

**Pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada Surya Toserba Kadipaten Kabupaten Majalengka****Irna Syari¹, Eli Dahlia²**^{1,2}STIE STMYirnasuari@gmail.com¹, elidahlia19041982@gmail.com²**Info Artikel :**

Diterima : 7 Maret 2022

Disetujui : 11 Maret 2022

Dipublikasikan : 15 Maret 2022

ABSTRAK

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan guna diolah, dianalisis, dan diinterpretasikan, tentang analisis disiplin kerja dampaknya terhadap produktivitas kerja karyawan pada Surya Toserba Kadipaten Kabupaten Majalengka, sehingga dapat dijadikan sebagai usulan penelitian dalam memenuhi salah satu syarat proposal penelitian program studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) STMY Majalengka. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan kuesioner yang diisi oleh responden yaitu karyawan Surya Toserba Kadipaten Kabupaten Majalengka. Pengambilan sampel sebanyak 55 responden dalam penelitian ini menggunakan metode insidental sampling. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear, analisis kolerasi dan koefisien Determinasi, pengujian hipotesis uji t. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Surya Toserba Kadipaten Kabupaten Majalengka. Karena harga thitung lebih besar daripada ttabel ($10,0098 > 1,66123$) sehingga H_0 ditolak. koefisien determinasi untuk disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan Surya Toserba Kadipaten Kabupaten Majalengka sebesar 51,60%. Pengaruh faktor-faktor lain adalah sebesar $(100\% - 51,60\%) = 48,40\%$. Pengaruh tersebut merupakan pengaruh faktor-faktor lain diluar dari variabel disiplin terhadap produktivitas kerja. Hasil perhitungan nilai korelasi antara disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan Surya Toserba Kadipaten Kabupaten Majalengka berdasarkan data penelitian yang diperoleh adalah sebesar 0,7183, maka hubungan variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Surya Toserba Kadipaten Kabupaten Majalengka termasuk dalam golongan yang kuat. Hasil perhitungan koefisien regresi berdasarkan data penelitian yang diperoleh dapat ditulis dalam persamaan regresi taksiran sebagai berikut: $Y = 9,11 + 0,35 X$.

Kata Kunci :*Disiplin,
Produktivitas
Kerja*

Keywords :
*Discipline, Work
Productivity*

ABSTRACT

The purpose of this research is to obtain data and information needed to be processed, analyzed, and interpreted, regarding the analysis of work discipline its impact on employee productivity at Surya Toserba Kadipaten Majalengka Regency, so that it can be used as a research proposal in fulfilling one of the requirements of a research proposal program. Management studies at the College of Economics (STIE) STMY Majalengka. The method of data collection in this study was a questionnaire filled out by respondents, namely employees of Surya Toserba Kadipaten Majalengka Regency. The sampling of 55 respondents in this study used the incidental sampling method. The analysis used in this research includes analysis of validity test, reliability test, linear regression analysis, correlation analysis and coefficient of determination, hypothesis testing t-test. There is a positive and significant influence between work discipline on employee work productivity at Surya Toserba Kadipaten Majalengka Regency. Because the value of tcount is greater than ttable ($10.0098 > 1.66123$) so H_0 is rejected. the coefficient of determination for discipline on the work productivity of Surya Toserba Kadipaten Majalengka employees is 51.60%. The influence of other factors is equal to $(100\% - 51.60\%) = 48.40\%$. This influence is the influence of other factors outside of the discipline variable on work productivity. The result of calculating the correlation value between discipline and work productivity of Surya Toserba Kadipaten Majalengka Regency employees based on research data obtained is 0.7183, then the relationship between work discipline variables and work productivity of Surya Toserba Kadipaten Majalengka Regency employees are included in the strong group. The results of the calculation of the regression coefficients based on the research data obtained can be written in the estimated regression equation as follows: $Y = 9.11 + 0.35 X$.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Teori manajemen sumber daya manusia memberi petunjuk bahwa hal-hal terpenting diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut menyangkut disipliner, penanggulangan stres, motivasi, kepuasan kerja, sistem komunikasi, perubahan dan pengembangan organisasi serta meningkatkan mutu hidup kekayaan para karyawan atau pekerja. Apabila hal-hal penting tersebut di atas berjalan dengan baik, maka diharapkan tujuan-tujuan organisasi akan tercapai dengan baik pula. Setiap organisasi mempunyai tujuan-tujuan yang hendak dicapai. Tujuan ini diraih dengan mendayagunakan sumber daya yang ada (Setiawati, 2020).

Karyawan terkadang lebih cenderung untuk bekerja hanya sesuai dengan yang diperintahkan atau sesuai standar perusahaan, karyawan merasa sudah lepas tanggung jawab dengan telah menyelesaikan pekerjaannya, padahal tidak jarang adanya waktu dan tenaga yang tersisa yang dimiliki karyawan untuk mengerjakan hal yang efektif (Setiawan, 2017).

Bagi karyawan itu sendiri pekerjaan merupakan suatu bentuk tanggung jawab yang harus mereka jalankan. Dalam dunia karier pada masa sekarang ini, dengan adanya perubahan dan kemajuan dalam segala aspek kehidupan menuntut adanya pekerjaan yang

semakin berat. Tuntutan profesi dan bentuk rasa tanggung jawab yang tinggi menuntut kita untuk melakukan suatu pekerjaan secara optimal agar dapat menghasilkan suatu karya yang baik dalam pekerjaan kita.

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan produktivitas karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan produktivitas di dalam lingkungannya. Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya (Setiawan & Fahmi, 2020).

Setiap kegiatan yang dijalankan dalam suatu organisasi atau perusahaan tidak akan terlepas dari manusia karena bagaimanapun majunya tingkat teknologi modern yang dicapai, faktor manusia tetap merupakan faktor yang terpenting karena sumber daya manusia merupakan alat penggerak manajemen suatu perusahaan. Perusahaan tidak akan berjalan walaupun mempunyai sistem manajemen yang baik tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang baik dan berkualitas.

Salah satu sumber daya yang saat ini mendapat perhatian yang begitu besar sebagai penggerak seluruh aktivitas perusahaan adalah sumber daya manusia. Berbeda dengan faktor produksi yang lain seperti sumber daya alam, modal atau uang, manusia sebagai tenaga kerja merupakan faktor yang paling banyak berperan dalam aktivitas perusahaan. Manusia mempunyai sifat, perilaku dan kebutuhan yang sangat bervariasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu mendapat perhatian dan menangani yang lebih produktif agar aktivitas perusahaan secara keseluruhan tidak terganggu. Untuk mencegah terjadinya aktivitas yang tidak mendukung maka diperlukan manajemen sumber daya manusia yang dapat bertindak sesuai dengan kendala yang ada (Setiawan & Fahmi, 2020).

Setiap perusahaan mengharapkan seluruh pegawainya dapat bekerja dengan baik, sehingga tujuan perusahaan secara keseluruhan lebih mudah dicapai keinginan tersebut akan terlaksana apabila para karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi sehingga dapat memperlancar operasionalisasi perusahaan (Solihin & Permatasari, 2020).

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan yang berlaku. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara pegawai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Di dalam seluruh aspek kehidupan, dimanapun kita berada, dibutuhkan peraturan dan tata tertib yang mengatur dan membatasi setiap gerak dan perilaku. Peraturan-peraturan tersebut tidak ada artinya jika tidak ada komitmen dan sanksi bagi pelanggarnya.

Disiplin kerja karyawan merupakan salah satu masalah yang pasti dihadapi oleh suatu perusahaan, karena semakin baik disiplin karyawan, maka akan meningkatkan prestasi dan produktivitas kerja mereka. Disiplin kerja juga merupakan tanggungjawab yang diemban oleh atasan pimpinan perusahaan, karena seorang pimpinan dikatakan berhasil dalam kepemimpinannya jika para bawahannya dapat disiplin dengan baik. Untuk itu perusahaan menetapkan berbagai peraturan tentang kedisiplinan yang harus ditaati oleh para karyawan. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:80), "Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau

disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.”

Disiplin kerja merupakan suatu tindakan mendidik seseorang agar bersikap atau bertingkah laku sesuai dengan ketentuan dan peraturan didalam menjalankan pekerjaannya. Dalam usaha menegakkan disiplin yang tinggi, perlu ditanamkan rasa kesadaran dan kewajiban yang diberikan kepada setiap karyawan dan apabila melanggar dapat dikenakan sanksi yang bersifat administrative, dan atau memberhentikan karyawan (PHK).

Disiplin kerja yang telah dilakukan pegawai di Surya Toserba Kadipaten Kabupaten Majalengka belum berjalan dengan baik dan belum dilakukan dengan kesadaran diri dan penuh rasa tanggung jawab. Hal ini dapat dilihat dari persentase keterlambatan dari 120 karyawan di Surya Toserba Kadipaten Kabupaten Majalengka dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 1 Persentase Keterlambatan Karyawan

No	Bulan	Jumlah Karyawan Yang Terlambat	Persentase (%)
1	Januari	21	17,50
2	Februari	25	20,83
3	Maret	21	17,50
4	April	23	19,17
5	Mei	29	24,17
6	Juni	16	13,33
7	Juli	28	23,33

Sumber : HRD Surya Toserba Kadipaten Kabupaten Majalengka

Menurunnya Disiplin kerja karyawan Surya Toserba Kadipaten Kabupaten Majalengka dapat dilihat dari masih tingginya tingkat frekuensi keterlambatan meskipun tidak sering yang mungkin terjadi karena faktor lingkungan kerja ataupun faktor internal dari karyawan itu sendiri sehingga bisa memberikan dampak negatif terhadap kinerjanya.

Produktivitas karyawan pada dasarnya merupakan hasil yang dicapai karyawan dari seluruh aktivitas yang dilakukan selama kurun waktu tertentu. Salah satu prioritas yang perlu diperhatikan oleh organisasi untuk menilai kinerja karyawan yaitu dengan menilai tingkat kehadiran karyawan. Absensi karyawan sangatlah penting bagi organisasi seberapapun banyak karyawan apabila karyawannya banyak yang mangkir kerja maka kualitas kinerja dari karyawan akan sulit dicapai.

Produktivitas kerja akan terwujud jika para karyawan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan dan itu merupakan tanggungjawabnya masing-masing. Oleh karena itu perusahaan harus dapat memberikan sesuatu yang dapat membuat para karyawannya meningkatkan produktivitas kerja dengan tujuan agar perusahaan dapat berjalan dengan efektif dan efisien sehingga dapat mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditargetkan sebelumnya.

Dalam menjalankan kegiatannya, perusahaan tentu ingin memperoleh hasil yang optimal yang dapat dipersembahkan pegawai dengan memanfaatkan segala potensi yang ada. Untuk mengetahui tinggi rendahnya produktivitas kerja pada umumnya dengan cara membandingkan antara output yang dihasilkan dan input yang dibutuhkan.

Menurut Tohardi dalam Simamora (2016: 600) mendefinsikan produktivitas kerja sebagai berikut. “Merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.”

Setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan produktivitas karyawannya. Hasil dari produktivitas yang maksimal akan menjadi kunci agar keuntungan yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai. Tetapi hal tersebut tergantung pada para karyawannya, apakah para karyawan sudah bekerja sesuai dengan yang diharapkan atau belum. Surya Toserba Kadipaten Kabupaten Majalengka merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Industri ritel. Berdasarkan hasil peninjauan bagian SDM pada bagian produksi Surya Toserba Kadipaten Kabupaten Majalengka, peneliti menemukan permasalahan dalam hal produktivitas, yaitu sebagai berikut :

1. Jumlah dan Waktu : Penyelesaian pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang dikerjakan. Jumlah pekerjaan yang diberikan harus disesuaikan dengan waktu penyelesaian pekerjaan.

Contohnya : produktivitas kerja karyawan yang masih belum optimal, hal ini terlihat dari hasil pekerjaan tidak mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan malah cenderung mengalami penurunan.

2. Efisiensi dan Efektivitas : Efisiensi yaitu fasilitas yang belum memadai, kurang alat penunjang seperti mesin-mesin. Efektivitas yaitu hasil kerja karyawan belum optimal. Kegagalan hasil kerja yang dimaksud yaitu apabila salah satu dari mesin ada yang rusak maka produk yang dihasilkan akan mengalami kegagalan, Karena itu dilakukan oleh karyawan salah satunya tidak mengecek mesin-mesin yang telah dipakai. Fasilitas yang disediakan tidak sesuai dengan kebutuhan.

Contohnya : produktivitas kerja karyawan dalam hal keterampilan dan pengetahuan karyawan yang terbatas, kinerja karyawan dalam memeriksa mesin maupun peralatan lainnya yang rusak belum dilaksanakan dengan baik. Hal ini terlihat dari kondisi peralatan siap operasi kurang terawat dengan baik.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif digunakan untuk mengetahui Disiplin dan produktivitas kerja. Metode ini juga digunakan untuk menguji pengaruh atau bentuk hubungan sebab akibat dari masalah yang sedang diselidiki atau diajukan didalam hipotesis. Metode verifikatif digunakan untuk menjawab rumusan masalah yaitu mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin kerja, terhadap produktivitas kerja pegawai pada Surya Toserba Kadipaten Kabupaten Majalengka.

Populasi & Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Surya Toserba Kadipaten Kabupaten Majalengka yang berjumlah 120 orang. Adapun yang menjadi sampel yang digunakan untuk pengukuran kuesioner adalah karyawan Toserba Surya Kadipaten Kabupaten Majalengka. Jumlah sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 55 responden

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian Lapangan (*Field Research*) yang terdiri dari Wawancara (*Interview*), Angket (*Kuesioner*), Pengamatan (*Observasi*) dan Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi Uji normalitas, dan uji hipotesis yang terdiri dari uji koefisien regresi, uji koefisien korelasi, uji model R² (koefisien determinasi), uji t (uji parsial).

Kerangka Pemikiran

Disiplin dapat meningkatkan produktivitas didalam organisasi organisasi/perusahaan karena disiplin memiliki potensi untuk mempengaruhi perilaku karyawan, mau bekerja dengan disiplin yaitu suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat atas segala apa yang menjadi ketentuan dalam organisasi dalam baik tertulis maupun tidak tertulis tanpa memakai perasaan, maka segala apa yang menjadi tujuan organisasi tidak akan tercapai didasari atas adanya pengintegrasian orang-orang dalam suatu situasi kerja yang menggiatkan mereka untuk bekerja Bersama-sama serta dengan rasa puas baik kepuasan ekonomi, psikologis maupun kepuasan sosial. Oleh karena itu, disiplin dapat dijadikan sebagai alat untuk meningkatkan kinerja/produktivitas kerja karyawan.

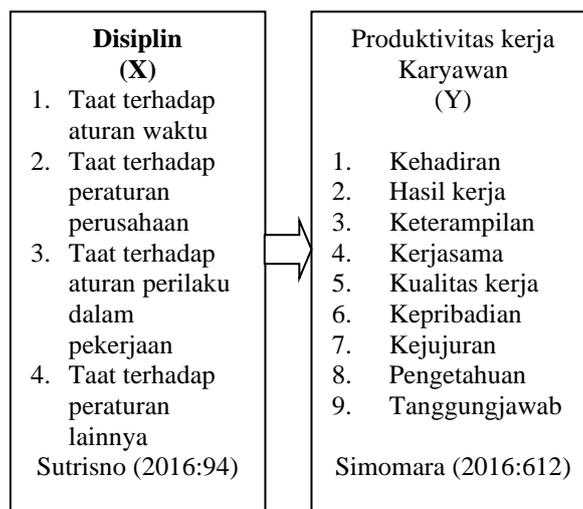
Usaha dalam meningkatkan produktivitas kerja seseorang, terlebih dahulu harus diciptakan suatu kondisi organisasi/perusahaan dalam bentuk penetapan sebagai kebijakan dan penyediaan fasilitas serta kesejahteraan pegawai. Dari kondisi tersebut, diharapkan pegawai akan selalu mentaati peraturan yang berlaku untuk bekerja dan memiliki produktivitas kerja yang cukup tinggi guna menjamin kelangsungan hidup organisasi organisasi kerja.

Jadi, meningkatnya produktivitas kerja pegawai akan berarti merupakan salah satu faktor yang memberikan kontribusi terhadap terwujudnya tujuan organisasi. Sebaliknya, tidak ada peningkatan produktivitas kerja karyawan akan berarti merupakan salah satu faktor yang mengurangi kemampuan organisasi untuk menjamin kelangsungan hidup organisasi kerja tersebut.

Maka dalam kegiatan hubungan disiplin dengan produktivitas kerja tersebut, menurut Menurut Sutrisno (2016:80), “Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.”

Sedangkan menurut pengertian produktivitas menurut Tohardi dalam Simamora (2016: 600) mendefinisikan produktivitas kerja sebagai berikut. “Merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.”

Adapun model konseptual kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini disajikan dalam gambar 2.1 dibawah ini:



Gambar 1

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Deskriptif

Disiplin kerja pada Surya Toserba Kadipaten Kabupaten Majalengka adalah baik, hal tersebut terlihat dari perhitungan dimana skor total dari tanggapan responden tentang disiplin kerja adalah sebesar 79,29%, berada diantara 69% - <84% dengan kriteria baik

Produktivitas kerja pada Surya Toserba Kadipaten Kabupaten Majalengka adalah baik, hal tersebut terlihat dari hasil perhitungan dimana skor total dari tanggapan responden tentang produktivitas kerja adalah sebesar 77,94%, berada diantara 69% - <84% dengan kriteria baik.

Hasil Uji Koefisien Korelasi

Perhitungan dengan menggunakan SPSS Versi 20 for windows didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 1

Correlations			
	Disiplin	Produktivit	as kerja
	Pearson	1	.771**
	Correlation		
Disiplin	Sig. (2-tailed)		.000
	N	55	55
	Pearson	.771**	1
	Correlation		
Produkt	Sig. (2-tailed)	.000	
ivitas			
kerja	N	55	55

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil perhitungan koefisien korelasi menghasilkan nilai yaitu sebesar 0,771. Berdasarkan pedoman penafsiran nilai koefisien korelasi menurut Sugiyono (2014:231), nilai koefisien korelasi sebesar 0,771 menunjukkan hubungan yang kuat antara Disiplin

dengan produktivitas kerja karyawan pada Surya Toserba Kadipaten Kabupaten Majalengka. Artinya peningkatan nilai Disiplin diiringi pula oleh peningkatan produktivitas kerja karyawan pada Surya Toserba Kadipaten Kabupaten Majalengka

Hasil Uji Regresi Linear

Untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini digunakan uji t untuk menguji masing-masing variabel secara parsial. Hal ini untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Berdasarkan perhitungan menggunakan IBM SPSS Statistics 20 diperoleh output sebagai berikut :

Tabel 2
Coefficients^a

Model	Unstandardize		Standar	t	Sig.
	d Coefficients				
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,001	3,281		4,572	,000
1 Disiplin	,636	,103	,771	6,172	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Pembahasan Hasil Perhitungan Statistik :

Dari perhitungan yang dilakukan secara manual diatas, diperoleh kesimpulan model regresi sebagai berikut: $Y = 15,001 + 0,636X$ Nilai konstanta a memiliki arti bahwa ketika X bernilai 0 maka Y bernilai 15,001. Sedangkan koefisien regresi b memiliki arti bahwa pada setiap Disiplin (X) yang bersifat positif, maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,636.

Koefisien Determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Perhitungan dengan menggunakan program SPSS Versi 24 for windows didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 3
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,771 ^a	,594	,579	2,29601

a. Predictors: (Constant), Produktivitas Kerja

Dari hasil analisis di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,594 (54,4%) dan termasuk dalam kategori yang sedang. Hal ini berarti 59,49% perubahan variabel Y disebabkan perubahan variabel Disiplin (X) sedangkan sisanya 40,51% disebabkan oleh factor lain yang tidak dianalisis dalam model yang digunakan dalam penelitian

Hasil Uji Hipotesis

Kriteria pengujian hipotesis ini adalah “tolak H_0 jika thitung $>$ ttabel”. Karena nilai thitung (6,1713) lebih besar dari nilai ttabel (1.70562) maka pada tingkat kekeliruan 5% H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan dengan tingkat kepercayaan 95% terdapat pengaruh yang bermakna Disiplin dengan produktivitas kerja karyawan pada Surya Toserba Kadipaten Kabupaten Majalengka.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisa data pada bab sebelumnya, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Tidak terdapat perbedaan antara yang diduga dalam populasi dengan data yang terkumpul dari sampel. Dari hasil perhitungan sampel diperoleh rata-rata disiplin kerja adalah 78,93%. (2) Tidak terdapat perbedaan antara yang diduga dalam populasi dengan data yang terkumpul dari sampel. Dari hasil perhitungan sampel diperoleh rata-rata produktivitas kerja adalah 77,94%. (3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Surya Toserba Kadipaten Kabupaten Majalengka. Karena harga thitung lebih besar daripada ttabel (6,1713 $>$ 1.70562) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2017). *sikologi Kerja. Cetakan Kelima*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Aprianti, D. I. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kontrak Building Maintenance dan Services, pada Vico Muara Badak Kaltim. *Jurnal Ekonomika, Vol. 5 No. 2, , 75-83*.
- Assilina. (2016). Hubungan Antara Tingkat Pendidikan dan Pelatihan dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT. Sari Husada Yogyakarta. *Skripsi Yogyakarta: STIE YKPN*.
- Budiono, S. (2013). *Bunga Rampai Hiperkes dan Keselamatan Kerja*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ernie, Sule, T., Kurniawan, & Saefullah. (2016). *Pengantar Manajemen. Edisi Pertama*. Jakarta: Prenada Media.
- Friyatningsih. (2013). *Pengukuran Produktivitas*. Yogyakarta: Kanisius.
- Guntur. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Angkasa.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Komaruddin. (2011). *Ensiklopedia Manajemen, Edisi ke-5*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Labudo, Y. (2013). Disiplin Kerja Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal EMBA, Vol.1 No.3 Juni, 55-62*.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maya, M., & dkk. (2015). Analisis Disiplin, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA, Vol.3 No.1, 726-736*.
- Mirnalina, & dkk. (2015). Analisis Hubungan Kedisiplinan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan,

- Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) Kota Pangkalpinang). *urnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis (JIPMB)*, Vol. 7 No. 2, 23-30.
- Moellfi, S. (2013). *Riset Organisasi*. Jakarta: Bharatara Niaga Media.
- Narimawati, U. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.
- Panggabean, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rasyid, H. A. (2010). *Teknik Penarikan Sampel dan Penyusunan Skala*. Bandung: Universitas Padjajaran.
- Ravianto, J. (2011). *Produktivitas dan Pengukuran*. Jakarta: Binaman Aksara.
- Riduwan. (2013). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan. (2017). *Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Gafindo Persada.
- Rumondor, V. W. (2013). Motivasi, Disiplin, dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA, Vol.1 No.4*, 1042-1052.
- Samsudin, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sastrohadiwiryo, S. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Saydam, G. (2012). *Manajemen Sumber daya Manusia: Suatu pendekatan. Mikro*. Jakarta: Djambaran.
- Sedarmayanti. (2013). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinungan, M. (2011). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarwan, D., & Danim, Y. (2010). *Administrasi Sekolah & Manajemen. Kelas*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed. Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetak Ke Enam*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Umar, H. (2017). *Riset SumberDaya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara