

## Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operator Produksi di PT CRT Kabelita Bekasi

Farrah Lanova Latupeirissa<sup>1</sup>, Darka<sup>2</sup>, Partimah<sup>3</sup>

Universitas Pertiwi

E-mail : [latupeirissafarrahlanova@gmail.com](mailto:latupeirissafarrahlanova@gmail.com), [darka@pertiwi.ac.id](mailto:darka@pertiwi.ac.id), [partimah@pertiwi.ac.id](mailto:partimah@pertiwi.ac.id)

### Article History:

Received: 27 Juli 2024

Revised: 12 Agustus 2024

Accepted: 16 Agustus 2024

**Keywords:** *Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan*

**Abstrak** : Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif digunakan untuk klasifikasi data yang disusun berdasarkan kelompok atau kelas interval oleh karenanya dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu sebagai variabel Disiplin Kerja ( $X$ ) atau variabel independen sebagai variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) atau variabel dependen. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian operator produksi di PT CRT Kabelita Bekasi. Penelitian ini mengambil 46 orang responden. Berdasarkan hasil analisa yang dilakukan menggunakan SPSS 25.0 tersebut didapati nilai pengaruh Disiplin Kerja ( $X$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dapat dinarasikan dengan rumus regresi  $Y = a + bX$ , maka nilai regresi yang dihasilkan dari hitungan di atas adalah sebesar  $Y = 10.580 + 1.092X$ . Nilai konstanta ( $a$ ) sebesar  $= 10.580$  sedangkan nilai koefisien ( $b$ )  $= 1.092$ . Dengan demikian  $t$  tabel: jika taraf kesalahan  $\alpha = 5\%$  ( $0,05\%$ ) dan uji dua pihak  $df = n - 2$  ( $46 - 2 = 44$ ), maka untuk nilai  $t$  tabelnya adalah  $2,015$ . Berdasarkan perhitungan di atas yang didapat  $t$  hitung sebesar  $17.271 > t$  tabel  $2,015$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima karena  $t$  hitung lebih besar dari pada  $t$  tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan bagian operator produksi di PT CRT Kabelita Bekasi. Diperoleh dari nilai koefisien korelasi sebesar  $0.934$ . Nilai tersebut menunjukkan hubungan antara Disiplin Kerja ( $X$ ) dengan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah positif. Positif artinya semakin tinggi variabel  $X$ , maka semakin tinggi pula variabel  $Y$  begitu pula sebaliknya apabila semakin rendah variabel  $X$ , maka semakin rendah pula variabel  $Y$ . Kemudian dapat dilihat menurut pedoman interpretasi koefisien korelasi (KK) Sugiyono (2015:231). Bentuk hubungan antara kedua variabel ini adalah positif karena  $0.934$  yaitu termasuk korelasi sangat kuat. Dapat diketahui

---

perhitungan dengan cara manual maupun menggunakan SPSS 25.0 bahwa perhitungan koefisien determinasi  $KD = r^2 \times 100\% = 0,934^2 \times 100\% = 0,871\%$ , yang artinya adalah variabel Disiplin Kerja dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan bagian operator produksi di PT CRT Kabelita Bekasi adalah sebesar 87,1%, sedangkan 12,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

---

## PENDAHULUAN

PT CRT Kabelita adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang *Harness Audio video otomotif* dan *Automotive accessories*. Produk Perusahaan meliputi:

1. *Harness Audio Video*
  - a. *DC Cord*
  - b. *Cable Speaker* dll
2. *Automotive Accessories*
3. *Headrest*
  - a. *Busa Headrest*
  - b. *Sarung Headrest*

PT CRT Kabelita adalah suatu perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang produksi *Wiring Harness* serta *Komponen Otomotif*. Produk-produk yang dihasilkan yaitu *Harness Audio Video*, *Cable Speaker*, *Automotive Accessories*, *Head Rest*, *Busa Heade Rest*, *Sarung Head Rest*, *Vinyl tube*. Dalam meningkatkan kinerja karyawan PT CRT Kabelita melakukan penilaian karyawannya, dimana setiap kepala bagian melakukan penilaian terhadap karyawan bawahannya dan menentukan karyawan terbaik dari hasil penilaian kinerja selama satu tahun.

Menurut Farhan dan Indriyaningrum (2023), mentalitas seorang perwakilan dalam menjalankan kewajibannya juga dapat digunakan untuk menentukan derajat disiplin kerja. Meski tidak diawasi langsung oleh atasan, namun pegawai yang disiplin tinggi, tidak pernah menunda pekerjaan, dan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Karena banyaknya pekerjaan seorang perwakilan selama waktu yang dihabiskan untuk menghasilkan pekerja berkualitas, disiplin kerja mengambil bagian penting dalam aset manusia dewan sebagai tinjauan dan kemampuan manajemen. Sehingga perwakilan PT CRT Kabelita Bekasi sudah terbiasa bekerja dengan penuh kedisiplinan dan kewajiban sesuai dengan tugas yang diberikan oleh atasan dan pionirnya, kedisiplinan merupakan hal yang harus terus dijaga dan terus menerus dijalani.

Berdasarkan persepsi dan informasi yang diberikan oleh perusahaan, maka penulis dapat melihat bahwa kedisiplinan yang representatif pada tingkat kehadiran pengelola kreasi di PT CRT Kabelita Bekasi telah berkembang dalam hal ketaatan dengan prinsip kerja dan ketaatan dengan pedoman kerja, untuk itu organisasi telah membuat SOP (*Standar Operasional Prosedur*). Padahal masih ada sebagian karyawan yang melanggarnya, seperti tidak masuk kerja tanpa alasan (absensi), ada yang meminta izin karena sakit, dan ada yang meminta izin karena kepentingan keluarga. Hal ini tercermin dari tingginya tingkat keterwakilan disiplin kerja sehingga mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, serta informasi pendukung partisipasi pekerja dari penyelenggara penciptaan yang diperoleh pencipta.

**LANDASAN TEORI**

**Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Sutrisno (2019), Sumber Daya Manusia (MSDM) digambarkan sebagai pemilahan, perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, pembuatan, peningkatan, konsolidasi, pemeliharaan, dan penguatan hubungan bisnis yang sepenuhnya ditujukan untuk mencapai tujuan definitif asosiasi dalam secara terkoordinasi.

**Disiplin Kerja**

Seperti yang dikemukakan oleh Siregar (2022) disiplin kerja adalah kecemasan dan kapasitas delegasi untuk mematuhi semua aturan progresif/hierarki dan praktik khas terkait. Selanjutnya, disiplin kerja adalah instrumen yang digunakan para perintis untuk berkomunikasi dengan delegasi sehingga mereka akan berdampak pada pendekatan mereka dalam bertindak untuk menyetujui aturan permainan yang telah ditetapkan.

**Kinerja Karyawan**

Seperti yang diungkapkan oleh M. Siregar dan Fadilla (2023), eksekusi representatif merupakan konsekuensi dari kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan seorang pekerja dalam menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan kewajiban yang diberikan oleh pengurus organisasi. Zain (2023) mendefinisikan kinerja sebagai kesediaan seorang individu atau sekelompok individu untuk melaksanakan tugas dan menyempurnakannya.

**METODE PENELITIAN**

**Kerangka Berpikir**



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dikembangkan untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan operator produksi di PT CRT Kabelita Bekasi. Disiplin Kerja merupakan faktor bebas (variabel otonom), sedangkan Eksekusi Representatif merupakan variabel dependen (variabel bawahan), sehingga hubungan antara faktor bebas dengan variabel dependen dalam pengujian ini digambarkan pada gambar 2.1 di bawah ini:

Berdasarkan kerangka pemikiran pada gambar 2.1, maka:

Ho:  $\rho \leq 0$  menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT CRT Kabelita Bekasi sebagai operator produksi tidak dipengaruhi oleh disiplin kerja.

Ha :  $\rho > 0$  mengandung arti diduga terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Presentasi Perwakilan Administrator Ciptaan di PT CRT Kabelita Bekasi.

**Sampel**

Sampel penelitian penulis hanya terdiri dari karyawan operator produksi di PT CRT

Kabelita Bekasi. Contoh yang diambil sebanyak 46 orang. karena peneliti ingin mengetahui bagaimana kinerja karyawan bagian operator produksi PT CRT Kabelita Bekasi dipengaruhi oleh disiplin kerja.

### Data Analisis

#### Uji Validitas dan Realibilitas

Dalam penelitian ini metode pengujian validitas isi dengan analisis item digunakan untuk menguji validitas instrumen, yaitu dengan membandingkan skor item instrumen dengan skor total. Rumus validitas berikut digunakan dalam penelitian ini:

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

Dimana:

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

n : Jumlah responden uji coba

y : Skor tiap item

n : Skor seluruh item responden

Metode untuk mengevaluasi kuesioner sebagai indikator suatu konstruk atau variabel dikenal sebagai pengujian reliabilitas. Jika tanggapan seseorang terhadap suatu kuesioner tetap konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, maka kuesioner tersebut dikatakan dapat diandalkan. Uji kualitas tetap dimaksudkan untuk menentukan sejauh mana hasil estimasi tetap dapat diprediksi, apabila estimasi dilakukan dua kali atau terjadi kesalahan pada efek samping yang serupa (Sugiyono, 2022). Estimasi kualitas tetap dilakukan dengan menggunakan single shot atau hanya satu estimasi dengan menggunakan uji terukur Cronbach Alpha dengan menggunakan pemrograman SPSS. Suatu pengembangan atau variabel dikatakan solid jika mempunyai nilai Cronbach Alpha >0,6. Jika koefisien Cronbach alpha di bawah 0,6, maka instrumen tersebut tidak dapat diandalkan. Selain itu, untuk menguji legitimasi dan kualitas yang teguh dalam pemeriksaan ini menggunakan SPSS versi 25.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil responden yang telah diberikan dari karyawan-karyawan bagian operator produksi akan dilakukan beberapa uji terlebih dahulu sebelum melakukan tes regresi linier.

#### Uji Validitas

Dalam penelitian ini uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Dengan menggunakan SPSS 25.0, peneliti menguji validitas ini dengan menggunakan seluruh 46 responden dari sampel. Hal jajak pendapat dinyatakan sah dengan melihat r yang telah ditentukan kemudian dibandingkan dan r tabel pada tingkat kepentingan 0,05 (5% kepentingan). Uji validitas variabel X dan Y menghasilkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X)**

| No Responden | Jumlah | Rata-rata | Ket   |
|--------------|--------|-----------|-------|
| 1            | 66     | 3,67      | Valid |
| 2            | 69     | 3,83      | Valid |
| 3            | 65     | 3,61      | Valid |

|               |              |             |       |
|---------------|--------------|-------------|-------|
| 4             | 64           | 3,56        | Valid |
| 5             | 64           | 3,56        | Valid |
| 6             | 64           | 3,56        | Valid |
| 7             | 67           | 3,72        | Valid |
| 8             | 64           | 3,56        | Valid |
| 9             | 62           | 3,44        | Valid |
| 10            | 67           | 3,72        | Valid |
| 11            | 69           | 3,83        | Valid |
| 12            | 64           | 3,56        | Valid |
| 13            | 65           | 3,61        | Valid |
| 14            | 76           | 4,22        | Valid |
| 15            | 65           | 3,61        | Valid |
| 16            | 68           | 3,78        | Valid |
| 17            | 63           | 3,50        | Valid |
| 18            | 69           | 3,83        | Valid |
| 19            | 67           | 3,72        | Valid |
| 20            | 66           | 3,67        | Valid |
| 21            | 64           | 3,56        | Valid |
| 22            | 64           | 3,56        | Valid |
| 23            | 64           | 3,56        | Valid |
| 24            | 67           | 3,72        | Valid |
| 25            | 80           | 4,44        | Valid |
| 26            | 64           | 3,56        | Valid |
| 27            | 64           | 3,56        | Valid |
| 28            | 64           | 3,56        | Valid |
| 29            | 77           | 4,28        | Valid |
| 30            | 67           | 3,72        | Valid |
| 31            | 65           | 3,61        | Valid |
| 32            | 64           | 3,56        | Valid |
| 33            | 77           | 4,28        | Valid |
| 34            | 67           | 3,72        | Valid |
| 35            | 71           | 3,94        | Valid |
| 36            | 76           | 4,22        | Valid |
| 37            | 64           | 3,56        | Valid |
| 38            | 67           | 3,72        | Valid |
| 39            | 68           | 3,78        | Valid |
| 40            | 65           | 3,61        | Valid |
| 41            | 61           | 3,39        | Valid |
| 42            | 64           | 3,56        | Valid |
| 43            | 59           | 3,28        | Valid |
| 44            | 69           | 3,83        | Valid |
| 45            | 64           | 3,56        | Valid |
| 46            | 65           | 3,61        | Valid |
| <b>Jumlah</b> | <b>3,065</b> | <b>3,70</b> |       |

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

| No Responden | Jumlah | Rata-rata | Ket   |
|--------------|--------|-----------|-------|
| 1            | 84     | 4,67      | Valid |
| 2            | 87     | 4,83      | Valid |
| 3            | 79     | 4,39      | Valid |
| 4            | 80     | 4,44      | Valid |
| 5            | 82     | 4,56      | Valid |
| 6            | 80     | 4,44      | Valid |
| 7            | 89     | 4,94      | Valid |
| 8            | 80     | 4,44      | Valid |
| 9            | 80     | 4,44      | Valid |
| 10           | 86     | 4,78      | Valid |
| 11           | 88     | 4,89      | Valid |
| 12           | 80     | 4,44      | Valid |
| 13           | 85     | 4,72      | Valid |
| 14           | 94     | 5,22      | Valid |
| 15           | 85     | 4,72      | Valid |
| 16           | 81     | 4,50      | Valid |
| 17           | 78     | 4,33      | Valid |
| 18           | 86     | 4,78      | Valid |
| 19           | 84     | 4,67      | Valid |
| 20           | 83     | 4,61      | Valid |
| 21           | 80     | 4,44      | Valid |
| 22           | 81     | 4,50      | Valid |
| 23           | 80     | 4,44      | Valid |
| 24           | 84     | 4,67      | Valid |
| 25           | 99     | 5,50      | Valid |
| 26           | 80     | 4,44      | Valid |
| 27           | 80     | 4,44      | Valid |
| 28           | 78     | 4,33      | Valid |
| 29           | 96     | 5,33      | Valid |
| 30           | 81     | 4,50      | Valid |
| 31           | 84     | 4,67      | Valid |
| 32           | 80     | 4,44      | Valid |
| 33           | 96     | 5,33      | Valid |
| 34           | 81     | 4,50      | Valid |
| 35           | 86     | 4,78      | Valid |
| 36           | 90     | 5,00      | Valid |
| 37           | 80     | 4,44      | Valid |
| 38           | 83     | 4,61      | Valid |
| 39           | 84     | 4,67      | Valid |
| 40           | 81     | 4,50      | Valid |
| 41           | 79     | 4,39      | Valid |

|               |              |             |       |
|---------------|--------------|-------------|-------|
| 42            | 80           | 4,44        | Valid |
| 43            | 74           | 4,11        | Valid |
| 44            | 85           | 4,72        | Valid |
| 45            | 81           | 4,50        | Valid |
| 46            | 81           | 4,50        | Valid |
| <b>Jumlah</b> | <b>3,835</b> | <b>4,63</b> |       |

Terlihat dari tabel 1 dan 2 di atas bahwa pertanyaan dikatakan valid jika r hitung lebih besar dari rtabel. Jika r-nilai yang ditentukan < r-tabel menunjukkan bahwa penelitian tidak dapat mengukur variabel yang ingin diukur. Setiap item Disiplin Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat dari hasil tabel yang dinyatakan valid dan layak untuk dianalisis.

### Uji Reabilitas

Uji reabilitas berfungsi untuk menguji konsistensi dan stabilitas dari jawaban kuesioner yang diterima.

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X)**  
**Case Processing Summary**

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 46 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 46 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .872             | 16         |

**Sumber: Hasil Olah Data SPSS.25.0**

Dari tabel 4.11 terlihat bahwa konsekuensi uji dependabilitas variabel Disiplin Kerja memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,872. Hasilnya nilai 0,872 lebih kecil dari 0,6. Hasilnya, variabel disiplin kerja dianggap dapat dipercaya.

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)**

### Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 46 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 46 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .887             | 20         |

**Sumber: Hasil Olah Data SPSS.25.0**

Dari tabel 4 dapat dilihat bahwa hasil uji kualitas tetap variabel Eksekusi Pekerja memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,887. Hasilnya nilai 0,887 lebih kecil dari 0,6. Dengan tujuan agar variabel presentasi yang representatif dinyatakan reliabel.

**Analisis Deskriptif**

Hasil data responden diambil melalui kuesioner kemudian diolah oleh peneliti dengan hasil yang sudah diisi oleh responden adalah sebagai berikut:

**Tabel 5. Interval Kelas Variabel Disiplin Kerja**

| Kelas            | Interval         | Keterangan      |
|------------------|------------------|-----------------|
| Kelas I          | 3.28-3.47        | KURANG BAIK     |
| Kelas II         | 3.48-3.67        | CUKUP BAIK      |
| <b>Kelas III</b> | <b>3.68-3.87</b> | <b>BAIK</b>     |
| Kelas IV         | 3.88-4.07        | SANGAT BAIK     |
| Kelas V          | 4.08-4.27        | SEMPURNA        |
| Kelas VI         | 4.28-4.47        | SANGAT SEMPURNA |

Berdasarkan hasil tabel 5 yang dapat diketahui nilai rata-rata pada variabel X adalah 3,70 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja pada karyawan bagian operator produksi di PT CRT Kabelita Bekasi adalah **Baik**, karena nilai 3,70 berada pada rank **3,68 – 3,87**.

**Tabel 6. Interval Kelas Kinerja Karyawan**

| Kelas            | Interval         | Keterangan      |
|------------------|------------------|-----------------|
| Kelas I          | 4.11-4.34        | KURANG BAIK     |
| Kelas II         | 4.35-4.58        | CUKUP BAIK      |
| <b>Kelas III</b> | <b>4.59-4.82</b> | <b>BAIK</b>     |
| Kelas IV         | 4.83-5.06        | SANGAT BAIK     |
| Kelas V          | 5.07-5.30        | SEMPURNA        |
| Kelas VI         | 5.31-5.54        | SANGAT SEMPURNA |

Berdasarkan tabel 4.8, dapat dilihat bahwa insentif normal untuk variabel Y adalah sebesar 4,63, sehingga cenderung diasumsikan bahwa kinerja pekerja di area pengelola penciptaan PT CRT Kabelita Bekasi baik, pada dengan alasan nilai 4.63 berada pada peringkat 4.59 - 4.82.

**Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                     |                   | Unstandar<br>dized<br>Residual |
|-------------------------------------|-------------------|--------------------------------|
| N                                   |                   | 46                             |
| Normal<br>Parameters <sup>a,b</sup> | Mean              | .0000000                       |
|                                     | Std.<br>Deviation | 1.83493572                     |
|                                     |                   |                                |
| Most Extreme<br>Differences         | Absolute          | .150                           |
|                                     | Positive          | .150                           |
|                                     | Negative          | -.113                          |
| Test Statistic                      |                   | .150                           |
| Asymp. Sig. (2-tailed)              |                   | .011 <sup>c</sup>              |

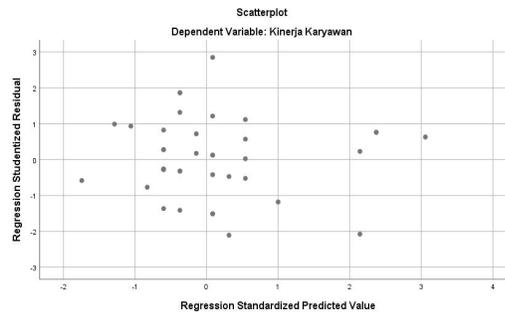
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

**Sumber: Hasil Olah Data SPSS.25.0**

**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas**

Tingkat signifikansi Asymp ditunjukkan oleh hasil SPSS di atas. Uji Kolmogorov-Smirnov memiliki Sig (2-tailed) sebesar 0,011 bila nilai ini lebih besar dari 0,05. Jadi berdasarkan alasan dinamika pada uji kenormalan di atas, cenderung diasumsikan bahwa informasi dalam tinjauan ini disampaikan secara rutin, dan kebutuhan kenormalan dalam model relaps telah terpenuhi.

**Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Metode ScatterPlots**



**Gambar 2.**

**Hasil Uji Heteroskedastisitas menggunakan Scatterplot**

Untuk menentukan terjadi heteroskedastisitas atau tidak, dapat diselesaikan dengan melihat apakah pada diagram scatterplot terdapat contoh pasti antara SPREID dan ZPRED dimana sisa (Y-genuine Y) yang diantisipasi telah dipelajari. Hasil pengujian scatterplot: Pada Gambar 4.2 terlihat jelas bahwa titik-titik fokus tersebar secara acak dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka-angka pada hub Y. Hal ini dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana**

**Tabel 7. Hasil Analisa Regresi Linier Sederhana**

| Model             | Coefficients <sup>a</sup>              |                                      |      |            | Sig.     |
|-------------------|--|--------------------------------------|------|------------|----------|
|                   | Unstandar<br>dized<br>Coefficie<br>nts | Standar<br>dized<br>Coeffici<br>ents | Beta | t          |          |
|                   |  |                                      |      |            |          |
| 1 (Constan<br>t)  | 10.5<br>80                             | 4.22<br>3                            |      | 2.505      | .0<br>16 |
| Disiplin<br>Kerja | 1.09<br>2                              | .063                                 | .934 | 17.27<br>1 | .0<br>00 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber: Hasil Olah Data SPSS.25.0**

Dengan menggunakan rumus regresi  $Y = a + bX$ , diketahui besarnya pengaruh Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat dinarasikan dengan menggunakan analisis yang dilakukan dengan SPSS 25.0. Nilai regresi hasil perhitungan di atas adalah  $Y = 10,580 + 1,092X$ . Nilai koefisien (b) sebesar 1,092, sedangkan nilai konstanta (a) sebesar = 10,580. Maknanya, dengan asumsi tidak ada disiplin kerja, maka pameran yang representatif akan bernilai 10.580 unit. Namun dengan asumsi ada kenaikan sebesar satu satuan/satuan pada variabel disiplin kerja maka hal tersebut dipengaruhi oleh peningkatan pelaksanaan representatif sebesar 1,092.

### Uji Koefisien Korelasi

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Korelasi  
Correlations**

|                     |                        | Disip<br>lin<br>Kerja | Kinerja<br>Karya<br>wan |
|---------------------|------------------------|-----------------------|-------------------------|
| Disiplin<br>Kerja   | Pearson<br>Correlation | 1                     | .934**                  |
|                     | Sig. (2-<br>tailed)    |                       | .000                    |
|                     | N                      | 46                    | 46                      |
| Kinerja<br>Karyawan | Pearson<br>Correlation | .934**                | 1                       |
|                     | Sig. (2-<br>tailed)    | .000                  |                         |
|                     | N                      | 46                    | 46                      |

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

**Sumber: Hasil Olah Data SPSS.25.0**

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,934 diperoleh dari perhitungan di atas yang dilakukan dengan sistem SPSS 25.0. Korelasi positif antara Disiplin Kerja (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) ditunjukkan dengan nilai tersebut. Bentuk hubungan kedua variabel ini adalah positif karena korelasinya sebesar 0,934 sangat kuat artinya semakin tinggi variabel X maka semakin tinggi pula variabel Y, begitu pula sebaliknya jika variabel Y semakin rendah.

**Uji Koefisien Determinasi**

Pengujian ini dilakukan untuk menentukan komitmen variabel otonom (Disiplin Kerja) terhadap variabel dependen (Eksekusi Representatif), sehingga digunakan rumus :

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

$$KD = 0,934^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,871 \times 100\%$$

$$KD = 0,871\%$$

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .934 <sup>a</sup> | .871              | 1.856                      |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Karyawan

*Sumber: Hasil Olah Data SPSS.25.0*

Dari tabel diatas cenderung terlihat dari estimasi secara fisik atau menggunakan SPSS 25.0 bahwa perhitungan koefisien jaminan  $KD = r^2 \times 100$  persen =  $0,934^2 \times 100$  persen = 0,871%, yang berarti variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap presentasi perwakilan pengelola kreasi di PT CRT Kabelita Bekasi sebesar 87,1%, sedangkan 12,9% dipengaruhi oleh berbagai elemen yang tidak dianalisis dalam ulasan ini.

**Parsial (Uji-T)**

Selanjutnya t tabel : asumsi tingkat kesalahan  $\alpha = 5\%$  (0,05%) dan uji dua kali  $df = n - 2$  ( $46 - 2 = 44$ ), maka t tabel bernilai 2,015.

Jika dilihat dari perkiraan di atas, maka t hitung sebesar  $17,271 > t$  tabel 2,015, maka dapat beralasan  $H_0$  diabaikan dan  $H_a$  diakui karena t hitung lebih menonjol dibandingkan dengan t tabel. Oleh karena itu dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Kinerja Karyawan Operator Produksi pada PT CRT Kabelita Bekasi dipengaruhi oleh variabel Disiplin Kerja.

**Tabel 10. Hasil Analisis Uji t Coefficients<sup>a</sup>**

| Model          | Unstandardized Coefficient B | Standardized Coefficient Beta | T      | Sig. |
|----------------|------------------------------|-------------------------------|--------|------|
| 1 (Constant)   | 10.580                       |                               | 2.505  | .016 |
| Disiplin Kerja | 1.092                        | .934                          | 17.271 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber: Hasil Olah Data SPSS.25.0*

## **KESIMPULAN**

Dari hasil data penelitian pada BAB IV, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil yang dapat diketahui nilai rata-rata pada variabel X adalah 3,70 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja pada karyawan bagian operator produksi di PT CRT Kabelita Bekasi adalah Baik, karena nilai 3,70 berada pada rank 3,68 – 3,87.
2. Jika dilihat dari outputnya terlihat rata-rata insentif pada variabel Y sebesar 4,63 dengan demikian dapat diasumsikan bahwa kinerja pekerja manajemen kreatif di PT CRT Kabelita Bekasi sangat baik, karena nilainya sebesar 4,63 berada di peringkat 4,59 - 4, 82.
3. a. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 25.0 Dengan menggunakan rumus regresi  $Y = a + bX$ , diketahui besarnya pengaruh Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat diketahui. Hasilnya, nilai regresi hasil perhitungan di atas adalah  $Y = 10,580 + 1,092X$ . Nilai koefisien (b) sebesar 1,092, sedangkan nilai konstanta (a) sebesar = 10,580. Maknanya, dengan asumsi tidak ada disiplin kerja, maka pameran yang representatif akan bernilai 10.580 unit. Namun dengan asumsi ada kenaikan sebesar satu satuan/satuan pada variabel disiplin kerja maka hal tersebut dipengaruhi oleh peningkatan pelaksanaan representatif sebesar 1,092.  
b. berasal dari koefisien korelasi sebesar 0,934. Korelasi positif antara Disiplin Kerja (X) dengan Kinerja Pegawai (Y) ditunjukkan dengan nilai tersebut. Artinya positif semakin tinggi variabel X maka semakin tinggi pula variabel Y begitu pula sebaliknya semakin rendah variabel Disiplin kerja berpengaruh terhadap pelaksanaan representatif, hal ini menunjukkan bahwa apabila perubahan disiplin kerja sedikit saja maka akan sangat berpengaruh. eksekusi pekerja. Perubahan ini akan berdampak pada kinerja pegawai, terlepas dari apakah disiplin kerja meningkat atau memburuk. Oleh karena itu, untuk lebih mengembangkan kinerja yang representatif, disiplin kerja juga harus ditingkatkan.  
c. Hal ini cenderung terlihat dari perhitungan manual atau menggunakan SPSS 25.0 bahwa estimasi koefisien jaminan  $KD = r^2 \times 100$  persen =  $0,934^2 \times 100$  persen = 0,871%, yang berarti bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap presentasi wakil pada segmen pengelola kreasi di PT CRT Kabelita Bekasi setara dengan 87,1%, sedangkan 12,9% dipengaruhi oleh berbagai elemen yang tidak dianalisis dalam tinjauan ini.  
d.  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima karena t hitung lebih besar dari t tabel yang ditentukan berdasarkan perhitungan, dan t hitung sebesar 17,271 lebih besar dari t tabel 2,015. Oleh karena itu dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Kinerja Karyawan Operator Produksi pada PT CRT Kabelita Bekasi dipengaruhi oleh variabel Disiplin Kerja.

## **DAFTAR REFERENSI**

- [1] Adiputra. I. M. S., dkk. (2021). Metode Penelitian Kesehatan. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- [2] Adhari, I. Z. (2020). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Pasuruan: Qiara Media.
- [3] A Purba, Ramen, Dkk. 2021. Media Dan Teknologi Pembelajaran. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.
- [4] Afandi, P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator Cetakan ke-1. Zanafa Publishing. Riau
- [5] Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. E-Jurnal Manajemen, 8(1), 231-258.

- 
- [6] Ahmad Fauzi dan Rusdi Hidayat (2020:9), *Manajemen Kinerja*, Airlangga Universitas Press. ISBN 978-602-473-375-9 e-ISBN 978-602-473- 388-9
- [7] Antaiwan, Hamidah, Thomas (2021:16) November 2021, CV Feniks Muda Sejahtera, ISBN 978-623-98387-2-0
- [8] Andi Alfianto Anugrah Ilahi, Muhammad Rasdy Gery Runtu, Anwar Saad, Andirwa dan Rasnawati (2024), “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Pinrang” Volume 7 Issue 1 (2024) Pages 1006 - 1012, YUME: Journal of Management, ISSN: 2614-851X (Online)
- [9] Asrul Hendrawan Karabi dan John E.H.J.FoEh (2024), yang berjudul: “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Direktorat Intelkam Polda NTT (Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia”, Universitas Katolik Widya Mandira Kupang, Universitas Bhayangkara Jakarta Ray, Vol. 5, No. 2, Februari - Maret 2024, *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial (JMPIS)*
- [10] Atik Budi Paryanti, Tri Erie Wardhani dan Danang Djoko Susilo, yang berjudul: “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Itama Bekasi” (2024), Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, Akademi Pariwisata Patria Indonesia, Sekolah Tinggi Perpajakan 92 Indonesia, Sekolah Tinggi Perpajakan Indonesia, *JURNAL ILMIAH M-PROGRESS* Vol. 14, Nomor 1 Januari 2024
- [11] Caissar, C., Hardiyana, A., Fasha Nuirhadian, A., & Pasuindan, S. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat). *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj>
- [12] Dhermawan, A., & Pratama, M. P. (2020). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Rumah Sakit Aisyiyah Purworejo. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(4), 537-545.
- [13] Ekhsan, M., & Handayani, H. (2022). Peran kepuasan kerja sebagai mediasi pada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan: The role of job satisfaction as a mediation on the effect .... *SENTIMAS: Seminar Nasional Penelitian ...*, 527–533. <https://journal.irpi.or.id/index.php/sentimas/article/view/407%0A> <https://journal.irpi.or.id/index.php/sentimas/article/download/407/191>
- [14] Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). The influence of work discipline, work motivation and work environment on employee performance. *Visionida: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 9(1), 72–83. <https://ojs.uinida.ac.id/Jvs>.
- [15] Feby Setiawan-2023- Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operator Produksi Pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi- Universitas Pakuan Bogor.
- [16] Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (Edisi 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [17] Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- [18] Hanifah, & Yuisril, M. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai selama masa pandemi Covid-19 di Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Selatan. *Jurnal Economina*, 2(3), 878–886.
- [19] Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. 93
- [20] Masrurroh Anggeraini dan Made Adnyana (2024), yang berjudul: “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Pegawai

- Sebagai Variabel Intervening Pada Direktorat Jenderal Tanaman Pangan (2024), Universitas Nasional, Indonesia, SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: p-ISSN 2615-3009, Economic, Accounting, Management and Business, e-ISSN 2621-3389, Vol. 7, No. 2, April 2024
- [21] Mulyati, Nanny, M., Megaster, T., Fauzan, R., Laih, N., Ayu, K., Sucandrawati, S., Susanti, I., Budi, S., Astadi, H., Sundari, P., Kusnadi, I. H., & Simarmata, N. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era 4.0 (Vol. 1). [www.globaleksekutifteknologi.co.id](http://www.globaleksekutifteknologi.co.id)
- [22] Namira, P. (2023). Pengaruh komunikasi, pendidikan dan pelatihan, rekrutmen dan seleksi terhadap peningkatan kinerja karyawan di Bank Mandiri dengan komitmen karyawan sebagai variabel intervening. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat (COMSERVA)*, 2(10), 2164–2174. <https://doi.org/10.36418/comseirva.v2i10.615> [23] Nurlaela Sari Ginting, S. Ei., Rijal, M. M., Sos, S., Husain Nurisman, M. A., Barin Barlian, M. M., Titin Fatimah, M. M., Saprudin, M. M., & Ak, S. Ei. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. Silalahi, Ed.; 1st ed., Vol. 1). Eureka Media Aksara.
- [24] Notoatmodjo dalam buku Nisma Iriani yang berjudul *Metode Penelitian* (2020), ISBN: 9786238050130, 6238050136, Penerbit Rizmedia Pustaka Indonesia.
- [25] Noor Arifin. (2023) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Unisnu Press, ISBN:9786235809427, 6235809425
- [26] Ondi, A., Suiryani, H., Priatna, D. K., & Yuilianti, M. L. (2023). pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Non ASN pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Penelitian Terapan (JPMPPT)*, 1(1), 8–15. <https://doi.org/10.38035/jpmpt.v1i1>
- [27] Priyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. ed. Teddy Chandra. Sidoarjo: Zifatama Publishing.
- [28] Prastika, A. W., & Trisnaningsih, S. (2022). Efektivitas Komunikasi Auditor sebagai Penunjang Pelaksanaan Audit. *Seminar Nasional Akuntansi dan Call for Paper*, 2(1), 47–55. 94 [28] Rahayui, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. *Jeisya*, 6 (1), 370–386. <https://doi.org/10.36778/jeisya.v6i1.925>.
- [29] Rivai dalam Alfiah judul buku *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Interpreneurship*, Editor: Hari Susanto, SE., MM, ISBN: 978-623- 8323-45-6, Design Cover: Taufik Akbar, Cetakan: September 2023, Cv. Azka Pustaka
- [30] Santoso, Singgih. 2012. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- [31] Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- [32] Simamora, Henry, (2021) dalam buku Ni Wayan Dian Irmayani yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Deepublish.
- [33] Siregar, M., & Faddilla, S. P. (2023). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Jovanbeauty. *Jurnal Pijar Studi Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 559–565. <https://ejournal.naurendigiton.com/index.php/pmb>
- [34] Siregar, S., Eiffeindy, S., & Ritonga, S. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pengolahan PTPN III Rantauprapat. *Journal of Education, Humaniora and Social Scieinces (JEHSS)*, 4(3), 1971–1802. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i3.951>
- [35] Sugiyono dalam buku Rifkhan yang berjudul *Pedoman Metodologi Penelitian Data Panel dan Kuesioner*, CV. Adanu Abimata, Cetakan Pertama, Februari 2023.

- [36] Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.
- [37] Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV Alfabeta.
- [38] Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta.
- [39] Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: ALFABETA.
- [40] Sutrisno, Edy. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kesepuluh. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [41] Yulianto, B. (2020). Perilaku Penggunaan APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi. Surabaya: Scopindo Media Pustaka