskriptif adalah metode statistik yang 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 dilakukan dengan bantuan 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 yang digunakan untuk 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

Interprestasi Nilai Rata-Rata Tanggapan 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 digunakan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian 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), uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi utama dalam analisis regresi linear berganda, yaitu bahwa data pada variabel independen maupun variabel dependen harus berdistribusi

normal atau mendekati normal. Dalam konteks regresi linear, asumsi ini terlihat dari distribusi *residual error* yang mengikuti pola normal.

Model regresi yang baik adalah model yang memiliki residual dengan sebaran mendekati distribusi normal, karena hal tersebut menunjukkan bahwa model layak digunakan dalam analisis statistik lanjutan. Normalitas data umumnya dapat diketahui melalui dua cara, yaitu dengan 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 Ghozali (2020:163), proses pengambilan keputusan dalam uji normalitas dapat dilakukan berdasarkan kriteria berikut:

1. Jika sebaran data berada di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis tersebut, atau apabila grafik histogram menunjukkan pola yang menyerupai distribusi normal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.
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 apakah data residual berdistribusi normal atau tidak. Uji ini berfungsi untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam model regresi memiliki

distribusi yang normal atau tidak. Menurut Ghozali (2020:30), penilaian dilakukan dengan memperhatikan nilai signifikansi dari hasil pengujian untuk setiap variabel dengan menggunakan kriteria sebagai berikut:

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 Ghozali (2020:137), uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan varians residual antar satu pengamatan dengan pengamatan lainnya.

Model regresi yang baik seharusnya bebas dari gejala heterokedastisitas atau memiliki sifat homoskedastisitas. Beberapa ketentuan yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya gejala heterokedastisitas adalah sebagai 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, yaitu 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 ($\text{Sig.} \geq 0,05$).

3.5.7 Analisis Regresi Linier Sederhana

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara simultan maupun parsial. Pemilihan metode ini dilakukan karena penelitian melibatkan hanya melibatkan satu variabel bebas (Disiplin kerja) yang diduga memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Menurut Ghozali (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 sebagai berikut:

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

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 sebagai berikut:

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 koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan linear antara dua atau lebih variabel, baik variabel independen maupun dependen. 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

ΣX : Jumlah nilai variabel X

ΣY : Jumlah nilai variabel Y

ΣX^2 : Jumlah kuadrat variabel X

ΣY^2 : Jumlah kuadrat variabel Y

Koefisien Koefisien korelasi (r) menggambarkan tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Nilai korelasi (r) berkisar antara -1 hingga +1.

- Jika nilai 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

Interpretesi 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)

Koefisien determinasi (R^2) menurut Imam Ghozali (2020:97) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen pada model regresi. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1. Jika R^2 mendekati 0, kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya, jika R^2 mendekati 1, maka variabel independen mampu menjelaskan hampir seluruh variasi variabel dependen sebagai berikut:

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

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.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Bab ini menyajikan hasil uraian penelitian yang telah di laksanakan, disertai analisis statistik untuk mengetahui sejauh mana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada CV Cibiuk Mandiri Rubber. Fokus penelitian ini pada karyawan bagian produksi.

Pada bab sebelumnya telah dibahas mengenai latar belakang landasan teori kerangka pemikiran hipotesis serta metode penelitian yang digunakan di mana variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Pengolahan dan analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 26.0 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

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada CV Cibiuk Mandiri Rubber yang mana pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan bagian produksi dengan jumlah responden sebanyak 30 orang yang dijadikan sumber data utama dalam penelitian ini.

Pada subbab ini peneliti memaparkan hasil survei yang diperoleh serta menggambarkan profil responden yang menjadi sampel penelitian di mana data tersebut ditampilkan dalam bentuk tabel karakteristik responden guna memberikan gambaran yang jelas mengenai latar belakang subjek penelitian.

Karakteristik responden ini dikelompokkan ke dalam tiga kategori utama yaitu jenis kelamin usia dan masa kerja yang mana rincian data responden yang telah terkumpul selama proses penelitian disajikan secara sistematis sebagai 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 responden 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 2026

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 berada 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 : Data diolah Peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden 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.

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 r-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 sebagai 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 analisis menggunakan program SPSS 26 diperoleh hasil pengujian sebagai 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 kinerja karyawan bagian produksi pada CV Cibiuk Mandiri Rubber.

4.1.3 Hasil Uji Deskriptif

Pada sub bab ini peneliti akan menjabarkan hasil 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 Kerja (X)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat disiplin kerja di 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 dan Setiap jawaban responden kemudian diolah dalam bentuk tabel distribusi frekuensi, sehingga dapat terlihat pola kecenderungan disiplin kerja pada masing-masing dimensi. Dengan cara ini, perusahaan bisa mengetahui aspek mana yang sudah berjalan baik dan aspek mana yang masih perlu ditingkatkan. Secara umum, hasil analisis dari tabel distribusi frekuensi akan memberikan gambaran kuantitatif mengenai tingkat kepatuhan, konsistensi, dan kesadaran karyawan terhadap aturan dan standar kerja yang berlaku.

A. Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Frekuensi Kehadiran

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

Tabel 4. 9

Jawaban Responden Pernyataan

No	Alternatif Jawaban	Bobot (V)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor (V x F)
1	Sangat Tidak Sesuai	1	14	47%	14
2	Tidak Sesuai	2	8	27%	16
3	Cukup Sesuai	3	4	13%	12
4	Sesuai	4	0	0%	0
5	Sangat Sesuai	5	4	13%	20
Jumlah			30	100%	62
Rata – Rata					2,07
Kategori					Tidak Baik

Sumber : Data diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 4.9, hasil pengolahan data menunjukkan nilai rata-rata (mean) sebesar 2,07, yang menempatkan pernyataan tersebut pada kategori “Tidak Baik”. Sebagian besar responden memberikan penilaian yang kurang positif terhadap pernyataan yang diajukan. Hal ini terlihat dari 14 responden (47%) yang menyatakan “Sangat Tidak Sesuai”, serta 8 responden (27%) yang menyatakan “Tidak Sesuai”. Sementara itu, 4 responden (13%) menyatakan “Cukup Sesuai”, tidak terdapat responden yang memilih kategori “Sesuai”, dan 4 responden (13%) menyatakan “Sangat Sesuai”. Sebaran jawaban tersebut menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap pernyataan yang diteliti masih cenderung rendah. Nilai rata-rata yang berada pada kategori “Tidak Baik” mengindikasikan bahwa kondisi yang diharapkan dalam pernyataan tersebut belum sepenuhnya terpenuhi. Oleh karena itu, hasil ini menunjukkan perlunya perhatian dan upaya perbaikan dari pihak perusahaan agar aspek yang diteliti dapat berjalan lebih baik dan sesuai dengan harapan.

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

Tabel 4.10
Jawaban Responden Pernyataan

No	Alternatif Jawaban	Bobot (V)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor (V x F)
1	Sangat Tidak Tepat Waktu	1	11	37%	11
2	Tidak Tepat Waktu	2	3	10%	6
3	Cukup Tepat Waktu	3	5	17%	15
4	Tepat Waktu	4	1	3%	4
5	Sangat Tepat Waktu	5	10	33%	50
Jumlah			30	100%	86
Rata - Rata					2,87
Kategori					Cukup Baik

Sumber : Data diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 6.10, hasil pengolahan data menunjukkan nilai rata-rata (mean) sebesar 2,87 yang berada pada kategori “Cukup Baik”. Hal ini menunjukkan bahwa ketepatan waktu responden dalam aspek yang diteliti sudah cukup baik, namun belum sepenuhnya optimal. Dilihat dari sebaran jawaban responden, sebanyak 11 responden (37%) menyatakan “Sangat Tidak Tepat Waktu”, 3 responden (10%) menyatakan “Tidak Tepat Waktu”, dan 5 responden (17%) menyatakan “Cukup Tepat Waktu”. Sementara itu, 1 responden (3%) menyatakan “Tepat Waktu”, dan 10 responden (33%) menyatakan “Sangat Tepat Waktu”. Dengan demikian, meskipun nilai rata-rata berada pada kategori “Cukup Baik”, ketepatan waktu masih perlu ditingkatkan agar dapat lebih konsisten dan mencapai kategori yang lebih baik.

B. Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Tingkat Kewaspadaan

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

Tabel 4.11
Jawaban Responden Pernyataan 3

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

Sumber : Data diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 7.11, hasil pengolahan data menunjukkan nilai rata-rata (mean) sebesar 2,00 yang berada pada kategori “Tidak Baik”. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat ketelitian karyawan di CV Cibiuk Mandiri Rubber dalam aspek yang diteliti masih tergolong rendah. Dilihat dari sebaran jawaban responden, sebanyak 16 responden (53%) menyatakan “Sangat Tidak Teliti” dan 7 responden (23%) menyatakan “Tidak Teliti”. Sementara itu, 1 responden (4%) menyatakan “Cukup Teliti”, 3 responden (10%) menyatakan “Teliti”, dan 3 responden (10%) menyatakan “Sangat Teliti”. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menilai tingkat ketelitian karyawan di CV Cibiuk Mandiri Rubber masih rendah, sehingga perlu adanya peningkatan agar pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih teliti dan optimal.

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

Tabel 4.12
Jawaban Responden Pernyataan 4

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

Sumber : Data diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 8.12, hasil pengolahan data menunjukkan nilai rata-rata (mean) sebesar 2,40 yang berada pada kategori “Tidak Baik”. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat menjaga atau kepedulian karyawan di CV Cibiuk Mandiri Rubber terhadap aspek yang diteliti masih tergolong rendah. Dilihat dari sebaran jawaban responden, sebanyak 16 responden (53%) menyatakan “Sangat Tidak Menjaga” dan 3 responden (10%) menyatakan “Tidak Menjaga”. Sementara itu, 1 responden (4%) menyatakan “Cukup Menjaga”, 3 responden (10%) menyatakan “Menjaga”, dan 7 responden (23%) menyatakan “Sangat Menjaga”. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menilai bahwa tingkat menjaga terhadap aspek yang diteliti di CV Cibiuk Mandiri Rubber masih rendah, sehingga perlu adanya peningkatan agar dapat mencapai kondisi yang lebih baik dan optimal.

C. Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Ketaatan kepada Standar Kerja

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

Tabel 4.13
Jawaban Responden Pernyataan 5

No	Alternatif Jawaban	Bobot (V)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor (V x F)
1	Sangat Tidak Bertanggung Jawab	1	14	47%	14
2	Tidak Tanggung Jawab	2	8	27%	16
3	Cukup Tanggung Jawab	3	1	3%	3
4	Tanggung Jawab	4	2	7%	8
5	Sangat Tanggung Jawab	5	5	16%	25
Jumlah			30	100%	66
Rata - Rata					2,20
Kategori					Tidak Baik

Sumber : Data diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 9.13, hasil pengolahan data menunjukkan nilai rata-rata (mean) sebesar 2,20 yang berada pada kategori “Tidak Baik”. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat tanggung jawab karyawan di CV Cibiuk Mandiri Rubber dalam aspek yang diteliti masih tergolong rendah. Dilihat dari sebaran jawaban responden, sebanyak 14 responden (47%) menyatakan “Sangat Tidak Bertanggung Jawab” dan 8 responden (27%) menyatakan “Tidak Bertanggung Jawab”. Sementara itu, 1 responden (3%) menyatakan “Cukup Bertanggung Jawab”, 2 responden (7%) menyatakan “Bertanggung Jawab”, dan 5 responden (16%) menyatakan “Sangat Bertanggung Jawab”. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menilai tingkat tanggung jawab karyawan di CV Cibiuk Mandiri Rubber masih rendah, sehingga perlu adanya peningkatan agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih bertanggung jawab dan optimal.

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

Tabel 4.14
Jawaban Responden Pernyataan 6

No	Alternatif Jawaban	Bobot (V)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor (V x F)
1	Sangat Tidak Sesuai	1	12	40%	12
2	Tidak Sesuai	2	11	37%	22
3	Cukup Sesuai	3	2	7%	6
4	Sesuai	4	1	3%	4
5	Sangat Sesuai	5	4	13%	20
Jumlah			30	100%	64
Rata - Rata					2,13
Kategori					Tidak Baik

Sumber : Data diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 10.14, hasil pengolahan data menunjukkan nilai rata-rata (mean) sebesar 2,13 yang berada pada kategori “Tidak Baik”. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi pada pernyataan yang diteliti di CV Cibiuk Mandiri Rubber masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Dilihat dari sebaran jawaban responden, sebanyak 12 responden (40%) menyatakan “Sangat Tidak Sesuai” dan 11 responden (37%) menyatakan “Tidak Sesuai”. Sementara itu, 2 responden (7%) menyatakan “Cukup Sesuai”, 1 responden (3%) menyatakan “Sesuai”, dan 4 responden (13%) menyatakan “Sangat Sesuai”. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menilai bahwa kondisi pada aspek yang diteliti di CV Cibiuk Mandiri Rubber masih belum baik, sehingga perlu adanya perbaikan agar dapat mencapai kondisi yang lebih baik dan sesuai dengan harapan.

3. 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	1	17	57%	17
2	Tidak Paham	2	5	17%	10
3	Cukup Paham	3	2	6%	6
4	Paham	4	3	10%	12
5	Sangat Paham	5	3	10%	15
Jumlah			30	100%	60
Rata - Rata					2,00
Kategori					Tidak Baik

Sumber : Data diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 4.15, hasil pengolahan data menunjukkan nilai rata-rata (mean) sebesar 2,00 yang berada pada kategori “Tidak Baik”. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pemahaman karyawan di CV Cibiuk Mandiri Rubber terhadap aspek yang diteliti masih tergolong rendah. Dilihat dari sebaran jawaban responden, sebanyak 17 responden (57%) menyatakan “Sangat Tidak Paham” dan 5 responden (17%) menyatakan “Tidak Paham”. Sementara itu, 2 responden (6%) menyatakan “Cukup Paham”, 3 responden (10%) menyatakan “Paham”, dan 3 responden (10%) menyatakan “Sangat Paham”. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menilai tingkat pemahaman karyawan di CV Cibiuk Mandiri Rubber masih rendah, sehingga perlu adanya peningkatan pemahaman agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih baik dan optimal.

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	1	14	47%	14
2	Tidak Patuh	2	8	27%	16
3	Cukup Patuh	3	1	3%	3
4	Patuh	4	3	10%	12
5	Sangat Patuh	5	4	13%	20
Jumlah			30	100%	65
Rata - Rata					2,17
Kategori					Tidak Baik

Sumber : Data diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 4.16, hasil pengolahan data menunjukkan nilai rata-rata (mean) sebesar 2,17 yang berada pada kategori “Tidak Baik”. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan karyawan di CV Cibiuk Mandiri Rubber terhadap aspek yang diteliti masih tergolong rendah. Dilihat dari sebaran jawaban responden, sebanyak 14 responden (47%) menyatakan “Sangat Tidak Patuh” dan 8 responden (27%) menyatakan “Tidak Patuh”. Sementara itu, 1 responden (3%) menyatakan “Cukup Patuh”, 3 responden (10%) menyatakan “Patuh”, dan 4 responden (13%) menyatakan “Sangat Patuh”. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menilai tingkat kepatuhan karyawan di CV Cibiuk Mandiri Rubber masih rendah, sehingga perlu adanya peningkatan kepatuhan terhadap aturan yang berlaku agar pekerjaan dapat berjalan dengan lebih tertib dan optimal.

4. 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 4.17
Jawaban Responden Pernyataan

No	Pern	Skor					N	SUM	Mean	Kategori
		1	2	3	4	5				
1	Hadir di kantor setiap hari tepat sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.	14	8	4	0	4	30	62	2,07	Tidak Baik
2	Masuk kerja, menggunakan waktu istirahat, dan pulang kantor tepat pada waktunya..	11	3	5	1	10	30	86	2,87	Cukup Baik
3	Bekerja dengan penuh ketelitian dan kehati-hatian untuk menghindari kesalahan.	16	7	1	3	3	30	60	2,00	Tidak Baik
4	Menjaga serta merawat peralatan kerja yang saya gunakan dengan penuh tanggung jawab.	16	3	1	3	7	30	72	2,40	Tidak Baik
5	Memiliki kesadaran penuh untuk menyelesaikan setiap tugas yang diberikan kepada saya.	14	8	1	2	5	30	66	2,20	Tidak Baik
6	Melaksanakan tugas sesuai dengan fungsi dan standar operasional perusahaan..	12	11	2	1	4	30	64	2,13	Tidak Baik
7	Mengerti dan memahami seluruh peraturan kerja yang berlaku di organisasi ini.	17	5	2	3	3	30	60	2,00	Tidak Baik
8	Mematuhi peraturan organisasi atas dasar kesadaran diri tanpa perlu diawasi.	14	8	1	3	4	30	65	2,17	Tidak Baik
	JUMLAH							535	17,83	Sangat Tidak Baik
	GARIS KONTINUM								1,19	

Sumber : Data diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 4.17, hasil rekapitulasi menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X) pada CV Cibiuk Mandiri Rubber memperoleh total skor 535 dengan nilai rata-rata sekitar 2,23. Berdasarkan garis kontinum sebesar 1,19, nilai tersebut berada pada kategori “Sangat Tidak Baik”. Nilai terendah terdapat pada indikator ketelitian dalam bekerja dan pemahaman terhadap peraturan kerja dengan nilai mean 2,00, yang menunjukkan bahwa kedua aspek tersebut masih menjadi kelemahan utama dalam disiplin kerja karyawan. Sementara itu, indikator ketepatan waktu masuk kerja, istirahat, dan pulang kerja memperoleh kategori “Cukup Baik” dengan nilai mean 2,87. Namun secara keseluruhan sebagian besar indikator masih berada pada kategori “Tidak Baik”, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan di CV Cibiuk Mandiri Rubber masih rendah dan perlu adanya peningkatan melalui pengawasan serta pembinaan yang lebih efektif dari pihak perusahaan.

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. 18
Jawaban Responden Pernyataan 9

No	Alternatif Jawaban	Bobot (V)	Frekuensi (F)	Per-sentase (%)	Skor (V x F)
1	Sangat Tidak Mem-perhatikan	1	23	77%	23
2	Tidak Mem-perhatikan	2	5	17%	10
3	Cukup Mem-perhatikan	3	2	6%	6
4	Mem-perhatikan	4	0	0%	0
5	Sangat Mem-perhatikan	5	0	0%	0
Jumlah			30	100%	39
Rata – Rata					1,30
Kategori					Sangat Tidak Baik

Sumber : Data diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 4.18, hasil tanggapan responden terhadap pernyataan 9 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memilih jawaban sangat tidak memperhatikan sebanyak 23 orang (77%), dengan skor 23. Selanjutnya responden yang memilih tidak memperhatikan sebanyak 5 orang (17%) dengan skor 10, dan yang memilih cukup memperhatikan sebanyak 2 orang (6%) dengan skor 6. Sementara itu, tidak terdapat responden yang memilih kategori memperhatikan maupun sangat memperhatikan. Secara keseluruhan diperoleh total skor sebesar 39 dengan nilai rata-rata 1,30, yang berdasarkan kategori penilaian berada pada tingkat “Sangat Tidak Baik”. Hal ini menunjukkan bahwa pada pernyataan tersebut sebagian besar responden menilai bahwa aspek yang ditanyakan masih sangat kurang diperhatikan.

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

Tabel 4. 19
Jawaban Responden Pernyataan 10

No	Alternatif Jawaban	Bobot (V)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor (V x F)
1	Sangat Tidak Sesuai	1	8	27%	8
2	Tidak Sesuai	2	7	23%	14
3	Cukup Sesuai	3	2	6%	6
4	Sesuai	4	4	13%	16
5	Sangat Sesuai	5	9	30%	45
Jumlah			30	100%	89
Rata - Rata					2,97
Kategori					Cukup Baik

Sumber : Data diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 4.19, hasil tanggapan responden terhadap pernyataan 10 menunjukkan bahwa sebanyak 8 responden (27%) memilih jawaban sangat tidak sesuai dengan skor 8, dan 7 responden (23%) memilih tidak sesuai dengan skor 14. Selanjutnya 2 responden (6%) memilih cukup sesuai dengan skor 6, 4 responden (13%) memilih sesuai dengan skor 16, dan 9 responden (30%) memilih sangat sesuai dengan skor 45. Secara keseluruhan diperoleh total skor sebesar 89 dengan nilai rata-rata 2,97 yang berada pada kategori “Cukup Baik”. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden menilai bahwa pernyataan tersebut cukup sesuai, meskipun masih terdapat responden yang menilai kurang sesuai sehingga perlu adanya peningkatan pada aspek tersebut.

B. Tanggapan Responden Kuantitas Kerja

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

Tabel 4. 20
Jawaban Responden Pernyataan 11

No	Alternatif Jawaban	Bobot (V)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor (V x F)
1	Sangat tidak Konsisten	1	12	40%	12
2	Tidak Konsisten	2	4	13%	8
3	Cukup Konsisten	3	7	23%	21
4	Konsisten	4	2	7%	8
5	Sangat Konsisten	5	5	17%	25
Jumlah			30	100%	74
Rata - Rata					2,47
Kategori					Tidak Baik

Sumber : Data diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 4.20, hasil tanggapan responden terhadap pernyataan 11 menunjukkan bahwa sebanyak 12 responden (40%) memilih jawaban sangat tidak konsisten dengan skor 12, dan 4 responden (13%) memilih tidak konsisten dengan skor 8. Selanjutnya 7 responden (23%) memilih cukup konsisten dengan skor 21, 2 responden (7%) memilih konsisten dengan skor 8, dan 5 responden (17%) memilih sangat konsisten dengan skor 25. Secara keseluruhan diperoleh total skor sebesar 74 dengan nilai rata-rata 2,47 yang berada pada kategori “Tidak Baik”. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat konsistensi pada aspek yang ditanyakan masih tergolong rendah sehingga perlu adanya peningkatan agar dapat mencapai kondisi yang lebih baik.

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

Tabel 4. 21
Jawaban Responden Pernyataan 12

No	Alternatif Jawaban	Bobot (V)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor (V x F)
1	Sangat Lambat	1	11	37%	11
2	Lambat	2	6	20%	12
3	Cukup Lambat	3	6	20%	18
4	Cepat	4	4	13%	16
5	Sangat Cepat	5	3	10%	15
Jumlah			30	100%	72
Rata - Rata					2,40
Kategori					Tidak Baik

Sumber : Data diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 4.18, hasil tanggapan responden terhadap pernyataan 12 menunjukkan bahwa sebanyak 11 responden (37%) memilih jawaban sangat lambat dengan skor 11, dan 6 responden (20%) memilih lambat dengan skor 12. Selanjutnya 6 responden (20%) memilih cukup lambat dengan skor 18, 4 responden (13%) memilih cepat dengan skor 16, dan 3 responden (10%) memilih sangat cepat dengan skor 15. Secara keseluruhan diperoleh total skor sebesar 72 dengan nilai rata-rata 2,40 yang berada pada kategori “Tidak Baik”. Hal ini menunjukkan bahwa kecepatan dalam aspek yang ditanyakan masih tergolong rendah sehingga perlu adanya peningkatan agar kinerja dapat menjadi lebih optimal.

C. Tanggapan Responden Efisiensi

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

Tabel 4. 22
Jawaban Responden Pernyataan 13

No	Alternatif Jawaban	Bobot (V)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor (V x F)
1	Sangat Tidak Hemat	1	12	40%	12
2	Tidak Hemat	2	9	30%	18
3	Cukup Hemat	3	3	10%	9
4	Hemat	4	2	7%	8
5	Sangat Hemat	5	4	13%	20
Jumlah			30	100%	67
Rata - Rata					2,23
Kategori					Tidak Baik

Sumber : Data diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 4.22, hasil tanggapan responden terhadap pernyataan 13 menunjukkan bahwa sebanyak 12 responden (40%) memilih jawaban sangat tidak hemat dengan skor 12, dan 9 responden (30%) memilih tidak hemat dengan skor 18. Selanjutnya 3 responden (10%) memilih cukup hemat dengan skor 9, 2 responden (7%) memilih hemat dengan skor 8, dan 4 responden (13%) memilih sangat hemat dengan skor 20. Secara keseluruhan diperoleh total skor sebesar 67 dengan nilai rata-rata 2,23 yang berada pada kategori “Tidak Baik”. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat penghematan dalam aspek yang ditanyakan masih tergolong rendah sehingga perlu adanya peningkatan agar penggunaan sumber daya dapat lebih efisien.

D. Tanggapan Responden Efektifitas

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

Tabel 4. 23
Jawaban Responden Pernyataan 14

No	Alternatif Jawaban	Bobot (V)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor (V x F)
1	Sangat Tidak Optimal	1	11	37%	11
2	Tidak Optimal	2	4	13%	8
3	Cukup Optimal	3	6	20%	18
4	Optimal	4	5	17%	20
5	Sangat Optimal	5	4	13%	20
Jumlah			30	100%	77
Rata – Rata					2,57
Kategori					Tidak Baik

Sumber : Data diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 4.23, hasil tanggapan responden terhadap pernyataan 14 menunjukkan bahwa sebanyak 11 responden (37%) memilih jawaban sangat tidak optimal dengan skor 11, dan 4 responden (13%) memilih tidak optimal dengan skor 8. Selanjutnya 6 responden (20%) memilih cukup optimal dengan skor 18, 5 responden (17%) memilih optimal dengan skor 20, dan 4 responden (13%) memilih sangat optimal dengan skor 20. Secara keseluruhan diperoleh total skor sebesar 77 dengan nilai rata-rata 2,57 yang berada pada kategori “Tidak Baik”. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat optimalisasi pada aspek yang ditanyakan masih tergolong rendah. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kinerja pada aspek tersebut belum berjalan secara maksimal sehingga perlu adanya peningkatan agar hasil kerja dapat lebih efektif dan optimal dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

E. Tanggapan Responden Pencapaian Hasil Kerja

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

Tabel 4. 24
Jawaban Responden Pernyataan 15

No	Alternatif Jawaban	Bobot (V)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor (V x F)
1	Sangat Tidak Tercapai	1	15	50%	15
2	Tidak Tercapai	2	9	30%	18
3	Cukup Tercapai	3	1	3%	3
4	Tercapai	4	3	10%	12
5	Sangat Tercapai	5	2	7%	10
Jumlah			30	100%	58
Rata - Rata					1,93
Kategori					Tidak Baik

Sumber : Data diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 4.24, hasil tanggapan responden terhadap pernyataan 15 menunjukkan bahwa sebanyak 15 responden (50%) memilih jawaban sangat tidak tercapai dengan skor 15, dan 9 responden (30%) memilih tidak tercapai dengan skor 18. Selanjutnya 1 responden (3%) memilih cukup tercapai dengan skor 3, 3 responden (10%) memilih tercapai dengan skor 12, dan 2 responden (7%) memilih sangat tercapai dengan skor 10. Secara keseluruhan diperoleh total skor sebesar 58 dengan nilai rata-rata 1,93 yang berada pada kategori “Tidak Baik”. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pencapaian pada aspek yang ditanyakan masih rendah. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa target atau hasil yang diharapkan belum dapat dicapai secara optimal sehingga perlu adanya upaya peningkatan kinerja agar hasil yang dicapai dapat lebih maksimal.

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

Tabel 4. 25
Jawaban Responden Pernyataan 16

No	Alternatif Jawaban	Bobot (V)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor (V x F)
1	Sangat Tidak Berkontribusi	1	12	40%	12
2	Tidak Berkontribusi	2	8	27%	16
3	Cukup Berkontribusi	3	4	13%	12
4	Berkontribusi	4	3	10%	12
5	Sangat Berkontribusi	5	3	10%	15
Jumlah			30	100%	67
Rata - Rata					2,23
Kategori					Tidak Baik

Sumber : Data diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 4.25, hasil tanggapan responden terhadap pernyataan 16 menunjukkan bahwa sebanyak 12 responden (40%) memilih jawaban sangat tidak berkontribusi dengan skor 12, dan 8 responden (27%) memilih tidak berkontribusi dengan skor 16. Selanjutnya 4 responden (13%) memilih cukup berkontribusi dengan skor 12, 3 responden (10%) memilih berkontribusi dengan skor 12, dan 3 responden (10%) memilih sangat berkontribusi dengan skor 15. Secara keseluruhan diperoleh total skor sebesar 67 dengan nilai rata-rata 2,23 yang berada pada kategori “Tidak Baik”. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kontribusi pada aspek yang ditanyakan masih tergolong rendah sehingga perlu adanya peningkatan agar kontribusi yang diberikan dapat lebih maksimal dalam mendukung kinerja organisasi.

F. Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja

Karyawan (Y)

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

Tabel 4. 26
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	

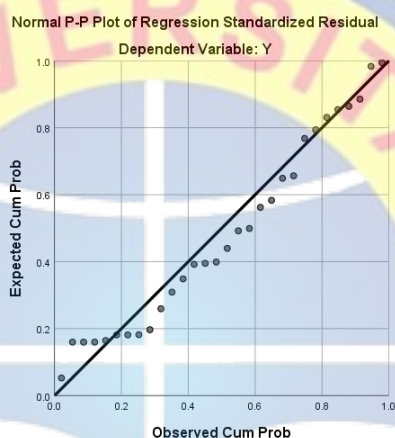
Sumber : Data diolah Peneliti, 2026

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

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi data pada variabel independen dan dependen bersifat normal atau tidak. Data dapat dianggap terdistribusi normal apabila nilai probabilitasnya melebihi 0,05. Berikut disajikan hasil pengujian normalitas tersebut.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 26

Gambar 4. 1

Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan grafik gambar 4.1, *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*, terlihat bahwa titik-titik data menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Hal tersebut menunjukkan bahwa pola distribusi residual cenderung normal, sehingga secara visual dapat dikatakan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 4. 27

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.

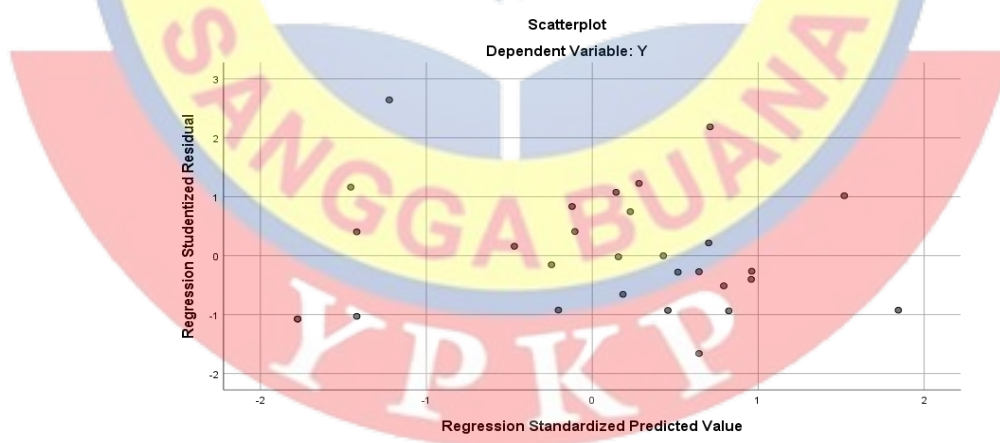
Berdasarkan Tabel 4.24, hasil pengujian One-Sample Kolmogorov–Smirnov Test terhadap unstandardized residual menunjukkan bahwa jumlah data yang dianalisis sebanyak 30 data. Hasil pengujian menunjukkan nilai rata-rata (mean) sebesar 0,000 dengan standar deviasi sebesar 253,85. Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yang diperoleh 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 dilakukan dengan melihat pola sebaran titik pada grafik scatterplot antara nilai *Regression Studentized Residual* dan variabel *dependen* (Y). Jika titik-titik pada *scatterplot* menyebar secara acak, baik di atas maupun di bawah sumbu nol pada sumbu Y, serta tidak membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari masalah heteroskedastisitas.

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. 28

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	.292
a. Dependent Variable: ABS_RES					

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.25 di atas, hasil uji Glejser menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 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 berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

Dengan demikian, asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi. Model regresi yang digunakan dalam penelitian mengenai pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Cibiuk Mandiri Rubber bebas dari masalah heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk analisis data lebih lanjut.

4.1.4 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen (X) yaitu Disiplin Kerja terhadap variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Karyawan pada CV Cibiuk Mandiri Rubber. Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah pengaruh, besarnya pengaruh, serta tingkat signifikansi yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4. 29
Hasil Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	449.226	196.901		2.281	.030
	X	.760	.132	.735	5.736	.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:

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

Nilai konstanta sebesar 449,226 menunjukkan bahwa apabila variabel Disiplin Kerja (X) bernilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) diperkirakan sebesar 449,226. Sementara 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 variabel independen dan variabel dependen tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 29
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 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 bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

Hubungan yang bersifat positif menunjukkan 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 pada prinsipnya melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila angka koefisien determinasi dalam model regresi terus menjadi kecil atau semakin dekat dengan nol berarti semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat atau nilai semakin mendekati 100% berarti semakin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui koefisien determinasi menggunakan pengolahan data dengan program SPSS 26, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4. 30
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 Disiplin 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% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh 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 deskriptif terhadap 30 responden, terlihat bahwa sebagian besar indikator disiplin kerja berada pada kategori **Tidak Baik**. Dari delapan pernyataan yang diajukan, mayoritas responden memberikan skor rendah, khususnya pada aspek kehadiran tepat waktu, ketelitian dalam bekerja, serta kepatuhan terhadap standar dan peraturan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan masih belum sesuai dengan harapan perusahaan.

Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah pada aspek masuk kerja, menggunakan waktu istirahat, dan pulang kantor tepat waktu, yang memperoleh skor mean 2,87 dengan kategori **Cukup Baik**. Artinya, sebagian karyawan sudah menunjukkan kepatuhan terhadap jadwal kerja, meskipun konsistensinya belum merata. Sementara itu, indikator lain seperti ketelitian dalam bekerja, menjaga peralatan kerja, serta kesadaran menyelesaikan tugas masih berada pada kategori **Tidak Baik**.

Secara keseluruhan, jumlah skor yang diperoleh adalah 535 dengan nilai mean 17,83. Jika dibandingkan dengan garis kontinum sebesar 1,19, maka hasil ini menempatkan variabel disiplin kerja dalam kategori **Sangat Tidak Baik**. Kondisi ini

menegaskan bahwa disiplin kerja karyawan di CV Cibiuk Mandiri Rubber masih perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak manajemen.

Temuan ini memberikan gambaran bahwa aspek disiplin kerja belum menjadi budaya yang kuat di lingkungan perusahaan. Rendahnya kepatuhan terhadap standar dan peraturan kerja dapat berdampak pada produktivitas serta kualitas hasil kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan langkah-langkah pembinaan, pengawasan, dan pemberian motivasi agar tingkat disiplin kerja dapat ditingkatkan.

Dengan adanya hasil deskriptif ini, manajemen perusahaan memiliki dasar yang jelas untuk menyusun strategi perbaikan, baik melalui peningkatan pengawasan, pemberian sanksi yang konsisten, maupun program pelatihan yang menekankan pentingnya disiplin kerja. Upaya tersebut diharapkan mampu membentuk perilaku kerja yang lebih bertanggung jawab dan sesuai dengan standar yang berlaku.

4.2.1.2 Variabel Kinerja Karyawan

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.

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.

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

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, diperoleh nilai konstanta sebesar 449,226 yang menunjukkan bahwa apabila variabel Disiplin Kerja dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka Kinerja Karyawan berada pada nilai tersebut. Koefisien regresi sebesar 0,760 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan 1 satuan Disiplin Kerja akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,760 satuan. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 5,736 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti semakin baik tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square (R^2) sebesar 0,540, yang berarti bahwa 54,0% variasi perubahan Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Disiplin Kerja, sedangkan 46,0% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi, kepemimpinan, kompetensi kerja, 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.

Temuan penelitian ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2019:65) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan, karena disiplin mencerminkan kesiapan dan kesadaran individu untuk menaati peraturan serta standar kerja yang berlaku dalam

organisasi. Karyawan dengan tingkat disiplin yang baik cenderung bekerja lebih tertib, bertanggung jawab, dan konsisten dalam menyelesaikan tugas.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Diana & Rika, 2022) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesamaan hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting yang berperan dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif, signifikan, dan kuat terhadap Kinerja Karyawan pada CV Cibiuk Mandiri Rubber. Signifikansi pengaruh ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja karyawan, seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab dalam tanggung jawab 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 lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan sinergi yang lebih optimal dalam mendorong performa maksimal karyawan di masa yang akan datang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan peneliti di awal serta hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. **Kondisi Disiplin Kerja Karyawan di CV Cibiuk Mandiri Rubber**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap data kuesioner yang disebar-kan kepada 30 responden, dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin kerja karya-
wan di CV Cibiuk Mandiri Rubber secara umum masih berada pada kategori Sangat Tidak Baik. Hal ini ditunjukkan oleh skor total sebesar 535 dengan nilai rata-rata 17,83, yang jika dibandingkan dengan garis kontinum 1,19 menempatkan variabel disiplin kerja pada kategori terendah.

Dari delapan indikator yang dianalisis, sebagian besar berada pada kate-
gori Tidak Baik, terutama pada aspek kehadiran tepat waktu, ketelitian dalam bekerja, menjaga peralatan kerja, serta kepatuhan terhadap standar dan peraturan kerja. Hanya satu indikator, yaitu kepatuhan terhadap jadwal kerja (masuk, istirahat, dan pulang tepat waktu), yang memperoleh kategori Cukup Baik dengan nilai mean 2,87. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada sebagian karyawan yang sudah menunjukkan kepatuhan terhadap waktu kerja, secara keseluruhan budaya disiplin belum terbentuk dengan baik.

Dengan demikian, kondisi disiplin kerja karyawan di CV Cibiuk Mandiri Rubber masih perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak manajemen. Rendahnya tingkat disiplin dapat berdampak pada produktivitas, kualitas kerja,

serta pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah strategis berupa pembinaan, pengawasan yang lebih konsisten, serta pemberian motivasi agar disiplin kerja dapat ditingkatkan dan menjadi budaya kerja yang melekat di lingkungan perusahaan.

2. **Kondisi Kinerja Karyawan di CV Cibiuk Mandiri Rubber**

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kinerja karyawan di CV Cibiuk Mandiri Rubber secara umum juga berada pada kategori “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 menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dan dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. 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

Hasil analisis deskriptif pada tabel rekapitulasi menunjukkan bahwa indikator dengan skor terendah adalah pemahaman terhadap seluruh peraturan kerja organisasi yang berada pada kategori Sangat Tidak Baik dengan skor 2,00, serta kesadaran diri dalam mematuhi aturan tanpa pengawasan yang juga masuk kategori Tidak Baik dengan skor 2,17. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kepatuhan karyawan melalui sosialisasi dan edukasi rutin mengenai SOP serta kode etik perusahaan guna menumbuhkan kesadaran internal, bukan sekadar karena takut akan pengawasan. Manajemen juga perlu

menerapkan sistem absensi digital atau biometrik untuk meningkatkan akurasi pencatatan kehadiran serta memberlakukan sanksi administratif yang tegas dan konsisten, seperti pemotongan insentif bagi pelanggar aturan sebagai bentuk konsekuensi logis. Selain itu, perusahaan diharapkan memberikan penghargaan (*reward*) bagi karyawan dengan catatan disiplin terbaik sebagai motivasi positif untuk menciptakan iklim kerja yang lebih teratur dan profesional.

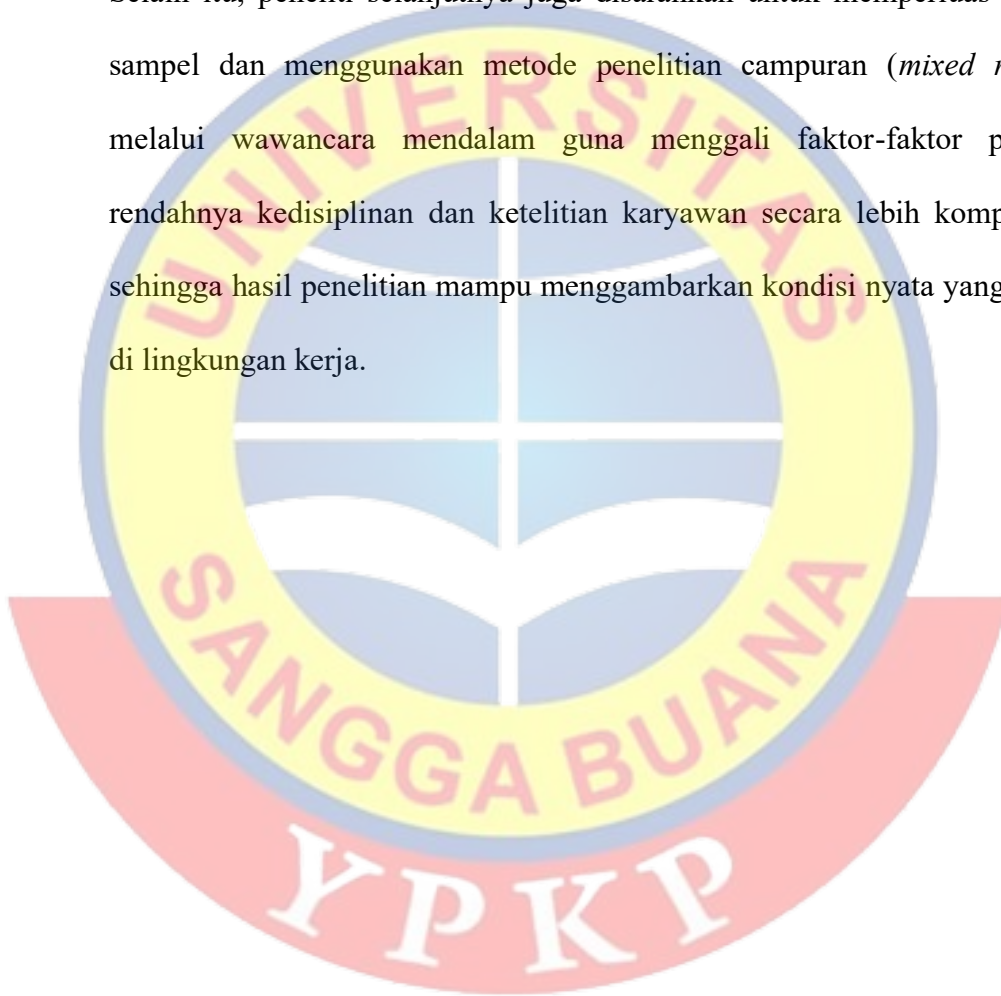
2. Kinerja Karyawan

Hasil analisis deskriptif pada tabel rekapitulasi menunjukkan bahwa indikator dengan skor terendah adalah ketelitian dalam memperhatikan detail pekerjaan yang berada pada kategori 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

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memberikan kontribusi sebesar 54,0% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya

sebesar 46,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk mengkaji variabel independen lainnya seperti Motivasi Kerja, Gaya 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.



DAFTAR PUSTAKA

- Arifin. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arraniri, A., dkk. (2021). *Manajemen dan Pengembangan SDM Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Asdar, & Badrullah. (2021). *Metodologi Penelitian Sosial*. Makassar: Universitas Negeri Makassar Press.
- Djaali. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Faiziah, N., & Sudarso, A. P. (2023). Pengaruh loyalitas dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indexpress Logistik Indonesia (Pagedangan). *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(4).
- Gani, A., dkk. (2025). *Konsep Disiplin Kerja dalam Perspektif Manajemen SDM*. Yogyakarta: Deepublish.
- Gatto, S., & Awangga, D. (2023). *Etika dan Disiplin Kerja di Era Digitalisasi*. Bandung: Media Akademika.
- Hadipuro. (2023). *Metodologi Penelitian Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hadiat, T., & Syamsurijal, A. (2023). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Bandung: CV Andi Offset.
- Hamali, A. Y. (2023). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kasmir. (2022). *Metodologi Penelitian Manajemen*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Lubis, R. (2023). *Kinerja Karyawan dan Produktivitas Organisasi*. Medan: UMSU Press.
- Munzir, A., Andriyan, R., & Sanaba, M. (2022). Analisis faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 5(3).
- Prasetyo, E., & Noor, M. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Modernisasi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Rachman, S., dkk. (2023). *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Surabaya: CV Cendekia.
- Rahmati, N., dkk. (2020). *Perilaku Organisasi dan Disiplin Kerja*. Bandung: Alfabeta.
- Rambe, A. F. (2021). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada Divisi Outbound PT JNE Express Cabang Utama Medan. *Jurnal Baruna Horizon*, 7(2).
- Reken, D., dkk. (2024). *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Pustaka Setia.
- Ridha, R., & Muis, M. (2022). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

- Setiawan, S., dkk. (2024). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Purbalingga. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(2).
- Sipayung, A. (2020). *Manajemen Kinerja dan Pengukuran Prestasi Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, L., dkk. (2020). *Kinerja dan Produktivitas Karyawan di Era Globalisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Uno, H. B., & Lamatengo, A. (2022). *Teori Kinerja dan Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wau, R., dkk. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2).
- Yuliana, Y. K. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Bandung: Pustaka Pelajar.
- Widiani, F. (2023). *Panduan Penulisan Skripsi Manajemen*. Bandung: Universitas Sangga Buana Press.
- Aulia, N. B., & Avriyanti, S. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Yazid Bersaudara Cabang Tanjung. *Jurnal Administrasi Publik dan Bisnis*, 2(1), 25–34.
- Diana, & Rika. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Duta Barito Banjarmasin. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen (JEM)*, 6(2), 45–55.
- Fadhillah, E. N., & Mulyana, A. R. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV XYZ Subang. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 5(1), 210–220.
- Juwita, K. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Mega Lestari Plasindo Jombang. *Jurnal Akuntabilitas*, 14(1), 67–78.
- Kurniawan, E., dkk. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Sinta Prima Feedmill. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 12–22.
- Rismalasari, F., & Mulyana, A. R. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan departemen produksi CV X. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 4(2), 350–360.
- Putri, S. A. (2023). *Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Disiplin Kerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Hidayat, T. (2023). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai dalam Organisasi*. *Jurnal Ilmiah Manajemen*.

Lubis, R. (2023). *Kinerja Karyawan dan Produktivitas Organisasi*. Medan: UMSU Press.

Diakses dari <https://umsupress.umsu.ac.id/>

Aulia, N., & Avriyanti, S. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.

Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 13(2), 145-158.

Setiawan, A., Ramadhan, F., & Wijaya, H. (2024). *Analisis Kedisiplinan dan Efektivitas*

Kerja dalam Mencapai Target Organisasi di Era Digital. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(1), 22-35.





Lampiran 1

Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian

Garut, 3 Februari 2026

CV. CIBIUK MANDIRI RUBBER
 Kp. Gandayayi RT 004 RW 005
 Desa Cibiuk Kaler Kecamatan Cibiuk Kab. Garut
 No hp : 082262566656 www.cibiukmandirirubber.com

No : 045/CMR-BPP/II/2026
 Lamp : 1 (Satu) Lembar
 Hal : Balasan Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.
 Dekan Fakultas Ekonomi
 Universitas Sangga Buana YPKP Bandung
 Jl. KHP Hasan Mustopa No. 68 – Kota Bandung

Dengan hormat,
 Menindaklanjuti perihal permohonan izin penelitian untuk mahasiswa :

Nama	: Puad Hasyim
NPM	: 1111218083
Program Studi	: Manajemen S1
Alamat	: Kp. Gandayayi RT 04 RW 05 Desa Cibiuk Kaler Kec. Cibiuk Kab. Garut

Dengan ini kami menyampaikan bahwa Perusahaan kami menyetujui permohonan tersebut dengan beberapa ketentuan sebagai berikut ;

1. Mahasiswa yang bersangkutan wajib mematuhi peraturan dan tata tertib yang berlaku di Perusahaan.
2. Penelitian yang dilakukan tidak mengganggu kegiatan operasional Perusahaan.
3. Data yang diperoleh dari penelitian hanya boleh digunakan untuk keperluan akademik dan tidak boleh dipublikasikan tanpa izin tertulis dari Perusahaan
4. Mahasiswa wajib menjaga kerahasiaan data dan informasi yang bersifat internal.
5. Penelitian harus diselesaikan dalam jangka waktu yang telah disepakati.

Kami berharap kerja sama ini dapat memberikan manfaat bagi kedua belah pihak. Jika diperlukan informasi lebih lanjut terkait permohonan izin penelitian ini, dapat menghubungi kami melalui Bapak Rusmana.

Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terimakasih.

Hormat kami,
 CV. Cibiuk Mandiri Rubber


Jaenal Mutaqin, SE
 Direktur

Lampiran 2

Berita Acara Bimbingan Skripsi

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI
Nomor : 372/01-MNJM/X/2025

Ketua Program Studi Manajemen Jenjang Pendidikan Program SARJANA menerangkan bahwa :

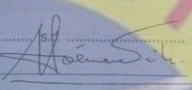
Nama : Puad Hasyim
N P M : 1111218083
Alamat :

Ditunjuk untuk menulis Laporan dengan judul :

Nama Dosen Pembimbing :

Jangka waktu penulisan Skripsi :
Periode ke-I (6 bulan) : tgl. s.d.

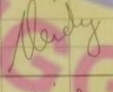
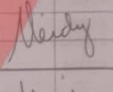
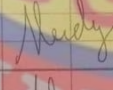
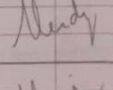
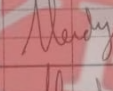
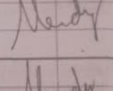
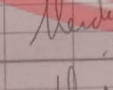
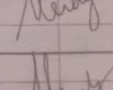
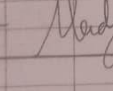
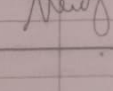
Perpanjangan :
Periode ke-II (6 bulan) :

Tanda tangan Dosen Pembimbing ; 1. 

Mahasiswa yang bersangkutan harap memperhatikan segala ketentuan yang berlaku.

Bandung, ... 20.....
Ketua Program Studi,

Fitria Lilyana, SE., M.Si.

CATATAN KONSULTASI PERIODE KE-I							
BULAN/TAHUN 20..	URAIAN	PEMB. I	PEMB. II	BULAN/TAHUN 20..	URAIAN	PEMB. I	PEMB. II
20/10/25	Pengantar bab I dan bab I ALC			03/10/25	Revisi bab I dan bab I ALC		
16/10/25	Revisi bab I dan bab I ALC			16/10/25	Revisi bab I dan bab I ALC		
20/10/25	Bab III dan ALC			20/10/25	Revisi bab III dan ALC		
5/11/25	Revisi bab III dan ALC			05/11/25	Revisi bab III dan ALC		
10/11/25	Selamat tinggal			10/11/25	Selamat tinggal		

Lampiran 3

Kuisisioner

Assalamualaikum wr wb

Saya Fuad Hasyim dari Universitas Sangga Buana YPKP Bandung, Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi. Dengan NPM 1111218083. Saat ini saya sedang dalam proses penyusunan skripsi dengan Judul:

"Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi Pada CV Ci-biuk Mandiri Rubber"

Dalam penyelesaian Skripsi ini, saya menyusun kuesioner untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan. Oleh karena itu, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi sebagai responden. Partisipasi Bapak/Ibu sangat berarti dan akan membantu kelancaran penelitian ini.

Saya menjamin bahwa seluruh data yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik.

Saya mengucapkan terima kasih atas waktu dan kesediaan anda dalam mengisi kuesioner ini. Semoga kontribusi anda memberikan mamfaat besar bagi keberlangsungan penelitian ini.

Petunjuk Pengisian:

Silahkan pilih jawaban yang paling sesuai dengan kondisi atau pendapat Bapak/Ibu dengan cara memberikan tanda centang ☒ pada salah satu pilihan jawaban.

Hormat Saya

Fuad Hasyim

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin : Laki-Laki/Perempuan (*Coret Salah Satu)

Usia : ☐ <20 Tahun ☐ 20-30 Tahun ☐ 30-40 Tahun ☐ >40 Tahun

Pendidikan Terakhir : ☐ SD ☐ SMP ☐ SMA ☐ S1 Lainnya :

Lama Berkerja : ☐ <3 Tahun ☐ 3-5 Tahun ☐ 5-10 Tahun ☐ >10 Tahun

Ket Pengisian : ☒ (Ceklis Area)

Disiplin Kerja

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

- ☐ Sangat Sesuai
- ☐ Sesuai
- ☐ Cukup Sesuai
- ☐ Tidak Sesuai
- ☐ Sangat Tidak Sesuai

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

- ☐ Sangat Tepat Waktu
- ☐ Tepat Waktu
- ☐ Cukup Tepat Waktu
- ☐ Tidak Tepat Waktu
- ☐ Sangat Tidak Tepat Waktu

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

- ☐ Sangat Teliti
- ☐ Teliti
- ☐ Cukup Teliti
- ☐ Tidak Teliti
- ☐ Sangat Tidak Teliti

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

- ☐ Sangat Peduli
- ☐ Peduli
- ☐ Cukup Peduli

- ☐ Tidak Peduli
- ☐ Sangat Tidak Peduli

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

- ☐ Sangat Bertanggung Jawab
- ☐ Bertanggung Jawab
- ☐ Cukup Bertanggung Jawab
- ☐ Tidak Bertanggung Jawab
- ☐ Sangat Tidak Bertanggung Jawab

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

- ☐ Sangat Sesuai
- ☐ Sesuai
- ☐ Cukup Sesuai
- ☐ Tidak Sesuai
- ☐ Sangat Tidak Sesuai

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

- ☐ Sangat Paham
- ☐ Paham
- ☐ Cukup Paham
- ☐ Tidak Paham
- ☐ Sangat Tidak Paham

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

- ☐ Sangat Patuh
- ☐ Patuh
- ☐ Cukup Patuh
- ☐ Tidak Patuh
- ☐ Sangat Tidak Patuh

Kinerja Karyawan

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

- ☐ Sangat Teliti

- ☐ Teliti
- ☐ Cukup Teliti
- ☐ Tidak Teliti
- ☐ Sangat Tidak Teliti

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

- ☐ Sangat Sesuai
- ☐ Sesuai
- ☐ Cukup Sesuai
- ☐ Tidak Sesuai
- ☐ Sangat Tidak Sesuai

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

- ☐ Sangat Banyak
- ☐ Banyak
- ☐ Cukup Banyak
- ☐ Sedikit
- ☐ Sangat Sedikit

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

- ☐ Sangat Cepat
- ☐ Cepat
- ☐ Cukup Cepat
- ☐ Lambat
- ☐ Sangat Lambat

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

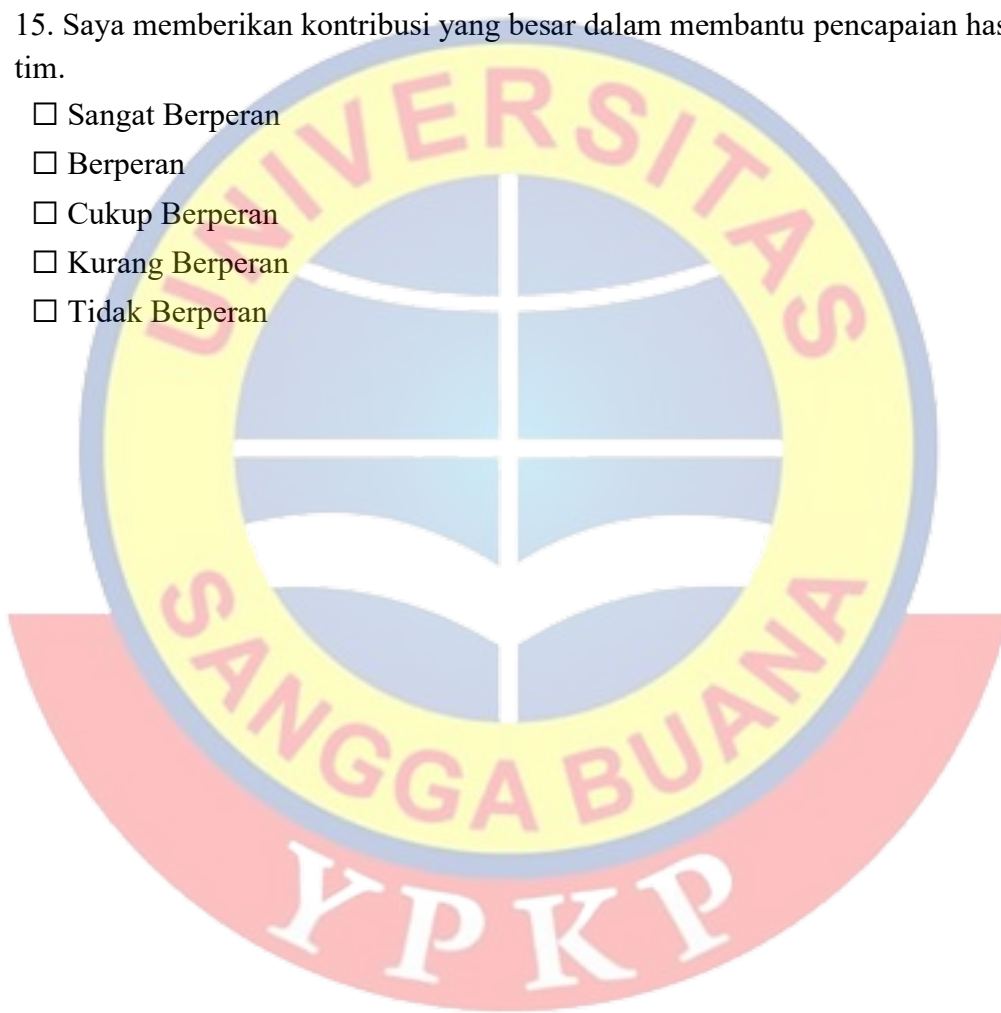
- ☐ Sangat Efisien
- ☐ Efisien
- ☐ Cukup Efisien
- ☐ Tidak Efisien
- ☐ Sangat Tidak Efisien

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

- ☐ Sangat Tercapai
- ☐ Tercapai
- ☐ Cukup Tercapai
- ☐ Tidak Tercapai
- ☐ Sangat Tidak Tercapai

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

- ☐ Sangat Berperan
- ☐ Berperan
- ☐ Cukup Berperan
- ☐ Kurang Berperan
- ☐ Tidak Berperan

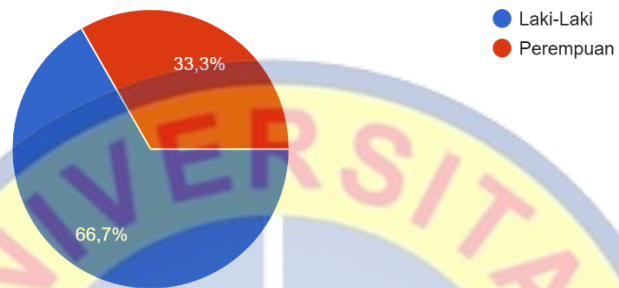


Lampiran 4

Karakteristik Responden

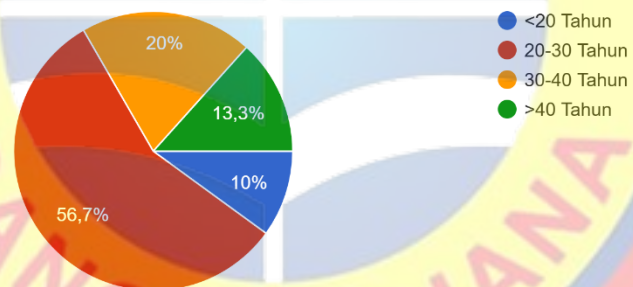
Jenis Kelamin

30 jawaban



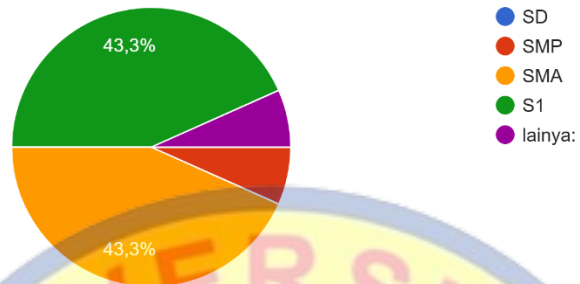
Usia

30 jawaban



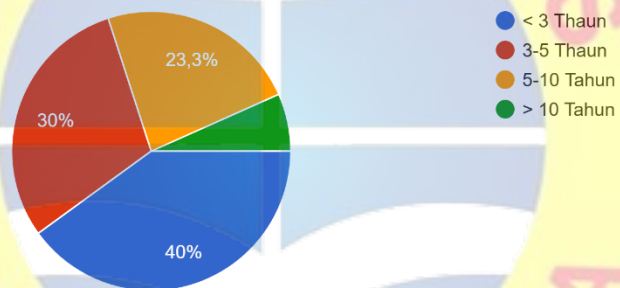
Pendidikan

30 jawaban



Lama Berkerja

30 jawaban



Lampiran 5 Tabulasi

Disiplin kerja

RESPONDEN	1	2	3	4	5	6	7	8	JUMLAH
1	2	1	4	5	3	5	4	4	28
2	2	2	2	2	2	2	2	2	16
3	2	1	2	1	2	2	1	1	12
4	1	5	1	4	1	3	1	3	19
5	2	3	2	1	2	2	1	2	15
6	1	1	1	1	1	1	1	1	8
7	1	1	2	1	2	2	2	2	13
8	1	1	1	1	1	1	1	1	8
9	2	1	1	1	1	1	1	1	9
10	1	1	1	1	1	1	1	2	9
11	2	1	2	2	2	1	2	1	13
12	1	3	3	3	2	2	2	1	17
13	1	2	1	1	1	1	1	2	10
14	2	1	1	1	1	1	1	1	9
15	3	3	4	5	2	3	1	4	25
16	1	1	1	1	1	1	1	1	8
17	1	3	1	2	2	2	3	2	16
18	1	5	1	4	1	5	1	5	23
19	1	5	1	5	1	1	4	1	19
20	3	5	1	1	5	1	4	2	22
21	2	5	4	1	4	2	5	1	24
22	1	1	5	1	5	1	5	1	20
23	3	2	1	5	1	2	1	5	20
24	1	3	5	5	1	1	2	1	19
25	3	5	2	1	5	2	3	1	22
26	5	5	2	1	5	2	1	2	23
27	5	4	5	1	4	2	2	4	27
28	5	5	1	5	1	5	1	2	25
29	5	5	1	5	1	4	1	5	27
30	1	5	1	4	1	1	5	1	19

Data Interval Disiplin Kerja (X)

1	2	3	4	5	6	7	8	Jumlah
2,293	1,000	2,838	3,103	2,524	3,663	2,790	2,897	21,11
2,293	1,845	2,107	1,935	2,116	2,217	2,090	2,157	16,76
2,293	1,000	2,107	1,000	2,116	2,217	1,000	1,000	12,73
1,000	3,161	1,000	2,328	1,000	2,878	1,000	2,636	15,00
2,293	2,213	2,107	1,000	2,116	2,217	1,000	2,157	15,10
1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	8,00
1,000	1,000	2,107	1,000	2,116	2,217	2,090	2,157	13,69
1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	8,00
2,293	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	9,29
1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,157	9,16
2,293	1,000	2,107	1,935	2,116	1,000	2,090	1,000	13,54
1,000	2,213	2,527	2,102	2,116	2,217	2,090	1,000	15,26
1,000	1,845	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,157	10,00
2,293	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	9,29
2,885	2,213	2,838	3,103	2,116	2,878	1,000	2,897	19,93
1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	8,00
2,885	2,213	1,000	1,935	2,116	2,217	2,475	2,157	17,00
1,000	3,161	1,000	2,328	1,000	3,663	1,000	3,607	16,76
1,000	3,161	1,000	3,103	1,000	1,000	2,790	1,000	14,05
1,000	3,161	1,000	1,000	3,340	1,000	2,790	2,157	15,45
1,000	3,161	2,838	1,000	2,691	2,217	3,500	1,000	17,41
3,531	1,000	3,543	1,000	3,340	1,000	3,500	1,000	17,91
3,531	1,845	1,000	3,103	1,000	2,217	1,000	3,607	17,30
1,000	2,213	3,543	3,103	1,000	1,000	2,090	1,000	14,95
1,000	3,161	2,107	1,000	3,340	2,217	2,475	1,000	16,30
1,000	3,161	2,107	1,000	3,340	2,217	1,000	2,157	15,98
1,000	2,465	3,543	1,000	2,691	2,217	2,090	2,897	17,90
1,000	3,161	1,000	3,103	1,000	3,663	1,000	2,157	16,08
1,000	3,161	1,000	3,103	1,000	3,101	1,000	3,607	16,97
1,000	3,161	1,000	2,328	1,000	1,000	3,500	1,000	13,99

Kinerja Karyawan

RESPONDEN	1	2	3	4	5	6	7	8	JUMLAH
1	3	2	1	2	5	2	1	5	21
2	2	2	2	2	2	2	2	2	16
3	1	4	3	3	2	2	1	1	17
4	1	3	5	1	2	1	5	1	19
5	2	2	1	3	1	2	1	3	15
6	1	1	1	1	1	1	1	1	8
7	2	2	1	1	2	1	1	2	12
8	1	1	1	1	1	1	1	1	8
9	1	1	1	1	1	1	1	2	9
10	1	1	3	3	2	1	2	2	15
11	1	2	2	2	3	2	1	2	15
12	1	2	2	3	4	3	3	3	21
13	2	2	3	3	3	3	2	2	20
14	1	1	3	2	2	1	1	2	13
15	3	4	4	4	4	3	2	3	27
16	1	1	1	1	1	1	1	1	8
17	2	3	3	3	2	5	5	5	28
18	1	5	1	1	5	1	1	1	16
19	3	5	1	5	3	3	1	3	24
20	2	4	2	5	2	5	2	4	26
21	4	1	4	1	2	5	1	5	23
22	1	5	1	1	3	5	2	4	22
23	2	1	5	2	3	4	2	1	20
24	5	2	5	2	4	3	4	5	30
25	1	5	3	1	1	4	2	1	18
26	1	4	1	4	3	3	1	2	19
27	1	5	1	4	1	1	4	1	18
28	2	5	1	4	1	4	1	1	19
29	3	5	3	5	2	4	2	1	25
30	1	5	2	4	4	4	1	4	25

Data Interval Kinerja Karyawan (Y)

9	10	11	12	13	14	15	16	Jumlah
3,339	1,974	1,000	1,921	3,580	1,879	1,000	3,641	18,33
2,460	1,974	1,950	1,921	2,095	1,879	2,238	2,027	16,54
1,000	2,665	2,493	2,436	2,095	1,879	1,000	1,000	14,57
1,000	2,400	3,663	1,000	2,095	1,000	3,685	1,000	15,84
2,460	1,974	1,000	2,436	1,000	1,879	1,000	2,554	14,30
1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	8,00
2,460	1,974	1,000	1,000	2,095	1,000	1,000	2,027	12,55
1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	8,00
1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,027	9,03
1,000	1,000	2,493	2,436	2,095	1,000	2,238	2,027	14,29
1,000	1,974	1,950	1,921	2,643	1,879	1,000	2,027	14,39
1,000	1,974	1,950	2,436	2,936	2,347	2,783	2,554	17,98
2,460	1,974	2,493	2,436	2,643	2,347	2,238	2,027	18,62
1,000	1,000	2,493	1,921	2,095	1,000	1,000	2,027	12,54
3,339	2,665	3,023	3,009	2,936	2,347	2,238	2,554	22,11
1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	8,00
2,460	2,400	2,493	2,436	2,095	3,705	3,685	3,641	22,91
1,000	3,464	1,000	1,000	3,580	1,000	1,000	1,000	13,04
1,000	3,464	1,000	3,846	1,000	2,347	1,000	2,554	16,21
1,000	2,665	1,950	3,846	1,000	3,705	2,238	2,935	19,34
1,000	1,000	3,023	1,000	1,000	3,705	1,000	3,641	15,37
1,000	3,464	1,000	1,000	2,095	3,705	2,238	2,935	17,44
1,000	1,000	3,663	1,921	2,643	2,885	2,238	1,000	16,35
1,000	1,974	3,663	1,921	1,000	2,347	3,035	3,641	18,58
1,000	3,464	2,493	1,000	2,095	2,885	2,238	1,000	16,17
1,000	2,665	1,000	3,009	3,580	2,347	1,000	2,027	16,63
1,000	3,464	1,000	3,009	3,580	1,000	3,035	1,000	17,09
1,000	3,464	1,000	3,009	1,000	2,885	1,000	1,000	14,36
1,000	3,464	2,493	3,846	1,000	2,885	2,238	1,000	17,93
1,000	3,464	1,950	3,009	1,000	2,885	1,000	2,935	17,24