

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT. CHANG SHIN INDONESIA
BAGIAN PRODUKSI STITCHING**

***WORK DISCIPLINE AND WORK ABILITY'S EFFECT ON
EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY
AT PT. CHANG SHIN INDONESIA***

Oleh
Yunita
17416261201024



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BUANA PERJUANGAN KARAWANG
KARAWANG
TAHUN 2022**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT. CHANG SHIN INDONESIA
BAGIAN PRODUKSI STITCHING**

***WORK DISCIPLINE AND WORK ABILITY'S EFFECT ON
EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY
AT PT. CHANG SHIN INDONESIA***

Oleh
Yunita
17416261201024



SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana
Manajemen**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BUANA PERJUANGAN KARAWANG
KARAWANG
TAHUN 2022**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

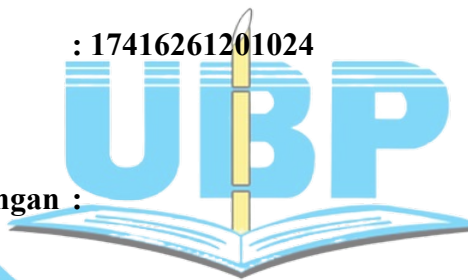
**Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri,
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar.**

Nama : Yunita



NIM : 17416261201024

Tanda Tangan :



Tanggal :

KARAWANG

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

(Di tanda-tangani sebelum dilaksanakan sidang skripsi, syarat sidang skripsi)

Disusun oleh:

Nama : Yunita

NIM : 17416261201024

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap
Produktivitas Kerja Karyawan

Menyetujui,

Pembimbing Utama,



Pembimbing Pendamping,

Enjang Suherman, SE.,M.M
NIDN. 0420128901

Dwi Epty Hidayaty, S.E.,M.M
NIDN. 0415098205



Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Buana Perjuangan Karawang
Koordinator Program Studi

H.Suroso, S.E., M.M
NIDN. 040210770

HALAMAN PENGESAHAN

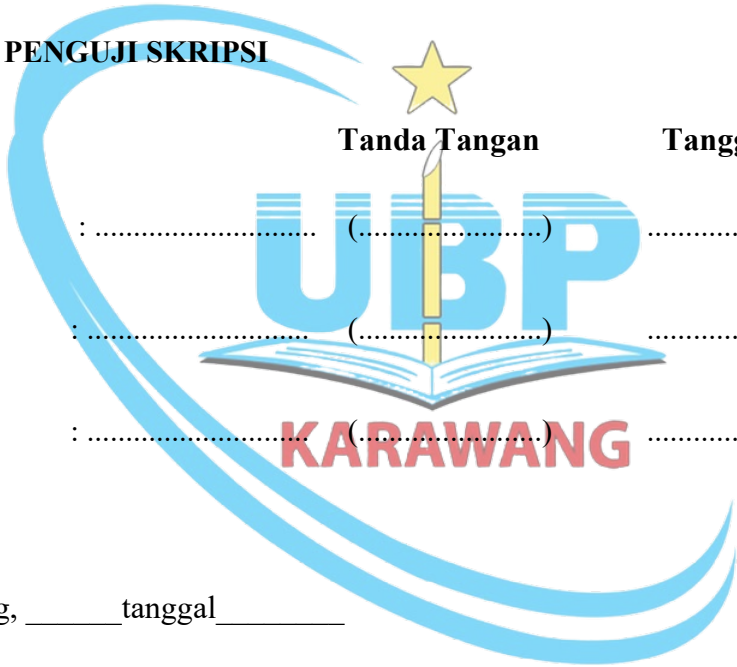
(Di print dan di tanda-tangani setelah dilaksanakan sidang skripsi dan revisi)

Skripsi ini diajukan oleh :

Nama : Yunita
NIM : 17416261201024
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : 2017

DEWAN PENGUJI SKRIPSI

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
Penguji 1	: (.....)	
Penguji 2	: (.....)	
Penguji 3	: (.....)	



Karawang, _____ tanggal _____

Mengetahui,

Dekan,

Koordinator Program Studi,

Dr. Citra Savitri, S.E., M.M

H.Suroso, SE., M.M

NIDN. 0214088301

NIDN.0402107707

SURAT PERNATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Yunita
NIM : 17416261201024
Program Studi : Manajemen
Tahun Akademik : 2017

Menyatakan bahwa saya tidak melakukan kegiatan plagiat dalam penulisan skripsi saya yang berjudul:

**“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN”**

Apabila suatu saat nanti terbukti saya melakukan plagiat, maka saya akan menerima sanksi yang telah ditetapkan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Karawang, 2022

Materai 10000

(Yunita)

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Buana Perjuangan Karawang, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yunita
NIM : 17416261201024
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demikian demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Buana Perjuangan Karawang **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Buana Perjuangan Karawang berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di :
Pada tanggal :

Yang menyatakan

(Yunita)

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT beserta junjungan-Nya Nabi Muhammad SAW, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang.

Pada kesempatan ini, penulis memberikan penghargaan setinggi-tingginya dan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada Bapak Enjang Suherman, SE.,M.M, selaku pembimbing utama dan Ibu Dwi Epty Hidayaty, S.E.,M.M, selaku pembimbing pendamping yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan selama ini serta motivasi kepada penulis yang kemudian membuka cakrawala berpikir penulis.

Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Ir. H. Iman Sumantri selaku Ketua Yayasan Buana Pangkal Perjuangan Karawang.
2. Bapak Prof. Dr. H. Dedi Mulyadi, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Buana Perjuangan Karawang.
3. Ibu Dr. Citra Savitri, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana Perjuangan Karawang.
4. Bapak H. Suroso, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Buana Perjuangan Karawang.
5. Pihak PT. CHANG SHIN INDONESIA yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang saya perlukan.
6. Kepada seluruh Dosen dan Staf serta pihak-pihak lainnya yang membantu penulisan skripsi, penulis ucapkan banyak terima kasih.

7. Kepada para teman dan sahabat mahasiswa yang telah memberikan motivasi dan kerjasama yang baik sehingga penulisan skripsi ini dapat berjalan dengan lancar dan sesuai yang diharapkan.
8. Terakhir kepada Suami tercinta, dan orang tua serta keluarga, merupakan bagian kebahagiaan tersendiri yang telah banyak mendorong semangat dan motivasi kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan pada waktunya.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.



Karawang, Maret 2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh dari disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Chang Shin Indonesia. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode survei, yaitu penelitian yang dilakukan dengan menggunakan angket sebagai alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologis. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 120 karyawan PT. Chang Shin Indonesia dan menggunakan *sampling* jenuh (sensus), teknik ini digunakan apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, peneliti ingin mendapatkan hasil penelitian semaksimal mungkin dengan tidak mengurangi responden yang akan terlibat. Kemudian didapat kesimpulan bahwa pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap produktivitas karyawan diperoleh F_{hitung} sebesar $59,336 > 3,07 F_{tabel}$. Hal tersebut berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan kemampuan kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Chang Shin Indonesia.

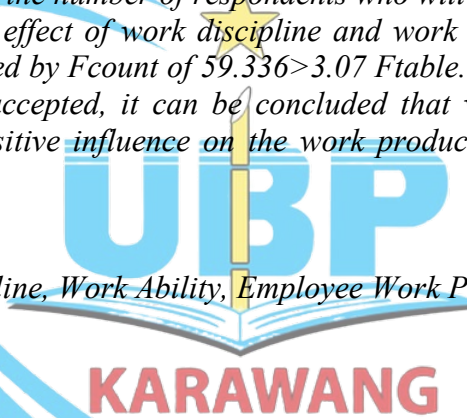
Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan

KARAWANG

ABSTRACT

This study aims to determine, analyze and explain the effect of work discipline and work ability on work productivity at PT. Chang Shin Indonesia. The research was conducted using a survey method, namely research conducted using a questionnaire as a research tool carried out on large and small populations, but the data studied were data from samples taken from the population, so that relative incidence, distribution, and relationships between variables were found. , sociological and psychological. Based on the results of research conducted on 120 employees of PT. Chang Shin Indonesia and using saturated sampling (census), this technique is used when all members of the population are used as samples, researchers want to get the maximum possible results without reducing the number of respondents who will be involved. Then it was concluded that the effect of work discipline and work ability on employee productivity was obtained by Fcount of $59.336 > 3.07$ Ftable. This means that H_0 is rejected and H_a is accepted, it can be concluded that work discipline and work ability have a positive influence on the work productivity of PT. Chang Shin Indonesia.

Keywords: *Work Discipline, Work Ability, Employee Work Productivity*



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii

BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Batasan Masalah.....	9
1.4 Perumusan Masalah	9
1.5 Tujuan Penelitian.....	10
1.6 Manfaat Penelitian	10

BAB II	12
TINJAUAN PUSTAKA.....	12

2.1 Landasan Teori.....	12
2.1.1 Manajemen.....	12
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.3 Disiplin Kerja.....	17
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	17
2.1.3.2 Macam-Macam Disiplin Kerja.....	18
2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja	19
2.1.3.4 Dimensi Disiplin Kerja	19
2.1.4 Kemampuan Kerja	19
2.1.4.1 Indikator Kemampuan Kerja.....	20

2.1.5 Produktivitas Kerja Karyawan	21
2.1.5.1 Dimensi dan Indikator Produktivitas Kerja Karyawan	21
2.2 Penelitian Terdahulu	23
2.3 Kerangka Pemikiran	26
2.3.1 Disiplin Kerja	26
2.3.2 Kemampuan Kerja	27
2.3.3 Produktivitas Kerja	28
2.3.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	28
2.3.5 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	28
2.3.6 Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	29
2.4 Hipotesis Penelitian	31
BAB III	32
METODOLOGI PENELITIAN	32
3.1 Desain Penelitian	32
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	33
3.2.1 Lokasi Penelitian	33
3.2.2 Waktu Penelitian	33
3.3 Definisi Operasional Variabel	34
3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	36
3.4.1 Populasi Penelitian	36
3.4.2 Sampel Penelitian	36
3.5 Pengumpulan Data Penelitian	37
3.5.1 Sumber Data Penelitian	37
3.6 Analisis Data	38
3.6.1 Analisis Deskriptif	38
3.6.2 Analisis Verifikatif	43
3.6.3 Uji Hipotesis Secara Parsial	45
3.6.4 Uji Hipotesis Secara Simultan	47
3.6.5 Koefisien Determinasi	48

BAB IV	49
HASIL DAN PEMBAHASAN	49
4.1 Hasil Penelitian	49
4.1.1 Profil Lokus Penelitian.....	49
4.1.2 Profil Responden.....	49
4.1.3 Hasil Pengujian Keabsahan Data	51
4.1.3.1 Uji Validitas	51
4.1.3.2 Uji Reliabilitas	53
4.1.4 Uji Keabsahan Data (Pra Syarat)	55
4.1.4.1 Uji Normalitas.....	55
4.1.4.2 Transformasi Data (MSI).....	56
4.1.5 Analisis Deskriptif	56
4.1.5.1 Persepsi Responden tentang Variabel Disiplin Kerja (X_1).....	56
4.1.5.2 Persepsi Responden tentang Variabel Kemampuan Kerja (X_2).....	58
4.1.5.3 Persepsi Responden tentang Variabel Produktivitas Kerja (Y)	60
4.1.6 Analisis Verifikatif.....	62
4.1.6.1 Uji Model	62
4.1.6.2 Uji Korelasi	64
4.1.6.3 Analisis Determinasi	65
4.1.6.4 Uji Hipotesis	65
4.2 Pembahasan Penelitian.....	68
4.2.1 Pembahasan Deskriptif.....	68
4.2.1.1 Variabel Disiplin Kerja (X_1)	68
4.2.1.2 Variabel Kemampuan Kerja (X_2).....	69
4.2.1.3 Variabel Produktivitas Kerja (Y)	70
4.2.2 Pembahasan Verifikatif.....	70
4.2.2.1 Pengaruh Parsial Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y).....	70
4.2.2.2 Pengaruh Parsial Kemampuan Kerja (X_2) Terhadap	

Produktivitas Kerja (Y).....	71
4.2.2.3 Pengaruh Simultan Disiplin Kerja (X_1) dan Kemampuan Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)	72
BAB V.....	74
KESIMPULAN DAN SARAN	74
5.1 Kesimpulan	74
5.2 Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA.....	76



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : Hasil Produksi Bulan Januari – Nopember 2021 PT. Chang Shin Indonesia	3
Tabel 1.2 : Hasil Pra Penelitian Mengenai Produktivitas Kerja Karyawan PT. Chang Shin Indonesia.....	4
Tabel 1.3 : Absensi Karyawan PT. Chang Shin Indonesia	5
Tabel 1.4 : Hasil Pra Penelitian Mengenai Disiplin Kerja Karyawan PT. Chang Shin Indonesia.....	6
Tabel 1.5 : Hasil Pelatihan Kerja Karyawan PT. Chang Shin Indonesia.....	7
Tabel 1.6 : Hasil Pra Penelitian Mengenai Kemampuan Kerja Karyawan PT. Chang Shin Indonesia.....	8
Tabel 2.1 : Hasil Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel 3.1 : Waktu Penelitian.....	33
Tabel 3.2 : Operasionalisasi Variabel.....	35
Tabel 3.3 : Jumlah Populasi Penelitian di PT. CSI.....	36
Tabel 3.4 : Skala <i>Likert</i>	39
Tabel 3.5 : Analisis Tentang Rentang Skala.....	40
Tabel 3.6 : Interpretasi Koefisien Korelasi.....	44
Tabel 4.1 : Jumlah dan Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel 4.2 : Jumlah dan Persentase Responden Berdasarkan Usia	50
Tabel 4.3 : Jumlah dan Persentase Responden Berdasarkan Lama Bekerja	50
Tabel 4.4 : Analisis Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_1).....	51
Tabel 4.5 : Analisis Validitas Variabel Kemampuan Kerja (X_2).....	52
Tabel 4.6 : Analisis Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)	53
Tabel 4.7 : Analisis Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X_1).....	54
Tabel 4.8 : Analisis Reliabilitas Variabel Kemampuan Kerja (X_2)	54
Tabel 4.9 : Analisis Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja (Y).....	54
Tabel 4.10 : Hasil Uji Normalitas	55
Tabel 4.11 : Rekapitulasi Variabel Disiplin Kerja (X_1).....	56
Tabel 4.12 : Rekapitulasi Variabel Kemampuan Kerja (X_2).....	58
Tabel 4.13 : Rekapitulasi Variabel Produktivitas Kerja (Y)	60
Tabel 4.14 : Hasil Uji Regresi Linear Berganda	62
Tabel 4.15 : Hasil Uji Korelasi	64

Tabel 4.16 : Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	65
Tabel 4.17 : Hasil Uji t (Parsial)	66
Tabel 4.18 : Hasil Uji F (Simultan).....	67



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Identifikasi Teori Penelitian.....	12
Gambar 2.2 : Kerangka Pemikiran.....	30
Gambar 3.1 : Desain Penelitian.....	32
Gambar 3.2 : Bar Skala	41
Gambar 4.1 : Rentang Skala Variabel Disiplin Kerja (X_1)	58
Gambar 4.2 : Rentang Skala Variabel Kemampuan Kerja (X_2).....	60
Gambar 4.3 : Rentang Skala Variabel Disiplin Kerja (X_1)	58



BAB 1

PENDAHULUAN

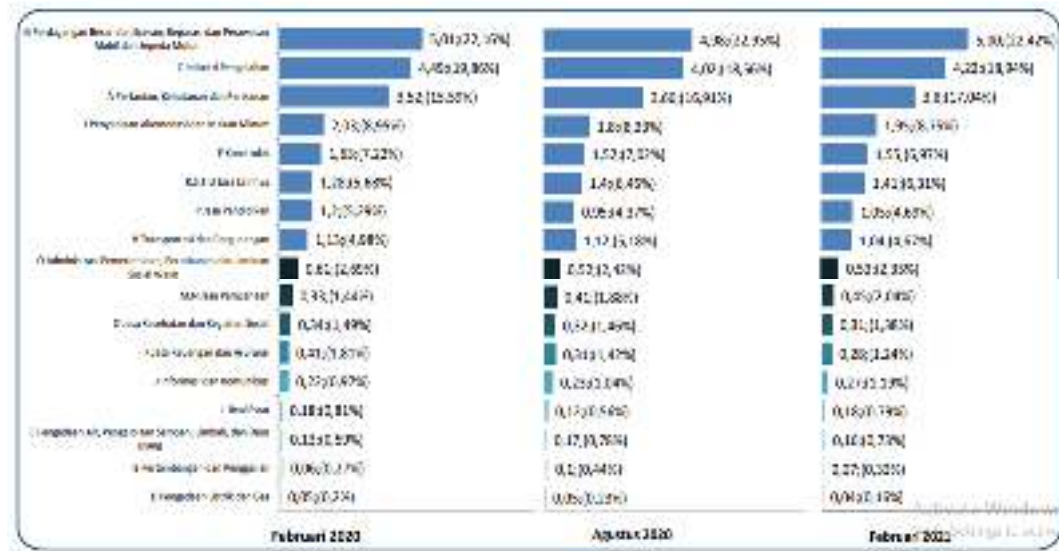
1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu departemen yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan dari suatu perusahaan. Departemen sumber daya manusia mempunyai andil dalam mengembangkan potensi karyawan untuk kepentingan perusahaan. Beberapa potensi karyawan seperti kedisiplinan, motivasi, totalitas, kecerdasan dan sebagainya dapat mempengaruhi produktivitas karyawan dalam perusahaan. Di sinilah departemen sumber daya manusia harus dapat mengelola potensi-potensi karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu peran penting dari departemen sumber daya manusia yaitu pengelolaan kesempatan kepada sumber daya manusia di perusahaan agar dapat berperan aktif dan maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan (Sutrisno, 2016). Pengelolaan yang baik dapat mendorong sumber daya manusia termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui cara mengelola potensi, kesempatan dan faktor-faktor yang dapat mendorong kinerja para karyawan di suatu perusahaan.

Perusahaan dalam bentuk pabrik selalu berhasil menampung tenaga kerja dengan kapasitas besar. Karena alur produksi yang memang memerlukan banyak orang yang terlibat. Industri besar yang mampu membuat pabrik sudah pasti membutuhkan sumber daya manusia yang tidak sedikit, meski harus lebih teliti dalam setiap pemilihan karyawan (Astuti & Fachrudin, 2020). Penyerapan tenaga kerja atau karyawan yang cukup besar dalam sebuah pabrik menjadi salah satu faktor besarnya minat para pencari kerja.

Data berikut diambil dari Badan Pusat Statistik mengenai keadaan ketenagakerjaan Provinsi Jawa Barat di bulan februari 2021.



Gambar 1.1
Penduduk Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan Utama, Februari 2020 –
Februari 2021 (juta orang)
Sumber: BPS 2021

Dari gambar 1.1 dapat dilihat bahwa banyaknya penduduk yang bekerja di Industri Pengolahan menduduki peringkat kedua terbanyak setelah perdagangan besar dan eceran, reparasi dan perawatan mobil dan sepeda motor. Hal ini menjadi indikasi bahwa besarnya animo masyarakat terhadap industri pengolahan.

Dengan banyaknya karyawan dalam satu industri, tentunya memiliki manajemen yang sangat kuat. Karena demi mencapai tujuan dari sebuah perusahaan industri perlu adanya pengaturan produktivitas dari para setiap karyawannya yang dikembangkan oleh pihak manajemen itu sendiri. Suatu perusahaan dalam melakukan kegiatannya memerlukan manajemen yang dapat mengatur maupun mengkoordinasikan setiap orang dalam melakukan tugas dan kewajibannya. Evaluasi juga sangat diperlukan untuk memantau hasil yang telah ditetapkan atau dikerjakan. Suatu proses evaluasi yang dilakukan oleh perusahaan terhadap pegawai dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana tugas tersebut menguntungkan perusahaan sesuai dengan strategi yang diterapkan terutama dalam hal kinerja karyawan yang berupa disiplin kerja. Proses kedisiplinan kerja itu ternyata juga dipengaruhi oleh aktifitas-aktifitas lain dalam perusahaan, karena disiplin kerja adalah penilaian tentang sikap atau kinerja pegawai dan pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan kepadanya (Zainuri, 2016).

Sementara, produktivitas sangat dapat terlihat dengan jelas melalui pendataan angka. Dari angka-angka tersebut mengemukakan hasil yang dapat dipertanggungjawabkan perihal tingkatan produktivitas. Semakin menurunnya angka jika dibandingkan dengan beberapa bulan sebelumnya, dapat diindikasikan bahwa produktivitas mengalami penurunan juga. Dapat dilihat pada tabel dibawah terdapat fenomena penurunan angka pencapaian dalam bentuk persentase dari produktivitas karyawan di PT. CHANG SHIN INDONESIA.

Tabel 1.1
Hasil Produksi Stitching Bulan Januari – Nopember 2021 PT. CHANG SHIN INDONESIA

Bulan	Target	Input	%	Output
Januari	215.500	182.524	81,62%	182.522
Februari	238.700	196.433	82,29%	218.894
Maret	212.802	192.571	90,49%	192.570
April	176.344	186.281	105,64%	184.806
Mei	119.013	130.484	109,64%	131.959
Juni	218.700	233.433	106,74%	229.025
Juli	215.500	182.524	81,62%	182.522
Agustus	176.344	186.281	105,64%	184.806
September	119.013	130.484	109,64%	131.959
Oktober	212.802	192.571	90,49%	192.570
Nopember	238.700	196.433	82,29%	218.894

Sumber: Bagian Produksi PT. CHANG SHIN INDONESIA

Data didapat pada tanggal 03 Januari 2022, dari tabel 1.1 terlihat bahwa ketidakstabilan dalam pemenuhan target setiap bulannya oleh karyawan. Kemudian secara beruntun ditiga bulan terakhir yakni september, oktober, dan nopember terjadi penurunan produktivitas dari karyawan. Angkanya menunjukkan dari 109% target yang terpenuhi di bulan september, namun menurun di 90% pada oktober, dan kemudian 82% di bulan nopember. Penurunan tersebut tentunya memiliki sebab, karena jika diperhatikan di sepanjang tahun 2021 saja naik turunnya produktivitas menjadi hal yang biasa terjadi, yang tak biasa adalah fenomena penurunan produktivitas selama tiga bulan berturut-turut ini.

Hal tersebut akan menarik jika diteliti dari sudut pandang manajemen sumber daya manusianya, karena bicara tentang karyawan pasti mengenai manusia yang memiliki perasaan dan akal. Kemudian peneliti melanjutkan pra

penelitiannya mengenai kinerja karyawan itu sendiri, berdasarkan dimensi produktivitas kerja karyawan yang dikemukakan oleh Edy Sutrisno (2017) yaitu kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi. Kemudian menggunakan metode wawancara yang dilakukan kepada 30 responden, maka berikut hasilnya yang dikelompokkan dalam tabulasi.

Tabel 1.2
Hasil Pra Penelitian Mengenai Produktivitas Kerja
Karyawan PT. CHANG SHIN INDONESIA

No	Pernyataan Produktivitas Kerja	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Mampu memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan.	30	0
2	Bisa meningkatkan hasil yang telah dicapai dalam pekerjaan.	30	0
3	Memiliki semangat untuk melakukan setiap pekerjaan.	28	2
4	Mampu mengembangkan diri menjadi lebih baik dalam memenuhi tuntutan pekerjaan.	27	3
5	Memperhatikan kualitas dari setiap hasil pekerjaan.	30	0
6	Sudah merasa efisien dalam setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan.	30	0

Sumber : Hasil Pra Penelitian, 2022

Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa tidak semua karyawan memiliki semangat dalam melakukan pekerjaan, ditambah beberapa dari mereka juga belum mampu untuk mengembangkan diri. Hal tersebut bisa merupakan indikasi dari ketidakstabilan produktivitas yang terjadi pada karyawan PT. CHANG SHIN INDONESIA.

Dari pembahasan mengenai produktivitas diatas, maka peneliti mencoba membuat hipotesa mengenai faktor yang memengaruhi produktivitas kerja dari karyawan. Menggunakan disiplin kerja dan kemampuan kerja sebagai variabel independennya, maka selanjutnya dilakukan penelitian kembali mengenai kedisiplinan kerja itu sendiri. Menurut Maretha dalam penelitiannya mengenai hubungan kemampuan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di badan pelayanan perijinan terpadu kota semarang menyatakan bahwa, terdapat korelasi antara kemampuan kerja dan disiplin kerja sebesar 65,9%, kemudian keduanya secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 41,5% (Maretha et al., 2014). Alat ukur keberhasilan produktivitas kerja

karyawan tidak lain yakni hasil kerja atau produk yang dihasilkan oleh karyawan itu sendiri.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi juga prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2013).

Ukuran terakhir seorang manajer atau pimpinan adalah tingkat produktivitas kerja (*Performance*) yang ditunjukkan oleh karyawannya melalui umpan balik atas upaya-upaya yang telah mereka lakukan diantaranya adalah kedisiplinan akan pekerjaan atau tanggungjawabnya (Zainuri, 2016). Dari hasil penelitian tersebut Zainuri berpendapat bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, besarnya adalah 56,8%. Sangat bisa apabila disiplin kerja dijadikan salah satu variabel penelitian mengenai produktivitas kerja karyawan. Namun hal ini bertentangan dengan penelitian Khaslinawati yang menyatakan bahwa disiplin waktu tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini karena walaupun pegawai sering kesiangkan masuk kerja, namun pekerjaan selalu diselesaikan sampai jam pulang selesaipun masih bekerja (Khaslinawati, 2016).

Kemudian, berdasarkan data absensi yang didapat dari PT. CHANG SHIN INDONESIA juga menunjukkan bahwa persentase kehadiran karyawan belum pernah mencapai 100% pada setiap bulannya.

Tabel 1.3
Absensi Karyawan PT. CHANG SHIN INDONESIA

Tahun	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Persentase Kehadiran
2021	Januari	25	75,10%
	Februari	23	83,27%
	Maret	29	75,10%
	April	22	81,30%
	Mei	24	75,10%
	Juni	23	83,27%
	Juli	22	81,30%
	Agustus	22	81,30%
	September	22	81,30%
	Oktober	23	83,27%
	Nopember	21	80,79%

Sumber: PT. CHANG SHIN INDONESIA, 2022

Dapat dilihat bahwa karyawan dari PT. CHANG SHIN INDONESIA kesulitan untuk memenuhi kehadiran 100% setiap bulannya sepanjang tahun 2021. Hal tersebut terjadi dikarenakan selalu ada saja karyawan yang mengambil cuti, izin, atau bahkan sakit sehingga kehadiran dengan penuh belum dapat terpenuhi.

Dengan dasar *research gap* penelitian terdahulu dan data absensi yang didapatkan dari lapangan, peneliti memutuskan untuk mengadakan pra penelitian dengan tujuan mencari validasi keadaan di lapangan. PT. CHANG SHIN INDONESIA adalah yang akan menjadi tempat diadakannya pra penelitian mengenai disiplin kerja yang bisa menjadi salah satu faktor produktivitas kerja karyawan. Kemudian menggunakan metode wawancara yang dilakukan kepada 30 responden, maka berikut hasilnya yang dikelompokkan dalam tabulasi.

Tabel 1.4
Hasil Pra Penelitian Mengenai Disiplin Kerja
Karyawan PT. Chang Shin Indonesia

No	Pernyataan Disiplin Kerja	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Sudah memenuhi kewajiban hadir tepat waktu setiap jam kerja.	28	2
2	Cukup responsif dalam setiap penugasan yang diberikan.	28	2
3	Selalu taat pada Standar Operasional dan peraturan yang berlaku di perusahaan	30	0
4	Mengoptimalkan hasil pekerjaan tanpa mengurangi efektifitas waktu yang diberikan.	30	0

Sumber: Hasil Pra Penelitian, 2022

Dari tabel 1.4 dapat dilihat bahwa indikator kedisiplinan menurut Siswanto (2021) yakni kehadiran, kewaspadaan, ketaatan, dan etika hampir dipenuhi oleh para karyawan perusahaan tersebut. Namun, kehadiran dan kewaspadaan masih agak sulit dipenuhi oleh beberapa karyawan karena terkait dengan alasan teknis ketika sedang melakukan pekerjaan di pabrik.

Sementara kemampuan kerja juga bisa menjadi salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani yang menyatakan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 52,4% (Ramadhani, 2018). Kemudian menurut Blanchard dan Hersey dalam (Syardianto, 2014) kemampuan kerja memiliki indikator diantaranya kemampuan teknis, kemampuan konseptual, dan kemampuan sosial.

Hal ini sangat kontradiksi dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nababan (2021) menyatakan bahwa berpengaruh negatif kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Walaupun karyawan memiliki kemampuan kerja yang cukup baik ada namun ketidakpuasan kerja yang menjadi dampak dominan terhadap produktivitas yang menyebabkan menurun.

Selanjutnya, terdapat data hasil dari pelatihan kerja rutin yang diadakan oleh perusahaan setiap bulan dan dievaluasi 3 bulan sekali yang memiliki tujuan diantaranya meningkatkan kemampuan teknis dari para karyawan, sekaligus evaluasi hasil kerja. Berikut data yang didapatkan dari PT. Chang Shin Indonesia.

Tabel 1.5
Hasil Pelatihan Kerja Karyawan PT. Chang Shin Indonesia

Tahun	Periode	Bulan	Persentase Kelulusan	Evaluasi Kerja
2021	1	Januari	75,10%	Cukup Memuaskan
		Februari	83,27%	
		Maret	75,10%	
	2	April	81,30%	Memuaskan
		Mei	75,10%	
		Juni	83,27%	
	3	Juli	81,30%	Memuaskan
		Agustus	82,30%	
		September	83,30%	
		Oktober	80,27%	
		Nopember	75,19%	

Sumber: PT. Chang Shin Indonesia, 2022

Dapat dilihat bahwa dua bulan terakhir tingkat kelulusan dalam pelatihan kerja untuk para karyawan memiliki penurunan. Hal tersebut bisa diindikasikan bahwa penurunan kemampuan kerja bagi karyawan PT. Chang Shin Indonesia, hal ini sejalan dengan penurunan produktivitasnya di tiga bulan terakhir juga. Namun apakah kemampuan kerja akan memengaruhi produktivitas juga untuk para karyawan, maka hasilnya akan dijawab oleh penelitian ini.

Untuk menambah data empiris, PT. Chang Shin Indonesia kembali menjadi tempat diadakannya pra penelitian mengenai kemampuan kerja yang bisa menjadi salah satu faktor produktivitas kerja karyawan. Kemudian menggunakan metode wawancara yang dilakukan kepada 30 responden, maka berikut hasilnya yang dikelompokkan dalam tabulasi.

Tabel 1.6
Hasil Pra Penelitian Mengenai Kemampuan Kerja Karyawan PT. Chang Shin Indonesia

No	Pernyataan Kemampuan Kerja	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Mampu untuk menggunakan pengetahuan, metode, teknis dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan.	28	2
2	Mampu dalam bekerja dengan melalui motivasi orang lain.	25	5
3	Mampu memahami kompleksitas perusahaan secara menyeluruh.	12	18

Sumber: Hasil Pra Penelitian, 2022

Dilihat dari tabel 1.6 bahwa tidak semua indikator kemampuan kerja terpenuhi oleh karyawan, hal ini disebabkan lebih kepada kompleksnya perusahaan meliputi bagian-bagian yang harus dipahami oleh para karyawan. Selain itu, tuntutan produktivitas karyawan memaksa mereka hanya fokus terhadap apa yang dikerjakan tanpa harus tahu mekanisme secara menyeluruh. Sehingga indikator mengenai kemampuan sosial tak banyak karyawan yang mampu memahami perusahaan secara keseluruhan, karena tidak semua bagian pekerjaan mendapatkan kesempatan tersebut.

Berdasarkan uraian data dan informasi tersebut, ditambah dengan adanya kesempatan untuk melakukan penelitian lebih mendalam mengenai disiplin kerja, kemampuan kerja, dan produktivitas kerja karyawan, maka penulis memilih PT. Chang Shin Indonesia atau Chang Shin Indonesia sebagai tempat untuk melakukan penelitian. Dari latar belakang yang telah dijelaskan diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil pra penelitian, masalah-masalah yang telah diidentifikasi untuk menjadi variabel penelitian lebih lanjut antara lain:

1. Karyawan membutuhkan ruang untuk mengembangkan diri demi meningkatkan kemampuan.
2. Mendapatkan waktu khusus untuk mendapatkan pengetahuan mengenai perusahaan.
3. Ketegasan dari pimpinan diperlukan guna meningkatkan tanggungjawab karyawan terhadap ketepatan waktu saat jam kerja.
4. Sistem target yang belum memiliki pola jelas membuat karyawan sulit menyesuaikan fokus pekerjaan setiap bulannya.
5. Karyawan butuh ruang ekspresi untuk menuangkan ide.
6. Kurangnya semangat karyawan dalam bekerja.
7. Skema absen yang diperbaiki guna mempermudah karyawan pada saat jam masuk, agar tidak terjadi penumpukan di ruang absen.
8. Menginginkan program karir atau promosi jabatan untuk para karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Agar permasalahan dalam penelitian ini lebih fokus dan tidak melenceng dari apa yang akan diteliti oleh penulis, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bidang kajian penelitian ini adalah bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Kajian penelitian ini tentang disiplin kerja (X_1), kemampuan kerja (X_2) dan produktivitas kerja (Y).
3. Tempat penelitian yang di ambil peneliti di PT. Chang Shin Indonesia.
4. Responden pada penelitian ini adalah karyawan PT. Chang Shin Indonesia.
5. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan desain deskriptif dan verifikatif.
6. Metode analisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan *SPSS Version 22*.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana disiplin kerja pada karyawan di PT. Chang Shin Indonesia?
2. Bagaimana kemampuan kerja pada karyawan di PT. Chang Shin Indonesia?
3. Bagaimana produktivitas kerja pada karyawan di PT. Chang Shin Indonesia?
4. Apakah terdapat pengaruh parsial antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Chang Shin Indonesia?
5. Apakah terdapat pengaruh parsial antara kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Chang Shin Indonesia?
6. Apakah terdapat pengaruh simultan antara disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Chang Shin Indonesia?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji disiplin kerja pada karyawan di PT. Chang Shin Indonesia.
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji kemampuan kerja pada karyawan di PT. Chang Shin Indonesia.
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji produktivitas kerja karyawan di PT. Chang Shin Indonesia.
4. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji pengaruh parsial antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Chang Shin Indonesia.
5. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji pengaruh parsial antara kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Chang Shin Indonesia.
6. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji pengaruh simultan antara disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Chang Shin Indonesia.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan memiliki kegunaan ilmiah khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Selain itu, penulis juga berharap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat. Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Chang Shin Indonesia, serta diharapkan juga sebagai sarana pembangunan ilmu pengetahuan secara teoritis dipelajari dibangku perkuliahan.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi karyawan di PT. Chang Shin Indonesia

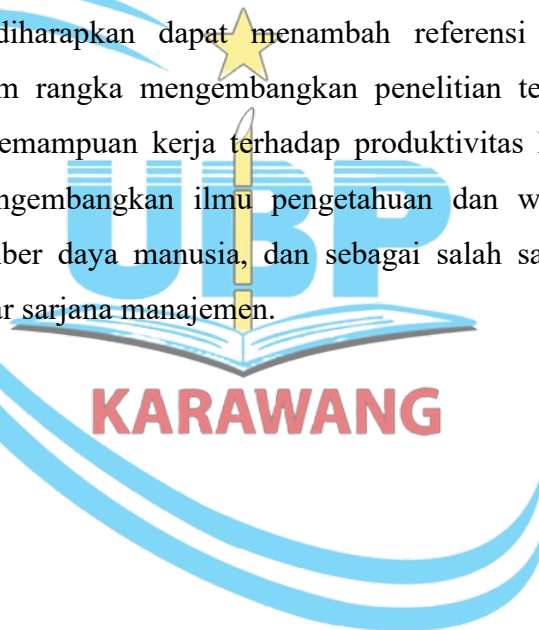
Sebagai ruang untuk memberikan sudut pandang terhadap manajemen perusahaan yang mereka rasakan di tempat bekerja.

2. Bagi Perusahaan

Dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan acuan untuk melakukan langkah-langkah perbaikan dalam upaya perubahan lebih baik lagi di PT. Chang Shin Indonesia.

3. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan sumbangan konseptual dalam rangka mengembangkan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Lalu untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan wawasan tentang manajemen sumber daya manusia, dan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana manajemen.



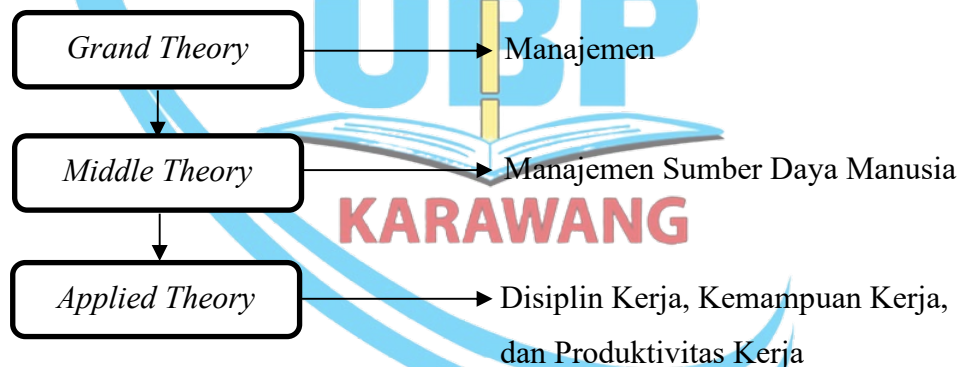
BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Menurut Dougherty & Pfaltzgraff terdapat tingkatan teori yang digunakan dalam penelitian ini, diantaranya yakni (Saputra & Lesmana, 2012):

1. *Grand Theory*, merupakan dasar lahirnya teori-teori lain dalam berbagai level. Disebut makro karena teori-teori ini berada pada level makro.
2. *Middle Theory*, merupakan teori yang berada pada level mezo/menengah dimana fokus kajiannya makro dan mikro.
3. *Applied Theory*, merupakan teori yang berada di level mikro dan siap diaplikasikan dalam konseptualisasi.

Peneliti mengidentifikasi *Grand Theory*, *Middle Theory* dan *Applied Theory* untuk diterapkan pada penelitian ini.



Gambar 2.1
Identifikasi Teori Penelitian

Sumber: Peneliti, 2022

2.1.1 Manajemen

Menurut Ricky W. Griffin, manajemen sebuah proses untuk mengatur sesuatu yang di lakukan oleh sekelompok orang atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut dengan cara bekerja sama dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki (Butarbutar et al., 2021).

Jika dilihat dari sisi etimologi kata manajemen di ambil dari bahasa Perancis kuno, yaitu *management*, yang artinya adalah seni dalam mengatur dan melaksanakan. manajemen juga dapat di definisikan sebagai upaya perencanaan, pengkoordinasian, pengorganisasian dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efisien dan efektif (Amirullah, 2015).

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2013).

Ptephen P. Robbins (dalam Benny, 2015) mengatakan bahwa manaejemen melibatkan koordinasi dan mengawasi aktivitas kerja lainnya sehingga kegiatan mereka selesai dengan efektif dan efisien. Arti dari efisien tersebut adalah mendapatkan hasil *output* terbanyak dari *input* yang seminimal mungkin, sedangkan efektif adalah “melakukan hal yang benar” yaitu melakukan sebuah pekerjaan yang dapat membantu sebuah organisasi mecapai tujuannya (Benny, 2015).

Dari penjelasan di atas maka dapat di simpulkan bahwa, manajemen adalah ilmu yang mengatur proses perencanaan, pengorganisasian serta kepemimpinan dan pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sedarmayati menyatakan bahwa MSDM adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian (Sedarmayanti., 2012). Sedangkan pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Marwansyah (dalam Almasri, 2017) adalah, yaitu pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang di lakukan melalui fungsi pungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial (Almasri, 2017).

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian,

pelaksanaan dan pengendalian (Rivai & Sagala, 2011). Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *me-manage* (mengelola) sumber daya manusia.

Menurut Sedarmayanti (dalam Setiawan, 2016), manajemen sumber daya manusia adalah praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi **manajemen**, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian (Setiawan, 2016).

Anwar Prabu Mangkunegara menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap, pengadaan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara & Prabu, 2013).

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan individu, organisasi atau kelompok untuk mengatur program kepegawaian yang mencakup tentang, pengembangan penilaian dan balas jasa serta mendapatkan peningkatan produktivitas dari sumber daya manusia.

2.1.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan menyebutkan bahwa : Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan perencanaan (Hasibuan, 2013).

a. Perencanaan

Merencanakan tenaga kereja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

b. Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagian organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan

Kegiatan pengarahan semua karyawan, agar mau bekerja sama dengan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian

Kegiatan pengendalian semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengadaan

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan sesuai kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

f. Pengembangan

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan

pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

g. Kompensasi

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, baik berupa uang maupun barang, kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dengan berdasarkan internal maupun eksternal konsisten.

h. Pengintegrasian

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil kerjanya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

i. Pemeliharaan

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang didasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

j. Kedisiplinan

Merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan. Karena tanpa kedisiplinan yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah kegiatan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

k. Pemberhentian

Putusnya hubungan kerja seorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan, kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi juga prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Sikula & Hasibuan, 2013).

Menurut Mangkunegara disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. disiplin kerja juga suatu sikap taat, patuh, dan kesungguhan karyawan untuk melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku (Mangkunegara & Prabu, 2013).

Menurut Rivai disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan (Rivai & Sagala, 2011). Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang diperlukan perusahaan untuk mendorong gairah kerja dan semangat kerja karyawan agar kinerja yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan.

Dalam penelitian Pangarso dan Susanti, mengatakan bahwa setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja di dalam perusahaan, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja juga dapat menjadi alat peringatan untuk karyawan yang memiliki kinerja dibawah standar agar dapat merubah perilakunya menjadi lebih bertanggung jawab kepada pekerjaannya. Kedisiplinan biasanya dilihat dari karyawan datang dan menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu serta mematuhi aturan-aturan yang ditentukan oleh perusahaan. Tanpa disiplin yang

baik, tentunya sulit bagi perusahaan dalam mencapai kinerja yang optimal (Pangarso & Susanti, 2016).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat disintesaikan bahwa disiplin kerja adalah suatu hal yang sangat fundamental dalam sebuah pekerjaan dan pekerjaanya, karena tanpa kedisiplinan pada pekerjaan maka tidak akan ada kinerja baik. Disiplin kerja juga sangat bisa menjadi alat ukur dari kinerja seorang karyawan atau pegawai. Selain itu, bentuk dari disiplin itu sendiri sangat bermacam-macam disesuaikan dengan situasi dan kontekstual pekerjaan itu sendiri.

2.1.3.2 Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara, ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif, dan korektif (Mangkunegara & Prabu, 2013).

1. Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan berdisiplin diri. Dengan cara preventif, karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula karyawan harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2. Disiplin Korektif

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

disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghargai, menjunjung tinggi, mematuhi dan menataati peraturan-peraturan yang berlaku baik peraturan yang tertulis maupun peraturan yang tidak tertulis serta sanggup melaksanakannya dan tidak menolak jika memperoleh hukuman apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang dipercayakan untuknya. Menurut Siswanto, indikator dari disiplin kerja terdapat beberapa hal, diantaranya (Siswanto, 2021):

- a) Kehadiran,
- b) Tingkat kewaspadaan,
- c) Ketaatan pada standar kerja
- d) Ketaatan pada peraturan kerja, dan
- e) Etika kerja itu sendiri.

2.1.3.4 Dimensi Disiplin Kerja

Adapun dimensi disiplin kerja yang digunakan pada penelitian ini mengacu pada pendapat Rivai (2012:129) menyatakan bahwa dimensi disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Kehadiran
2. Ketaatan pada peraturan kerja
3. Ketaatan pada standar kerja

2.1.4 Kemampuan Kerja

Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Oleh sebab itu, Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju

dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja (Sutrisno, 2017).

Dalam mengukur kemampuan kerja menurut Robbins dalam (Sutrisno, 2017), kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Kemampuan pada dasarnya terdiri dari dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Dimana, kemampuan intelektual (*intellectual ability*) adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Sedangkan kemampuan fisik merupakan kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa. Robbins juga mengemukakan kemampuan seseorang terlihat dari pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki dengan didukung oleh kondisi fisik dan intelektualnya. Oleh sebab itu, dalam melaksanakan suatu pekerjaan tidak cukup jika hanya memiliki pengetahuan dan kecakapan, tetapi harus didukung oleh kemampuan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

2.1.4.1 Indikator Kemampuan Kerja

Dalam pembentukannya, kemampuan kerja mengacu kepada beberapa indikator, menurut Hersey dan Blanchard antara lain sebagai berikut (Syardianto, 2014):

1. Kemampuan Teknis
 - a) Penguasaan terhadap peralatan kerja.
 - b) Penguasaan terhadap prosedur dan metode kerja.
 - c) Memahami peraturan tugas atau pekerjaan.
2. Kemampuan Konseptual
 - a) Memahami kebijakan perusahaan.
 - b) Memahami tujuan perusahaan.
 - c) Memahami target perusahaan.
3. Kemampuan Sosial

- a) Mampu bekerja sama dengan rekan kerja tanpa konflik.
- b) Kemampuan untuk bekerja dalam tim.
- c) Kemampuan untuk berempati.

2.1.5 Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas mengandung pengertian yang berbeda-beda dikalangan para ahli. Untuk memperdalam pengertian mengenai produktivitas, dibawah ini peneliti mengutip beberapa pengertian produktivitas dari berbagai persepsi para ahli.

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

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

Menurut Kusrianto, mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien (Sutrisno, 2016).

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

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

Berdasarkan pengertian para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan

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

2.1.5.1 Dimensi dan Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas yang meningkat akan memudahkan perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan dengan baik produktivitas kerja karyawan. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan meningkat atau tidak diperlukan penilaian produktivitas. Penilaian produktivitas dapat dilakukan dengan melihat beberapa indikator.

Menurut Sedarmayanti dalam (Busro, 2018), dimensi produktivitas kerja terdiri atas efektivitas dan efisiensi:

- a) Efektivitas adalah seberapa baik (besar) masukan sumber daya yang ada mampu menghasilkan output, dengan kata lain seberapa efektif sumber daya yang ada digunakan untuk menghasilkan keluaran yang optimal. Jadi, efektivitas berfokus pada keluaran.
- b) Efisiensi adalah seberapa hemat masukan sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan keluaran yang ditentukan. Efisiensi berfokus pada masukan. Hasil yang diperoleh (output) dapat berupa barang, jasa, dan kepuasan. Adapun sumber kerja yang digunakan (input) dapat berupa tenaga, mesin, bahan, tempat kerja, perlengkapan, tanah, dan gedung.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa unsur penting dalam produktivitas meliputi dua hal, yaitu:

1. Efektivitas perbandingan antara output dan input. Namun efektivitas ini lebih berfokus pada keluaran produk atau barang.
2. Efisiensi lebih kepada penghematan masukan sumber daya yang digunakan seperti tenaga, mesin, bahan, tempat kerja, dan lain-lain.

Sementara itu, mengukur produktivitas kerja menurut dimensi organisasi menurut Alan Thomas dalam (Khaslinawati, 2016) yang secara matematis hubungannya diformulasikan sebagai berikut:

$$O_i = g(I_1, I_2, \dots, I_n)$$

Dimana O_i adalah output, sedangkan $I_1, I_2, \dots, I_n$ adalah sejumlah input yang dipergunakan dalam mencapai output tertentu. Dengan kata lain formula di atas dapat diperjelas kepada formula yang lebih dipahami yakni sebagai berikut:

$$P = \frac{O}{I}$$

Dimana:

P = Produktivitas

I = Input

O = Output

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Sebagaimana diketahui bahwa dalam penelitian harus ada langkah penelitian, perlu adanya acuan berupa teori terdahulu melalui berbagai penelitian yang dijadikan sebagai data pendukung. Menurut peneliti, salah satu data pendukung yang perlu di jadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan kejadian yang sedang diteliti ini berkaitan dengan disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Peneliti melakukan langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian berupa skripsi dan jurnal-jurnal melalui internet.

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Peneliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
Rina Ramadhani	Pengaruh Pendidikan dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan kemampuan kerja memiliki pengaruh	Meneliti pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan/pegawai	Variabel X1 mengenai pendidikan, dan lokus penelitian di lembaga pemerintahan bukan perusahaan

Nama Peneliti	Judul Peneliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Kecamatan Babulu Kabupaten Penajam Paser Utara		yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 52,4%.		

Sumber: Hasil Olah Penulis (2022)

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu (lanjutan)

Nama Peneliti	Judul Peneliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
Achmad Zainuri	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.	Meneliti mengenai disiplin kerja, dan produktivitas kerja	Tidak memiliki variabel atau meneliti mengenai kemampuan kerja
Aureli Maretha, Dwi Arini, Margareta Suryaningsih, Titik Djumiarti,	Hubungan Kemampuan Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kota Semarang	Penelitian Eksplanatif	Antara kemampuan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y) ada korelasi positif dan signifikan.	Meneliti mengenai disiplin kerja, kemampuan kerja, dan produktivitas kerja	Fokus penelitian pada hubungan setiap variabel

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu (lanjutan)

Nama Peneliti	Judul Peneliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
Arsyad Taufiq	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kerja Pemanen Pada PT. Adipulya Agrolestar i	Analisis Regresi Linear Berganda	Berdasarkan kriteria interpretasi koefisien korelasi variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kemampuan kerja memiliki pengaruh terhadap signifikan yang cukup terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen.	Meneliti mengenai disiplin kerja, kemampuan kerja, dan produktivitas kerja Memiliki kesamaan lokus penelitian yakni di sebuah perusahaan	Memiliki tambahan variabel X, yakni motivasi kerja
Ani Heryani, Ade Iskandar, Rizky Destian	Pengaruh Disiplin Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Protokol Dan Komunikasi Pimpinan Kota Bandar Lampung	Analisis Regresi Linear Berganda	Penelitian ini menemukan pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan antara Disiplin dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Protokol dan	Meneliti tentang disiplin kerja dan kemampuan kerja	Tidak meneliti tentang produktivitas kerja, melainkan kinerja karyawan/pegawai

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu (lanjutan)

Nama Peneliti	Judul Peneliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			Komunikasi Pimpinan Kota Bandar Lampung		

Sumber: Hasil Olah Penulis (2022)

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir menurut (Sugiyono, 2019) adalah sebuah penggambaran untuk hubungan variabel bebas dan terikat dalam penelitian. Dalam penelitian ini penulis telah menetapkan variabel sehingga didapatkan kerangka berpikir sebagai berikut:

2.3.1 Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan, kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi juga prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Sikula & Hasibuan, 2013).

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghargai, menjunjung tinggi, mematuhi dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku baik peraturan yang tertulis maupun peraturan yang tidak tertulis serta sanggup melaksanakannya dan tidak menolak jika memperoleh hukuman apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang dipercayakan untuknya. Menurut Siswanto, indikator dari disiplin kerja terdapat beberapa hal, diantaranya (Siswanto, 2021):

- a) Kehadiran,
- b) Tingkat kewaspadaan,
- c) Ketaatan pada standar kerja
- d) Ketaatan pada peraturan kerja, dan

- e) Etika kerja itu sendiri.

2.3.2 Kemampuan Kerja

Dalam mengukur kemampuan kerja menurut Robbins dalam (Sutrisno, 2017), kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Kemampuan pada dasarnya terdiri dari dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Dimana, kemampuan intelektual (*intellectual ability*) adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Sedangkan kemampuan fisik merupakan kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa. Robbins juga mengemukakan kemampuan seseorang terlihat dari pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki dengan didukung oleh kondisi fisik dan intelektualnya. Oleh sebab itu, dalam melaksanakan suatu pekerjaan tidak cukup jika hanya memiliki pengetahuan dan kecakapan, tetapi harus didukung oleh kemampuan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

Dalam pembentukannya, kemampuan kerja mengacu kepada beberapa indikator, menurut Hersey dan Blanchard antara lain sebagai berikut (Syardianto, 2014):

1. Kemampuan Teknis
 - a) Penguasaan terhadap peralatan kerja.
 - b) Penguasaan terhadap prosedur dan metode kerja.
 - c) Memahami peraturan tugas atau pekerjaan.
2. Kemampuan Konseptual
 - a) Memahami kebijakan perusahaan.
 - b) Memahami tujuan perusahaan.
 - c) Memahami target perusahaan.
3. Kemampuan Sosial
 - a) Mampu bekerja sama dengan rekan kerja tanpa konflik.
 - b) Kemampuan untuk bekerja dalam tim.
 - c) Kemampuan untuk berempati.

2.3.3 Produktivitas Kerja

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

Menurut Sedarmayanti dalam (Busro, 2018), dimensi produktivitas kerja terdiri atas efektivitas dan efisiensi:

- a) Efektivitas adalah seberapa baik (besar) masukan sumber daya yang ada mampu menghasilkan output, dengan kata lain seberapa efektif sumber daya yang ada digunakan untuk menghasilkan keluaran yang optimal. Jadi, efektivitas **berfokus** pada keluaran.
- b) Efisiensi adalah seberapa hemat masukan sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan keluaran yang ditentukan. Efisiensi berfokus pada masukan. Hasil yang diperoleh (output) dapat berupa barang, jasa, dan kepuasan. Adapun sumber kerja yang digunakan (input) dapat berupa tenaga, mesin, bahan, tempat kerja, perlengkapan, tanah, dan gedung.

2.3.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pada pra penelitian yang dilakukan, peneliti menemukan bahwa karyawan dari PT. CHANG SHIN INDONESIA sebagian belum bisa memenuhi kehadiran tepat waktu, dan belum memiliki respon cukup baik dalam setiap perintah terkait pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Achmad Zainuri di PT. Matahari Departemen Store Kediri pada tahun 2016 dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Zainuri, 2016).

2.3.5 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dengan menggunakan indikator kemampuan kerja menurut Blanchard dan Hersey pada pra penelitian yang dilakukan, peneliti menemukan bahwa karyawan

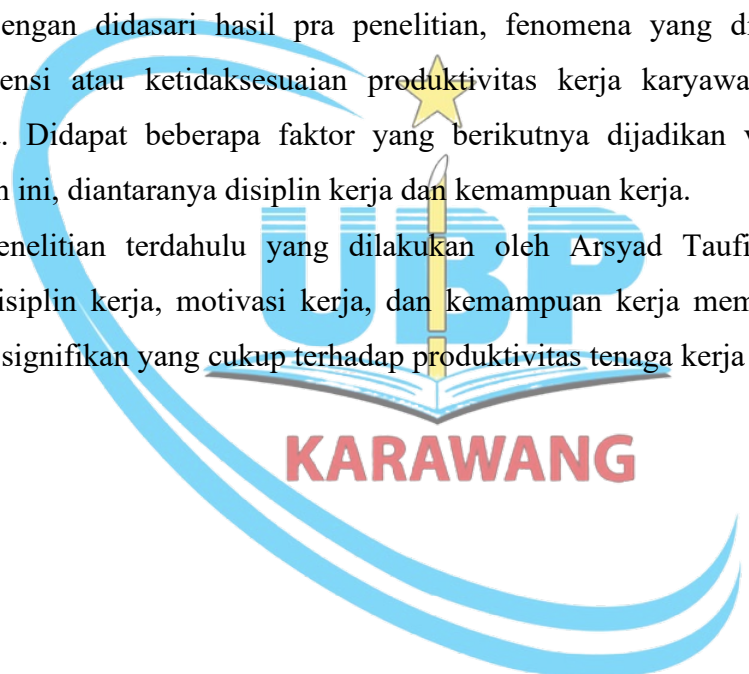
dari PT. CHANG SHIN INDONESIA belum bisa memenuhi kemampuan konseptual dan kemampuan sosial.

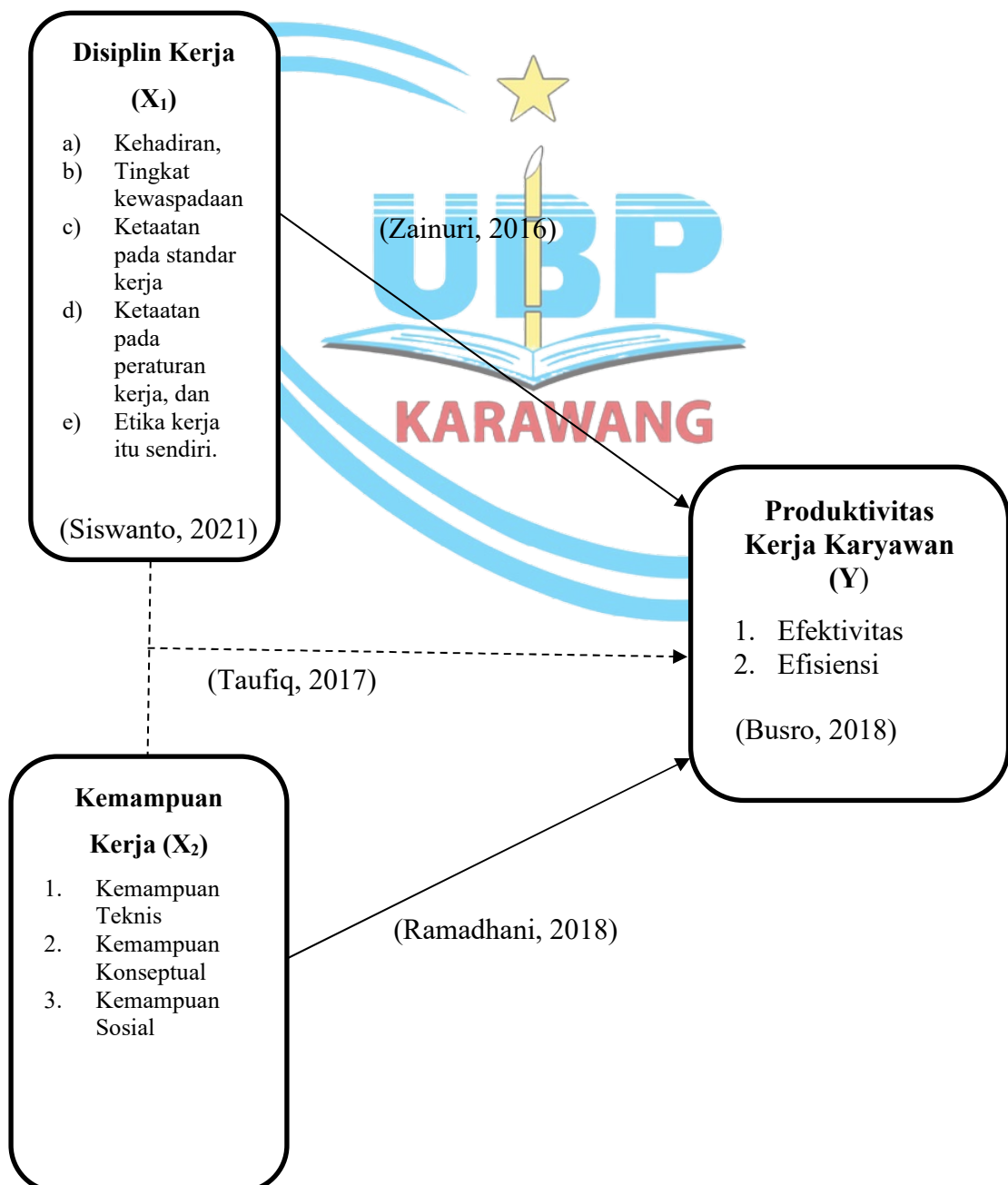
Hasil penelitian terdahulu oleh Rina Ramadhani mengenai Pengaruh Pendidikan dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai, menyatakan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Ramadhani, 2018).

2.3.6 Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dengan didasari hasil pra penelitian, fenomena yang diangkat adalah inkonsistensi atau ketidaksesuaian produktivitas kerja karyawan pada setiap bulannya. Didapat beberapa faktor yang berikutnya dijadikan variabel dalam penelitian ini, diantaranya disiplin kerja dan kemampuan kerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arsyad Taufiq menyatakan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan kemampuan kerja memiliki pengaruh terhadap signifikan yang cukup terhadap produktivitas tenaga kerja (Taufiq, 2017)



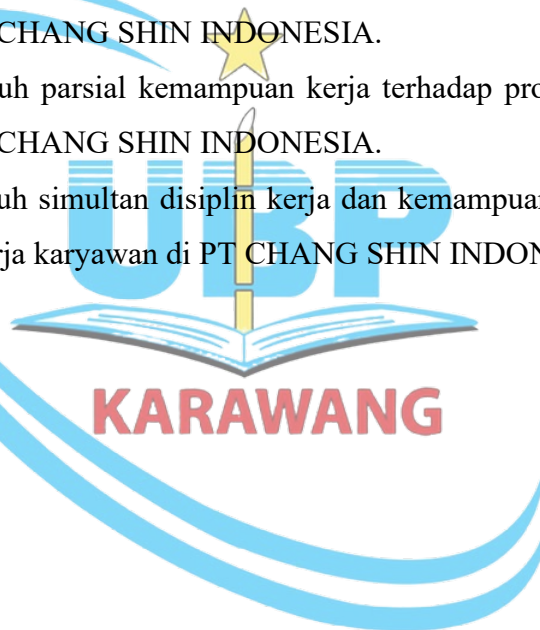


Hersey dan
Blanchard dalam
(Syardianto, 2014)

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran
Paragdigma Penelitian
Sumber: (Sugiyono, 2019)

2.4 Hipotesis Penelitian

1. Terdapat pengaruh parsial disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT CHANG SHIN INDONESIA.
2. Terdapat pengaruh parsial kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT CHANG SHIN INDONESIA.
3. Terdapat pengaruh simultan disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT CHANG SHIN INDONESIA.

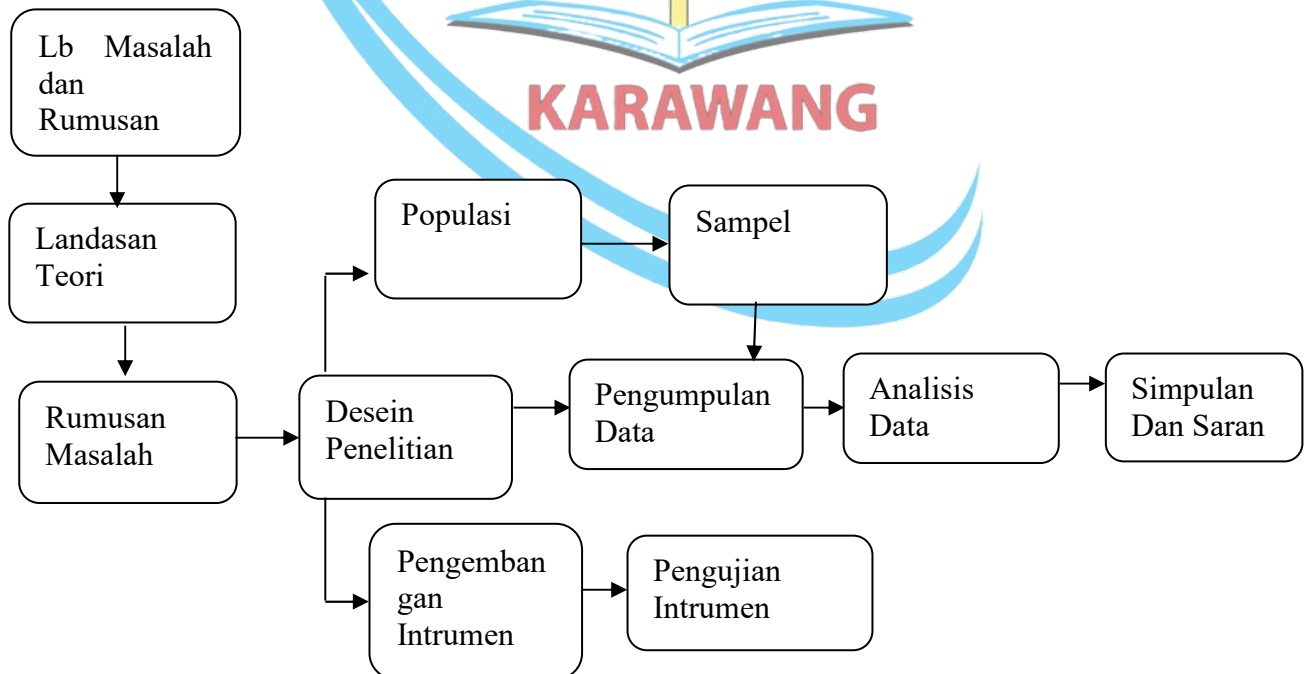


BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Menurut Sugiyono pengertian metode penelitian survei adalah: “Penelitian yang dilakukan dengan menggunakan angket sebagai alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologis” (Sugiyono, 2019).

Metode survei biasanya digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah, namun peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data (kuesioner, tes, wawancara, dan sebagainya), perlakuan yang diberikan tidak sama pada eksperimen. Dibawah ini adalah gambaran berupa desain penelitian yang akan dilakukan.



Gambar 3.1 Desain Penelitian

Sumber: (Sugiyono, 2019)

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan di PT. CHANG SHIN INDONESIA pada tahun 2021, alasan penulis melakukan penelitian di lokasi tersebut adalah karena mudahnya mencari data tersebut.

3.2.2 Waktu Penelitian

Adapun waktu yang digunakan peneliti untuk penelitian dilaksanakan sejak 21 Nopember 2021 dengan memulai melakukan pra penelitian mencari sumber valid untuk fenomena yang tengah terjadi mengenai disiplin kerja, kemampuan kerja, dan produktivitas karyawan. Kemudian, tabel rangkaian waktu yang diperlukan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2021		2022					
		Nop	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun
1	Pra Penelitian								
2	Penyusunan Proposal Skripsi								
3	Bimbingan dan Perbakaan Proposal Skripsi								
4	Seminar Proposasl Skripsi								
5	Perbaikan Proposal Skripsi								
6	Penyusunan Skripsi								
7	Analisis Data								
8	Bimbingan dan Perbakaan Skripsi								
9	Sidang Skripsi								

Sumber: *Penulis, 2022*

3.3 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono mengemukakan bahwa variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2019). Berdasarkan dari pembahasan yang sudah diuraikan sebelumnya dalam penelitian dengan metode kuantitatif, maka yang diteliti adalah Disiplin Kerja (X1), Kemampuan Kerja (X2) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

1. Disiplin Kerja (X1)

Menurut Hasibuan, kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi juga prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Sikula & Hasibuan, 2013).

Sementara itu, indikator dari disiplin kerja diantaranya; Kehadiran, Tingkat Kewaspadaan, Ketaatan pada standar kerja, Ketaatan pada peraturan kerja, dan Etika kerja (Siswanto, 2021). Untuk mengukur disiplin kerja di PT CHANG SHIN INDONESIA, peneliti menggunakan Skala *Likert* dengan skor tertinggi yaitu 5 (Sangat Tinggi), 4 (Tinggi), 3 (Cukup Tinggi), 2 (Rendah), 1 (Sangat Rendah).

2. Kemampuan Kerja (X2)

Dalam mengukur kemampuan kerja menurut Robbins dalam (Sutrisno, 2017), kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Kemampuan pada dasarnya terdiri dari dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Dimana, kemampuan intelektual (*intellectual ability*) adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Sedangkan kemampuan fisik merupakan kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa. Robbins juga mengemukakan kemampuan seseorang

terlihat dari pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki dengan didukung oleh kondisi fisik dan intelektualnya. Oleh sebab itu, dalam melaksanakan suatu pekerjaan tidak cukup jika hanya memiliki pengetahuan dan kecakapan, tetapi harus didukung oleh kemampuan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

Sementara itu, indikator dari kemampuan kerja diantaranya; Kemampuan teknis, konseptual, dan sosial (Syardianto, 2014). Untuk mengukur kemampuan kerja di PT CHANG SHIN INDONESIA, peneliti menggunakan Skala *Likert* dengan skor tertinggi yaitu 5 (Sangat Setuju), 4 (Setuju), 3 (Kurang Setuju), 2 (Tidak Setuju), 1 (Sangat Tidak Setuju).

3. Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

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

Sementara itu, indikator dari produktivitas kerja diantaranya; Efektivitas dan Efisiensi (Busro, 2018). Untuk mengukur kemampuan kerja di PT CHANG SHIN INDONESIA, peneliti menggunakan Skala *Likert* dengan skor tertinggi yaitu 5 (Sangat Setuju), 4 (Setuju), 3 (Kurang Setuju), 2 (Tidak Setuju), 1 (Sangat Tidak Setuju).

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

No.	Variabel	Indikator	Skala
1	Disiplin Kerja (Siswanto, 2021)	1. Kehadiran, 2. Tingkat kewaspadaan, 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Ketaatan pada peraturan kerja 5. Etika kerja	Ordinal
2	Kemampuan Kerja (Syardianto, 2014)	1. Kemampuan Teknis 2. Kemampuan Konseptual 3. Kemampuan Sosial	Ordinal
3	Produktivitas Kerja (Busro, 2018)	1. Efektivitas 2. Efisiensi	Ordinal

Sumber: (Sugiyono, 2019)

3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

4.2.1 Populasi Penelitian

Populasi berasal dari bahasa Inggris yaitu *population* yang berarti jumlah penduduk. Dalam metode penelitian kata populasi amat populer dipakai untuk menyebutkan serumpun atau sekelompok objek yang menjadi sasaran penelitian. Populasi penelitian merupakan keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup dan sebagainya. Sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian (Bungin, 2013).

Berikut adalah gambaran populasi dalam penelitian ini. Memiliki klasifikasi sebagai karyawan PT. CHANG SHIN INDONESIA bagian Operator Produksi Stitching. Data dibawah didapatkan dari database perusahaan tahun 2021.

Tabel 3.3
Jumlah Populasi Penelitian di PT. CHANG SHIN INDONESIA

Jenis Kelamin	Jumlah
Perempuan	32
Laki-Laki	88
TOTAL	120

Sumber: Data Karyawan PT CHANG SHIN INDONESIA, 2021

3.4.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *Nonprobability Sampling*, teknik pengambilan sampel pada penelitian ini, peneliti akan menggunakan *sampling* jenuh (sensus), teknik ini digunakan apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. (Sugiyono, 2019).

Sugiyono menambahkan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500 (Sugiyono, 2019). Sementara jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 120 karyawan bagian Operator Produksi Stitching Line A dan Line B PT. CHANG SHIN INDONESIA.

3.5 Pengumpulan Data Penelitian

Jenis data yang akan digunakan oleh penulis adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif didapatkan dari wawancara dengan 30 orang karyawan PT CHANG SHIN INDONESIA. Sedangkan data kuantitatif didapat dari data perusahaan dan hasil perhitungan kuesioner yang dibagikan kepada Karyawan PT. CHANG SHIN INDONESIA.

3.5.1 Sumber Data Penelitian

a. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian. Penulis menggunakan Teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan/data untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden.

2. Observasi

Observasi atau pengamatan langsung adalah kegiatan mengumpulkan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan, objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian, sehingga dapat digambarkan secara jelas tentang kondisi objek penelitian tersebut.

3. Kuesioner

Kuesioner adalah suatu Teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, prilaku, dan karakteristik beberapa orang utama didalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya. Data yang diambil secara tidak langsung, merupakan data yang diolah perusahaan, sejarah perusahaan struktur organisasi, dan lain-lain serta dari berbagai referensi buku, makalah, materi perkuliahan dengan objek yang akan diteliti.

3.6 Analisis Data

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan perhitungan statistik yang digunakan untuk memperhitungkan data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul lalu membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

1. Teknik Skala

Terdapat beberapa jenis skala dalam sebuah penelitian yang dapat digunakan untuk mengukur atribut diantaranya skala ordinal, skala interval, skala nominal dan skala *ratio*. Dengan semua jenis skala yang ada dalam hal ini peneliti dalam penelitiannya menggunakan skala ordinal.

2. Skala Ordinal

Skala ordinal merupakan jenis skala yang digunakan untuk menentukan jenis penelitian dan membedakan jenis data yang berisis suatu peringkat, derajat dan tingkatan berdasarkan penelitian tertentu.

Sakala yang digunakan untuk menentukan hasil dari sebuah jawaban yang menggunakan skala *Likert*.

3. Skala *Likert*

Peneliti dalam penelitiannya menggunakan skala *Likert*, karena jenis skala tersebut dapat digunakan untuk mengukur pendapat, sikap dan persepsi dalam penilaian yang terjadi dalam kehidupan sosial. Variabel yang diukur serta dijabarkan menjadi indikator dan indikator tersebut dibuatkan pernyataan atau pertanyaan jawaban dari setiap *item* mempunyai penilaian mempunyai jawaban dari sangat positif sampai negatif yang dapat berupa kata-kata (Sugiyono, 2019).

Tabel 3. 4
Skala *Likert*

Pilihan Jawaban	Bobot skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sanagat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2019)

4. Analisa Rentang Skala

Dalam penelitian ini peneliti untuk mendapatkan survei yang mengacu pada hasil pengukuran antara lain dengan menggunakan instrumen dari skala *Likert*, meliputi dengan rentang skala:

$$RS = \frac{n.(m-1)}{M}$$

Dimana:

n = jumlah sampel

m = jumlah alternatif jawaban (skor = 5)

rentang skala RS sebesar =

skala terendah = skor terendah x jumlah sampel

skala tertinggi = skor tertinggi x jumlah sampel

5. Skala Penilaian Tiap Kriteria

Jumlah sampel yang digunakan sebanyak orang menggunakan skala *Likert* pada skala terendah 1 dan skala tertinggi 5.

6. Perhitungan Skala

Skala terendah meliputi:

= skor terendah x jumlah sampel (n)

= 1 x 120 = 120

Skala tertinggi meliputi:

= skor tertinggi x jumlah sampel (n)

= 5 x 120 = 600

Sehingga dalam penelitian ini rentang skala adalah:

$$RS = \frac{n.(m-1)}{M}$$

$$RS = \frac{120.(5-1)}{5}$$

$$RS = 96$$

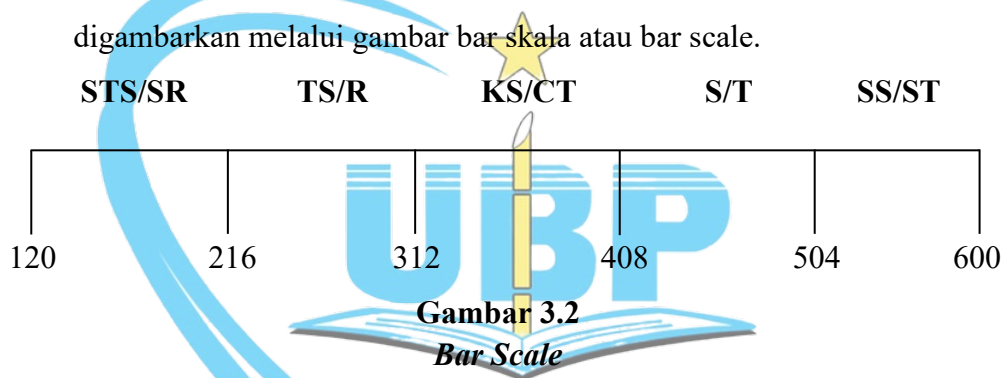
Tabel 3.5
Analisis Tentang Rentang Skala

Skala Skor	Rentang Skala	Deskripsi Skor		
		Disiplin Kerja	Kemampuan Kerja	Produktivitas Kerja
1	120 – 216	Sangat Rendah	Sangat Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
2	216 – 312	Rendah	Tidak Setuju	Tidak Setuju
3	312 – 408	Cukup Tinggi	Kurang Setuju	Kurang Setuju
4	408 – 504	Tinggi	Setuju	Setuju
5	504 – 600	Sangat Tinggi	Sangat Setuju	Sangat Setuju

Sumber: *Adaptasi dari Sugiyono (2019:148)*

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka dapat dinilai rentang skala yang selanjutnya dapat dipakai untuk memprediksi pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja

karyawan pada PT. Chang Shin Indonesia. Sementara deskripsi skor diatas dapat bermakna disiplin kerja jika semakin tinggi maka semakin baik untuk pengembangan diri karyawan, kemampuan kerja dengan skala jawaban tersebut akan bermakna jika setuju dengan pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner maka dapat diindikasikan bahwa karyawan merasa memiliki kemampuan yang dibutuhkan sebagai operator produksi, yang terakhir mengenai produktivitas yang memiliki skala jawaban sama dengan kemampuan kerja juga memiliki makna bahwa jika karyawan setuju dengan beberapa pernyataan yang ada didalam kuesioner maka dapat diindikasikan sudah memenuhi produktivitas kerja sebagai karyawan di perusahaan tersebut. Kemudian, rentang skala di atas dapat digambarkan melalui gambar bar skala atau bar scale.



Sumber: Adaptasi dari Sugiyono (2019:148)

7. Uji Validitas

Dalam penelitian ini peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas untuk menguji data yang digunakan dalam penelitian. Dalam pengujian validitas terdapat 120 orang karyawan PT. CHANG SHIN INDONESIA.

Suatu alat ukur penelitian khususnya dalam pengumpulan data kuantitatif mengenai objek penelitian haruslah memenuhi kriteria-kriteria tertentu. Diantaranya terdapat dua kriteria yang mutlak dipenuhi, yakni reliabel dan *valid*. Hal ini dimaksudkan agar hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan dan dapat dipercaya dalam hasil pengukurannya untuk tujuan penelitian.

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang *valid* atau sah memiliki validitas tinggi. Namun sebaliknya instrumen yang kurang *valid* berarti memiliki validitas rendah (Arikunto, 2010).

Dalam penelitian ini yang digunakan ialah validitas eksternal yaitu data yang dihasilkan dari instrumen tersebut sesuai dengan data atau informasi lain yang mengenai variabel penelitian yang dimaksud.

Untuk menentukan kevalidan dari *item* kuesioner, maka digunakan koefisien korelasi *Product Moment Pearson* yaitu dengan mengkorelasikan skor total yang dihasilkan oleh masing-masing responden (Y) dengan skor masing-masing *item* (X).

Menurut Arikunto Rumus Korelasi *Product Moment* sebagai berikut (Arikunto, 2010):

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

Keterangan:

r = korelasi *Product Moment*

n = jumlah sampel

$\sum X$ = jumlah skor suatu *item*

$\sum Y$ = jumlah total skor jawaban

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat skor jawaban suatu *item*

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat total skor jawaban

$\sum XY$ = jumlah perkalian skor jawaban suatu *item* dengan total skor

Masrun (dalam Sugiyono, 2019:133) menyatakan “*item* yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi menunjukkan bahwa *item* tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah $r = 0,3$. Jadi, setiap pertanyaan atau pernyataan yang memiliki tingkat koefisien korelasi dibawah 0,3, maka dapat disimpulkan pernyataan atau pertanyaan tersebut tidak *valid*, sehingga harus

dikeluarkan dari kuesioner atau diganti dengan pernyataan perbaikan (Sugiyono, 2019).

8. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono pengertian reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang (Sugiyono, 2019). Reliabilitas tes adalah tingkat konsistensi suatu tes, yakni sejauh mana suatu tes dapat dipercaya untuk menghasilkan skor yang konsisten, relatif tidak berubah walaupun diteskan pada situasi yang berbeda-beda.

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendesius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataan, maka berapa kali pun diambil, tetap akan sama. Reliabilitas menunjukan pada tingkat keterandalan sesuatu (Arikunto, 2010).

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana tingkat konsistensi pengukuran dari suatu responden ke responden yang lain, atau dengan kata lain sejauh mana pertanyaan dapat dipahami. Menurut Sugiyono menyatakan reliabilitas sebagai sekumpulan pertanyaan, untuk mengukur suatu variabel dikatakan reliabel dan berhasil mengukur variabel yang kita ukur jika koefisien reliabilitasnya lebih dari atau sama dengan 0,3 (Sugiyono, 2019).

Jika untuk mengetahui reliabilitas seluruh tes harus menggunakan rumus *Spearman Brown*.

$$r_1 = \frac{2r_b}{1+r_b}$$

Di mana:

r_{11} = Koefisien reliabilitas internal seluruh *item*

r_b = Koefisien *Product Moment* antara belahan (ganjil genap) atau (awal akhir).

3.6.2 Analisis Verifikatif

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Transformasi Data

Transformasi data merupakan pengukuran data awal atau data asli menjadi salah satu bentuk lain sehingga dapat menjadi pemenuh asumsi pada analisis pada kali ini data yang didapat data ordinal sedangkan data yang dibutuhkan untuk dipakai menggunakan analisis Teknik korelasi berganda. Pada kesempatan kali ini peneliti akan menggunakan uji MSI (*method of successive interval*) untuk merubah data ordinal ke interval.

2. Uji Korelasi

Uji korelasi dilakukan untuk mengukur kesesuaian hubungan atau koefisien korelasi antara variable X dan variable Y dengan bantuan program aplikasi SPSS Untuk mengetahui besar atau kecil nya sebuah tafsiran maka dapat diperhatikan dan berpedoman tabel dibawah ini.

Tabel 3.6
Interprestasi koefisien korelasi

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Cukup kuat
0,60-0,799	Kuat
0,80-1000	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono, 2019)

3. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda menurut Sugiyono, merupakan sebuah model hubungan antara variabel dependen dan variabel independen, dengan jumlah variabel independen lebih dari satu (Sugiyono, 2010). Analisa linier berganda disebut juga analisis regresi linier majemuk. Program yang digunakan adalah program SPSS. Fungsi dari analisis linier berganda adalah menunjukkan pengaruh dari variable disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap produktivitas karyawan. Bentuk dari persamaan regresi tersebut adalah:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y : Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

β_0 : Konstanta

β_1 : Koefisien regresi variabel X_1

β_2 : Koefisien regresi variabel X_2

X_1 : Variable Disiplin Kerja

X_2 : Variable Kemampuan kerja

ϵ : *Error/Residual*

4. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik.

5. Pengujian hipotesis secara parsial (uji t)

Uji t disebut juga sebagai pengujian yang menggunakan hipotesis secara parsial yang dimana uji statistik T disebut juga sebagai salah satu

uji yang signifikan individual yang menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel dependen.

6. Penguji Hipotesis secara simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan sering disebut uji F atau uji anova bertujuan untuk melihat besarnya pengaruh secara Bersama sama variabel independen terhadap variabel dependen.

3.6.3 Uji Hipotesis Secara Parsial

3.6.3.1 Sub-struktur-1 pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Hipotesis statistik

$H_a : \rho_{yx_1} \neq 0$ (ada pengaruh)

$H_o : \rho_{yx_1} = 0$ (tidak ada pengaruh)

Hipotesis bentuk kalimat

H_a : Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

H_o : Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

3.6.3.2 Sub-struktur-2 pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Hipotesis statistik

$H_a : \rho_{yx_2} \neq 0$ (ada pengaruh)

$H_o : \rho_{yx_2} = 0$ (tidak ada pengaruh)

Hipotesis bentuk kalimat

H_a : Kemampuan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

H_o : Kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

Dimana tingkat resiko kesalahan $\alpha = 5\%$ (0,05) yang di uji melalui t statistik dengan menggunakan rumus:

$$t1 = \frac{Prx1}{\sqrt{\frac{1 - R2r\{x1 \dots x2\}CR11}{n - k - 1}}}$$

Selanjutnya nilai koefisien t-statistik yang diperoleh atau juga disebut t hitung di uji dengan tabel dimana kriteria ujinya adalah:

- 1) H_0 ditolak sig $< \alpha$ atau $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dengan taraf signifikan 5% maka pengujian signifikan atau ada pengaruh nyata dari masing-masing X_1 , dan X_2 terhadap variabel terikat Y.
- 2) H_0 diterima jika sig $< \alpha$ $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan taraf signifikan 5% maka pengujian tidak signifikan atau tidak ada pengaruh nyata dari masing-masing X_1 dan X_2 terhadap variabel terikat Y.

3.6.4 Uji Hipotesis Secara Simultan

3.6.4.1 Sub-truktur-3 pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hipotesis Statistik:

H_a : $\rho_{yx1} \neq \rho_{yx2} \neq 0$ (ada pengaruh)

H_0 : $\rho_{yx1} = \rho_{yx2} = 0$ (tidak ada pengaruh)

Hipotesis bentuk kalimat

H_a : Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

H_0 : Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dimana tingkat resiko kesalahan $\alpha = 5\%$ (0,05) yang di uji melalui F statistik dengan menggunakan rumus:

$$F = \frac{(n - k - 1)R^2Y(X1X2 \dots Xk)}{k(1 - R^2Y(X1X2 \dots Xk))}$$

Selanjutnya hasil nilai koefisien F statistik yang diperoleh atau juga disebut sebagai F hitung di uji dengan F tabel dimana kriteria uji nya adalah:

- 1) H_0 di tolak jika $\text{sig} < \alpha$ atau $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ dengan taraf signifikasi 5% maka pengujian signifikan atau ada pengaruh nyata X_1 dan X_2 atau setidaknya dari salah satunya terhadap variabel terikat Y,
- 2) H_0 diterima jika $\text{sig} > \alpha$ atau $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ dengan taraf signifikasi 5% maka pengujian tidak signifikan atau tidak pengaruh nyata dari X_1 dan X_2 terhadap variabel terikat Y.

3.6.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besaran pengaruh simultan dari disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. CHANG SHIN INDONESIA dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Sumber : Sugiyono (2014:216)

Keterangan :

CD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Profil Lokus Penelitian

PT. CHANG SHIN INDONESIA, Adalah Perusahaan yang bergerak di bidang Industri Manufaktur terletak di daerah Jawa Barat. PT. CHANG SHIN INDONESIA adalah perusahaan yang berpengalaman di industri dengan Sistem Manufaktur LEAN, perusahaan kami cepat tumbuh yang dikenal juga fokus pada proses dengan sistem produksi yang kuat untuk mendapatkan kualitas terbaik untuk kepuasan pelanggan dan untuk mencapai tujuan perusahaan, PT. CHANG SHIN INDONESIA menginspirasi dan memberdayakan bakat dari seluruh karyawan, menghormati budaya lokal menggabungkan dengan konsep kaizen sesuai budaya asia timur.

4.1.2 Profil Responden

Responden merupakan karyawan dan karyawan dari PT. CHANG SHIN INDONESIA. Berikut adalah klasifikasi responden hasil dari pembagian kuesioner kepada 120 orang yang menjadi responden penelitian yang berjudul **Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan** yang dimulai dari tanggal 25 Juli hingga 05 Agustus 2022.

Tabel 4.1
Jumlah dan Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	32	27
2	Perempuan	88	73
TOTAL		120	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas responden yang ikut serta dalam penelitian ini yakni para perempuan. Sebanyak 73%

dari responden berjenis kelamin perempuan, dan sisanya sebanyak 27% adalah



laki-laki. Dengan adanya variasi gender dalam penelitian ini maka akan menambah perspektif bagi hipotesa yang dibuat oleh peneliti.

Tabel 4.2
Jumlah dan Persentase Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1	19-21 Tahun	21	18
2	22-24 Tahun	49	41
3	25-27 Tahun	42	35
4	28-31 Tahun	8	7
TOTAL		120	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa cukup beragam usia dari para responden yang terlibat dalam penelitian ini. Didominasi oleh usia antara 22 hingga 24 tahun dengan 49 dari 120 orang yang ikut serta. Selain itu ada 35% atau sebanyak 42 orang yang memiliki rentang usia 25-27 tahun, diikuti dengan 18% karyawan dengan usia antara 19 hingga 21 tahun, dan 7% sisanya berada di rentang usia 28-31 tahun. Dengan banyaknya rentang usia yang terlibat dalam penelitian ini akan memberikan penilaian berbeda berdasarkan latar belakang usia mereka.

Tabel 4.3
Jumlah dan Persentase Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1	1-2 Tahun	82	68
2	2-3 Tahun	29	24
3	3-4 Tahun	9	8
TOTAL		120	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 para responden terbanyak sudah bekerja di perusahaan tersebut selama 1 hingga 2 tahun. Sebanyak 68% dari 120 orang telah memiliki pengalaman bekerja di PT. CHANG SHIN INDONESIA cukup lama, bahkan 24% sudah lebih dari 2 tahun bekerja di perusahaan itu. Dengan hal itu maka pengalaman mereka sudah cukup dipercaya (reliabel) untuk diambil sebagai sampel dalam penelitian ini. Mereka akan menjawab 30 pernyataan mengenai disiplin kerja (X_1), kemampuan kerja (X_2), dan produktivitas kerja (Y).

4.1.3 Hasil Pengujian Keabsahan Data

a) Uji Validitas

Uji validitas merupakan alat ukur untuk menunjukkan tingkat kevalidan pada setiap instrumen kuesioner. Peneliti dapat mengetahui bahwa instrumen kuesioner tersebut valid atau tidak valid jika menghasilkan koefisien korelasi diatas 0,374. Angka tersebut didapat dari r tabel *Product Moment*, penelitian ini menggunakan 30 sampel jadi $df = n-2 = 28$ dan taraf kesalahan 5% (0,05).

Dapat disimpulkan bahwa data dari semua instrumen kuesioner merupakan data valid jika nilainya diatas 0,374, sedangkan jika dibawah 0,374 maka data tersebut merupakan data yang tidak valid. Adapun hasil pengujian validitas dalam setiap indikator dan instrumen kuesioner, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Analisis Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0, 776	0,374	VALID
Pernyataan 2	0, 799	0,374	VALID
Pernyataan 3	0, 814	0,374	VALID
Pernyataan 4	0, 705	0,374	VALID
Pernyataan 5	0, 745	0,374	VALID
Pernyataan 6	0, 635	0,374	VALID
Pernyataan 7	0,791	0,374	VALID
Pernyataan 8	0,406	0,374	VALID
Pernyataan 9	0,743	0,374	VALID
Pernyataan 10	0,725	0,374	VALID

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner (*SPSS Version 22*), 2022

Berdasarkan uji validitas yang dapat dilihat pada tabel 4.4, variabel disiplin kerja memiliki 10 item pernyataan yang mempunyai koefisien korelasi dengan r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,0374 yang berarti ke-10 pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.5
Analisis Validitas Variabel Kemampuan Kerja (X₂)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,838	0,374	VALID
Pernyataan 2	0,842	0,374	VALID
Pernyataan 3	0,818	0,374	VALID
Pernyataan 4	0,810	0,374	VALID
Pernyataan 5	0,892	0,374	VALID
Pernyataan 6	0,715	0,374	VALID
Pernyataan 7	0,795	0,374	VALID
Pernyataan 8	0,630	0,374	VALID
Pernyataan 9	0,520	0,374	VALID
Pernyataan 10	0,707	0,374	VALID

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner (SPSS Version 22), 2022

Berdasarkan uji validitas yang dapat dilihat pada tabel 4.5, variabel kemampuan kerja memiliki 10 item pernyataan yang mempunyai koefisien korelasi dengan r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,374 yang berarti ke-10 pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.6
Analisis Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,571	0,374	VALID
Pernyataan 2	0,835	0,374	VALID
Pernyataan 3	0,882	0,374	VALID
Pernyataan 4	0,856	0,374	VALID
Pernyataan 5	0,878	0,374	VALID
Pernyataan 6	0,880	0,374	VALID
Pernyataan 7	0,861	0,374	VALID
Pernyataan 8	0,810	0,374	VALID
Pernyataan 9	0,879	0,374	VALID
Pernyataan 10	0,677	0,374	VALID

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner (SPSS Version 22), 2022

Berdasarkan uji validitas yang dapat dilihat pada tabel 4.6, variabel produktivitas kerja memiliki 10 item pernyataan yang mempunyai

koefisien korelasi dengan r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,374 yang berarti ke-10 pernyataan tersebut dinyatakan valid.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu hasil pengukuran yang dilakukan secara berulang-ulang yang menunjukkan hasil yang sama konsisten pada gejala yang sama dan alat ukur yang sama (Agung, 2014). Dalam pengujian ini, peneliti mengukur reliabelnya suatu variabel dengan cara melihat Cronbach Alpha dengan signifikansi yang digunakan lebih besar dari 0,60. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Agung, 2014).

Tabel 4.7

Analisis Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X₁)

Variabel	R Hitung	R tabel	Kriteria
Disiplin Kerja (X ₁)	0,884	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner (SPSS Version 22), 2022

Pada tabel 4.7 hasil dari input SPSS uji realibilitas X1 diketahui nilai alpha croncbach sebesar 0,884 lebih besar dari 0,6 maka data hasil penyebaran instrumen kuesioner dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai acuan penelitian selanjutnya.

Tabel 4.8

Analisis Reliabilitas Variabel Kemampuan Kerja (X₂)

Variabel	R Hitung	R tabel	Kriteria
Kemampuan Kerja (X ₂)	0,915	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner (SPSS Version 22), 2022

Pada tabel 4.8 hasil dari input SPSS uji realibilitas X2 diketahui nilai alpha croncbach sebesar 0,915 lebih besar dari 0,6 maka data hasil penyebaran instrumen kuesioner dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai acuan penelitian selanjutnya.

Tabel 4.9
Analisis Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Variabel	R Hitung	R tabel	Kriteria
Kinerja Karyawan (Y)	0,939	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner (*SPSS Version 22*), 2022

Pada tabel 4.9 hasil dari input SPSS uji realibilitas Y diketahui nilai alpha croncbach sebesar 0,939 lebih besar dari 0,6 maka data hasil penyebaran instrumen kuesioner dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai acuan penelitian selanjutnya.

4.1.4 Uji Keabsahan Data (Pra Syarat)

4.1.4.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan salah satu bagian dari uji persyaratan analisis data, artinya sebelum kita melakukan analisis stastistik untuk uji hipotesis dalam hal ini adalah analisis regresi, maka data penelitian tersebut harus diuji kenormalan distribusinya. Hasil output pengujian normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,55900598
Most Extreme Differences	Absolute	,120
	Positive	,119
	Negative	-,120
Kolmogorov-Smirnov Z		1,311
Asymp. Sig. (2-tailed)		,064

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner, 2022

Analisis data hasil Output :

- 1) Uji normalitas data digunakan hipotesis sebagai berikut :

H_0 : Data berdistribusi normal

H_1 : Data tidak berdistribusi normal

- 2) Kriteria penerimaan H_0

H_0 : Diterima jika nilai $\text{sig} \geq 0,05$

Berdasarkan tabel 4.10 diatas diperoleh nilai $\text{sig } 0,064 \geq 0,05$, maka H_0 diterima. Artinya data penelitian berdistribusi normal.

4.1.4.2. Uji MSI (*Method of Successive Interval*)

Data yang sudah terkumpul melalui hasil kuesioner dalam penelitian ini berbentuk data ordinal yang termasuk dalam kelompok non-metric, sedangkan untuk menganalisis uji verifikatif diperlukan data dengan ukuran berskala interval. Oleh sebab itu, data sudah diubah terlebih dahulu menjadi data interval dengan *Method of Successive Interval* (MSI) menggunakan Microsoft Excel. Hasil dari transformasi tercantum pada lampiran.

4.1.5 Analisis Deskriptif

4.1.5.1. Persepsi Responden tentang Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Variabel disiplin kerja memiliki 5 indikator yakni, Kehadiran, Tingkat kewaspadaan, Ketaatan pada standar kerja, Ketaatan pada peraturan kerja, dan Etika kerja. Kemudian indikator tersebut tertuang dalam 10 butir pernyataan yang masuk ke kuesioner yang dijawab kesesuaiannya terhadap 120 responden. Berikut adalah hasil rekapitulasinya dalam bentuk tabel.

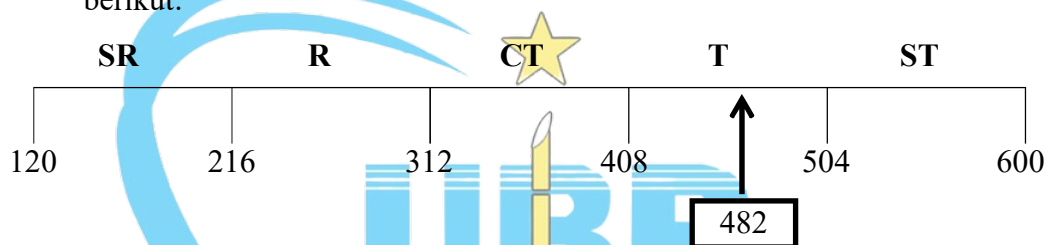
Tabel 4.11
Rekapitulasi Variabel Disiplin Kerja (X₁)

Indikator	Pernyataan	Rekapitulasi Jawaban	Skala Jawaban
Kehadiran	Mampu hadir tepat waktu saat jam kerja.	513	Sangat Tinggi
	Tidak pernah terlambat lebih dari 3 kali dalam sebulan.	498	Tinggi
Tingkat Kewaspadaan	Cepat tanggap dengan tanggungjawab yang diberikan oleh perusahaan.	504	Sangat Tinggi
	Selalu menjaga fokus dan konsentrasi setiap melakukan pekerjaan.	439	Tinggi
Ketaatan Pada Standar Kerja	Sudah bekerja sesuai dengan standar operasional yang ditentukan oleh perusahaan.	469	Tinggi
	Mampu memenuhi standar operasional yang berlaku di perusahaan.	463	Tinggi
Ketaatan Pada Peraturan Kerja	Taat dan patuh pada setiap yang dibuat oleh perusahaan.	475	Tinggi
	Mampu mengimplementasikan peraturan perusahaan dengan baik dan benar.	433	Tinggi
Etika Kerja	Memahami etika kerja sebagai operator produksi di perusahaan.	512	Sangat Tinggi
	Mampu menjaga semua jenis kerahasiaan perusahaan.	514	Sangat Tinggi
Total Skor		4820	
Rata-Rata Skor		482	Setuju

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat di jelaskan bahwa skala jawaban dari 120 responden yang terlibat dalam penelitian ini menjawab sangat tinggi pada 4 pernyataan dan 6 pernyataan lainnya tinggi, untuk perihal disiplin kerja. Hal ini membuktikan bahwa PT. CHANG SHIN INDONESIA sudah menerapkan disiplin kerja yang kuat, sehingga karyawannya juga merasa sudah memenuhi ketentuan yang berlaku di perusahaan terlebih mengenai disiplin kerja.

Berdasarkan jumlah responden 120 orang diperoleh rata-rata skor 482, angka tersebut dapat di deskripsikan dalam rentang skala sebagai berikut:



Gambar 4.1

Rentang Skala Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner, 2022

Berdasarkan gambar 4.1 menunjukan bahwa indikator variabel disiplin kerja (X_1) memiliki rentang skala jawaban tinggi. Dengan begitu para karyawan memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi karena telah merasa melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku di PT. CHANG SHIN INDONESIA. Dimana sesuai dengan yang diungkapkan oleh Mangkunegara bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap taat, patuh, dan kesungguhan karyawan untuk melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku (Mangkunegara & Prabu, 2013).

4.1.5.2. Persepsi Responden tentang Variabel Kemampuan Kerja (X_2)

Variabel kemampuan kerja memiliki 3 indikator yakni, Kemampuan Teknis, Kemampuan Konseptual, dan Kemampuan Sosial.

Kemudian indikator tersebut tertuang dalam 10 butir pernyataan yang masuk ke kuesioner yang dijawab kesesuaiannya terhadap 120 responden. Berikut adalah hasil rekapitulasinya dalam bentuk tabel.

Tabel 4.12

Rekapitulasi Variabel Kemampuan Kerja (X₂)

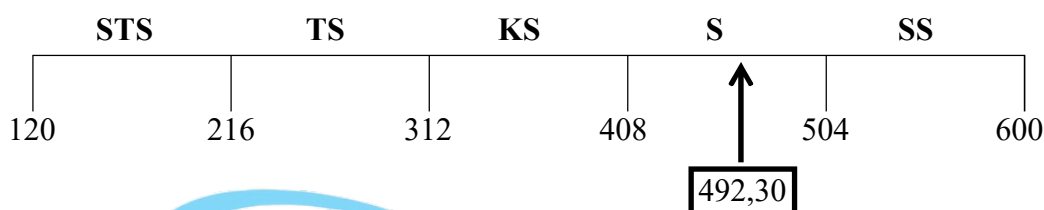
Indikator	Pernyataan	Rekapitulasi Jawaban	Skala Jawaban
Kemampuan Teknis	Memiliki kemampuan kerja yang cukup baik.	504	Sangat Setuju
	Mengerti teknis produksi dari bahan hingga <i>finishing</i> .	482	Setuju
	Mampu menangani penanganan pertama pada saat terjadi kendala teknis.	495	Setuju
	Memiliki pengetahuan tentang alat produksi yang dipegang.	475	Setuju
Kemampuan Konseptual	Mengerti alur produksi dari awal hingga akhir.	505	Sangat Setuju
	Memahami konsep kerja sebagai operator produksi.	494	Setuju
	Mengetahui secara keseluruhan operasional alat produksi.	487	Setuju
Kemampuan Sosial	Mampu bekerjasama dengan teman satu <i>shift</i> .	448	Setuju
	Bisa membantu teman untuk memperlancar jalannya produksi.	523	Sangat Setuju
	Suka memberikan semangat dan dorongan untuk memenuhi target yang diberikan perusahaan.	510	Sangat Setuju
Total Skor		4923	
Rata-Rata Skor		492,30	Setuju

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat di jelaskan bahwa skala jawaban dari 120 responden yang terlibat dalam penelitian ini menjawab

sangat setuju pada 4 pernyataan dan 6 pernyataan lainnya setuju, untuk perihal kemampuan kerja. Hal ini membuktikan bahwa karyawan PT. CHANG SHIN INDONESIA sudah merasa memiliki kemampuan kerja yang cukup, karena sudah dapat memenuhi indikatornya.

Berdasarkan jumlah responden 120 orang diperoleh rata-rata skor 492,30 total skor tersebut dapat di deskripsikan dalam rentang skala sebagai berikut:



Gambar 4.2

Rentang Skala Variabel Kemampuan Kerja (X_2)

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner, 2022

Berdasarkan gambar 4.2 menunjukan bahwa indikator variabel kemampuan kerja (X_2) memiliki rentang skala jawaban setuju. Dengan jawaban setuju tersebut maka responden merasa sudah memenuhi indikator kemampuan kerja menurut Hersey dan Blanchard diantaranya kemampuan teknis, konseptual, dan kemampuan sosial. Dengan begitu bisa dikatakan bahwa karyawan PT. CHANG SHIN INDONESIA memiliki kemampuan kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

4.1.5.3. Persepsi Responden tentang Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Variabel produktivitas kerja memiliki 2 indikator yakni, Efektivitas dan Efisiensi. Kemudian indikator tersebut tertuang dalam 10 butir pernyataan yang masuk ke kuesioner yang dijawab kesesuaiannya terhadap 120 responden. Berikut adalah hasil rekapitulasinya dalam bentuk tabel.

Tabel 4.13
Rekapitulasi Variabel Produktivitas Kerja (Y)

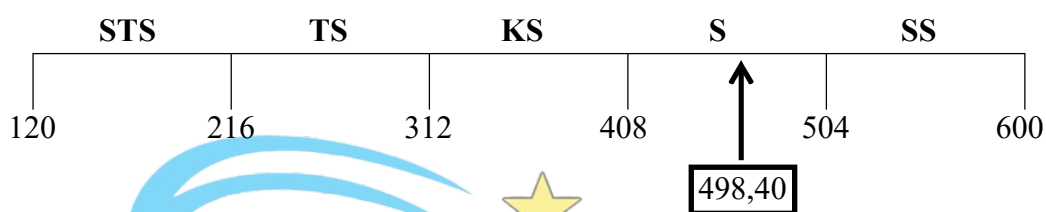
Indikator	Pernyataan	Rekapitulasi Jawaban	Skala Jawaban
Efektivitas	Mampu meningkatkan output suatu produk dengan baik	520	Sangat Setuju
	Memiliki kemampuan untuk melakukan input data produksi dengan baik dan benar	483	Setuju
	Selalu mengikuti petunjuk kerja dengan baik	512	Sangat Setuju
	Membutuhkan rasa senang dalam berkerja.	514	Sangat Setuju
	Alat yang digunakan sangat baik untuk memenuhi target produksi	504	Sangat Setuju
Efisiensi	Selalu memastikan keamanan mesin dengan baik sebelum digunakan.	482	Setuju
	Bahan material yang digunakan memiliki kualitas yang baik.	495	Setuju
	Bahan yang mudah dicari membuat anda berkerja lebih baik.	475	Setuju
	Merasa cukup lengkap fasilitas yang ada ditempat kerja.	505	Sangat Setuju
	Memerlukan tempat kerja yang mendukung untuk meningkatkan efisiensi dalam bekerja.	494	Setuju
Total Skor		4984	
Rata-Rata Skor		498,40	Setuju

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat di jelaskan bahwa skala jawaban dari 120 responden yang terlibat dalam penelitian ini menjawab

sangat setuju pada 5 pernyataan dan 5 pernyataan lainnya setuju, untuk perihal produktivitas kerja. Hal ini membuktikan bahwa karyawan PT. CHANG SHIN INDONESIA sudah merasa memenuhi indikator dari produktivitas kerja, para karyawan merasa sudah memenuhi target yang diberikan perusahaan sesuai dengan standarisasinya.

Berdasarkan jumlah responden 120 orang diperoleh rata-rata skor 498,40 angka tersebut dapat di deskripsikan dalam rentang skala sebagai berikut:



Gambar 4.3

Rentang Skala Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner, 2022

Berdasarkan gambar 4.3 menunjukan bahwa indikator variabel produktivitas kerja (Y) memiliki rentang skala jawaban setuju. Dengan adanya jawaban setuju ini dapat dikatakan bahwa karyawan PT. CHANG SHIN INDONESIA memiliki produktivitas kerja yang dapat memenuhi harapan perusahaan. Karena hal tersebut terjawab dari setujunya para responden terhadap 15 pernyataan yang mewakili 2 indikasi produktivitas kerja menurut Sedarmayanti yakni efektivitas dan efisiensi.

4.1.6 Analisis Verifikatif

4.1.6.1 Uji Model

Model penelitian ini adalah analisis regresi berganda, fungsi dari analisis linier berganda adalah menunjukan pengaruh dari variabel disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja. Berikut ini hasil regresi berganda sebagai berikut.

Tabel 4.14
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.115	1.012		.114
	Disiplin	.401	.045	.301	4.425
	Kemampuan	.513	.047	.489	8.350

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.14 diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

$$Y = 0,115 + 0,401 + 0,513 + \epsilon$$

Dari persamaan diatas, maka kesimpulan yang dapat dijelaskan adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta yang didapat adalah 0,115, menunjukkan bahwa produktivitas kerja akan konstan sebesar 0,115 jika tidak dipengaruhi variabel disiplin kerja dan kemampuan kerja. Maka dapat diartikan bahwa produktivitas kerja menurun sebesar 0,115 sebelum/tanpa adanya disiplin kerja dan kemampuan kerja (X_1 dan X_2 , = 0).
2. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_1) sebesar 0,401 dengan tanda positif menyatakan apabila jika tingkat disiplin kerja naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka nilai dari produktivitas kerja akan naik sebesar 0,401.

Adapun nilai koefisien determinasi/*Coefficient Determined* (CD) pengaruh variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dapat dijelaskan sebagai berikut.

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

$$CD = (0,401)^2 \times 100\%$$

$$= 0,160801 \times 100\%$$

$$= 16,08\%$$

Bedasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi di dapatkan nilai sebesar 16,08%, artinya bahwa variabel disiplin kerja memengaruhi produktivitas kerja sebesar 16,08% sedangkan sisanya (100% - 16,08% = 83,92%) dipengaruhi oleh faktor lain.

3. Nilai koefisien regresi kemampuan kerja (X_2) sebesar 0,513 dengan tanda positif menyatakan apabila jika tingkat kemampuan kerja naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka nilai dari produktivitas kerja akan naik sebesar 0,513.

Adapun nilai koefisien determinasi/*Coefficient Determined* (CD) pengaruh variabel kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja dapat dijelaskan sebagai berikut.

$$\begin{aligned} \text{CD} &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,513)^2 \times 100\% \\ &= 0,263169 \times 100\% \\ &= 26,32\% \end{aligned}$$

Bedasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi di dapatkan nilai sebesar 26,32%, artinya bahwa variabel kemampuan kerja memengaruhi produktivitas kerja sebesar 26,32% sedangkan sisanya (100% - 26,32% = 73,68%) dipengaruhi oleh faktor lain.

4.1.6.2 Uji Korelasi

Analisis korelasi digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui secara parsial terhadap kekuatan antara korelasi kedua variabel, berikut ini adalah hasil pengujian analisis korelasi.

Tabel 4.15
Hasil Uji Korelasi

Correlations			Disiplin	Kemampuan	Produktivitas
Control Variables					
-none- ^a	Disiplin	Correlation	1.000	.858	.879
		Significance (2-tailed)	.	.000	.000
		Df	0	118	118
	Kemampuan	Correlation	.858	1.000	.962
		Significance (2-tailed)	.000	.	.000
		Df	118	0	118
	Produktivitas	Correlation	.879	.962	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.000	.
		Df	118	118	0

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dilihat bahwa nilai *Correlation* disiplin kerja dengan produktivitas kerja yaitu 0,879 nilai tersebut masuk kedalam koefisien korelasi 0,80 - 0,100. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja adalah sangat kuat. Kemudian nilai *Correlation* kemampuan kerja dengan produktivitas kerja yaitu 0,962 nilai tersebut masuk kedalam koefisien korelasi 0,80 - 0,100. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kemampuan kerja dengan produktivitas kerja adalah sangat kuat.

4.1.6.3 Analisis Determinasi

Korelasi determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi-varianabel kinerja karyawan, berikut adalah hasil uji determinasi.

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.968 ^a	.936	.935	1.572
---	-------------------	------	------	-------

a. Predictors: (Constant), Kemampuan, Disiplin

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dilihat bahwa nilai determinasi atau R square (R^2) adalah 0,936 atau 93,6%, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kemampuan kerja secara simultan bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 93,6% sedangkan sisanya 6,4% di pengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

4.1.6.4 Uji Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen signifikan atau tidak terhadap variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan keputusan uji t (parsial) dapat dilihat dibawah ini:

a) Hipotesis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja

- $H_0: \beta_1 = 0$ artinya disiplin kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.
- $H_a: \beta_1 \neq 0$ artinya disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.
- Dengan kriteria H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

b) Hipotesis pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja

- $H_0: \beta_2 = 0$ artinya kemampuan kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.
- $H_a: \beta_2 \neq 0$ artinya kemampuan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.
- Dengan kriteria H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Pengaruh disiplin kerja (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) secara parsial dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ ($df = n - 2$) = $120 - 2 = 118$ maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,658.

Berikut hasil pengujian uji t variabel disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja secara parsial:

Tabel 4.17
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.115	1.012		.114	.910
Disiplin	.401	.045	.301	4.425	.000
Kemampuan	.513	.047	.489	8.350	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.17 dapat dilihat bahwa hasil pengujian uji t secara parsial pada variabel Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Kerja di interaksikan sebagai berikut:

- Pada variabel disiplin kerja (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y) diketahui nilai t_{hitung} 4,425 > 1,658. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti disiplin kerja terdapat pengaruh positif terhadap produktivitas kerja.
- Pada variabel kemampuan kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) diketahui nilai t_{hitung} 8,350 > 1,658 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti kemampuan kerja terdapat pengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

2. Penguji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F simultan digunakan untuk menguji secara bersama-sama ada atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, pengaruh disiplin kerja (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) terhadap

produktivitas kerja (Y) diketahui dasar pengambilan keputusan uji f (simultan) dapat dilihat dibawah ini:

- $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ artinya secara simultan disiplin kerja dan kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
- $H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$ artinya secara simultan disiplin kerja dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
- Dengan kriteria H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

Pengaruh disiplin kerja (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) secara simultan dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ ($df = K-1 = 3-1 = 2$ sebagai pembilang dan $(n-k) = 120-3 = 117$ sebagai penyebut. Maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,07.

Tabel 4.18
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4248.637	2	2124.319	59.336	.000 ^b
	Residual	289.229	117	2.472		
	Total	4537.867	119			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Kemampuan, Disiplin

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner, 2021

Berdasarkan tabel 4.18 dapat dilihat bahwa hasil pengujian secara simultan disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja diketahui nilai F_{hitung} sebesar $59,336 > 3,07$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti disiplin kerja dan kemampuan kerja secara bersama-sama terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

4.2 Pembahasan Penelitian

4.2.1 Pembahasan Deskriptif

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dibahas pada BAB I dari penelitian ini, maka untuk pembahasan deskriptif terdapat beberapa poin, diantaranya:

4.2.1.1 Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Disiplin kerja mempunyai 5 indikator dengan 10 pernyataan valid, berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban dari responden dapat dilihat nilai rata-rata sebesar 482 dan berada di rentang skala 408-504 dengan kriteria jawaban tinggi. Artinya setiap karyawan PT. CHANG SHIN INDONESIA memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi.

Kemudian dalam analisis regresi berganda, disiplin kerja memiliki nilai 0,401. Artinya dalam setiap peningkatan nilai disiplin kerja maka akan memengaruhi produktivitas kerja sebanyak 40,1%. Disiplin kerja juga suatu sikap taat, patuh, dan kesungguhan karyawan untuk melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku (Mangkunegara & Prabu, 2013). Maka, sesuai hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dilihat bahwa karyawan perusahaan dalam hal ini PT. CHANG SHIN INDONESIA telah setuju dan dapat melakukan peraturan dan ketentuan yang ada.

Sementara penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Achmad Zainuri di PT. Matahari Departemen Store Kediri pada tahun 2016 dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja” juga menyatakan bahwa disiplin kerja dapat memengaruhi produktivitas kerja sebesar 56,8%. Dengan begitu, sejalan dengan penelitian terbaru ini yang memiliki objek penelitian sama yakni karyawan di sebuah perusahaan bahwa yang memengaruhi produktivitas kerja mereka salah satunya adalah disiplin kerja.

4.2.1.2 Variabel Kemampuan Kerja (X_2)

Kemampuan kerja mempunyai 3 indikator dengan 10 pernyataan valid, berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban dari responden dapat dilihat nilai rata-rata sebesar 492,30 dan berada di rentang skala 408-504 dengan kriteria jawaban setuju. Artinya setiap karyawan memiliki kemampuan kerja yang cukup tinggi karena merasa mampu memenuhi indikator dari kemampuan kerja, hal ini sangat bagus untuk dikembangkan karena akan meningkatkan produktivitas karyawan.

Kemudian dalam analisis regresi berganda, kemampuan kerja memiliki nilai 0,513. Artinya setiap ada peningkatan kemampuan dalam bekerja maka akan memengaruhi produktivitas kerja sebanyak 51,3%. Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja (Sutrisno, 2017).

Maka, sesuai hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dilihat bahwa perusahaan dalam hal ini PT. CHANG SHIN INDONESIA perlu mengembangkan kemampuan dalam bekerja bagi para karyawannya guna meningkatkan produktivitasnya. Karena dengan peningkatan dalam hal kedisiplinan khususnya pada indikasi kehadiran, akan membuat jam kerja karyawan lebih teratur dan dapat memaksimalkan produktivitas kerja sehingga dapat memenuhi target perusahaan.

Sementara penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rina Ramadhani mengenai Pengaruh Pendidikan dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai menyatakan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, dan mendapatkan nilai sebesar 36,5%. Dengan begitu, sejalan dengan penelitian terbaru ini dengan objek penelitian yang sama yakni pegawai/karyawan bahwa kemampuan kerja dapat memengaruhi produktivitas kerja secara signifikan.

4.2.1.3 Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas kerja mempunyai 2 indikator dengan 10 pertanyaan valid, berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban dari responden dapat dilihat nilai rata-rata sebesar 498,40 dan berada di rentang skala 408-504 dengan kriteria jawaban setuju. Artinya setiap karyawan telah memenuhi indikasi produktivitas yang baik akan tetapi harus lebih dikembangkan lagi agar produktivitas kerja karyawan lebih maksimal.

Menurut Tohardi, produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini (Sutrisno, 2017). Maka, sesuai hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dilihat bahwa karyawan PT. CHANG SHIN INDONESIA telah merasa memenuhi kewajibannya dalam selalu mempertahankan produktivitas kerjanya sesuai dengan standarisasi yang berlaku di perusahaan.

4.2.2 Pembahasan Verifikatif

Dilanjutkan dengan pembahasan verifikatif yang memiliki 3 poin yang akan dibahas dalam beberapa sub-bab berikut ini.

4.2.2.1 Pengaruh Parsial Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar $4,425 > 1,658$ t_{tabel} . Hal tersebut berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. CHANG SHIN INDONESIA. Hasil tersebut didapatkan karena berdasarkan data dilapangan ditambahkan dengan fakta yang terjadi bahwa jika semakin disiplinnya dalam bekerja seorang karyawan sedikit banyaknya memengaruhi produktivitas perusahaan tersebut. Analoginya jika dalam satu tim produksi terdapat 5 orang anggota tim, namun ada satu orang yang bermasalah dengan kehadiran maka hal tersebut akan menjadi beban tim dalam pemenuhan

target dari perusahaan. Dengan kata lain produktivitas kerja dari seluruh tim akan menurun karena terganggu oleh disiplin kerja dari salah satu anggota tim tersebut.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Achmad Zainuri di PT. Matahari Departemen Store Kediri pada tahun 2016 dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja” (Zainuri, 2016). Dari hasil penelitiannya menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dibuktikan pada data yang telah diolah bahwa adjusted R Square memiliki nilai sebesar 0,568. Artinya variabel disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 56,8% dan sisanya 43,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

4.2.2.2 Pengaruh Parsial Kemampuan Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengaruh kemampuan kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar $8,350 > 1,658 t_{tabel}$. Hal tersebut berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. CHANG SHIN INDONESIA. Dengan begitu kemampuan kerja dapat memengaruhi produktivitas kerja dari para karyawan. Alasan kenapa terdapat pengaruh tidak lain dikarenakan menurut Tohardi, produktivitas kerja merupakan suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini (Sutrisno, 2017). Jadi, dengan berkembangnya kemampuan kerja karyawan melalui pola pikir seperti itu bisa saja secara langsung memengaruhi produktivitas kerjanya karena dengan begitu karyawan sangat fokus untuk menjadi lebih baik dibandingkan sebelumnya secara beriringan target perusahaan juga terpenuhi meski karyawan tidak berorientasi pada target tersebut.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rina Ramadhani mengenai Pengaruh Pendidikan dan Kemampuan

Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Dari hasil penelitiannya variabel Kemampuan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Babulu Kabupaten Penajam Paser Utara, sehingga hipotesis ini dapat diterima (Ramadhani, 2018).

4.2.2.3 Pengaruh Simultan Disiplin Kerja (X_1) dan Kemampuan Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Dari hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) diperoleh F_{hitung} sebesar $59,010 > 3,08 F_{tabel}$. Hal tersebut berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan kemampuan kerja secara bersama-sama terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. CHANG SHIN INDONESIA. Artinya disiplin dan kemampuan kerja dapat memengaruhi produktivitas kerja dari para karyawan, hal ini dibuktikan dengan diadakannya pelatihan dan memperjelas peraturan kerja bagi karyawan produktivitas ditengah tahun lalu (Agustus & September) meningkat hingga lebih dari target yang ditentukan oleh perusahaan. Dengan kembali ditingkatkan dari disiplin dan kemampuan kerja para karyawan PT. CHANG SHIN INDONESIA maka dapat dipastikan target selanjutnya dapat dilampaui kembali, dengan demikian beban produktivitas kerja karyawan selanjutnya ada di manajemen perusahaan, bagaimana cara untuk menjaga disiplin dan kemampuan kerja dari para karyawan tetap optimal.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arsyad Taufiq menyatakan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan kemampuan kerja memiliki pengaruh terhadap signifikan yang cukup terhadap produktivitas tenaga kerja (Taufiq, 2017). Dari hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien determinasi (R) adalah sebesar 0,798. Hal ini menunjukkan bahwa berdasarkan kriteria interpretasi koefisien korelasi variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan

kemampuan kerja memiliki pengaruh terhadap signifikan yang cukup terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen. Adapun variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kemampuan kerja memberikan sumbangan terhadap produktivitas tenaga kerja sebesar $= 0,798 \times 100\% = 79,8\%$ dan sisanya 20,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak dianalisis.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil analisis mengenai pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. CHANG SHIN INDONESIA, maka beberapa hal yang bisa penulis jadikan kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut:

1. Karyawan PT. CHANG SHIN INDONESIA yang diwakilkan oleh 120 responden dalam penelitian ini menyatakan setuju akan indikasi disiplin dalam bekerja, dengan begitu karyawan sudah dapat memenuhi atau memiliki disiplin kerja.
2. Setiap karyawan sudah merasa memenuhi seluruh indikator kemampuan kerja, hal ini sangat bagus untuk dikembangkan karena akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Setiap karyawan telah memenuhi indikasi produktivitas yang baik akan tetapi harus lebih dikembangkan lagi agar produktivitas kerja karyawan lebih maksimal.
4. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. CHANG SHIN INDONESIA.
5. Kemampuan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. CHANG SHIN INDONESIA.
6. Disiplin kerja dan kemampuan kerja secara bersama-sama dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. CHANG SHIN INDONESIA dengan pengaruh yang positif dan signifikan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan, maka penulis memberikan beberapa saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dengan memenuhinya indikator kedisiplinan dalam bekerja pada karyawan PT. CHANG SHIN INDONESIA, maka disarankan untuk manajemen perusahaan mampu menjaga konsistensi dari kedisiplinan kerja para karyawannya.
2. Peningkatan harus selalu dilakukan dari sisi kemampuan kerja karyawan, baik secara individu maupun tim. Hal ini tentunya akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.
3. Dalam hal produktivitas karyawan, manajemen perusahaan dituntut untuk berpikir kreatif menentukan cara yang tepat dalam pengembangannya.
4. Dengan adanya pengaruh yang positif dari disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. CHANG SHIN INDONESIA, maka perusahaan melalui manajemennya selanjutnya harus bisa menjaga agar kedisiplinan tersebut tetap memiliki hasil positif bagi produktivitas karyawan.
5. Selain pengadaan pelatihan guna meningkatkan kemampuan kerja, evaluasi secara rutin pun harus dilakukan untuk menjaga para karyawan selalu dalam performa terbaik agar dapat memberikan kemampuan optimal untuk perusahaan.
6. Mempertahankan adalah hal yang sulit, terlebih harus mengembangkan itu perlu cara dan penanganan yang sesuai apalagi bicara tentang karyawan yang memiliki pemikiran masing-masing. Disini peran manajemen untuk mendapatkan cara minimal mempertahankan atau bahkan mampu mengembangkan disiplin kerja dan kemampuan kerja karyawan guna menjaga produktivitas kerja dari karyawan PT. CHANG SHIN INDONESIA.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, D. (2014). *Buku Ajar Metodologi Penelitian Pendidikan*. Aditya Media Publishing.
- Almasri, M. N. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam. *Kutubkhanah*, 19(2), 133–151.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen* (Graha Ilmu (ed.)).
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Bina Aksara.
- Astuti, F. A. F., & Fachrudin, A. R. (2020). *Manajemen Industri*. Lakeisha.
- Benny, C. J. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Perguruan Tinggi. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 3(2).
- Bungin, B. (2013). *Analisis data penelitian kualitatif*. 274.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori-teori Pengurusan Sumber Manusia)*. Prenada Media.
- Butarbutar, M., Wardhana, A., Aprilia, H. D., Hendrayani, E., Mardah, S., Abrori, I., Siahainenia, S., Sugianingrat, I. A. P. W., Ridwan, M., & Astil Harli Roslan. (2021). *Dasar-Dasar Manajemen*.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. IRDH.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). PT Bumi Aksara.
- Khaslinawati. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Keuangan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Bener Meriah*. Universitas Terbuka Jakarta.
- Mangkunegara, A. A., & Prabu, A. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. 172.
- Maretha, A., Arini, D., Suryaningsih, M., & Djumiarti, T. (2014). Hubungan Kemampuan Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kota Semarang. *Journal of Public Policy and Management Review*, 3(4), 88–97.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 9(2).

- Ramadhani, R. (2018). *Pengaruh Pendidikan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Babulu Kabupaten Penajam Paser Utara*.
- Riadi, M. (2020). *Pengalaman Kerja (Pengertian, Aspek, Pengukuran, dan Manfaat)*. Kajianpustaka.Com.
- Riduwan, Kuncoro, & Ahmad., E. (2014). “*Cara Mudah Menggunakan Dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*”. Cetakan Keenam. Alfabeta. Bandung.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik (Human Resource Management for Corporate : From Theory to Practice)*.
- Saputra, B., & Lesmana, R. (2012). *Pengaruh Lingkungan Bisnis Dan Kepemimpinan Terhadap Strategi Operasi Dan Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan*. Bina Nusantara.
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi, dan manajemen pegawai negeri sipil*. 392.
- Setiawan, R. I. (2016). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Bidang Pariwisata: Perspektif Potensi Wisata Daerah Berkembang*. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 1(1), 23–35.
- Sikula & Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Siswanto, B. (2021). *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Sutopo (ed.); Kedua). Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, Cetakan ke-8. Penerbit: Kencana Pranada Media Group. Jakarta, 244.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Kencana.
- Syardianto. (2014). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kutai Timur*. *Jurnal Administratif*, 2(No.1), 855–897.
- Taufiq, A. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kerja Pemanen Pada PT*.

Adimulya Agrolestari [Universitas Islam Riau].

Zainuri, A. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja. (*JMK*)

Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, 1(1), 65–73.



LAMPIRAN

KARAWANG

Kuisisioner Penelitian**KUISISIONER PENELITIAN**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT. CHANG SHIN INDONESIA**

IDENTITAS RESPONDEN

Umur :

Jenis Kelamin :

Line A/B :

Lama Bekerja :

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Bacalah sejumlah pernyataan di bawah ini dengan teliti.
2. Anda dimohon untuk memberikan penilaian mengenai pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. CHANG SHIN INDONESIA.
3. Anda dimohon untuk memberikan jawaban sesuai dengan keadaan Anda secara objektif dengan memberikan tanda centang menurut anda paling tepat pada salah satu kriteria untuk setiap pertanyaan.
4. Skor yang diberikan tidak mengandung nilai jawaban benar-salah melainkan menunjukkan kesesuaian penilaian anda terhadap isi setiap pertanyaan.
5. Pilihan jawaban yang tersedia adalah:

STS = apabila Anda merasa Sangat Tidak Setuju

TS = apabila Anda merasa Tidak Setuju

KS = apabila Anda merasa Kurang Setuju

S = apabila Anda merasa Setuju

SS = apabila Anda merasa Sangat Setuju
6. Dimohon dalam memberikan penilaian tidak ada pertanyaan yang terlewatkan.

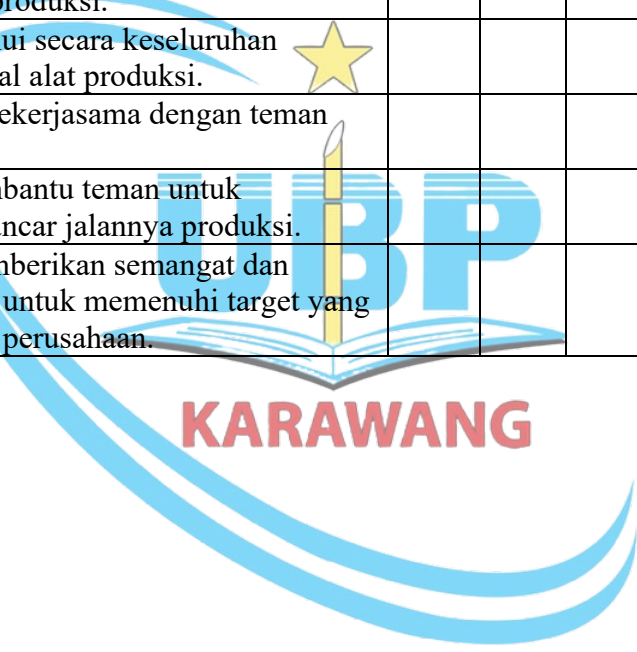
7. Hasil penelitian ini hanya untuk kepentingan akademis saja. Identitas dari anda akan dirahasiakan dan hanya diketahui oleh peneliti. Hasil penilaian ini tidak akan ada pengaruhnya terhadap status Anda.



NO.	PERTANYAAN	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
DISIPLIN KERJA (X₁)						
1	Mampu hadir tepat waktu saat jam kerja.					
2	Tidak pernah terlambat lebih dari 3 kali dalam sebulan.					
3	Cepat tanggap dengan tanggungjawab yang diberikan oleh perusahaan.					
4	Selalu menjaga fokus dan konsentrasi setiap melakukan pekerjaan.					
5	Sudah bekerja sesuai dengan standar operasional yang ditentukan oleh perusahaan.					
6	Mampu memenuhi standar operasional yang berlaku di perusahaan.					
7	Taat dan patuh pada setiap yang dibuat oleh perusahaan.					
8	Mampu mengimplementasikan peraturan perusahaan dengan baik dan benar.					
9	Memahami etika kerja sebagai operator produksi di perusahaan.					
10	Mampu menjaga semua jenis kerahasiaan perusahaan.					

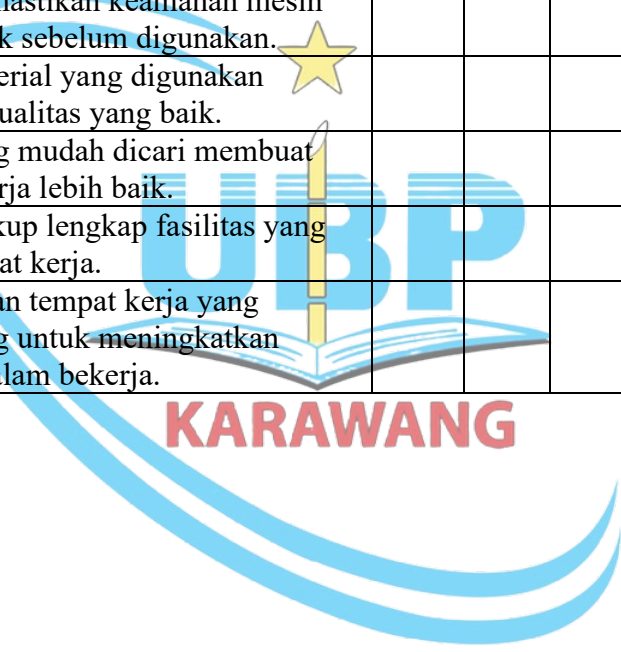
KARAWANG

NO.	PERTANYAAN	STS (5)	TS (4)	KS (3)	S (2)	SS (1)
KEMAMPUAN KERJA (X₂)						
1	Memiliki kemampuan kerja yang cukup baik.					
2	Mengerti teknis produksi dari bahan hingga <i>finishing</i> .					
3	Mampu menangani penanganan pertama pada saat terjadi kendala teknis.					
4	Memiliki pengetahuan tentang alat produksi yang dipegang.					
5	Mengerti alur produksi dari awal hingga akhir.					
6	Memahami konsep kerja sebagai operator produksi.					
7	Mengetahui secara keseluruhan operasional alat produksi.					
8	Mampu bekerjasama dengan teman satu <i>shift</i> .					
9	Bisa membantu teman untuk memperlancar jalannya produksi.					
10	Suka memberikan semangat dan dorongan untuk memenuhi target yang diberikan perusahaan.					



KARAWANG

NO.	PERTANYAAN	STS (5)	TS (4)	KS (3)	S (2)	SS (1)
PRODUKTIVITAS KERJA (Y)						
1	Mampu meningkatkan output suatu produk dengan baik					
2	Memiliki kemampuan untuk melakukan input data produksi dengan baik dan benar					
3	Selalu mengikuti petunjuk kerja dengan baik					
4	Apakah sebagai tenaga kerja yang Membutuhkan rasa senang dalam berkerja.					
5	Alat yang digunakan sangat baik untuk memenuhi target produksi?					
6	Selalu memastikan keamanan mesin dengan baik sebelum digunakan.					
7	Bahan material yang digunakan memiliki kualitas yang baik.					
8	Bahan yang mudah dicari membuat anda berkerja lebih baik.					
9	Merasa cukup lengkap fasilitas yang ada ditempat kerja.					
10	Memerlukan tempat kerja yang mendukung untuk meningkatkan efisiensi dalam bekerja.					



KARAWANG

Coding Sheet

Resp.	X ₁										ΣX ₁	X ₂										ΣX ₂	Y										ΣY	
1	5	5	5	3	5	5	4	3	5	5	45	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	45	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48		
2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	37	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	36	3	3	4	4	4	4	3	4	3	36		
3	3	3	4	3	5	5	3	4	4	4	38	4	5	3	3	5	5	5	3	5	5	43	5	5	4	4	4	5	3	3	5	5	43	
4	5	5	5	2	3	2	5	2	5	5	39	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48	
5	5	4	4	3	4	4	4	2	4	4	38	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
6	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	
7	5	4	4	3	4	4	2	2	4	4	36	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	38
8	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	34	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	36	5	4	3	3	4	4	3	2	4	4	36	
9	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	5	4	5	3	3	4	3	2	4	4	37	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	40	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39	
11	3	3	3	2	2	3	2	2	4	4	28	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	32	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	32	
12	3	3	5	5	5	5	2	3	3	4	38	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	41	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	40
13	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48	5	5	4	5	3	3	5	4	3	3	40	4	5	5	5	5	5	4	5	3	3	44	
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	23	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	23	
15	5	5	5	3	4	4	3	2	4	4	39	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	36	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39	
16	4	4	4	2	2	2	3	3	4	4	32	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	37	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38	
17	3	4	4	2	2	2	2	2	3	4	28	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	32	2	3	3	4	4	4	3	2	3	4	32	
18	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	35	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	35	
19	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	
20	5	5	5	4	5	5	4	2	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	
21	5	5	5	3	4	3	4	3	4	4	40	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43	
22	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	35	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	
23	5	5	5	3	2	2	5	4	5	5	41	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	45	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	47	
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
25	5	5	5	2	5	3	5	2	5	5	42	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
26	4	4	4	3	4	4	2	2	4	4	35	4	4	4	3	4	3	4	2	5	4	37	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	37	
27	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
28	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	35	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39	
29	4	4	5	3	2	3	4	4	4	4	37	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	35	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	36	
30	3	4	3	2	4	4	3	4	3	4	34	4	2	3	3	3	2	2	4	4	4	31	3	3	3	4	4	2	3	3	3	2	30	

Resp.	X ₁										ΣX ₁	X ₂										ΣX ₂	Y										ΣY
62	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	44	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
63	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	41	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	43
64	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	46	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	47	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
65	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	46	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	42	4	4	4	5	5	5	3	4	5	4	43
69	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	46	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	46	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	47
70	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
72	5	5	5	3	5	5	4	5	4	4	45	4	4	5	4	5	5	5	3	5	5	45	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	45
73	4	4	4	3	4	4	5	3	5	5	41	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	47	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
74	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	41	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	37	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	41
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
76	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	36	4	3	4	4	4	5	4	2	5	5	40	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	39
77	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
78	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	46	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
80	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	41	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	45	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	45
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	42	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
85	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
86	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
89	5	4	5	4	4	4	3	3	5	5	42	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	38	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	44
90	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	43	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
91	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	36	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	40	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
92	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	44	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49

Resp.	X ₁										ΣX ₁	X ₂										ΣX ₂	Y										ΣY
93	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	41	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	43	
94	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	46	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	47	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48	
95	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	46	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49	
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42	
98	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	5	5	3	4	5	4	4	4	4	42	4	4	4	5	5	5	3	4	5	4	43	
99	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	46	5	4	5	5	5	5	4	4	4	46	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	47	
100	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
101	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
102	5	5	5	3	5	5	4	5	4	4	45	4	4	5	4	5	5	5	3	5	5	45	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	45
103	4	4	4	3	4	4	5	3	5	5	41	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	47	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
104	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	41	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	37	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	41
105	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
106	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	36	4	3	4	4	4	5	4	2	5	5	40	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	39
107	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
108	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	46	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
109	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
110	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	41	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	45	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	45
111	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
112	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
113	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
114	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
115	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
116	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
117	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
118	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
119	5	4	5	4	4	4	3	3	5	5	42	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	38	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	44
120	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	43	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42

Data Interval

Resp.	X ₁						ΣX ₁	X ₂						ΣX ₂	Y						ΣY
1	3,928	4,222	3,949	2,040	4,173	4,081	2,728	1,866	4,364	4,498	35,849	4,334	4,450	4,368	2,784	4,196	2,756	2,840	2,026	4,551	4,246
2	2,618	2,776	2,646	2,040	2,796	2,716	1,781	1,866	2,917	3,055	25,210	2,892	3,056	3,008	1,837	2,783	1,725	2,840	3,089	2,126	1,964
3	1,717	1,615	2,646	2,040	4,173	4,081	1,781	2,729	2,917	3,055	26,753	2,892	4,450	1,865	1,837	4,196	4,105	4,122	2,026	4,551	4,246
4	3,928	4,222	3,949	1,000	1,748	1,000	4,009	1,000	4,364	4,498	29,719	4,334	4,450	4,368	4,035	4,196	1,725	1,844	4,339	4,551	4,246
5	3,928	2,776	2,646	2,040	2,796	2,716	2,728	1,000	2,917	3,055	26,602	2,892	3,056	3,008	2,784	2,783	2,756	2,840	2,026	3,220	2,966
6	3,928	4,222	3,949	2,040	4,173	2,716	4,009	2,729	4,364	4,498	36,627	4,334	4,450	4,368	4,035	4,196	4,105	4,122	4,339	4,551	4,246
7	3,928	2,776	2,646	2,040	2,796	2,716	1,000	1,000	2,917	3,055	24,873	2,892	3,056	3,008	1,000	2,783	2,756	2,840	1,000	3,220	2,966
8	1,717	1,615	2,646	2,040	2,796	2,716	1,781	2,729	1,676	1,771	21,486	2,892	3,056	1,865	1,000	2,783	2,756	2,840	2,026	3,220	2,966
9	2,618	2,776	3,949	2,040	2,796	2,716	2,728	1,866	2,917	3,055	27,460	2,892	3,056	3,008	2,784	2,783	2,756	2,840	3,089	3,220	2,966
10	3,928	2,776	3,949	2,040	1,748	2,716	1,781	1,000	2,917	3,055	25,909	2,892	3,056	3,008	1,837	2,783	2,756	2,840	2,026	4,551	4,246
11	1,717	1,615	1,725	1,000	1,000	1,723	1,000	1,000	2,917	3,055	16,752	1,678	1,873	1,865	1,000	1,656	2,756	1,844	2,026	3,220	2,966
12	1,717	1,615	3,949	4,309	4,173	4,081	1,000	1,866	1,676	3,055	27,441	2,892	3,056	1,865	2,784	2,783	2,756	2,840	3,089	4,551	4,246
13	3,928	4,222	3,949	4,309	4,173	4,081	4,009	1,866	4,364	4,498	39,399	4,334	4,450	3,008	4,035	1,656	1,725	4,122	3,089	2,126	1,964
14	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	10,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	3,220	1,964
15	3,928	4,222	3,949	2,040	2,796	2,716	1,781	1,000	2,917	3,055	28,403	2,892	3,056	3,008	1,837	2,783	2,756	2,840	2,026	2,126	1,964
16	2,618	2,776	2,646	1,000	1,000	1,000	1,781	1,866	2,917	3,055	20,659	2,892	3,056	3,008	2,784	2,783	2,756	1,844	1,000	3,220	2,966
17	1,717	2,776	2,646	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,676	3,055	16,869	2,892	3,056	1,865	1,000	1,656	2,756	1,844	2,026	2,126	1,964
18	3,928	4,222	3,949	4,309	4,173	4,081	4,009	3,921	2,917	3,055	38,563	2,892	1,873	3,008	2,784	1,656	1,725	1,844	2,026	3,220	2,966
19	3,928	4,222	3,949	4,309	4,173	4,081	4,009	3,921	2,917	3,055	38,563	2,892	3,056	3,008	2,784	2,783	2,756	2,840	3,089	4,551	4,246
20	3,928	4,222	3,949	3,084	4,173	4,081	2,728	1,000	4,364	4,498	36,027	4,334	4,450	4,368	4,035	4,196	4,105	4,122	3,089	4,551	4,246
21	3,928	4,222	3,949	2,040	2,796	1,723	2,728	1,866	2,917	3,055	29,223	2,892	3,056	3,008	4,035	4,196	4,105	4,122	3,089	3,220	2,966
22	2,618	2,776	2,646	2,040	1,748	1,723	2,728	1,000	2,917	3,055	23,251	2,892	3,056	3,008	2,784	2,783	1,725	2,840	2,026	3,220	2,966
23	3,928	4,222	3,949	2,040	1,000	1,000	4,009	2,729	4,364	4,498	31,739	4,334	3,056	4,368	4,035	4,196	4,105	4,122	3,089	2,126	2,966
24	2,618	2,776	2,646	3,084	2,796	2,716	2,728	2,729	2,917	3,055	28,065	2,892	3,056	3,008	2,784	2,783	2,756	2,840	3,089	4,551	4,246
25	3,928	4,222	3,949	1,000	4,173	1,723	4,009	1,000	4,364	4,498	32,866	4,334	4,450	4,368	4,035	4,196	4,105	4,122	3,089	4,551	4,246
26	2,618	2,776	2,646	2,040	2,796	2,716	1,000	1,000	2,917	3,055	23,563	2,892	3,056	3,008	1,837	2,783	1,725	2,840	1,000	4,551	2,966
27	3,928	4,222	3,949	4,309	4,173	4,081	4,009	1,866	4,364	4,498	39,399	4,334	4,450	4,368	4,035	4,196	4,105	4,122	4,339	4,551	4,246

Resp.	X ₁						ΣX ₁	X ₂						ΣX ₂	Y						ΣY
28	1,717	2,776	2,646	1,000	1,748	2,716	1,781	2,729	2,917	3,055	23,084	2,892	3,056	3,008	1,837	2,783	2,756	2,840	3,089	3,220	1,964
29	2,618	2,776	3,949	2,040	1,000	1,723	2,728	2,729	2,917	3,055	25,534	1,678	1,873	3,008	1,837	2,783	2,756	1,844	3,089	3,220	1,964
30	1,717	2,776	1,725	1,000	2,796	2,716	1,781	2,729	1,676	3,055	21,969	2,892	1,000	1,865	1,837	1,656	1,000	1,000	3,089	3,220	2,966
31	1,717	2,776	1,725	3,084	2,796	2,716	1,781	2,729	2,917	3,055	25,295	2,892	1,873	1,865	2,784	2,783	2,756	2,840	3,089	3,220	2,966
32	2,618	2,776	1,725	2,040	2,796	1,723	1,781	3,921	4,364	3,055	26,798	2,892	3,056	3,008	2,784	4,196	4,105	4,122	3,089	3,220	4,246
33	1,717	2,776	2,646	2,040	1,748	1,723	2,728	2,729	2,917	3,055	24,078	2,892	1,873	1,865	1,837	2,783	2,756	1,844	3,089	3,220	1,964
34	2,618	2,776	1,725	3,084	2,796	2,716	1,781	3,921	4,364	4,498	30,279	2,892	1,873	3,008	1,837	2,783	2,756	1,844	3,089	1,000	1,000
35	3,928	4,222	2,646	1,000	1,000	1,000	2,728	1,866	2,917	4,498	25,806	4,334	1,873	4,368	2,784	2,783	4,105	2,840	2,026	4,551	1,000
36	2,618	2,776	1,725	3,084	1,748	1,723	2,728	1,866	2,917	1,771	22,957	2,892	3,056	1,865	1,837	2,783	2,756	1,844	2,026	2,126	2,966
37	2,618	2,776	1,725	4,309	2,796	1,723	2,728	1,000	2,917	3,055	25,647	2,892	1,873	3,008	2,784	2,783	2,756	1,844	2,026	3,220	2,966
38	2,618	2,776	2,646	3,084	2,796	2,716	2,728	2,729	2,917	3,055	28,065	2,892	3,056	3,008	2,784	2,783	1,725	2,840	3,089	4,551	4,246
39	2,618	1,615	1,000	2,040	1,748	1,000	1,000	1,000	2,917	1,771	16,710	1,000	4,450	3,008	1,837	2,783	2,756	1,844	1,000	2,126	1,000
40	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,716	1,000	2,729	2,917	3,055	17,416	2,892	3,056	3,008	2,784	2,783	2,756	2,840	3,089	2,126	2,966
41	2,618	2,776	2,646	2,040	2,796	1,723	1,781	1,866	2,917	3,055	24,217	2,892	3,056	3,008	2,784	2,783	1,725	1,844	2,026	2,126	2,966
42	1,000	1,615	1,000	2,040	1,000	1,000	1,781	1,866	2,917	1,771	15,990	1,678	1,873	1,865	1,837	1,000	1,000	1,844	2,026	4,551	4,246
43	3,928	2,776	3,949	3,084	2,796	2,716	1,781	1,866	4,364	4,498	31,758	4,334	3,056	3,008	1,837	2,783	2,756	2,840	2,026	3,220	1,964
44	2,618	2,776	2,646	2,040	2,796	1,000	2,728	1,866	2,917	3,055	24,442	1,678	1,873	3,008	1,000	2,783	1,000	1,844	2,026	2,126	1,964
45	1,000	1,000	1,000	2,040	1,748	1,723	1,000	1,866	1,000	1,771	14,147	1,000	3,056	1,000	1,000	1,000	1,725	1,000	2,026	3,220	2,966
46	1,000	1,000	1,725	2,040	1,000	1,000	2,728	1,866	1,676	1,000	15,035	1,000	1,000	1,865	1,000	1,656	1,000	2,840	2,026	2,126	1,964
47	2,618	2,776	2,646	3,084	2,796	2,716	2,728	2,729	2,917	3,055	28,065	2,892	3,056	3,008	2,784	2,783	2,756	2,840	3,089	2,126	1,964
48	2,618	2,776	2,646	3,084	1,000	2,716	2,728	1,000	2,917	3,055	24,540	1,678	1,000	3,008	2,784	2,783	1,725	1,000	2,026	2,126	4,246
49	2,618	2,776	2,646	2,040	1,748	1,000	2,728	1,866	2,917	3,055	23,394	2,892	3,056	3,008	1,837	2,783	2,756	2,840	3,089	3,220	1,964
50	2,618	2,776	1,725	1,000	2,796	1,000	2,728	1,000	2,917	3,055	21,615	2,892	1,873	3,008	2,784	1,656	1,000	1,000	2,026	3,220	2,966
51	1,717	1,000	1,000	2,040	2,796	2,716	1,000	1,000	1,676	1,771	16,715	1,678	1,873	1,000	1,000	1,000	2,756	1,000	2,026	4,551	4,246
52	2,618	2,776	2,646	2,040	2,796	1,000	2,728	2,729	2,917	3,055	25,304	2,892	3,056	1,865	1,837	2,783	2,756	1,844	3,089	4,551	2,966
53	1,000	1,000	1,000	1,000	2,796	1,000	1,000	1,000	1,000	1,771	12,567	1,678	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	3,220	2,966
54	2,618	2,776	3,949	2,040	2,796	2,716	2,728	2,729	2,917	4,498	29,766	2,892	3,056	3,008	2,784	2,783	1,725	2,840	3,089	3,220	1,964
55	3,928	4,222	3,949	3,084	2,796	2,716	4,009	1,866	4,364	4,498	35,432	4,334	4,450	4,368	4,035	4,196	4,105	4,122	4,339	4,551	4,246

Resp.	X ₁						ΣX ₁	X ₂						ΣX ₂	Y						ΣY
56	2,618	2,776	2,646	3,084	1,748	2,716	2,728	2,729	2,917	3,055	27,017	2,892	3,056	3,008	1,837	2,783	2,756	2,840	3,089	3,220	2,966
57	3,928	4,222	3,949	4,309	4,173	4,081	4,009	3,921	4,364	4,498	41,454	4,334	4,450	4,368	4,035	4,196	4,105	4,122	4,339	4,551	4,246
58	3,928	4,222	3,949	4,309	4,173	4,081	4,009	3,921	4,364	4,498	41,454	4,334	4,450	4,368	4,035	4,196	4,105	4,122	4,339	4,551	4,246
59	2,618	2,776	2,646	3,084	2,796	2,716	2,728	2,729	2,917	3,055	28,065	2,892	3,056	3,008	2,784	2,783	2,756	2,840	3,089	3,220	2,966
60	3,928	2,776	2,646	3,084	4,173	2,716	2,728	3,921	2,917	3,055	31,944	2,892	3,056	3,008	4,035	4,196	4,105	2,840	3,089	3,220	4,246
61	2,618	2,776	2,646	2,040	1,748	2,716	2,728	1,000	2,917	3,055	24,244	2,892	3,056	3,008	2,784	2,783	2,756	1,844	2,026	4,551	4,246
62	3,928	2,776	2,646	3,084	2,796	2,716	4,009	2,729	4,364	4,498	33,546	4,334	3,056	4,368	4,035	4,196	4,105	4,122	4,339	4,551	4,246
63	2,618	2,776	1,725	3,084	2,796	2,716	2,728	2,729	4,364	4,498	30,034	2,892	4,450	3,008	2,784	2,783	2,756	2,840	3,089	3,220	2,966
64	3,928	4,222	2,646	3,084	2,796	4,081	4,009	2,729	4,364	4,498	36,357	4,334	4,450	4,368	2,784	4,196	2,756	4,122	3,089	4,551	4,246
65	3,928	4,222	3,949	3,084	2,796	2,716	4,009	2,729	4,364	4,498	36,295	4,334	3,056	4,368	4,035	4,196	4,105	4,122	3,089	4,551	4,246
66	2,618	2,776	2,646	3,084	2,796	2,716	2,728	2,729	2,917	3,055	28,065	2,892	3,056	3,008	2,784	2,783	2,756	2,840	3,089	3,220	2,966
67	2,618	2,776	2,646	3,084	2,796	2,716	2,728	2,729	2,917	3,055	28,065	2,892	3,056	3,008	2,784	2,783	2,756	2,840	3,089	4,551	4,246
68	2,618	2,776	2,646	3,084	2,796	2,716	2,728	2,729	2,917	4,498	29,508	4,334	4,450	1,865	2,784	4,196	2,756	2,840	3,089	3,220	2,966
69	3,928	4,222	3,949	3,084	2,796	2,716	4,009	2,729	4,364	4,498	36,295	4,334	3,056	4,368	4,035	4,196	4,105	4,122	3,089	3,220	2,966
70	3,928	2,776	3,949	3,084	2,796	2,716	2,728	2,729	2,917	3,055	30,677	2,892	3,056	3,008	2,784	2,783	2,756	2,840	3,089	3,220	2,966
71	3,928	4,222	3,949	4,309	4,173	4,081	4,009	3,921	4,364	4,498	41,454	4,334	4,450	4,368	4,035	4,196	4,105	4,122	4,339	4,551	4,246
72	3,928	4,222	3,949	2,040	4,173	4,081	2,728	3,921	2,917	3,055	35,013	2,892	3,056	4,368	2,784	4,196	4,105	4,122	2,026	4,551	4,246
73	2,618	2,776	2,646	2,040	2,796	2,716	4,009	1,866	4,364	4,498	30,329	4,334	3,056	4,368	4,035	4,196	4,105	4,122	2,026	4,551	4,246
74	2,618	2,776	2,646	3,084	2,796	2,716	2,728	1,866	4,364	4,498	30,093	2,892	1,873	3,008	2,784	2,783	2,756	2,840	1,000	3,220	2,966
75	2,618	2,776	2,646	3,084	2,796	2,716	2,728	2,729	2,917	3,055	28,065	2,892	3,056	3,008	2,784	2,783	2,756	2,840	3,089	3,220	2,966
76	2,618	2,776	2,646	2,040	2,796	1,723	2,728	1,000	2,917	3,055	24,298	2,892	1,873	3,008	2,784	2,783	4,105	2,840	1,000	4,551	4,246
77	3,928	2,776	3,949	3,084	2,796	2,716	2,728	2,729	2,917	3,055	30,677	2,892	3,056	3,008	2,784	2,783	2,756	2,840	3,089	4,551	4,246
78	3,928	4,222	3,949	3,084	2,796	2,716	4,009	2,729	4,364	4,498	36,295	4,334	3,056	4,368	4,035	4,196	4,105	4,122	3,089	4,551	4,246
79	3,928	4,222	3,949	4,309	4,173	4,081	4,009	3,921	4,364	4,498	41,454	4,334	4,450	4,368	4,035	4,196	4,105	4,122	4,339	4,551	4,246
80	3,928	2,776	3,949	3,084	1,748	2,716	2,728	2,729	2,917	3,055	29,630	2,892	3,056	4,368	4,035	4,196	4,105	4,122	2,026	4,551	2,966
81	2,618	2,776	2,646	3,084	2,796	2,716	2,728	2,729	2,917	3,055	28,065	2,892	3,056	3,008	2,784	2,783	2,756	2,840	3,089	3,220	2,966
82	2,618	2,776	2,646	3,084	2,796	2,716	2,728	2,729	2,917	3,055	28,065	2,892	3,056	3,008	2,784	2,783	2,756	2,840	3,089	3,220	2,966
83	3,928	4,222	3,949	4,309	4,173	4,081	4,009	3,921	4,364	4,498	41,454	4,334	4,450	4,368	4,035	4,196	4,105	4,122	4,339	4,551	4,246

Resp.	X ₁						ΣX ₁	X ₂						ΣX ₂	Y						ΣY
84	2,618	2,776	2,646	3,084	2,796	2,716	2,728	2,729	2,917	3,055	28,065	2,892	3,056	3,008	2,784	2,783	2,756	2,840	3,089	4,551	4,246
85	3,928	2,776	2,646	3,084	2,796	2,716	2,728	2,729	2,917	3,055	29,375	2,892	3,056	3,008	2,784	2,783	2,756	2,840	3,089	3,220	2,966
86	3,928	2,776	2,646	3,084	2,796	2,716	2,728	2,729	2,917	3,055	29,375	2,892	3,056	3,008	2,784	2,783	2,756	2,840	3,089	4,551	2,966
87	3,928	4,222	3,949	4,309	4,173	4,081	4,009	3,921	4,364	4,498	41,454	4,334	4,450	4,368	4,035	4,196	4,105	4,122	4,339	4,551	4,246
88	3,928	4,222	3,949	4,309	4,173	4,081	4,009	3,921	4,364	4,498	41,454	4,334	4,450	4,368	4,035	4,196	4,105	4,122	4,339	4,551	4,246
89	3,928	2,776	3,949	3,084	2,796	2,716	1,781	1,866	4,364	4,498	31,758	4,334	3,056	3,008	1,837	2,783	2,756	2,840	2,026	3,220	1,964
90	2,618	2,776	3,949	3,084	2,796	2,716	2,728	3,921	4,364	3,055	32,007	2,892	3,056	3,008	2,784	2,783	2,756	2,840	4,339	4,551	2,966
91	2,618	2,776	2,646	2,040	1,748	2,716	2,728	1,000	2,917	3,055	24,244	2,892	3,056	3,008	2,784	2,783	2,756	1,844	2,026	4,551	4,246
92	3,928	2,776	2,646	3,084	2,796	2,716	4,009	2,729	4,364	4,498	33,546	4,334	3,056	4,368	4,035	4,196	4,105	4,122	4,339	4,551	4,246
93	2,618	2,776	1,725	3,084	2,796	2,716	2,728	2,729	4,364	4,498	30,034	2,892	4,450	3,008	2,784	2,783	2,756	2,840	3,089	3,220	2,966
94	3,928	4,222	2,646	3,084	2,796	4,081	4,009	2,729	4,364	4,498	36,357	4,334	4,450	4,368	2,784	4,196	2,756	4,122	3,089	4,551	4,246
95	3,928	4,222	3,949	3,084	2,796	2,716	4,009	2,729	4,364	4,498	36,295	4,334	3,056	4,368	4,035	4,196	4,105	4,122	3,089	4,551	4,246
96	2,618	2,776	2,646	3,084	2,796	2,716	2,728	2,729	2,917	3,055	28,065	2,892	3,056	3,008	2,784	2,783	2,756	2,840	3,089	3,220	2,966
97	2,618	2,776	2,646	3,084	2,796	2,716	2,728	2,729	2,917	3,055	28,065	2,892	3,056	3,008	2,784	2,783	2,756	2,840	3,089	4,551	4,246
98	2,618	2,776	2,646	3,084	2,796	2,716	2,728	2,729	2,917	4,498	29,508	4,334	4,450	1,865	2,784	4,196	2,756	2,840	3,089	3,220	2,966
99	3,928	4,222	3,949	3,084	2,796	2,716	4,009	2,729	4,364	4,498	36,295	4,334	3,056	4,368	4,035	4,196	4,105	4,122	3,089	3,220	2,966
100	3,928	2,776	3,949	3,084	2,796	2,716	2,728	2,729	2,917	3,055	30,677	2,892	3,056	3,008	2,784	2,783	2,756	2,840	3,089	3,220	2,966
101	3,928	4,222	3,949	4,309	4,173	4,081	4,009	3,921	4,364	4,498	41,454	4,334	4,450	4,368	4,035	4,196	4,105	4,122	4,339	4,551	4,246
102	3,928	4,222	3,949	2,040	4,173	4,081	2,728	3,921	2,917	3,055	35,013	2,892	3,056	4,368	2,784	4,196	4,105	4,122	2,026	4,551	4,246
103	2,618	2,776	2,646	2,040	2,796	2,716	4,009	1,866	4,364	4,498	30,329	4,334	3,056	4,368	4,035	4,196	4,105	4,122	2,026	4,551	4,246
104	2,618	2,776	2,646	3,084	2,796	2,716	2,728	1,866	4,364	4,498	30,093	2,892	1,873	3,008	2,784	2,783	2,756	2,840	1,000	3,220	2,966
105	2,618	2,776	2,646	3,084	2,796	2,716	2,728	2,729	2,917	3,055	28,065	2,892	3,056	3,008	2,784	2,783	2,756	2,840	3,089	3,220	2,966
106	2,618	2,776	2,646	2,040	2,796	1,723	2,728	1,000	2,917	3,055	24,298	2,892	1,873	3,008	2,784	2,783	4,105	2,840	1,000	4,551	4,246
107	3,928	2,776	3,949	3,084	2,796	2,716	2,728	2,729	2,917	3,055	30,677	2,892	3,056	3,008	2,784	2,783	2,756	2,840	3,089	4,551	4,246
108	3,928	4,222	3,949	3,084	2,796	2,716	4,009	2,729	4,364	4,498	36,295	4,334	3,056	4,368	4,035	4,196	4,105	4,122	3,089	4,551	4,246
109	3,928	4,222	3,949	4,309	4,173	4,081	4,009	3,921	4,364	4,498	41,454	4,334	4,450	4,368	4,035	4,196	4,105	4,122	4,339	4,551	4,246
110	3,928	2,776	3,949	3,084	1,748	2,716	2,728	2,729	2,917	3,055	29,630	2,892	3,056	4,368	4,035	4,196	4,105	4,122	2,026	4,551	2,966
111	2,618	2,776	2,646	3,084	2,796	2,716	2,728	2,729	2,917	3,055	28,065	2,892	3,056	3,008	2,784	2,783	2,756	2,840	3,089	3,220	2,966

Resp.	X_1						ΣX_1	X_2						ΣX_2	Y						ΣY
112	2,618	2,776	2,646	3,084	2,796	2,716	2,728	2,729	2,917	3,055	28,065	2,892	3,056	3,008	2,784	2,783	2,756	2,840	3,089	3,220	2,966
113	3,928	4,222	3,949	4,309	4,173	4,081	4,009	3,921	4,364	4,498	41,454	4,334	4,450	4,368	4,035	4,196	4,105	4,122	4,339	4,551	4,246
114	2,618	2,776	2,646	3,084	2,796	2,716	2,728	2,729	2,917	3,055	28,065	2,892	3,056	3,008	2,784	2,783	2,756	2,840	3,089	4,551	4,246
115	3,928	2,776	2,646	3,084	2,796	2,716	2,728	2,729	2,917	3,055	29,375	2,892	3,056	3,008	2,784	2,783	2,756	2,840	3,089	3,220	2,966
116	3,928	2,776	2,646	3,084	2,796	2,716	2,728	2,729	2,917	3,055	29,375	2,892	3,056	3,008	2,784	2,783	2,756	2,840	3,089	4,551	2,966
117	3,928	4,222	3,949	4,309	4,173	4,081	4,009	3,921	4,364	4,498	41,454	4,334	4,450	4,368	4,035	4,196	4,105	4,122	4,339	4,551	4,246
118	3,928	4,222	3,949	4,309	4,173	4,081	4,009	3,921	4,364	4,498	41,454	4,334	4,450	4,368	4,035	4,196	4,105	4,122	4,339	4,551	4,246
119	3,928	2,776	3,949	3,084	2,796	2,716	1,781	1,866	4,364	4,498	31,758	4,334	3,056	3,008	1,837	2,783	2,756	2,840	2,026	3,220	1,964
120	2,618	2,776	3,949	3,084	2,796	2,716	2,728	3,921	4,364	3,055	32,007	2,892	3,056	3,008	2,784	2,783	2,756	2,840	4,339	4,551	2,966



Uji Validitas & Relibilitas

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Disiplin
X1.1	Pearson Correlation	1	.830**	.765**	.483**	.494**	.455**	.655**	.292**	.676**	.656**	.813**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X1.2	Pearson Correlation	.830**	1	.763**	.433**	.495**	.443**	.754**	.365**	.725**	.742**	.842**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X1.3	Pearson Correlation	.765**	.763**	1	.437**	.463**	.500**	.603**	.342**	.549**	.590**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X1.4	Pearson Correlation	.483**	.433**	.437**	1	.595**	.689**	.538**	.580**	.454**	.402**	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X1.5	Pearson Correlation	.494**	.495**	.463**	.595**	1	.713**	.430**	.451**	.407**	.453**	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X1.6	Pearson Correlation	.455**	.443**	.500**	.689**	.713**	1	.385**	.533**	.424**	.471**	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X1.7	Pearson Correlation	.655**	.754**	.603**	.538**	.430**	.385**	1	.466**	.672**	.620**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000

N		120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X1.8	Pearson Correlation	.292**	.365**	.342**	.580**	.451**	.533**	.466**	1	.352**	.307**	.639**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.001	.000
N		120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X1.9	Pearson Correlation	.676**	.725**	.549**	.454**	.407**	.424**	.672**	.352**	1	.847**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N		120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X1.10	Pearson Correlation	.656**	.742**	.590**	.402**	.453**	.471**	.620**	.307**	.847**	1	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000		.000
N		120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Disipli n	Pearson Correlation	.813**	.842**	.782**	.750**	.728**	.747**	.798**	.639**	.776**	.771**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N		120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120

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



Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.917	10

X2.8	Pearson Correlation	.527**	.555**	.448**	.576**	.489**	.385**	.492**	1	.290**	.321**	.664**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.001	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X2.9	Pearson Correlation	.401**	.345**	.395**	.441**	.374**	.444**	.420**	.290**	1	.734**	.620**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001		.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X2.10	Pearson Correlation	.373**	.345**	.367**	.527**	.423**	.410**	.391**	.321**	.734**	1	.631**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Kemam puan	Pearson Correlation	.828**	.743**	.835**	.867**	.879**	.804**	.864**	.664**	.620**	.631**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	10



Y.8	Pearson Correlation	.502**	.610**	.686**	.679**	.714**	.533**	.793**	1	.741**	.637**	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Y.9	Pearson Correlation	.546**	.657**	.725**	.704**	.745**	.651**	.805**	.741**	1	.775**	.893**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Y.10	Pearson Correlation	.440**	.567**	.583**	.565**	.623**	.540**	.642**	.637**	.775**	1	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Produktivitas	Pearson Correlation	.678**	.835**	.855**	.845**	.893**	.737**	.868**	.844**	.893**	.779**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.945	10



RIWAYAT PENULIS



“Yunita”, dilahirkan di Mekar jaya , pada tanggal 26 Agustus 1996 dari Ayah Wardih dan Ibu Ita. Anak ketiga dari 3 bersaudara. Sekolah Dasar diselesaikan tahun 2007 di SDN Mekarjaya , Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2010 di SMPN 1 Gedung Surian dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Kejuruan tahun 2013 di SMKN 1 Kebun Tebu. Pada tahun 2017, masuk ke Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang.

Pada Tahun 2013 – 2014 mulai bekerja di PT. PT. Santos Jaya Abadi (Kapal Api). Lalu pada tahun 2015 – 2017 mulai bekerja di PT. Beesco Indonesia. Kemudian yang terbaru, di tahun 2018 Bekerja di PT. Chang Shin Indonesia sebagai Team Member Bagian Pengirim Barang (PB) hingga saat ini.

