

**PENGARUH KUALITAS PRODUKSI TERHADAP  
KINERJA DAN KEDISIPLINAN KARYAWAN DI PT  
SIIX ELECTRONICS INDONESIA**

**SKRIPSI**



**Oleh:  
Renny Sri Lestari Silalahi  
160910261**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2021**

**PENGARUH KUALITAS PRODUKSI TERHADAP  
KINERJA DAN KEDISIPLINAN KARYAWAN DI PT  
SIIX ELECTRONICS INDONESIA**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar sarjana**



**Oleh:  
Renny Sri Lestari Silalahi  
160910261**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2021**

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Renny Sri Lestari Silalahi  
Npm : 160910261  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora  
Prodi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul:

“PENGARUH KUALITAS PRODUKSI TERHADAP KINERJA DAN KEDISIPLINAN KARYAWAN DI PT SIIX ELECTRONICS INDONESIA”

Adalah hasil karya sendiri dan bukan” duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan gelar yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun

Batam, 23 Juli 2021



Renny Sri Lestari Silalahi

160910261

**PENGARUH KUALITAS PRODUKSI TERHADAP  
KINERJA DAN KEDISIPLINAN KARYAWAN DI PT  
SIIX ELECTRONICS INDONESIA**

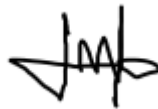
**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
guna memperoleh gelar sarjana**

**Oleh  
Renny Sri Lestari Silalahi  
160910261**

**Telah di setujui oleh pembimbing pada tanggal  
Seperti tertera di bawah ini**

**Batam, 23 Juli 2021**



**Dr. Wasiman, S.E., M.M  
Pembimbing**

## ABSTRAK

Tujuan pengamatan ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas produksi terhadap kinerja dan kedisiplinan karyawan di PT Siix Electronics Indonesia. Masalah yang sering terjadi dalam perusahaan ini ialah kinerja dan kedisiplinan yang mempengaruhi kualitas produksi. Dengan ini maka penulis membuat untuk mengimplementasikan PLS (Partial Least Square) dalam menentukan pengaruh kualitas produksi. Langkah yang dilakukan adalah menentukan variabel input dan variabel output mempergunakan metode PLS (Partial Least Square). Adapun variabel yang digunakan sebagai input datanya yaitu: kualitas produk, kinerja dan kedisiplinan. Dari hasil pengamatan diperoleh simpulan bahwasanya hasil uji hipotesis yang pertama memperlihatkan hubungan antara variabel kualitas produksi dengan kinerja karyawan memiliki nilai korelasi senilai 0,644. Hasil uji hipotesis yang kedua memperlihatkan hubungan antara variabel kualitas produksi terhadap kedisiplinan karyawan memiliki nilai korelasi sebesar 0,655. Berdasarkan hasil perhitungan memperlihatkan bahwasanya kualitas produksi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja dan kedisiplinan karyawan. Ini menunjukkan semakin tinggi kualitas produksi maka akan berpengaruh terhadap kinerja dan kedisiplinan karyawan yang akan semakin baik.

**Kata Kunci:** Kedisiplinan, Kinerja, Kualitas Produksi, Metode PLS.

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to identify and analyze the effect of production quality on the performance and discipline of employees at PT Siix Electronics Indonesia. Problems that often occur in this company are performance and discipline that affect the quality of production. With this, the author makes to implement PLS (Partial Least Square) in determining the effect of production quality. The steps taken are to determine the input variables and output variables using the PLS (Partial Least Square) method. The variables used as input data are: product quality, performance and discipline. From the results of the study it can be concluded that the results of the first hypothesis test show the relationship between the variables of production quality and employee performance has a correlation value of 0.644. The results of the second hypothesis test show that the relationship between the variables of production quality and employee discipline has a correlation value of 0.655. Based on the calculation results indicate that the quality of production has a positive effect on employee performance and discipline. This shows that the higher the quality of food production, the better the performance and discipline of employees will be.*

**Keywords:** *Discipline, Performance, Production Quality, PLS Method.*

## KATA PENGANTAR

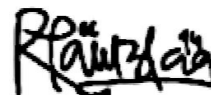
Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan rahmat-NYA yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini, yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Jurusan Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI., selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen.
3. Bapak Dr. Wasiman, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
4. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam.
5. PT Siix Electronics Indonesia yang turut membantu dalam proses penyusunan skripsi.
6. Kepada (Alm) Ayahanda St. Rd. Silalahi yang semasa hidupnya selalu mendukung dan mendoakan penulis dalam keberhasilan skripsi ini.
7. Kepada ibunda dan adik penulis yang juga mendoakan dalam setiap ibadah.
8. Kepada sahabat-sahabat saya Wenny Noviaty Simatupang., S.kom ,Jelita Putri Florentina Situmorang., S.Ak ,Eunike Nababan., S.M ,Siti Liana Wau
9. Dan terimakasih banyak untuk yang spesial Mikcael Simarmata., S.P yang juga mendukung, memberi nasehat, membantu dalam doa.
10. Semua yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini yang namanya tidak disebutkan satu persatu sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.

Akhir kata semoga Tuhan membalas kebaikan dan selalu mencurahkan rahmat-Nya kepada kita.

Batam, 23 Juli 2021



Renny Sri Lestari Silalahi

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	7
1.3. Batasan Masalah.....	7
1.4. Rumusan Masalah.....	8
1.5. Tujuan Penelitian.....	8
1.6. Manfaat Penelitian.....	9
1.6.1. Manfaat Teoritis.....	9
1.6.2. Manfaat Praktis.....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	11
2.1. Kajian Teoritis.....	11
2.1.1. Pengertian Kualitas produksi.....	11
2.1.1.1. Indikator-Indikator Kualitas Produksi.....	13
2.1.2. Pengertian Kinerja Karyawan.....	13
2.1.2.1. Indikator-Indikator Kinerja.....	15
2.1.3. Pengertian Kedisiplinan.....	15
2.1.3.1. Bentuk-Bentuk Kedisiplinan.....	16
2.1.3.2. Indikator-Indikator Kedisiplinan.....	17
2.2. Penelitian Terdahulu.....	18
2.3. Hubungan Antar Variabel.....	20
2.3.1 Hubungan Kualitas Produksi(X) Dengan Kinerja Karyawan(Y1).....	20
2.3.2 Hubungan Kualitas Produksi(X) Dengan Kedisiplinan(Y1).....	21
2.3.3 Hubungan Kualitas Produksi(X) Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan(Y1) Dan Kedisiplinan(Y2).....	21
2.4. Kerangka Pemikiran.....	22
2.5. Hipotesis Penelitian.....	23
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	24
3.1. Jenis Penelitian.....	24



3.2	Sifat Penelitian.....	24
3.3	Lokasi dan Periode Penelitian .....	24
3.3.1	Lokasi Penelitian .....	24
3.3.2	Periode Penelitian .....	25
3.4	Populasi dan Sampel.....	25
3.4.1	Populasi .....	25
3.5	Sumber Data .....	27
3.6	Metode Pengumpulan Data .....	28
3.7	Definisi Operasional Variabel .....	29
3.7.1	Variabel Independen.....	29
3.7.2	Variabel Dependen .....	30
3.8	Metode Analisis Data .....	31
3.8.1	Evaluasi Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ).....	32
3.8.2	Evaluasi Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ).....	33
3.9	Uji Hipotesis .....	34
	<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>35</b>
4.1.	Hasil Penelitian.....	35
4.1.1.	Gambaran Karakteristik Responden .....	35
4.1.2.	Gambaran Variabel Penelitian .....	38
4.1.3.	Analisis PLS.....	43
4.2.	Pengujian Hipotesis .....	52
4.3.	Pembahasan.....	54
4.3.1	Pengaruh Kualitas Produksi terhadap Kinerja Karyawan .....	54
4.3.2	Pengaruh Kualitas Produksi terhadap Kedisiplinan Karyawan .....	55
	<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>56</b>
5.1.	Simpulan.....	56
5.2.	Saran .....	56
	<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>57</b>
	<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	Halaman
<b>Tabel 1.1</b> Absensi Karyawan Pada Periode Januari sampai Desember 2019.....	5
<b>Tabel 2.1</b> Penelitian Terdahulu.....	18
<b>Tabel 3.1</b> Operasional Variabel Penelitian.....	30
<b>Tabel 4.1</b> Tabel Jenis Kelamin Responden .....	35
<b>Tabel 4.2</b> Usia Responen .....	36
<b>Tabel 4.3</b> Tingkat Pendidikan.....	37
<b>Tabel 4.4</b> Deskripsi Kualitas Produksi .....	39
<b>Tabel 4.5</b> Kinerja Karyawan.....	40
<b>Tabel 4.6</b> Kedisiplinan Karyawan .....	42
<b>Tabel 4.7</b> Nilai <i>Loading Factor</i> dan Nilai AVE.....	46
<b>Tabel 4.8</b> <i>Cross Loading</i> Indikator.....	47
<b>Tabel 4.9</b> Hasil Uji Reliabilitas Komposit .....	48
<b>Tabel 4.10</b> <i>Goodness of fit Model</i> .....	48
<b>Tabel 4.11</b> Hasil Pengujian Pengaruh Parsial.....	51
<b>Tabel 4.12</b> Nilai <i>R square</i> .....	52
<b>Tabel 4.13</b> Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian .....	52

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
<b>Gambar 2. 1</b> Kerangka Berpikir .....	22
<b>Gambar 4. 1</b> Jenis Kelamin Responden.....	36
<b>Gambar 4. 2</b> Usia Responden .....	37
<b>Gambar 4. 3</b> Tingkat Pendidikan.....	38
<b>Gambar 4. 4</b> Spesifikasi Model PLS .....	44
<b>Gambar 4. 5</b> Hasil estimasi model PLS dengan teknik <i>algorithm</i> .....	45
<b>Gambar 4. 6</b> Hasil estimasi model PLS <i>Bootstrapping</i> .....	50

## DAFTAR RUMUS

	Halaman
<b>Rumus 3.1</b> <i>Slovin</i> .....	26

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia adalah sebuah faktor penting dalam perseroan. Supaya aktifitas manajemen berjalan baik, perseroan harus mempunyai pegawai yang berwawasan serta ahli untuk mengelola perseroan dengan optimal agar kinerja karyawan membaik. Peranan SDM khususnya pegawai penting dalam perseroan karna SDM mempunyai peran strategis sebagai pelaksana dari fungsi manajemen. SDM yang tersedia tidak menjamin sebuah usaha bisa berjalan dengan baik.

Karenanya dibutuhkan tenaga kerja yang ahli serta berbakat, untuk bisa menyumbangkan partisipasi dan kinerja yang maksimal sesuai dengan tujuan perseroan tersebut. Melalui perancangan SDM yang cukup terperinci, produktifitas kerja mulai dari karyawan yang lebih dulu ada dan kualitas produk lebih ditingkatkan. Pernyataan ini di dukung oleh (Putra, 2018: 290) menyatakan bahwa kualitas produk ialah semua penawaran kepada pasar guna menarik minat, perolehan, pemanfaatan, maupun pemakaian yang bisa memadai kebutuhan. Produk adalah penawaran ke suatu pasar untuk dipunyai, dipakai juga dikonsumsi sehingga dapat mencukupi

keinginan dan kebutuhan. Kualitas produksi memiliki beberapa indikator seperti bentuk, kinerja, desain, dan kualitas yang dipersepsikan oleh perusahaan.

Selain dari kualitas produksi perusahaan juga melihat kinerja dari setiap kinerja karyawan, juga dapat menghasilkan kualitas produk yang dihasilkan setiap karyawan sehingga kinerja yang baik dapat menambah *output* pada perusahaan tempat karyawan tersebut menghasilkan produksi. Pernyataan ini di dukung oleh (Rahayu & Juwarni, 2018: 168) menyatakan bahwa pekerjaan seseorang dapat selesai apabila diawasi oleh atasan dan pimpinannya.

Kinerja karyawan merupakan ukuran yang digunakan oleh perusahaan untuk melihat kualitas produksi yang dihasilkan oleh karyawan sehingga, kinerja karyawan akan menghasilkan *output* yang di inginkan oleh perusahaan sehingga produk tersebut dapat memajukan perusahaan dan produk yang dihasilkan tersebut memberikan pemasukan ke perusahaan. Demikian pula kinerja karyawan yang diharapkan perusahaan dapat mendorong perusahaan tersebut menjadi lebih unggul dibandingkan produk perusahaan lain. Pernyataan ini di dukung oleh (Ginting et al., 2019: 37) menyatakan bahwa kinerja karyawan yang diharapkan perusahaan dalam bentuk nyata tanpa adanya paksaan sehingga kinerja karyawan pun dengan sendirinya akan menghasilkan produk yang baik dan dapat menjadi prestasi kerja.

Seperti halnya disiplin dan kinerja yang benar membuat setiap tenaga kerja bisa memberikan sesuatu yang berhubungan langsung dengan keperluan suatu usaha dalam perseroan. Pernyataan ini didukung oleh (Afridola Sri, 2017: 80) menyatakan

bahwa disiplin kerja pegawai yang kurang optimal bisa dilihat dari adanya karyawan yang melanggar aturan. Peningkatan produktivitas dan kualitas yang baik dari setiap karyawannya.

Kedisiplinan kerja yang diharapkan perusahaan dan diwujudkan oleh karyawan sehingga menciptakan kinerja yang dapat memajukan perusahaan sehingga menghasilkan kualitas produksi yang baik dan kedisiplinan pun dapat diciptakan maupun diterapkan tanpa adanya paksaan yang timbul dalam diri karyawan dan karyawan pun tidak merasa tertekan dalam menghasilkan kualitas produksi seperti yang diharapkan perusahaan. Pernyataan ini di dukung oleh (Mindari, 2020: 61) menyebutkan bahwa disiplin ialah kesadaran seseorang menaati aturan di perseroan tempat karyawan bekerja.

PT Siix *Electronics* Indonesia merupakan perusahaan investasi modal asing yang bergerak dalam bidang teknik *electro* dan *plastic* yang menempati luas tanah 20, 943m<sup>2</sup> dan terletak dikawasan Batamindo Industrial Park Jl. Beringin Lot 9 dan 10 PT Siix Electronics Indonesia berdiri ataupun beroperasi pada tahun 1994 dikawasan Industrial Batamindo. Kegiatan perusahaan asal jepang ini adalah alat scanner, alat kesehatan, molding injeksi plastik dan meteran air listrik, perusahaan PT Siix melakukan kerja sama dengan PT Amtek dan PT Sanwa Engineering Batam.

Permasalahan pada kualitas produksi adalah pihak perusahaan kurang merespon permintaan *customer* dalam hal kualitas produk yang dihasilkan oleh karyawan perusahaan tersebut, kemudian karyawan yang kurang peduli terhadap kualitas

produk akibat tekanan pimpinan yang seringkali meminta *output* yang berlebihan ataupun yang disebut karyawan yaitu kuantitas, kemudian akibat mesin yang sering bermasalah sehingga menghasilkan kualitas produk yang kurang baik dan produk yang kualitasnya kurang baik tetap dikirim ke customer karena permintaan produk yang tinggi. Masih banyak karyawan yang malas mengikuti SOP yang diterapkan perusahaan sehingga kualitas *product* pun menjadi menurun dan berdampak pada produk yang akan dikirimkan pada *customer* yang membutuhkan produk tersebut.

Permasalahan dalam kinerja adalah pembatasan jumlah pegawai yang dilakukan perusahaan yang mengakibatkan karyawan harus bekerja lebih ekstra lagi (harus memegang dua sampai tiga mesin). Pihak atasan yang kurang menjalin hubungan dengan karyawan sehingga kinerja karyawan menjadi buruk dan kenyamanan karyawan saat melakukan proses kerja menjadi terkendala, kurangnya insentif yang diberikan perusahaan kepada member yang melakukan hasil kerja yang baik tanpa melewatkan barang *reject* dan peran karyawan dan fungsinya kurang digunakan dengan baik oleh pihak perusahaan seperti halnya karyawan yang memiliki skill tidak ditempatkan pada tempatnya. Kemudian *safety* yang kurang aman yang menyebabkan karyawan tidak lagi memperhatikan kinerjanya akibat tempat kerja yang kurang nyaman.

Kemudian karyawan malas kerja ataupun mangkir dan sering terlambat masuk yang membuat perseroan menanggung kerugian karena proses kerja tidak berjalan dengan semestinya dan membuat atasan kesulitan untuk mencari pengganti karyawan yang tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan di awal.



**Tabel 1.1** Absensi Karyawan pada Periode Januari sampai Desember 2019

No	Periode	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Absensi Karyawan						Persentase Absensi
				C L	P L	PL E	A L	M C	ALF A	
1	Januari	520	26	3	10	5	10	0	2	2,8
2	Februari	520	26	9	4	3	8	2	1	3,2
3	Maret	520	26	9	10	7	8	3	3	2,3
4	April	520	26	9	2	5	5	2	3	3,3
5	Mei	520	26	5	1	7	15	1	2	2,7
6	Juni	520	26	7	11	2	8	7	1	3,3
7	Juli	520	26	10	8	2	5	2	1	3,1
8	Agustus	520	26	5	8	6	8	1	1	2,9
9	September	520	26	2	7	6	10	0	1	2,6
10	Oktober	520	26	3	11	15	10	1	0	2,1
11	November	520	26	6	12	7	5	0	2	2,8
12	Desember	520	26	2	13	18	6	1	3	2

Sumber: PT Siix *Electronics* Indonesia

Berdasarkan tabel 1.1 pada absensi karyawan dapat diketahui persentase ketidakhadiran karyawan terdapat pada bulan April dan bulan Juni merupakan persentase ketidakhadiran karyawan paling tinggi dan persentase terendah terdapat pada bulan Desember, dikarenakan pada bulan desember karyawan kurang diberikan cuti oleh pihak perusahaan dikarenakan pada bulan desember merupakan tutup buku terakhir pada bulan desember dan pada akhir tahun.

Permasalahan kedisiplinan adalah pengaruh yang positif terhadap kinerja maupun kualitas produksi yang dihasilkan karyawan seperti halnya karyawan yang seringkali meninggalkan pekerjaan dikarenakan kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh atasan dan karyawan yang sering ke toilet dan juga karyawan yang suka mengganggu karyawan lain yang sedang melakukan proses kerja yang menyebabkan kedisiplinan yang diterapkan perusahaan tersebut tidak efisien. Karyawan yang kurang mengikuti peraturan perusahaan seperti beristirahat sebelum waktunya sehingga proses kerja menjadi kurang produktif dan mengakibatkan kualitas produk menjadi kurang dan karyawan yang merokok disembarang tempat dan kurang memakai *smoking area* yang telah disediakan perusahaan.

Berlandaskan penjelasan latar belakang yang telah dijelaskan, pengkaji tertarik untuk melakukan pengamatan dikarenakan banyaknya masalah yang ada, maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Kualitas Produksi Terhadap Kinerja dan Kedisiplinan Karyawan di PT Siix Electronics Indonesia”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berlandaskan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka peneliti mencoba untuk mengklasifikasikan permasalahan dalam pengamatan ini seperti berikut:

1. Karyawan yang kurang memperhatikan kualitas produksi dapat dilihat dari tekanan target yang diberikan oleh atasan dalam hal kuantitas.
2. Rendahnya kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari tabel absensi karyawan yang fluktuatif.
3. Masih banyak karyawan yang meninggalkan pekerjaan akibat kurangnya pengawasan dari atasan.
4. Pihak perusahaan yang kurang memperhatikan customer dalam hal permintaan produk yang mengakibatkan kualitas produksi kurang baik.
5. Karyawan yang absen mengakibatkan manajemen kesulitan mencari pengganti karyawan yang absen tersebut.

## **1.3. Batasan Masalah**

Dikarenakan permasalahannya yang luas, keterbatasan waktu diikuti kemampuan penelitian dan tidak terlalu luasnya pembahasan yang dilakukan, maka peneliti melakukan pembahasan hanya pada permasalahan kualitas produksi, kinerja karyawan dan kedisiplinan terhadap PT Siix *Electronics* Indonesia bagian produksi.

#### **1.4. Rumusan Masalah**

Adapun masalah yang mungkin ada dan sesuai dengan pemaparan latar belakang masalah ialah sebagai berikut:

1. Apakah kualitas produksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Siix *Electronics* Indonesia?
2. Apakah kualitas produksi berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan PT Siix *Electronics* Indonesia?
3. Apakah kualitas produksi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kedisiplinan PT Siix *Electronics* Indonesia?

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Setelah permasalahan penelitian tersusun maka perlu diidentifikasi tujuan pengamatan ialah sebagai berikut:

1. Agar memahami pengaruh kualitas produksi terhadap kinerja karyawan PT Siix *Electronics* Indonesia.
2. Agar memahami pengaruh kualitas produksi terhadap kedisiplinan karyawan PT Siix *Electronics* Indonesia.
3. Agar memahami pengaruh kualitas produksi secara simultan terhadap kinerja karyawan dan kedisiplinan pada PT Siix *Electronics* Indonesia.

## **1.6. Manfaat Penelitian**

Pengamatan yang diterapkan diharapkan mampu memberi kegunaan ke berbagai golongan khususnya pihak kampus, akademisi, dan pengamatan selanjutnya.

Adapun manfaat penelitian diuraikan sebagai berikut:

### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

Hasil pengamatan ini punya beberapa manfaat yakni:

#### **1. Bagi Perusahaan**

- a. Sebagai bahan masukan untuk memajukan ataupun meningkatkan kinerja karyawan dan kedisiplinan PT Siix *Electronics* Indonesia.
- b. Dapat dijadikan acuan untuk meningkatkan kualitas produksi pada PT Siix *Electronics* Indonesia.
- c. Menambah referensi perusahaan dalam meningkatkan kualitas produksi pada PT Siix *Electronics* Indonesia.

#### **2. Bagi Penulis**

Guna mempraktekkan pengetahuan yang telah diperoleh selama pembelajaran ke dunia kerja selanjutnya.

#### **3. Bagi Universitas Putera Batam**

Untuk memperbanyak sumber pengamatan di bidang pengetahuan manajemen terkhusus manajemen bisnis dan dijadikan panduan untuk pengamatan selanjutnya lebih baik lagi.

### **1.6.2. Manfaat Praktis**

Pengkajian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi universitas untuk memperbanyak wawasan khususnya yang berhubungan dengan pengetahuan manajemen khususnya manajemen SDM.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Kajian Teoritis**

##### **2.1.1. Pengertian Kualitas produksi**

Menurut (Efnita Titik, 2017: 115) produk ialah seluruh rancangan entitas ataupun proses yang memberi nilai atau kegunaan kepada konsumen. Dapat disimpulkan bahwa *quality product* ialah hal yang perlu diperhatikan oleh penghasil barang atau jasa, menimbang *quality product* sangat terkait dengan kepuasan pelanggan.

Menurut (Aulia Agustina, 2018: 188) Kualitas berasal dari sekumpulan kegunaan maupun fungsinya, seperti stamina, keterkaitan terhadap produk, atau elemen lainnya, ketenangan, dan lainnya. Kualitas punya kontribusi yang bermanfaat baik dari sisi pengguna yang bebas memilih tingkat bobot ataupun dari sisi penyedia yang menilik pengelolaan kualitas guna mempertahankan dan memperluas jangkauan penjumlahan..

Menurut (Rinaldi, 2020: 25) *quality product* ialah kesanggupan perseroan memberi identitas atau ciri pada semua produknya agar pelanggan mampu mengenal produk tersebut. Kualitas ialah kombinasi sifat dan partikularitas yang menetapkan seberapa jauh *output* mencukupi kebutuhan

*customer* serta menilai sejauh apa sifat dan partikuaritas itu mencukupi kebutuhan.

Menurut (Setianingsih & Etty, 2019: 201) kualitas produk bisa mempengaruhi kepuasan *customer*. Kepuasan tergantung dari kualitas produk perseroan. Bilamana semakin besar peningkatan kualitas *product* maka semakin besar tingkat kepuasan pelanggan yang diperoleh. *Product* yang bermutu ialah *product* yang tepat dengan kebutuhan dan keinginan pelanggan sehingga memicu kelayaitasan pengguna.

Menurut (Fatmaningrum, 2020: 177) *quality product* yang dibuat perseroan harus punya kualitas yang baik, dan wajib di *follow up* selalu kepada *cutomer*. Perseroan atau *product* yang punya *merk* yang kuat biasanya lebih mudah mencukupi kebutuhan dan keinginan pelanggannya. *Quality product* ialah suatu faktor penentu langkah pembelian karena kualitas produk yang bagus menghasilkan, mempertahankan, dan membuat konsumennya loyal.

Berdasarkan penjabaran kualitas produk menurut para ahli diatas ditarik kesimpulan bahwa *quality product* mempertahankan keunggulan dalam pasar dan berpengaruh pada naik atau turunnya penjualan dalam perusahaan. *Quality product* yang sempurna menyebabkan *customer* menjadi loyal pada pembelian produk yang dipasarkan, namun jika *quality product* perseroan buruk mengakibatkan penjualan produk perusahaan tidak stabil.



### **2.1.1.1. Indikator-Indikator Kualitas Produksi**

Adapun Tjiptono dalam (Evy, 2020: 117) mendefinisikan kualitas produksi ialah metode gabungan paling mendasar, dimana *customer* berharap kebutuhan dan kemauan daripada produk, indikatornya antara lain:

1. Kinerja (*Performance*)
2. Fitur (*Feature*)
3. Keoptimalan dengan spesifikasi (*Conformance to Specification*)
4. Ketangguhan (*Durability*)
5. Keandalan (*Reability*)
6. *Serviceability*
7. Estetika (*Esthetica*)
8. Kualitas yang dipersepsikan (*Perceived Quality*)

### **2.1.2. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut (Yohana, 2017: 77) Kinerja pegawai ialah kegunaan dari kesanggupann dan motivasi, yang terdiri dari kecakapan, latihan dan sumberdaya perlu untuk mengerjakan tugas dan motifasi dipaparkan sebagai *support* dari dalam jiwa sebagai pemicu pribadi untuk melakukan sesuatu. Banyaknya sumbangan kepada organisasi dipernagruhi oleh kinerja, yang meliputi kualitas *output*, jumlah *output*, kurun waktu *output*, partisipasi ditempat kerja, dan sikap suportif

Kinerja disingkat dari kata kinetika energik kerja yang artiannya dalam bahasa Inggris ialah *performance*. Kerja ialah *output* yang didapat oleh indikator kerja atau profesi dalam suatu waktu (E. T. Prasetyo & Marlina, 2019: 96). Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam (E. T. Prasetyo & Marlina, 2019), kinerja ialah hasil yang didapat dari cara kerja yang dikerjakan karyawan baik dalam hal kualitas maupun kuantitas suatu produk.

Menurut (Wardana, 2015) Kinerja ialah hasil pekerjaan tertentu terarah pada waktu dan tempat dari pegawai beserta tempat usaha yang terkait.

Menurut (Saragih, & Simarmata, 2018: 126-133) kinerja merupakan pertimbangan atau ukuran yang dikatakan tentang keberhasilan yang dapat dijadikan patokan organisasi berhasil dalam mencapai tujuan.

Menurut (Sriathi, 2019: 7) kinerja ialah hasil kerja yang didapat dengan kerja keras yang didasari dari minat dan kemampuan seseorang demi mencapai visi dan misinya.

Berlandaskan pemahaman kinerja dari pendapat ahli di atas ditarik kesimpulan kinerja merupakan hasil yang didapatkan dari usaha keras yang didalam pencapaian tersebut dibutuhkan minat dari karyawan, kemampuan atau *skill* yang ada dalam diri karyawan dengan tujuan memajukan perusahaan dalam hal produktivitas.

### **2.1.2.1. Indikator-Indikator Kinerja**

Menurut (Siagian, 2018: 15) Kinerja ialah keberhasilan secara unggul dan hitungan yang didapat pekerja dalam mengerjakan tugasnya berdasarkan kewajiban yang diberikan.

*Indicator* kinerja mencakup sebagian yaitu:

1. Ketrampilan keja
2. Kualitas kerjaan
3. Tanggungjawab
4. Prakarsai
5. Kedisiplinan
6. Kerjasama
7. Kapasitas pekerjaan

### **2.1.3. Pengertian Kedisiplinan**

Menurut (Siagian, 2017: 25-39) Disiplin menandakan suatu keadaan atau sifat nurut pada aturan dan ketentuan perusahaan. Dalam artian yang sempit dan cukup banyak digunakan berarti perbuatan yang dicapai untuk penyediaan memperbaiki hati tingkah dan cara yang salah pada sejumlah pegawai.

Menurut (Afridola Sri, 2017: 82) kedisiplinan ialah tindakan atasan untuk menyemangati organisasi memenuhi permohonan berbagai aturan. Dengan kata lain, pendisiplinan karyawan ialah suatu jenis training dan usaha membenarkan jenis

penggetahuan, tingkah laku pekerja sehingga para pekerja secara tulus berupaya bekerja kooperatif dengan staff lain untuk mengoptimalkan pekerjaannya.

Menurut (Sujatmiko, 2018: 245) Disiplin adalah semacam yang berkembang dalam diri petugas, menyebabkan karyawan bisa menempatkan diri secara ikhlas pada keputusan aturan, dan nilai tinggi dari tugas. Disiplin yang efisien menghukum kerjaan karyawan yang salah.

Menurut (Jepry, 2020: 1979) kedisiplinan ialah sebuah fungsi operasi dalam manajemen SDM yang terpenting semakin baik kedisiplinan pekerja, semakin banyak performa kerja yang dihasilkannya. kedisiplinan ialah sebuah rasa tanggung jawab juga kewajiban karyawan untuk ikuti peraturan yang ditetapkan.

Menurut (Dwi Umar Said Herman, 2020: 72) kedisiplinan ialah kesediaan seseorang mengikuti aturan perusahaan dan aturan yang berlaku. Kesadaran disini ialah sifat seseorang yang sukahati menaati semua aturan, sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sementara kesediaan adalah suatu sifat, perlakuan, dan tindakan pekerja sesuai dengan perseroan baik tertulis maupun tidak.

#### **2.1.3.1. Bentuk-Bentuk Kedisiplinan**

Menurut (Dwi Umar Said Herman, 2020: 72) Ada dua bentuk disiplin kerja:

1. Disiplin Preventive ialah upaya untuk mendorong karyawan menuruti dan patuh arahan kerja, aturan yang sudah dibuat perusahaan. Tujuan awalnya ialah untuk memotivasi pekerja berdisiplin diri. Melalui preventif, pekerja bisa mengupayakan diri pada aturan perseroan. Atasan berusaha punya kewajiban

bangun iklim organisasi dengan disiplin preventife. Demikian juga pegawai diharuskan dan diwajibkan tahu, mengerti semua tujuan kerja juga aturan dalam kelompok.

2. Disiplin korektif adalah cara mendorong karyawan pada aturan dan membimbing untuk selalu taat aturan sesuai dengan arahan yang ada di perseroan. disiplin korekatif, pekerja yang tidak disiplin dikenakan sanksi sesuai dengan aturan yang ada.

Dalam penelitian Putri et al dalam (E. T. Prasetyo & Marlina, 2019: 24) bahwa disiplin kerja rpengaruh signifikansi terhadap kkerja karyawan, dengan uji regresi linear sederhana disiplin kerja mempunya pengaruh yang positif terhadap kinerja, sehingga semakin tiinggi disiplin kerja karyawan maka akan semakin baik, sebaliknya semakin rendah kedisiplinan kerja karyawan makin buruk pulak kinerja karyawan.

Berdasarkan pengertian kedisiplinan para tokoh diatas dapat diuraikan bahwa aturan kerja adalah contoh, keadaan maupun alat ukur keasadaran yang ada dalam diri karyawan agar mematuhi peraturan yang dibuat perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja produksi perusahaan.

### **2.1.3.2. Indikator-Indikator Kedisiplinan**

Menurut (Saputra, 2020: 676) adapun indicator yang meengaruhi tingkat kedisiplinan pegawe suatu organsiasi ialah sebagai berikut:

1. Dukungan serta potensi turut memengaruhi tingkat kedisiplinan pekerja dan maksud harus jelas dan ditetapkan secara optimal dan menantang bagi kesanggupan pekerja.
2. Teladan atasan berfungsi sebagai penentu kedisiplinan pekerja karena atasan dijadikan acuan oleh bawahannya. Atasan wajib berikan contoh yang benar, sesuai kata dan perbuatan.
3. Imbalan atau upah, keamanan yang ikut memengaruhi kedisiplinan pekerja, karena memberi kepuasan dan kepedulian pekerja kepada perseroan.
4. Waskat (pengawasan melekat), Gerakan paling efektif dalam menjadikan kedisiplinan pekerja industri. Dengan waskat pimpinan harus aktif langsung menangani semua perilaku dan hasil kerja operatornya.
5. Sanksi Berat ringan yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan pengamatan terdahulu yang memiliki hubungan dengan pengamatan ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat analisis	Hasil Penelitian
1	Eko Putra	<i>The Effect of Product Quality, Advertising and Customer</i>	Secara parsial	hasil penelitian ini adalah Kualita produk dan variabel iklan memilikih pengaruh positif dan signifikan

		<i>Satisfaction on Smartphone Brand Switching (Case Study of Stie Pasaman Students)</i>		sebagian pada gantian merek siswa STIE Pasaman.
2	Budi Rahayu, Dwi Juwarni	Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat Sarana Artha Kertosono Agathon	Analisis regresi linier sederhana.	hasil pengamatan ini bisa disebut kedisiplinan kinerja berpengaruh signifikan dan positif secara terpisah terhadap kinerja pekerja di Bank Perkreditan Rakyat Sarana Artha Kertosono
3	Immanuel M. Ginting, Try A. Bangun, Davin V. Munthe, Sumiati Sihombing	Pengaruh Disiplin, <i>Communication</i> Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Pln (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara) Immanuel	metode regresi linier berganda,	Hasil penelitiannya memperlihatkan bahwasanya secara simultan disiplin komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Unit Utama Pengembangan Sumatera Utara PLN.
4	Sri Afridola.	Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Satpol Pp Batam	Analisis deskriptif	Hasil pengamatan ini membuktikan bahwasanya 1) kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, 2) kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.
5	Ellisyah Mindari	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	analisis menggunakan regresi linear	Hasil uji yang telah dilakukan dari pengamatan ini memperlihatkan bahwasanya perhitungan regresi linier

		Pegawai Kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih	berganda,	berganda yang didapat $Y=1,881+0,391X_1+0,354X_2$ , untuk uji F didapat $F_{hitung} (9,175) > F_{tabel} (3,20)$ , artinya ada pengaruh gaya paemimpin dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Cambai Kota Prabumulih.
6	Mauli Siagian, Suryo Budi Pranoto	Determinasi lingkungan kerja dan kompensasi dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan pada bank BPR dana nusantara di kota Batam	Variabel Intervening	Hasil penelitian dapat disimpulkan positif dan signifikan.
7.	Alireza Nazarian a	<i>Influence of national culture and balanced organization al culture on the hotel industry's performance</i>	Analisis structural	pengamatan ini menyelidiki kualitas produksi dan kinerja serta kedisiplinan pekerja berpengaruh signifikan secara terpisah maupun persamaan.

Sumber: Peneliti (2021)

### 2.3. Hubungan Antar Variabel

#### 2.3.1 Hubungan Kualitas Produksi(X) Dengan Kinerja Karyawan(Y1)

Menurut (Aziz & Hendrastyo, 2019: 225) mengungkapkan bahwasanya kepuasan kerja pegawai ialah sikap emosi yang memuaskan serta peduli terhadap kewajibannya. Sikap ini ditunjukan oleh kedisiplinan dan hasil kerja. Permasalahan yang dihadapi perseroan dikarenakan ramainya perkembangan jaman *technology* dan pengaruh lokasi yang dianmis ialah pekerja yang mahir serta mampu menaklukkan



pekerjaannya agar dapat beroperasi dengan baik, oleh karenanya program pemerintah yang tepat dan pekerja yang kompeten berperan penting demi kelangsungan hidup, membentuk kinerja yang baik serta kemajuan IPTEK, ketergantungan pemerintah terhadap SDM semakin besar dan dapat dikatakan membawa pengaruh *positive* dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.2 Hubungan Kualitas Produksi(X) Dengan Kedisiplinan(Y1)**

(Jepry, 2020: 23) Kualitas produksi dapat diuraikan sebagai akibat efektifitas SDM organisasi yang disatukan dengan menekankan kerjasama dalam membuat keputusan. Tujuan program QWL adalah merubah dan meluaskan perubahan kerja sehingga hubungan efektif antara SDM, *technology*, dan organisasi memberi pengalaman kerja lebih baik dan hasil akhirnya setimpal dengan yang diinginkan. kondisi sentimental yang memuaskan atau tidak dimana setiap petugas melihat pekerjaannya. Kondisi ini berdampak dalam sikap positif pekerja pada tugas dan semua yang ditujukan di lokasi kerja. Dan dapat dikatakan pengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan yang diterapkan di perusahaan tersebut.

### **2.3.3 Hubungan Kualitas Produksi(X) Secara Simultan Terhadap Kinerja**

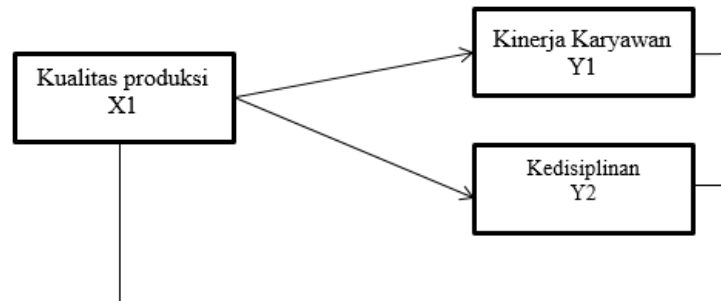
#### **Karyawan(Y1) Dan Kedisiplinan(Y2)**

(Mardalena, 2019: 66) definisi yang berlandaskan atas sifat yang diartikan bisa dilihat. Secara tidak langsung definisi *operational* itu menunjukkan instrumen meneliti data yang tepat dipergunakan atau mengarah pada sebagaimana pengukur suatu variabel. Kinernja ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang digapai

oleh setiap pekerja ketika mengerjakan tugasnya sesuai dengan kewajibannya, tingkat sukses setiap orang secara menyeluruh selama waktu tertentu dalam mengerjakan tugas dijadikan pembandingan dalam berbagai hal, seperti hasil kerja, target atau *output* yang sudah ditetapkan terlebih dulu kemudian disetujui bersama. Dengan itu bisa disimpulkan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan dan kedisiplinan yang diterapkan oleh perusahaan tempat karyawan bekerja.

#### 2.4. Kerangka Pemikiran

Menurut (Yudha, 2018: 30) menyatakan bahwa kerangka pemikiran yaitu suatu alat yang dipakai seperti tabel maupun diagram yang digambarkan secara garis besar alur langkah jalannya suatu pengamatan yang dilakukan oleh pengamat dalam menuntaskan pengamatannya dengan baik dan benar. Yang menjadi penghubung diantara variabel independent dan variabel dependent.



**Gambar 2. 1** Kerangka Berpikir  
Sumber: Peneliti 2021

## 2.5. Hipotesis Penelitian

Menurut (Prasetyo & Marlina, 2019: 26) mengatakan bahwa hipotesis merupakan hasil anggapan sementara yang di gunakan oleh peneliti sebagai praduga karena kebenaran dari penelitian tersebut masih harus diuji kebenarannya.

Berlandaskan pemaparan pada kerangka berpikir diatas, hipotesis penelitiannya dijabarkan seperti berikut:

- H1. Kualitas produksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Siix Electronics Indonesia
- H2. Kualitas produksi berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan PT Siix Electronics Indonesia
- H3. Kualitas produksi secara simultant berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kedisiplinan karyawan PT Siix Electronics Indonesia

/

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Jenis pengamatan yang dipergunakan pada kajian ini ialah *deskriptive research*. Kajian *deskriptive research* adalah pendekatan yang baik secara *factual*, sistematis, dan akurat dalam sebuah fenomena (Sugiyono, 2016:3). Metode pengamatan kuantitatif ialah metode pengamatan yang datanya berbentuk angka.

#### **3.2 Sifat Penelitian**

Sifat pengamatan ini ialah simbolis kausal. Menurut (Sugiyono, 2014:55), pengamatan asosiatif yaitu pengamatan yang tujuannya memahami kaitan antara 2 variabel atau lebih, mengusut kontribusi, pengaruh, dan kaitan sebab-akibat diantara *variable dependent* dan *variable independent*. Dalam pengamatan ini, peneliti menjelaskan apakah terdapat pengaruh antara *quality product* terhadap kinerja dan kedisiplinan karyawan PT. SIIX *Electronics* Indonesia. Yang mana variabel *independent* dalam kajian ini ialah kualitas produksi, dan variabel dependennya ialah kinerja dan kedisiplinan karyawan.

#### **3.3 Lokasi dan Periode Penelitian**

##### **3.3.1 Lokasi Penelitian**

Obyek pengamatan dilakukan di PT Siix *Electronics* Indonesia yang berada di jalan Beringin Lot 215 A/B Batamindo Industrial Park, Kelurahan Muka Kuning.

### 3.3.2 Periode Penelitian

Kajian ini punya jadwal pengamatan yang dilakukan kurang dari 5 bulan dimulai dari akhir Maret 2021 sampai Agustus 2021. Tabel ini dipergunakan untuk mengetahui jadwal pengamatan yakni seperti berikut:

**Tabel 3. 3** Jadwal Penelitian

Nama Kegiatan	Pertemuan Minggu Ke													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Pengajuan Penelitian	■	■	■											
Penyusunan Langkah Penelitian		■	■	■										
Pengumpulan Materi & Bahan					■	■								
Penyebaran Kuesioner							■	■	■					
Pengolahan Data								■	■	■				
Perhitungan Hasil										■	■	■		
Penyelesaian Skripsi													■	■

Sumber: Peneliti, 2021

## 3.4 Populasi dan Sampel

### 3.4.1 Populasi

Menurut (Suwardi, 2017: 209) populasi ialah bagian dari sampel yang akan dijadikan obyek dalam penelitian dimana dapat berupa manusia, benda, ataupun kejadian yang bisa dipakai sebagai penelitian untuk memecahkan masalah yang ada.

Target pada pengamatan ini ialah karyawan PT Siix *Electronics* Indonesia yang mana responden dari operator, *leader* maupun pegawai local yang kerja di perseroan tersebut dengan total 330 orang.

**Tabel 3.2** Populasi

No	Jenis Kelamin	Jumlah Populasi
1	Pria	150
2	Wanita	180
	Jumlah	330

Sumber : PT Siix Electronics Indonesia.

### 3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel

Menurut (Suwardi, 2017: 209) sampel merupakan sebagian populasi yang dijadikan sampel penelitian ataupun responden. Pada pengamatan ini teknik pemungutan sample memakai *Non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling* dan memakai rumus *slovin* dengan nilai *error* 5% .

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

**Rumus 3. 1 Slovin**

Keterangan:

N = total sampel

N = total populasi

$d^2$  = presisi (ditetapkan 5% dengan tingkat kepercayaan 95%)

$$n = \frac{330}{\sqrt{330 \cdot 0,05^2 + 1}} = 180,8 \text{ dibulatkan } 181 \text{ jumlah populasi yang dijadikan sampel}$$

### 3.4.3 Teknik *Sampling*

## 3.5 Sumber Data

Teknik pengambilan data menurut (Sujarweni, 2018: 93) ialah suatu hal yang dibuat pengamat untuk memperoleh data lalu menghimpun data pengkajian dari responden. Ada 2 sumber pengumpulan data, yakni:

### 1. Data primer

Menurut (Hermawan & Yusran, 2017: 115) pegamat menghimpun data secara langsung baik pengamatan eksploiratif, *deskriptive* ataupun kausal dengan cara pengumpulan data melalui *survey*, *interview*, kuesioner atau angket sesrta observasi demi menanggapi permasalahan atau maksud dari pengamatan yang dikerjakan.

#### 1. Survei (*survey*)

Survei ialah cara penghimpunan data yang acap kali dipakai sebagai pemecahan masalah yang berkaitan dengan rumusan kebijakan.

#### 2. Wawancara

Wawancara yaitu cara pengumpulan data dengan lisan.

### 3. Kuesioner atau angket (*Questionnaire*)

Kuesioner ialah cara memperoleh data dengan memberikan seperangkat pernyataan atau pertanyaan supaya di jawab dan diisi oleh respondent secara tertulis.

### 4. Observasi

Observasi ialah hasil amatan sekaligus pencatatan semua kejadian yang timbul pada obyek pengamatan secara tersusun.

## 3.6 Metode Pengumpulan Data

Alat yang dipakai pada pengamatan ini ialah menyebarkan *questioner* sebagai instrumen mengakumulasikan tanggapan dari respondent. Pengamat membagi kuesioner pada karyawan yang bekerja di *production* tertentu.

Penulis mempergunakan skala ukur yaitu skala *likert*. Menurut (Sujarweni, 2018: 104) skala *likert* dipakai untuk memperkirakan sikap, pendapat, dan anggapan seseorang atas kejadian sosial.

Menurut (Sujarweni, 2015: 104) skala *likert* yang dipergunakan untuk mengisi pernyataan diberikan skor sesuai kode berikut:

- |                              |     |
|------------------------------|-----|
| 1. (SS) Sangat Setuju        | = 5 |
| 2. (S) Setuju                | = 4 |
| 3. (R) Ragu-Ragu             | = 3 |
| 4. (TS) Tidak setuju         | = 2 |
| 5. (STS) Sangat Tidak setuju | = 1 |



### 3.7 Definisi Operasional Variabel

Definisi variable menurut (Hermawan & Yusran, 2017: 33) ialah semua hal yang punya bermacam nilai yang bisa diukur. Dan pemaparan variable pengamatan menurut Sugiyono, dalam (Sujarweni, 2015: 75) ialah hal apapun demi mendapat informasi tentang hal tersebut ditentukan oleh peneliti, selanjutnya bisa dibuat simpulannya.

Operasional variable menurut (Zulganef, 2018: 84) ialah suatu aktifitas untuk menurunkan tingkat konsep generalisasi pengamat agar konsep tersebut boleh diukur. Operasional variabel dalam arti lain ialah semua hal yang bisa menyampaikan makna dgn cara bagaimana agar suatu konsep bisa dinilai, atau kaitan diantara definisi konseptual dengan cara penilaian mempergunakan model pengukuran.

#### 3.7.1 Variabel Independen

Menurut (Sujarweni, 2016: 75) variable independen ialah variable penyebab adanya perubahan variabel dependent (terikat). Variabel independent diartikan juga sebagai variable independent (*predictor variable or independent*) yaitu variable yang memengaruhi baik *positive* ataupun *negative* sampai dijadikan sebab munculnya variabel dependent (Hermawan & Yusran, 2017: 34).

Pada pengkajian ini variable independent ada 1 variabel, yaitu: kualitas produksi ( $X_1$ ).

### 3.7.2 Variabel Dependen

Variable dependent dalam (Sujarweni, 2018: 75) ialah variable dependent yang dipengaruhi variabel independent. Sementara pengertian variable dependent menurut (Hermawan & Yusran, 2017: 35) yaitu *criterion variable or dependent variable* atau variabel terkait yang dipengaruhi variabel bebas. Variable terikat pada pengkajian ini adalah kinerja karyawan (Y1), dan kedisiplinan(Y2).

Operasional variabel dilampirkan pada tabel berikut:

**Table 3.1** Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kualitas Produksi(X)	Keseluruhan konsep obyek atau cara yang memberikan sejumlah nilai dan manfaat kepada konsyumen dapat disimpulkan bahwa kuwalitas produk adalah hal yang perllu mendapat perhatian utama dari perusahaan atau produsen, mengigit kuyalitas produk berkait erat dengan kepuassan kosumen.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Kienrja (<i>Performance</i>)</li> <li>2. Fitur (<i>Feature</i>)</li> <li>3.Keesuaian dengan spesifikasio (<i>Conformance to Spesification</i>)</li> <li>4.Ketaahnan (<i>Durability</i>)</li> <li>5.Keanadlan (<i>Reability</i>)</li> <li>6.Servicea bility</li> <li>7.Estitika (<i>Esthetica</i>)</li> <li>8.kualitas yang diperesepsikan (<i>Pereceived Quality</i>)</li> </ol>	Kinerja (Performance)
Kinerja Karyawan (Y1)	Kinerja karyawan adalah fungsi dari keterampilan, kemampuan dan yang mendorong individu untuk bertindak terhadap sesuatu.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. kemahiran kerja</li> <li>2. kualitas kerja</li> <li>3. tanggung jawab</li> <li>4. prakarsa</li> <li>5. disiplin</li> <li>6. kerjasama</li> <li>7. kuantity kerja</li> </ol>	Likert
Kedisiplinan (Y2)	Disiplin merupakan suatu kondisi sikap hormat	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Peraturan jam masuk, piulang dan istirahat</li> </ol>	Likert

	yang ada daam diri pegawai pada aturan dan ketentuan perusahaan. Dalam arti lebih sempit dan lebih banyak digunakan	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Peraturan dasar mengenai seragam dan etika kerja</li> <li>3. Peraturan cara mengerjakan pekerjaan dan penyesuaian di tempat kerja lainnya.</li> <li>4. aturan mengenai apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh kariyawan selama bekerja</li> </ol>	
--	---	--	--

Sumber: Peneliti, 2021

### 3.8 Metode Analisis Data

Menurut (Sujarweni, 2018: 121) analisis data ialah seluruh informasi yang sudah dikumpulkan lalu dikaji memakai hitungan serta sebagai jawaban dari perumusan permasalahan dalam pengamatan. Artinya, cara pengumpulan masalah diartikan sebagai metoda dalam implementasi analisis data, dengan demikian olah data bermaksud menjawab perumusan permasalahan. Pada pengamatan kuantitatif tehnik *analysis* data yang dipergunakan ialah statistikj. Pengkajian ini diuji denngan mempergunakan program aplikasi bernama *Partial Least Squre* (PLS).

Meelalui aplikasi PLS dilaksanakan uji data yang sudah didapat yang selanjutnya dianalisis demi menciptakan kaitan pengaruh diantara variable indenpendent dan dependent pada pengamatan ini. *Partial Least Square* (PLS) merupakan persamaan struktural *Structural Equation Model* (SEM) ialah salah satu bidag ilmu *statistic* yang menguji rangkain kaitan yang relatif sulit diukur secara

bersamaaan. (Santoso, 2019). SEM ialah tekhnik analisis kombinasi antara analisis *factor* dan analisis regresi yang fungsinya untuk mengujikan kaitan antar variabel yang ada baik itu indikator dengan konstrucnya ataupun antar konstruc. Teknik analisis pengamatan pada kajian ini menggunakan tekni PLS 2 tahap yaitu Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*) dan Evaluasi Model *structural* (*inner model*) (Ghozali, 2018).

### 3.8.1 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Metode ini bertujuan menguji validitas dan reliabilitas konstruc dari setiap indikator dengan menspesifikasikan hubungan antar variabel dan indikatornya. Beberapa cara yang digunakan untuk mengukur model pengukuran ini, yakni *covergent validity*, *discriminant validity*, *uji reliability*, dan pengujian *goodness of Fit Model*.

#### 1. *Covergent Validity*

Indikator individu di *klaim reliable* bila punya tingkat *correlations* diatas 0,70. akan tetapi pada kajian peningkatan skala, *loading* 0,50 sampai dengan 0,60 masih diterima.

#### 2. *Discriminant Validity*

Untuk mengetahui apakah konstruc memiliki *discriminant* yang cukup ialah dengan membandingkan tingkat *loading factor* pada konstruc yang dimaksud harus lebih besar dibanding tingkat *loading factor* dengan konstruc lainnya, metode pengukuran ini dilihat dari *cross loading factor*.

### 3. *Uji Reliability*

Bertujuan untuk membuktikan alurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Dalam penentuan *composite reliability* dapat dilihat bila nilai *composity reliability*  $> 0,7$  maka punya reliabilitas yang besar.

### 4. *Goodness of Fit Model.*

Pengujian ini merupakan salah satu pengujian untuk menguji hipotesis penelitian. Jadi, salah satu syarat untuk mencukupi kriteria uji *Goodness Of Fit Model* adalah dengan melihat nilai SRMR. Apabila nilai SRMR nya kurang dari 0,10 serta dikatakan *perfect Fit* jika nilai SRMR  $< 0,08$ .

### **3.8.2 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)**

Tujuan pengujian ini ialah memeriksa korelasi *construc* yang adalah uji t dari PLS itu sendiri. *Structural* atau *inner model* diukur dngan memperlihatkan nilai *R-Square model* dngan memperhatikan besarnya pengaruh diantara variabel. Selanjutna adalah penghitungan kofisien alur yang meurpakan nilai perkiraan unuk hubungan alur dalam bentuk *structural* yangg didapat melalui prosedur *bootstrapping* dengan ketentuan jika nilai t statistik  $> 1,96$  (*significance level 5%*) atau  $> 1,65$  (*significance level 10%*) untuk setiap kaitan jalurnya.

Selanjutnya dilakukan pengujian menggunakan R-Square dimana R-Square ialah ukuran proporsi jenis nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dijlaskan oleh variabel yang mempengaruhi (eksogen). Pengujian R-Square diuji dengan

kriteria jika nilai  $R^2$  (*adjusted*) = 0,75 disimpulkan kuat, jika nilai  $R^2$  (*adjusted*) 0,50 disimpulkan sedang, jika nilai  $R^2$  (*adjusted*) 0,25 disimpulkan lemah.

### **3.9 Uji Hipotesis**

Keseluruhan uji hipotesis di pergunakan metode PLS yang berarti cara analisis yang *power full* karna kurangnya sejumlah asumsi (Sugiyono, 2014). Pengujian ini dibuatt dengan dukungan progam aplikasi PLS. Bila nilai t hitung < t tabel, maka  $H_0$  ditolak. Hipotesis alterntif yang diinyatakan pada kajian ini ditrima pada tingkat signifikanci 5%.