

## DISIPLIN KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN CV. MANDALA LOGAM KABUPATEN GARUT

Ammy Annatasya Putri<sup>1\*</sup>; Tineke Hermina<sup>2</sup>, Deri Alan Kurnia<sup>3</sup>

Universitas Garut, Kabupaten Garut<sup>1,2,3</sup>

Email : 2402320060@fekon.uniga.ac.id<sup>1</sup>; tinneke.hermine@uniga.ac.id<sup>2</sup>;  
derialan@ac.id<sup>3</sup>

### ABSTRAK

Peranan krusial sumber daya manusia menjadi penentu keunggulan kompetitif perusahaan di tengah arus globalisasi. Dengan demikian, tujuannya untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Mandala Logam Utama di Kabupaten Garut. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 48 karyawan dengan teknik sampling jenuh (sensus). *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) digunakan untuk menganalisis data dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Temuan penelitian mengkonfirmasi bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai t-statistik 2,608 dan p-value 0,009. Loyalitas kerja juga memengaruhi produktivitas kerja dengan nilai t-statistik 3,211 dan p-value 0,001. Secara simultan, kedua variabel independen memberikan kontribusi sebesar 97% terhadap variabel produktivitas kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kedisiplinan dan rasa memiliki karyawan menjadi faktor krusial dalam menekan angka *defect* produksi dan meningkatkan efisiensi perusahaan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja; Garut; Loyalitas Kerja; PLS-SEM; Produktivitas Kerja

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the effect of work discipline and work loyalty on employee productivity at CV. Mandala Logam Utama in Garut Regency. A quantitative approach with descriptive and verificative designs was employed. The study utilized a total sampling method, involving a population of 48 employees. Data were analyzed using Partial Least Square-Structural Equation Modeling via SmartPLS software. The results indicated that work discipline has a positive and significant effect on productivity, with a t-statistic value of 2.608 and a p-value of 0.009. Similarly, work loyalty exerts a positive and significant influence on productivity, with a t-statistic value of 3.211 and a p-value of 0.001. Simultaneously, both independent variables contribute 97 percent to work productivity. These findings suggest that enhancing employee discipline and sense of belonging are crucial factors in minimizing production defects and improving corporate efficiency.*

Keywords : Employee Productivity; PLS-SEM; Work Discipline; Work Loyalty

### PENDAHULUAN

Peranan krusial sumber daya manusia menjadi penentu keunggulan kompetitif perusahaan di tengah arus globalisasi. SDM merupakan pengendali utama seluruh sumber daya organisasi sehingga pemanfaatannya secara optimal menjadi kunci tercapainya tujuan perusahaan. Organisasi akan berjalan efektif apabila kontribusi karyawan mendapat perhatian

serta imbalan yang seimbang, sehingga mampu menghasilkan output yang optimal (Lumiu et al., 2019).

Ditengah persaingan dunia bisnis yang semakin kompetitif perusahaan dipaksa untuk meningkatkan daya saing, tidak hanya melalui modal, tetapi juga melalui kualitas karyawan. Timbal balik yang baik antara perusahaan dan karyawan akan tercermin dalam meningkatnya produktivitas kerja, yang menjadi indikator utama keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan pasar bebas (Wahyuningsih, 2019).

Produktivitas kerja karyawan tidak hanya diukur dari kuantitas output, tetapi juga dari kualitas hasil kerja. Produktivitas dipengaruhi oleh keterampilan, pelatihan, disiplin, etika kerja, motivasi, serta lingkungan kerja yang mendukung (Adinda et al., 2023). Produktivitas yang tinggi memberikan keuntungan bagi perusahaan maupun karyawan, serta mencerminkan etos kerja dan sikap mental yang positif.

CV Mandala Logam Utama sebagai perusahaan manufaktur yang memproduksi rubber ring masih menghadapi permasalahan produktivitas karyawan.

Berdasarkan data produksi selama satu tahun, tercatat sebanyak 4.532 unit produk cacat, dengan dominasi masalah pada hasil potong yang kurang baik (55,98%) dan hardness material (22,40%). Tingginya angka defect ini menunjukkan adanya inefisiensi kerja yang disebabkan oleh faktor manusia, seperti kurangnya ketelitian, kelelahan kerja, dan rendahnya pengawasan kualitas. Selain itu, permasalahan absensi karyawan, keterlambatan kerja, serta sistem kerja borongan turut memperburuk kondisi produktivitas. Tingkat ketidakhadiran karyawan menyebabkan beban kerja meningkat bagi karyawan lain, sehingga berdampak pada meningkatnya produk gagal. Tingkat kedisiplinan menjadi kunci dalam meningkatkan produktivitas (Andini et al., 2019).

Faktor lain yang memengaruhi produktivitas adalah loyalitas karyawan. Tingginya tingkat keluar-masuk karyawan di CV Mandala Logam menyebabkan perusahaan harus melakukan pelatihan ulang, yang berdampak pada inefisiensi waktu dan biaya. Loyalitas karyawan berperan penting dalam menjaga stabilitas kerja, meningkatkan keterampilan operasional, serta menekan tingkat produk cacat (Juwita & Halimah, 2021; Piura & Purnamasari, 2024).

Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan (Andini et al., 2019). Tetapi berbeda dengan Taufan & Sudarso, (2024) Disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas karyawan. Kgs.Abdullah et al., (2024) menemukan bahwa loyalitas kerja memengaruhi produktivitas karyawan. Temuan penelitian mengkonfirmasi bahwa setiap peningkatan loyalitas meningkat pula produktivitas karyawan secara signifikan.

Berbeda dengan hasilnya menunjukkan bahwa loyalitas kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai secara parsial.

Penelitian mengenai produktivitas kerja memang telah banyak dilakukan, namun penelitian yang secara spesifik mengaitkan variabel disiplin kerja dan loyalitas dalam konteks industri manufaktur karet masih terbatas. Khususnya, pada Cv. Mandala Logam Utama. Study ini menjadi sangat penting untuk dilakukan guna mengisi kekosongan literatur tersebut, sekaligus memberikan solusi praktis bagi CV. Mandala Logam Utama dalam mengatasi kendala operasionalnya.

## **TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Disiplin Kerja dan Produktivitas Karyawan**

Disiplin kerja merupakan mekanisme korektif dan preventif untuk mendorong kepatuhan karyawan terhadap norma serta standar operasional prosedur (SOP) organisasi (Saleh & Utomo, 2018). Secara teoritis, disiplin kerja yang tinggi akan meminimalisir downtime dan kesalahan operasional sehingga meningkatkan output produksi. Secara kritis, pengaruh disiplin terhadap produktivitas tidak bersifat linier tanpa syarat, melainkan bergantung pada ekosistem kerja (Harras, 2020).

Hasil penelitian dari Firdaus, (2020) mengonfirmasi adanya kesamaan temuan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, di mana ketaatan waktu menjadi kunci efisiensi manufaktur. Namun, kontradiksi ditemukan dalam studi Taufan & Sudarso, (2024) yang justru menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat berpengaruh negatif terhadap produktivitas. Kontradiksi ini terjadi ketika penerapan disiplin bersifat kaku dan represif, yang memicu tekanan psikologis serta kelelahan kerja sehingga justru menurunkan efisiensi dan kualitas kerja karyawan. Oleh karena itu, disiplin perlu diselaraskan dengan pengelolaan beban kerja yang proporsional (Andi & Dinsar, 2024). Disiplin kerja adalah perilaku pegawai yang selalu berusaha melakukan semua pekerjaannya dengan baik dan mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan dan karyawan pun bersedia untuk menerima segala bentuk hukuman jika ia telah melanggar kewajiban yang sudah diberikan kepadanya. (Illanisa, N., et al. 2019).

H1: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **Loyalitas Karyawan dan Produktivitas Kerja Karyawan**

Loyalitas kerja mencerminkan keterikatan emosional, kesetiaan, dan kesediaan karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik melebihi standar minimum yang ditetapkan organisasi (Susanti et al 2021). Karyawan yang loyal cenderung memiliki *sense of belonging* yang tinggi, sehingga lebih teliti dalam menjaga kualitas produk dan menekan angka cacat produksi (*defect*). Dalam literatur terdahulu, Kgs.Abdullah et al., (2024) menemukan bahwa

peningkatan loyalitas secara signifikan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja. Sebaliknya, studi lain menunjukkan keterbatasan loyalitas; loyalitas yang tidak diimbangi dengan pemberdayaan (*empowerment*) dan kemandirian hanya akan menghasilkan "loyalitas pasif" (Halimah, 2023).

Temuan hasil penelitian Taufan & Sudarso, (2024) terdapat kaitan antara loyalitas terhadap produktivitas kerja karyawan. Halimah, (2023) menegaskan bahwa loyalitas merupakan pilar utama bagi keberlangsungan hidup organisasi. Meskipun demikian, loyalitas tetap harus diselaraskan dengan disiplin dan pengembangan kemampuan agar dapat memberikan dampak yang optimal terhadap efisiensi kerja secara keseluruhan.

H2: Loyalitas kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan

### **Produktivitas Karyawan**

Menurut Wahyuningsih, (2019), Tingkat produktivitas ini dipengaruhi oleh faktor internal seperti keterampilan dan sikap kerja karyawan, serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan. produktivitas yang efektif mencerminkan kemampuan karyawan dalam memenuhi standar kecepatan yang telah ditetapkan perusahaan tanpa mengabaikan aspek mutu. Di lingkungan manufaktur, seperti pada CV. Mandala Logam Utama, efisiensi penggunaan bahan baku dan minimnya tingkat kegagalan produk (*reject*) menjadi indikator krusial bahwa sumber daya manusia telah bekerja secara produktif. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas merupakan hasil sinergi antara keterampilan teknis karyawan dengan pemanfaatan fasilitas kerja yang tersedia. Selain faktor teknis, aspek psikologis dan perilaku seperti disiplin dan loyalitas memiliki peran strategis dalam menjaga kestabilan produktivitas. Semakin lama Karyawan yang bekerja maka akan semakin mempermudah kelancaran alur produksi meski dalam tekanan target yang tinggi.

Meskipun hubungan antara disiplin kerja, loyalitas, dan produktivitas telah banyak diteliti, terdapat dua celah penelitian utama yang menjadi dasar studi ini:

1. Celah Empiris: Adanya kontradiksi hasil (*inconsistency findings*) antara penelitian yang menemukan pengaruh positif disiplin dan loyalitas terhadap produktivitas (Andini et al., 2019; Kgs. Abdullah et al., 2024) dengan penelitian yang menunjukkan hasil negatif atau tidak signifikan (Taufan & Sudarso, 2024).
2. Celah Kontekstual : Mayoritas studi terdahulu berfokus pada sektor jasa, perkebunan, atau industri manufaktur skala besar dengan sistem kerja tetap. Masih sangat terbatas penelitian yang menguji interaksi variabel ini pada industri manufaktur pengolahan karet skala menengah yang menerapkan sistem kerja borongan dan menghadapi masalah tingginya angka cacat produk (*defect rate*).

Penelitian ini hadir untuk mengisi kekosongan literatur tersebut dengan menguji model secara komprehensif menggunakan pendekatan *Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* pada CV. Mandala Logam Utama. Studi ini memberikan kebaruan dengan menganalisis bagaimana kombinasi disiplin preventif dan loyalitas emosional mampu menekan tingkat defect produk sekaligus meningkatkan efisiensi operasional pada industri manufaktur karet secara kontekstual.

### Hipotesis Penelitian

H1: Disiplin kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan

H2: Loyalitas Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan

### METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan verifikatif diterapkan dalam studi ini untuk membedah pengaruh disiplin serta loyalitas terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan CV. Mandala Logam Utama yang berjumlah 48 orang sebagai responden melalui teknik sampling jenuh (*sensus*). Pengumpulan data primer dilakukan lewat observasi lapangan dan penyebaran kuesioner terstruktur berskala Likert, sedangkan data sekunder dihimpun melalui studi literatur serta dokumentasi yang relevan. Sebelum digunakan, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya demi menjamin keandalan data. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan metode *Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* dengan bantuan *software* SmartPLS (Winisobo, 2022). Proses analisis dimulai dengan evaluasi *Measurement Model (Outer Model)* guna memvalidasi dan menguji reliabilitas instrumen berdasarkan indikator *loading factor*, *Average Variance Extracted (AVE)*, dan *Composite Reliability*. Setelah itu, evaluasi *Structural Model (Inner Model)* dijalankan untuk mengukur kekuatan prediksi serta hubungan antarvariabel melalui nilai *R-square* dan uji hipotesis dengan teknik *bootstrapping*. Pemilihan PLS-SEM dianggap ideal untuk penelitian ini karena memiliki fleksibilitas tinggi dalam mengolah sampel berukuran kecil tanpa terikat asumsi distribusi normal yang ketat.

### HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

#### Uji Validitas

Setiap indikator pada variabel penelitian menunjukkan Cross loading tertinggi muncul pada konstruk tempat indikator tersebut berasal, sehingga menunjukkan validitas diskriminan yang memadai. Seluruh konstruk yang digunakan pada *study* ini telah memenuhi *discriminant validity* secara memadai, di mana indikator-indikator pada masing-masing blok konstruk memiliki keterkaitan yang kuat.

#### Uji Reliabilitas

Seluruh konstruk memperlihatkan perolehan pengujian *composite reliability* dan *Cronbach's alpha* yang melebihi 0.70, menegaskan konstruk-konstruk tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang memadai sesuai dengan kriteria minimum yang diterima secara umum dalam penelitian ilmiah (Tabara & Jejen, 2025).

### **Analisa Inner Model**

#### **R Square**

Kriteria seberapa baik kedua variable independent menjelaskan variabel dependent. Semakin tinggi nilainya, semakin baik. Konstruk Produktivitas Kerja sebesar 0,970 menunjukkan Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja memiliki hubungan 97.0% terhadap Produktivitas Kerjapada . 3,% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian.

#### **Uji Hipotesis (t)**

Nilai signifikansi konstruk, nilai t statistik, dan nilai P-value dapat diamati untuk menentukan validitas hipotesis. H1 diterima dan H0 ditolak jika T-statistik signifikansinya Sebagai berikut: Signifikansi konstruk dapat ditentukan dengan mengamati koefisien jalur dan nilai *t-test*. Jika *p-value* < 0.05, maka konstruk dinyatakan signifikan. Sebaliknya, jika nilai *p-value* lebih besar dari 0,05, maka konstruk tersebut dinilai tidak signifikan.

#### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Perolehan nilai t sebesar 2.608 dengan tingkat signifikansi 0,049. Hal ini mengkonfirmasi bahwa perolehan nilai t tabel > 1,96 dan nilai p yang < 0.05. Kesimpulan, Disiplin Kerjaterhadap Produktivitas Kerjaberpengaruh signifikan secara statistic. H1 diterima Disiplin Kerjaberpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Dengan demikian, semakin meningkat kedisiplinan, semakin tinggi produktivitas yang di hasilkan pada Cv. Mandala Logam Utama, Kabupaten Garut.

#### **Pengaruh Loyalitas Terhadap Produktivitas Kerja**

Tabel menunjukkan nilai t sebesar 6,713 serta dapat diketahui nilai p sebesar 0.000. Nilai t statistics yang > 1.96 serta nilai p < 0,05. Ini membuktikan bahwa Loyalitas Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Dengan demikian, H2 Diterima Variabel Loyalitas Kerja memengaruhi Produktivitas Kerja. Loyalitas Kerja.

### **Diskusi**

#### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Secara keseluruhan hasil studi menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan di CV. Mandala Logam Utama ( $t = 2,608$ ;  $P = 0,009$ ). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan terhadap regulasi perusahaan, maka output yang dihasilkan akan semakin optimal. Meskipun secara umum disiplin kerja berada pada kategori "Sangat Baik", dimensi ketaatan waktu

mencatatkan skor terendah (196), di mana fenomena keterlambatan hadir terbukti menghambat koordinasi lini produksi dan memicu fluktuasi target harian. Hal ini sejalan dengan pemikiran Suparmin, (2023) bahwa disiplin preventif, khususnya ketepatan waktu, merupakan instrumen vital dalam menjaga efisiensi industri manufaktur. Selain itu, temuan ini memperkuat penelitian Andi & Dinsar, (2024) yang menempatkan disiplin sebagai bentuk tanggung jawab organisasi dan kunci produktivitas jika dibarengi dengan manajemen beban kerja yang tepat. Secara esensial, disiplin kerja berfungsi sebagai pilar utama yang meminimalisir pemborosan sumber daya dan menjaga konsistensi kualitas hasil kerja melalui kepatuhan terhadap standar operasional (Pratiwi & Permatasari, 2022). Dengan demikian, peningkatan kesadaran individu terhadap aturan perusahaan menjadi faktor penentu dalam pencapaian target organisasi secara lebih efektif dan sistematis.

### **Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Temuan penelitian menunjukkan bahwa Loyalitas Karyawan merupakan determinan utama yang memiliki pengaruh lebih kuat terhadap produktivitas dibandingkan Disiplin Kerja, dengan nilai koefisien jalur 0,551 dan t-statistik 3,211. Tingginya pengaruh ini mencerminkan adanya *sense of belonging* yang kuat, di mana karyawan tidak hanya mengejar target kuantitas tetapi juga menjaga presisi guna meminimalisir produk gagal (*reject*). Namun, ditemukan titik kritis pada indikator kemampuan mengambil keputusan yang mencatat skor terendah (182), mengindikasikan bahwa loyalitas yang terbentuk masih bersifat "loyalitas kepatuhan" yang pasif dan sangat bergantung pada instruksi atasan. Temuan ini mendukung Khairul & Anggarini, (2023) bahwa loyalitas tanpa pemberdayaan (*empowerment*) dapat menghambat kreativitas serta memicu risiko stagnasi operasional saat terjadi kendala teknis tanpa supervisi langsung.

Selain faktor dedikasi emosional, loyalitas berkontribusi pada terciptanya atmosfer kerja yang harmonis dan rendahnya tingkat perputaran karyawan (*turnover*), sehingga perusahaan dapat mempertahankan tenaga kerja ahli (*skilled labor*) dan menekan biaya pelatihan. Sejalan dengan pandangan bahwa kondisi fisik dan mental karyawan berkaitan erat dengan produktivitas, CV. Mandala Logam Utama perlu mentransformasi loyalitas pasif menjadi proaktif melalui pemberian otonomi terbatas. Langkah strategis seperti pemberian kepercayaan dalam pengelolaan tugas mandiri dan program apresiasi non-finansial diharapkan dapat menstimulus inisiatif karyawan. Dengan demikian, hubungan antara loyalitas dan produktivitas akan berkembang menjadi siklus pertumbuhan di mana karyawan merasa lebih dihargai dan perusahaan memperoleh output yang maksimal secara berkelanjutan.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil study pada CV. Mandala Logam Utama, gambaran umum variabel disiplin kerja, loyalitas, dan produktivitas karyawan secara keseluruhan berada pada kriteria

sangat baik. Karyawan menunjukkan tanggung jawab yang tinggi terhadap pemenuhan target fisik serta kepatuhan yang kuat pada regulasi perusahaan. Meskipun demikian, beberapa aspek minor seperti ketepatan waktu hadir dan kemandirian dalam mengambil keputusan tanpa instruksi atasan masih memerlukan peningkatan. Secara parsial, analisis statistik membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, yang menegaskan bahwa efisiensi waktu dan kepatuhan regulasi berbanding lurus dengan optimalisasi output perusahaan. Di sisi lain, loyalitas karyawan juga ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Bahkan, loyalitas menjadi faktor penentu utama yang memiliki pengaruh lebih kuat dibandingkan disiplin kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa dedikasi serta keterikatan emosional karyawan merupakan penggerak paling utama dalam menyukseskan keberhasilan produksi di CV. Mandala Logam Utama.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, manajemen CV. Mandala Logam Utama disarankan untuk memberikan perhatian khusus pada peningkatan ketaatan waktu karyawan, mengingat dimensi ini mencatatkan skor terendah yang berpotensi menghambat koordinasi lini produksi. Selain itu, perusahaan perlu mentransformasi loyalitas karyawan yang saat ini masih bersifat pasif menjadi lebih proaktif dengan memberikan otonomi terbatas dalam pengambilan keputusan di lapangan, guna mengatasi rendahnya skor pada indikator inisiatif mandiri. Upaya teknis juga harus diprioritaskan untuk menekan angka *defect* produk, terutama pada kategori hasil potong dan *hardness* material yang menjadi penyumbang inefisiensi terbesar bagi perusahaan. Pihak pengelola diharapkan dapat mempertahankan atmosfer kerja yang harmonis guna menjaga tingkat loyalitas yang sudah ada, sehingga stabilitas tenaga kerja ahli tetap terjaga dan biaya pelatihan akibat perputaran karyawan dapat diminimalisir. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan menambah jumlah responden serta memasukkan variabel lain yang relevan seperti motivasi atau lingkungan kerja guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif

### DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., Agung, S., Manajemen, P. S., Bisnis, E., & Khaldun, U. I. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 1, 134–143.
- Andi, A. R., & Dinsar, A. (2024). Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Kepuasan Kerja. Jurnal Administrasi Dan Manajemen, 14(2), 224–227.
- Andini, Y., Lubis, Y., & Siregar, R. S. (2019). Kerja Karyawan Pt Perkebunan Nusantara Iv ( Persero ) Unit Usaha Pabatu Kelapa Sawit / Ton. 1(2), 68–77. <https://doi.org/10.31289/Agr.V1i2.2874>
- Firdaus, M. A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap. 3(4).
- Halimah, S. H. (2023). Pengaruh Standar Operating Procedure Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi, 1(2), 127–139. <https://doi.org/10.62421/Jibema.V1i2.12>
- Harras, H. (2020). Disiplin Kerja Di Mata Karyawan Dan Implementasinya Hadyati. 3(1), 41–

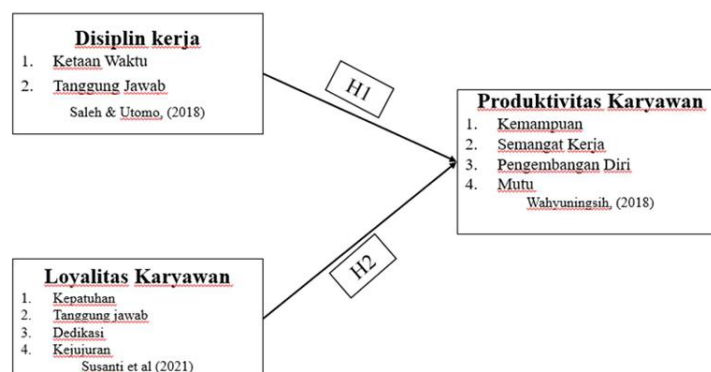
50. <https://doi.org/10.37481/Sjr.V3i1.124>
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwana, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Jurnal SEMAR: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Rivi*, 1(3), 16-25.
- Kgs.Abdullah, Afriyani, F., & Lazuardi, S. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier , Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan PT Nusantara Surya Sakti Palembang. 4(1), 1128–1140.
- Khairul, M., & Anggarini, T. (2023). Analisis Strategi Mempertahankan Loyalitas Dan Semangat Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Wifi Indihome Medan). *Media Bina Ilmiah*, 17(1978), 1605–1612.
- Lumiu, C. A., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan , Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. 9(3), 93–100.
- Pratiwi, A., & Permatasari, R. I. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Buruh Divisi Produksi Pt. Multi Elektrik Sejahterindo, Citeureup Kabupaten Bogor. 3(1), 14–26.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang Oleh. 11(21), 28–50.
- Suparmin, E. E. (2023). Vol.1,+No.1+Januari+2023+Hal+156-178. 1(1), 156–178.
- Tabara, R., & Jejen, L. (2025). Membongkar Hubungan Antara Kreativitas Dan Minat Berwirausaha Mahasiswa Papua Di Universitas Nani Bili Nusantara. November, 148–160.
- Taufan, M., & Sudarso, A. P. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Mount Scopus Indonesia Jakarta Selatan Muhammad. 1192, 725–731. <http://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca>
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas. April.
- Winisobo, A. H. (2022). Pengaruh Pengelolaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.

## GAMBAR DAN TABEL

Tabel 1. Defect Produksi

| Kategori Masalah         | Total Frekuensi (1 Tahun) | Persentase (%) | Persentase Kumulatif (%) |
|--------------------------|---------------------------|----------------|--------------------------|
| Hasil Potong kurang baik | 2537                      | 55,98%         | 55,98%                   |
| Hardness                 | 1015                      | 22,40%         | 78,38%                   |
| Panjang & Lebar          | 591                       | 13,04%         | 91,42%                   |
| Karet Rapuh              | 389                       | 8,58%          | 100,00%                  |
| Total                    | 4532                      | 100,00%        | -                        |

Sumber : Dept. Hr Cv. Mandala Logam, 2026



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Tabel 2. Pengujian Validitas

| No Item | Variabel       |                 |                     | Kesimpulan |
|---------|----------------|-----------------|---------------------|------------|
|         | Disiplin Kerja | Loyalitas Kerja | Produktivitas Kerja |            |
| Item 1  | 0,6451         |                 |                     | Valid      |
| Item 2  | 0,6208         |                 |                     |            |
| Item 3  | 0,6326         |                 |                     |            |
| Item 4  | 0,6750         |                 |                     |            |
| Item 5  | 0,6438         |                 |                     |            |
| Item 6  | 0,6729         |                 |                     |            |
| Item 1  |                | 0,6236          |                     |            |
| item 2  |                | 0,5986          |                     |            |
| item 3  |                | 0,5382          |                     |            |
| item 4  |                | 0,6361          |                     |            |
| item 5  |                | 0,6424          |                     |            |
| item 6  |                | 0,6396          |                     |            |
| item7   |                | 0,6771          |                     |            |
| item8   |                | 0,6493          |                     |            |
| item 1  |                |                 | 0,6167              |            |
| item 10 |                |                 | 0,5083              |            |
| Item 2  |                |                 | 0,6618              |            |
| item 3  |                |                 | 0,5771              |            |
| Item 4  |                |                 | 0,6486              |            |
| Item 5  |                |                 | 0,6431              |            |
| Item 6  |                |                 | 0,6778              |            |
| Item 7  |                |                 | 0,6729              |            |
| Item 8  |                |                 | 0,6653              |            |
| Item 9  |                |                 | 0,5167              |            |

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2026

Tabel 3. Rekapitulasi Pengujian Reliabilitas

|                       | Perolehan nilai Cronbach's Alpha | Perolehan nilai Reliability |
|-----------------------|----------------------------------|-----------------------------|
| (X1) Disiplin Kerja   | 0.971                            | 0.976                       |
| X2 Loyalitas Kerja    | 0.967                            | 0.972                       |
| Y Produktivitas Kerja | 0.971                            | 0.976                       |

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2026

Tabel 4. Pengujian Koefisien determinasi

|                     | Perolehan nilai R Square | R Square Adjusted |
|---------------------|--------------------------|-------------------|
| Produktivitas Kerja | 0.970                    | 0.969             |

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2026

Tabel 5. Keofisien Jalur

|                                        | T Statistics ((O/STDEV)) |       |       | P Values |
|----------------------------------------|--------------------------|-------|-------|----------|
| Disiplin Kerja -> Produktivitas Kerja  | 0.444                    | 0.455 | 0.170 | 2.608    |
| Loyalitas Kerja -> Produktivitas Kerja | 0.551                    | 0.541 | 0.172 | 3.211    |

Sumber : Olahan Data Peneliti, 2025