
DISIPLIN KERJA DAN PENGARUHNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PD. DS PUTRA SUKAKERTA KABUPATEN CIAMIS

Oleh

Hanna Diana Azizzah¹, Yayan Rudianto.², Ridwan Hakiki³, Erna Rusmiwati Sukandar⁴

^{1,2,3,4} Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Latifah Mubarokiyah Suryalaya

Email : ¹hannadianaa04@gmail.com, ²yayanrudianto6474@gmail.com,

³hakikiridwan1983@gmail.com, ⁴ernarusmiwati@gmail.com

Article History:

Received: 28-10-2024

Revised: 06-11-2024

Accepted: 03-12-2024

Keywords:

Work Discipline, Work Productivity

Abstract: *The work productivity of employees at PD. DS Putra Sukakarta has not achieved production results according to the set target. This is thought to be due to the application of work discipline that is not maximized so that in the production process there are still employees who have not obeyed the company's work rules. This research was conducted to determine the magnitude of the influence of work discipline to employee work productivity at PD. DS Putra Sukakarta, Ciamis Regency. The approach used in this research is quantitative descriptive with the nature of the research being replicative. The sample in this research amounted to 55 people. The analysis tool used is simple linear regression analysis. The results of this study indicate that employee work discipline at PD. DS Putra Sukakarta, Ciamis Regency is considered good as well as the employees work productivity at PD. DS Putra Sukakarta Ciamis Regency also shows result that is considered good. Based on the simple linear regression analysis calculation, the results shown that work discipline has a positive and significant influence to employee work productivity at PD. DS Putra Sukakarta, Ciamis Regency by 37,6%.*

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan, baik di sektor industri, perdagangan, maupun jasa, dalam menjalankan kegiatannya senantiasa berupaya mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk mencapai tujuan yang optimal ada faktor paling penting diperhatikan oleh perusahaan yaitu sumber daya manusia, karena manusia yang menjadi suatu penggerak, pemikir, dan perencana dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Tetapi bukan perihal mudah bagi setiap perusahaan dalam memiliki tenaga yang terampil sesuai dengan bidang kerja yang diperlukan perusahaan, maka perusahaan perlu memanfaatkan dan mengembangkan potensi sumber daya manusia yang dimilikinya secara optimal agar karyawan dapat bekerja secara produktif dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2019) Produktivitas adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu

yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Jadi produktivitas kerja merupakan kemampuan dari seorang karyawan menghasilkan output berupa barang atau jasa yang sesuai dengan input yang digunakan dalam waktu yang tepat. Sutrisno (2019) menyatakan bahwa produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan. Jika karyawan kehilangan disiplin kerja, maka produktivitas kerja dipastikan menurun. Indikator disiplin kerja termasuk taat terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap aturan lainnya.

Sebagaimana informasi yang dijelaskan berdasarkan Kepala Karyawan PD. DS Putra Sukakarta Kabupaten Ciamis. Perusahaan tersebut mengalami gejala ketidakdisiplinan kerja karyawan di antaranya terdapat beberapa karyawan yang masih belum bisa mematuhi peraturan perusahaan yakni datang atau pulang tidak tepat waktu, tidak bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target produksi dan waktu yang sudah ditentukan, serta masih ada beberapa karyawan yang tidak datang untuk bekerja.

Tabel 1. Data Ketidakhadiran Karyawan

Tahun	PD. DS Putera Sukakarta Kabupaten Ciamis			
	Target Kehadiran		Pencapaian	
	%	Jumlah	Kehadiran	Ketidakhadiran
2021	100%	345 hari	66,71%	33,29%
2022	100%	346 hari	63,99%	36,01%
2023	100%	340 hari	65,11%	34,89%

Sumber: Data sekunder setelah diolah, 2024

Tabel 1 menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan di PD. DS Putra Sukakarta belum sesuai dengan target kehadiran yang ditetapkan. Dalam tiga tahun terakhir terlihat persentase ketidakhadiran karyawan mengalami fluktuasi, pada tahun 2021 ketidakhadiran karyawan sebesar 33,29%, pada tahun 2022 mengalami kenaikan ketidakhadiran sebesar 2,72% menjadi 36,01%, sedangkan pada tahun 2023 mengalami penurunan kembali menjadi sebesar 34,89%.

Menurut keterangan dari Kepala Bagian Produksi PD. DS Putra Sukakarta, gejala ketidakhadiran yang diuraikan di atas diduga menjadi salah satu faktor dalam pencapaian target produksi. Hal ini dapat diketahui dari data hasil produksi di PD. DS Putra Sukakarta dalam tabel 2 berikut:

Tabel 2. Data Hasil Produksi PD. DS Putra Sukakarta

Tahun	Target Produksi		Hasil Produksi	
	Jumlah Produk	Persentase	Jumlah Produk	Persentase
2021	110.000	100%	98.975	89,9%
2022	110.000	100%	96.525	87,4%
2023	110.000	100%	98.125	89,2%

Sumber: Data sekunder setelah diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa hasil produksi karyawan di PD. DS Putra Sukakarta dalam tiga tahun terakhir mengalami fluktuasi. Pada tiga tahun terakhir ini PD. DS Putra Sukakarta juga masih belum mencapai target produksi yang ditetapkan yaitu sebanyak 110.000 produk/tahun. Pencapaian hasil produksi tertinggi yaitu pada tahun

2021 dengan pencapaian sebanyak 98.975 produk atau sebesar 89,9% dari target produksi. Tetapi di tahun selanjutnya yaitu pada tahun 2022 menjadi pencapaian hasil produksi terendah, karena mengalami penurunan sebanyak 2.450 produk yang di tahun sebelumnya menghasilkan sebanyak 98.975 produk menjadi 96.525 produk. Kemudian pada tahun 2023 mengalami kenaikan kembali sebanyak 1.600 produk menjadi 98.125 produk atau dengan kenaikan persentase sebesar 1,8% yang sebelumnya sebesar 87,4% menjadi 89,2% dari target produksi. Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan di PD. DS Putra Sukakarta masih belum 100% sesuai target produksi yang diharapkan perusahaan.

Tingkat kehadiran yang tidak mencapai 100% tersebut diduga dapat menciptakan gangguan dalam alur kerja dan menghasilkan beberapa dampak negatif berupa tidak tercapainya produktivitas kerja. Karyawan yang kerap absen dapat meninggalkan beban kerja bagi mereka yang hadir sehingga dapat mengakibatkan kelelahan, penurunan semangat, dan penurunan produktivitas secara keseluruhan, akibatnya sulit untuk mencapai target yang diharapkan secara konsisten karena fluktuasi dalam kontribusi karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut penting untuk diteliti lebih lanjut bagaimana produktivitas kerja karyawan dan kinerja karyawan bisa tercapai dengan baik atau tidak, dan seberapa signifikan pengaruh kedua variabel tersebut. Dalam konteks inilah penelitian ini hendak dilakukan guna memperoleh jawaban empirik.

LANDASAN TEORI

Disiplin Kerja

Karyawan yang memiliki disiplin tinggi dapat mempercepat tercapainya visi dan misi organisasi atau perusahaan, sehingga perusahaan harus selalu memperhatikan kedisiplinan karyawannya. Menurut Sutrisno (2019), "Disiplin adalah kesiapan, dan kesediaan seseorang untuk mematuhi dan mengikuti aturan yang ada disekelilingnya. Disiplin baik di kalangan karyawan dapat mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sementara disiplin yang buruk dapat menghambat dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan". Dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah sikap seseorang untuk secara sadar, rela dan siap melaksanakan serta menaati peraturan dan norma yang telah ditetapkan organisasi atau perusahaan guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan dapat direalisasikan.

Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah aspek yang sangat penting bagi karyawan perusahaan. Dengan produktivitas kerja, diharapkan pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan efisien. Menurut Sutrisno (2019) "Produktivitas kerja melibatkan tiga aspek yaitu: pertama, produktivitas adalah keluaran fisik per unit usaha produktif; kedua, produktivitas mencerminkan tingkat efektivitas karyawan dalam memanfaatkan fasilitas produksi; ketiga, produktivitas berkaitan dengan efisiensi penggunaan tenaga kerja dan peralatan. Namun, intinya adalah bahwa produktivitas merupakan rasio antara hasil kerja dengan waktu yang diperlukan untuk menghasilkan produk oleh tenaga kerja". Dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan kontribusi tenaga kerja dalam menciptakan suatu produk.

Konsep Hipotesis

Menurut Sugiyono (2022) "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan". Disebut sementara karena jawaban yang diberikan masih berdasarkan teori yang relevan, tanpa didukung oleh fakta-fakta empiris yang dihasilkan dari proses pengumpulan data. Oleh karena itu, hipotesis bisa dianggap sebagai jawaban teoritis terhadap perumusan masalah penelitian, namun belum mencapai tingkat jawaban yang empiris.

Hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

H_0 : Disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja

karyawan di PD. DS Putra Sukakarta Kabupaten Ciamis.

H_a : Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PD. DS Putra Sukakarta Kabupaten Ciamis.

METODE PENELITIAN

Metode dan Jenis Penelitian

Metode penelitian merujuk pada langkah-langkah yang diambil oleh peneliti untuk memperoleh informasi dan data yang diperlukan. Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2022) "Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskriptifkan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya, tanpa bermaksud menarik kesimpulan". Sedangkan "Metode penelitian kuantitatif adalah pendekatan yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian. Analisis data kuantitatif atau statistik memiliki tujuan untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah ditetapkan" (Sugiyono: 2022).

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2021) "populasi adalah wilayah generalisasi yang mencakup obyek atau subyek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya". Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi di PD. DS Putra Sukakarta yaitu sebanyak 55 orang.

Sampel merupakan bagian dari populasi atau wakil dari populasi yang diambil dengan cara tertentu dan memiliki karakteristik tersendiri, sehingga bisa dianggap mewakili populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2021) "sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel". Maka dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan sebanyak 55 orang.

Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan Teknik analisis data berupa Regresi Linear Sederhana dengan menggunakan aplikasi *SPSS V.26 for Windows*. Untuk menjawab permasalahan ke 3 yaitu bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PD. DS Putra Sukakarta Kabupaten Ciamis.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2022), "Asumsi normalitas adalah asumsi residual yang berdistribusi normal." Asumsi ini harus dipenuhi untuk memastikan model linier yang baik. Pengujian asumsi normalitas dilakukan untuk memeriksa apakah data variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) pada persamaan regresi terdistribusi normal atau tidak.

Uji Linearitas

Uji linearitas memiliki tujuan yaitu untuk menentukan apakah dua variabel memiliki hubungan linier yang signifikan. Uji ini umumnya dilakukan untuk menjadi syarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dua variabel disebut memiliki hubungan linier jika nilai signifikansi (linier) lebih besar dari 0,05.

Regresi Linear Sederhana

Menurut Sugiyono (2022), "Analisis regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen."

Model persamaan regresi pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

$$y = \alpha + \beta x$$

Koefisien Korelasi

Untuk mengukur tingkatan sejauh mana hubungan disiplin kerja (X) dan produktivitas kerja karyawan (Y), peneliti menggunakan analisis korelasi *pearson product moment*.

Korelasi *pearson product moment* dinyatakan dengan simbol (r), dengannilai r dalam rentang (-1 ≤ r ≤ +1). Interpretasi nilai r akan merujuk pada tabel interpretasi nilai r sebagai berikut:

Tabel 3. Interpretasi Koefisein Korelasi Nilai r

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

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh disiplin kerja (X) produktivitas kerjakaryawan (Y).

Uji Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini yaitu kebenaran tentang adanya atau tidak adanya pengaruh variabel bebas. Kriteria untuk pengambilan keputusan adalah:

H₀ diterima apabila: $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H₀ ditolak apabila: $t_{hitung} > t_{tabel}$

Jika H₀ diterima, berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dianggap tidak signifikan. Sebaliknya jika H₀ ditolak, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependensecara parsial dianggap signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

PD. DS Putra Sukakerta merupakan perusahaan yang beroperasi di bidang distribusi dan produksi sapu ijuk yang beralamat di Desa Sukakerta Kecamatan Panumbangan Kabupaten Ciamis. PD. DS Putra Sukakerta merupakan perusahaan yang dimiliki oleh Bapak H. Endun Suhara dan telah berdiri sejak tahun 1998 hingga sekarang. Perusahaan ini sudah melakukan pemasaran sapu ijuk ke berbagai wilayah seperti Bandung, Malang, Semarang, Surabaya bahkan sudah melakukan ekspor ke China. Pada prosesnya perusahaan tersebut terbagi menjadi dua unit produksi yaitu unit pertama sebagai penyedia bahan baku dan unit kedua sebagai pengrajin sapu ijuk. Kedua unit tersebut dibutuhkan kerja sama antar karyawan yang baik untuk memastikan kelancaran dalam menghasilkan suatu produk sesuai yang diharapkan.

Hasil Penelitian

Deskripsi Disiplin Kerja

Tabel 4. Rekapitulasi Disiplin Kerja

No	Uraian	Skor Tertinggi	Skor	Kriteria
1	Saya hadir di tempat kerja sesuai dengan jam masuk kerja	5 x 55 = 275	184	Kurang Baik
2	Selama waktu bekerja saya berada di tempat kerja	5 x 55 = 275	182	Kurang Baik
3	Saya tidak pernah absen (tidak hadir) melebihi batas yang telah ditetapkan	5 x 55 = 275	181	Kurang Baik
4	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang diberikan	5 x 55 = 275	246	Sangat Baik
5	Saya melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh	5 x 55 = 275	229	Baik
6	Saya ramah kepada karyawan lain ketika bekerja	5 x 55 = 275	228	Baik
7	Saya menggunakan alat perusahaan dengan baik	5 x 55 = 275	225	Baik
8	Saya menjaga kebersihan tempat kerja	5 x 55 = 275	228	Baik
Jumlah		2.200	1.703	Baik

Keterangan:

- Hasil skor disiplin kerja tertinggi yaitu pada uraian Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang diberikan.
- Hasil skor disiplin kerja terendah yaitu pada uraian Saya tidak pernah absen (tidak hadir) melebihi batas yang ditetapkan.

Deskripsi Produktivitas Kerja

Tabel 5. Rekapitulasi Produktivitas Kerja

No	Uraian	Skor Tertinggi	Skor yang Dicapai	Kriteria
1	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini	5 x 55 = 275	226	Baik
2	Saya jarang melakukan kesalahan dalam bekerja	5 x 55 = 275	192	Baik
3	Pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan	5 x 55 = 275	181	Kurang Baik
4	Hasil pekerjaan saya sudah sesuai dengan yang diharapkan atasan	5 x 55 = 275	209	Baik
5	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditetapkan	5 x 55 = 275	218	Baik
6	Saya tidak merasa jenuh dengan pekerjaan yang saya kerjakan	5 x 55 = 275	183	Kurang Baik
7	Saya berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan selama bekerja	5 x 55 = 275	235	Sangat Baik
8	Saya tetap menyelesaikan pekerjaan walau tidak dituntut untuk segera diselesaikan	5 x 55 = 275	210	Baik
9	Saya berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja	5 x 55 = 275	230	Baik
10	Mutu dan hasil kerja saya memenuhi standar yang telah ditetapkan	5 x 55 = 275	220	Baik
11	Saya mampu menghasilkan produk dengan cepat dan tepat	5 x 55 = 275	184	Kurang Baik
12	Saya meminimalisir sumber daya dengan tidak melakukan kesalahan saat melakukan pekerjaan	5 x 55 = 275	223	Baik
Jumlah		3.300	2.511	Baik

Keterangan:

- a. Hasil skor produktivitas kerja tertinggi yaitu pada uraian Saya berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan selama bekerja.
- b. Hasil skor produktivitas kerja terendah yaitu pada Pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.96885741
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.043
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Keterangan:

Nilai signifikansi sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa data yang diuji terdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	679.211	46	14.765	1.727	.210
		Linearity	8.556	1	8.556	1.000	.346
		Deviation from Linearity	670.654	45	14.903	1.743	.206
	Within Groups		68.416	8	8.552		
	Total		747.627	54			

Keterangan:

Nilai *sig. deviation from linearity* sebesar 0,206 > 0,05 sehingga terdapat hubungan yang linear antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja.

c. Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.472	2.922		4.953	.000
	Disiplin Kerja	.905	.160	.613	5.655	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Model persamaan regresi: $Y = 14,472 + 0,905X$

Keterangan:

1. Angka konstanta dari *Unstandardized Coefficients* adalah sebesar 14,472 yang berarti bahwa jika tidak ada disiplin kerja (X), nilai produktivitas kerja (Y) tetap 14,472.
2. Koefisien regresi sebesar 0,905 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% dalam tingkat disiplin kerja (X) akan menyebabkan peningkatan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,905. Karena koefisien regresi bernilai positif (+), ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X) memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y).
3. Nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari probabilitas 0,05, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PD. DS Putra Sukakarta.

d. Koefesien Korelasi

Correlations			
		Disiplin Kerja	Produktivitas Kerja
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.613**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	55	55
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.613**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	55	55

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

Keterangan:

1. Nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa adanya hubungan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan di PD. DS Putra Sukakarta.
2. Nilai korelasi *pearson* sebesar 0.613, menunjukkan hubungan positif antara disiplin kerja dan produktivitas kerja, dan berada dalam interval 0,60 – 0,799, yang menunjukkan tingkat hubungan korelasi yang kuat.

e. Koefesien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.613 ^a	.376	.365	5.016

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Keterangan:

Nilai R² sebesar 0.376, menunjukkan bahwa disiplin kerja (X) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 37,6% terhadap produktivitas kerja (Y) di PD. DS Putra Sukakarta, sementara sisanya sebesar 62,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

f. Uji Hipotesis

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	14.472	2.922		4.953	.000
	Disiplin Kerja	.905	.160	.613	5.655	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Keterangan:

Nilai t_{hitung} sebesar 5,655, sedangkan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan ($dk = 55 - 2$) adalah 1,674. Dengan demikian, H_0 ditolak H_a diterima karena: $t_{hitung} (5,655) > t_{tabel} (1,674)$ pada taraf signifikansi 0,05, yang menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PD. DS Putra Sukakarta.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PD. DS Putra Sukakarta Kabupaten Ciamis, dapat disimpulkan bahwa variabel (X) yaitu disiplin kerja di PD. DS Putra Sukakarta Kabupaten Ciamis tergolong pada klasifikasi baik. Namun, penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa permasalahan yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan disiplin kerja secara maksimal, seperti ketepatan waktu dalam bekerja dan tingkat kehadiran yang masih kurang baik. Begitupun dengan variabel (Y) yaitu produktivitas kerja di PD. DS Putra Sukakarta Kabupaten Ciamis masih terdapat beberapa yang harus dimaksimalkan seperti dalam pencapaian target produksi, peningkatan semangat kerja karyawan, dan kecepatan dalam menghasilkan produk. Walaupun demikian produktivitas kerja di PD. DS Putra Sukakarta Kabupaten Ciamis ini berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden masih tergolong pada klasifikasi baik.

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PD. DS Putra Sukakarta Kabupaten Ciamis. Permasalahan kedisiplinan seperti keterlambatan dalam bekerja dan absensi yang tinggi mengakibatkan penurunan produktivitas kerja. Karyawan yang terlambat bekerja dan tidak datang bekerja mengakibatkan perusahaan kekurangan karyawan dalam menghasilkan produk, yang pada akhirnya menghambat dalam pencapaian target produksi perusahaan.

Berdasarkan simpulan tersebut, penulis menyusun beberapa saran yang dapat digunakan sebagai masukan bagi PD. DS Putra Sukakarta Kabupaten Ciamis. Perusahaan menetapkan peraturan yang jelas seperti membuat peraturan tertulis dan mengomunikasikan kepada karyawan secara efektif, sehingga semua karyawan memahami keseluruhan isi peraturan perusahaan. Perusahaan juga bisa menerapkan hukuman (*punishment*) yang tegas dan adil untuk karyawan yang melanggar aturan disiplin kerja

sebagai cara untuk menegakkan disiplin. *Punishment* yang dimaksud bisa berupa teguran lisan, peringatan tertulis, diistirahatkan di rumah pada kurun waktu tertentu, penurunan gaji, atau bahkan pemutusan hubungan kerja. Penerapan *punishment* yang tegas diharapkan dapat mendorong karyawan untuk lebih disiplin dalam bekerja. Selain itu, perusahaan juga dapat memberikan penghargaan (*reward*) kepada karyawan yang menunjukkan disiplin kerja yang baik. Hal ini dapat berbentuk kenaikan gaji, pemberian bonus, atau pengakuan publik bagi karyawan, sehingga karyawan merasa dihargai atas kedisiplinannya dan ke depan diharapkan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik serta mematuhi peraturan perusahaan. Selain itu, bagi karyawan lain yang terbukti melanggar peraturan perusahaan akan termotivasi untuk berperilaku lebih disiplin demi memperoleh *reward* yang serupa.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arga P.S, M. A., & Baskoro, H. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di PT. Latexco Indonesia*. Jurnal Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce, Vol. 2 No.1, Hal. 312–334. <https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Digital/article/view/734>
- [2] Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [3] Indahsari, N. N., & Damayanti, K. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Guna Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Industri Rumah Opak Gambir Sekar Mawar Blitar*. Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN), Vol. 5 No. 2, 171–179. <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/480>
- [4] Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Evaluasi Kinerja SDM* (Cet, 8). Bandung: PT. Refika Aditama.
- [5] Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cet. 2). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [6] Milinia, P. H. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Victory Chingluh Indonesia*. Jurnal Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis , Vol. 3 No. 1.
- [7] Munawaroh, D. B. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di UD Tjipta Putra Plasindo Ponorogo* [Thesis, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo]. <http://etheses.iainponorogo.ac.id/id/eprint/13273>
- [8] Nurwan, T. M. (2020). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Sumedang*. *Journal of Regional Public Administration*, Vol. 5 No. 1.
- [9] Pratiwi, R. (2019). *Pelatihan dan Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Afiliasi Lembaga Islamic Social Finance*. Jurnal Ekonomi Keuangan dan Perbankan Syariah. Vol. 3, No. 1. Hal 86-108.
- [10] Pricilla, L. & Octaviani, I.S. (2022). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mitra Mas*. Jurnal ARASTIRMA, Vol. 2 No. 2, 269 – 276.
- [11] Riduwan, & Akdon. (2015). *Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika* (Cet. 6). Bandung: Alfabeta.
- [12] Rusmayanti, D. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Mekarsari Cake & Bakery Sukaresik Kabupaten Tasikmalaya*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Latifah Mubarokiyah Suryalaya.

-
- [13] Saleh, A.R. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang*. Jurnal Among Makarti, Vol. 11 No. 21.
- [14] Saputra, H., Soleh, A., & Gayatri, A. M. E. M. (2020). *Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu*. Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia, Vol. 3 No. 2.
- [15] Sedarmayati. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- [16] Setiana, A. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- [17] Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [18] Sobirin, S., Sutrisna, A., & Lestari, S.P. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Ssc Quality Tasikmalaya*. Jurnal Manajemen Riset Inovasi (MRI). Vol. 1, No. 4. Hal 153-171
- [19] Sudjana. (2016). *Metode Statistik*. Bandung: Tarsito.
- [20] Sugiyono. (2021). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- [21] Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cet. 29). Bandung: Alfabeta.
- [22] Sujarweni. (2015). *Statistik Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- [23] Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.