

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

Renny Sri Lestari Silalahi¹, wasiman²

¹Mahasiswa Program Studi manajemen, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi manajemen, Universitas Putera Batam

Email: pb160910261@upbatam.ac.id

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of production quality on employee performance and employee discipline at PT Siix Electronics Indonesia. The number of respondents used in this study was 180 respondents. All respondents are employees at PT Siix Electronic Indonesia. Data from the questionnaires were then analyzed using Partial Least Square technique with the help of the Smartpls program.

Based on the analytical results in this study, it was found that the quality of production had a positive and significant effect on the performance of employees, this shows that the better the quality of the company's production, the better the performance of employees. The results of the second analysis showed that the quality of production was also influential on employee discipline. Improved company products encourage employees to work more disciplined.

Keywords: *production quality, employee performance, employee discipline, partial least square*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Sumber daya manusia tenaga kerja mempunyai peranan penting dalam organisasi karena didalam sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat strategis sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi manajemen. Tersedianya sumber daya manusia bukanlah jaminan bahwa organisasi tersebut dapat dikelola dengan baik. Pernyataan ini didukung oleh (Oppu Suriana, & Ramli, 2019: 137) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan yang menjadi hal yang paling penting dalam memajukan suatu perusahaan dalam mencapai hasil kerja yang diinginkan dan yang diharapkan.

Perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang terampil dan professional, sehingga dapat memberikan kontribusi dan kinerja yang optimal sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang cukup matang, produktivitas kerja mulai dari tenaga kerja yang sudah ada dan kualitas produk lebih ditingkatkan. Pernyataan ini di dukung oleh (Putra, 2018: 290) menyatakan bahwa kualitas produk adalah segala sesuatu yang dapat ditawarkan kepada pasar agar menarik perhatian, akuisisi, penggunaan, atau konsumsi yang dapat memuaskan suatu keinginan atau kebutuhan.

Produk adalah sesuatu yang ditawarkan ke suatu pasar untuk dimiliki dan dipakai dan dikonsumsi sehingga dapat memenuhi 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 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. Kinerja karyawan 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.

Kedisiplinan dalam suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dan serangkaian sikap

yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban dan kinerja yang baik sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi dalam perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh (Afridola Sri, 2017: 80) menyatakan bahwa kedisiplinan kerja pegawai yang masih rendah yaitu terlihat dari adanya karyawan yang tidak mentaati aturan. peningkatan produktivitas dan kualitas yang baik dari setiap karyawannya.

Kedisiplinan kerja merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dan serangkaian sikap yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban 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 (Tarigan, 2020: 14) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran seseorang dalam menaati aturan di perusahaan tempat karyawan bekerja.

PT Siix Electronics Indonesia merupakan perusahaan penanaman modal asing yang bergerak dalam bidang teknik dan plastic yang menempati luas tanah 20, 943m² 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.

PT Siix Electronics Indonesia kualitas produksi sangatlah penting, karena jika pelanggan puas maka mereka akan tetap mengambil barang ke perusahaan tersebut dan sebaliknya jika pelanggan kurang puas maka mereka akan berfikir panjang untuk bekerjasama. Di *line* produksi, barang yang akan dikirim ke pelanggan sangat rawan terjadi *customer complaint* karena memproduksi barang tersebut lebih banyak menggunakan mesin (Auto), dapat dilihat barang yang dikeluarkan baik tetapi diperiksa kembali oleh karyawan ternyata barang tersebut rusak, disini peran karyawan sangat penting, mereka harus teliti melihat proses yang sedang dijalankan, ada juga karyawan yang hanya mengandalkan mesin sehingga ada barang yang rusak pun dilewatkan karyawan tersebut.

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. Di PT Siix Electronics Indonesia khususnya dibagian *line* produksi sangat rawan mendapat kritikan dari pelanggan karena hal yang dianggap karyawan sangat mudah tanpa memperhatikan kualitas produksi yang dihasilkannya, maka dari itu setiap membuat suatu produk karyawan harus memeriksa dengan baik. Masih banyak karyawan yang malas mengikuti SOP yang diterapkan perusahaan sehingga kualitas produk pun menjadi kurang baik dan berdampak pada produk yang akan dikirimkan pada *customer* yang membutuhkan produk tersebut.

Permasalahan kinerja adalah pengurangan karyawan yang dilakukan pihak 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 karyawan 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. *Safety* yang kurang aman yang menyebabkan karyawan tidak lagi memperhatikan kerjanya akibat tempat kerja yang kurang nyaman.

Kemudian karyawan malas kerja ataupun absen dan sering terjadi keterlambatan datang yang dilakukan oleh karyawan membuat perusahaan mengalami kerugian karena tidak dapat melakukan proses kerja yang baik dan membuat atasan kesulitan untuk mencari pengganti karyawan yang tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan di awal.

Berdasarkan hasil observasi terkait 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 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 kurang berjalan dengan baik.

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 disebarkan tempat dan kurang memakai *smoking area* yang telah disediakan perusahaan.

Dengan ini, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian akibat dari banyaknya permasalahan yang terdapat pada perusahaan tersebut, maka peneliti mengusung topik **"Pengaruh kualitas produksi terhadap kinerja dan kedisiplinan karyawan di PT Siix Electronics Indonesia"**.

KAJIAN TEORI

Kualitas Produksi

Menurut (Titik, Efnita, 2017: 115) menyatakan bahwa kualitas produksi adalah keseluruhan konsep objek atau proses yang memberikan sejumlah nilai atau manfaat kepada konsumen dapat disimpulkan bahwa kualitas produk adalah hal yang perlu mendapat perhatian utama dari perusahaan atau produsen, mengingat kualitas produk berkaitan erat dengan kepuasan konsumen. Menurut (Agustina, Aulia, 2018: 188) Kualitas produksi ditentukan oleh sekumpulan kegunaan atau fungsinya, termasuk didalamnya daya tahan, ketergantungan pada produk, atau komponen lain, kenyamanan, wujud luar (warna, bentuk, pembungkus dan sebagainya). Kualitas mempunyai peranan penting baik dipandang dari sudut konsumen yang bebas memilih tingkat mutu atau dari sudut produsen yang mulai memperhatikan pengendalian mutu guna mempertahankan dan memperluas jangkauan pemasaran. Berdasarkan pengertian kualitas produksi dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kualitas produksi mempertahankan keunggulan dalam pasar dan berpengaruh pada naik atau turunnya penjualan dalam perusahaan. Kualitas produk yang baik membuat konsumen menjadi loyal terhadap pembelian produk yang kita pasarkan, namun jika jika kualitas produk perusahaan jelek maka kemungkinan penjualan produk perusahaan tidak akan loyal.

Indikator Kualits Produksi :

- (1) Fitur (*Feature*)
- (2) Kesesuaian dengan spesifikasi (*Conformance to Spesification*)
- (3) Ketahanan (*Durability*)
- (4) Keandalan (*Reability*)
- (5) Kualitas yang dipersepsikan (*Perceived Quality*)

Kinerja Karyawan

Menurut (Yohana, 2017: 77) Kinerja karyawan merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi, dimana kemampuan terdiri dari keterampilan, pelatihan dan sumberdaya yang diperlukan untuk

melakukan tugas dan motivasi digambarkan sebagai kekuatan batin yang mendorong individu untuk bertindak terhadap sesuatu. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi, yang meliputi kualitas output, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif. Berdasarkan pengertian kinerja dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa 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 dan didasari dari minat dan kemampuan seseorang demi mencapai visi dan misinya dari minat dan adanya kemauan yang terdapat dalam diri karyawan perusahaan dapat memberikan hasil yang baik karena adanya kerja keras dan kemauan tersebut yang telah ditanamkan oleh pihak perusahaan terhadap karyawannya.

Indikator kinerja meliputi beberapa yaitu:

- (1) keterampilan kerja
- (2) kualitas pekerjaan
- (3) tanggung jawab
- (4) disiplin
- (5) kerjasama

Kedisiplinan Karyawan

Menurut (Tarigan, 2020: 15) kedisiplinan menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai berarti tindakan yang diambil untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan.

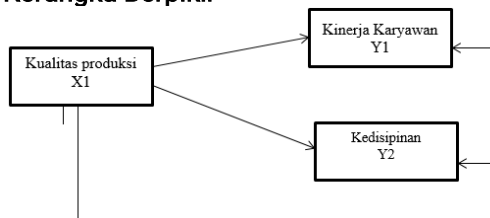
Menurut (barkhowa, khukaim, 2017: 18) kedisiplinan merupakan tindakan manajer untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, kedisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Menurut (Saputra, 2020: 676) adapun indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi adalah sebagai berikut:

1. Dukungan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dan tujuan yang akan dicapai harus jelas dan di tetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
2. Teladan pimpinan Sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh

- bawahnya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.
3. Balas jasa Balas jasa atau gaji, kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan.
 4. Waskat (pengawasan melekat) Tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengatasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.
 5. Sanksi hukuman Berat ringan atau sanksi hukuman yang akan di terapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan.

Kerangka Berpikir



Berdasarkan kerangka berpikir masalah di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- (1) H1 : Kualitas produk berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- (2) H2 : Kualitas produk berpengaruh terhadap kedisiplinan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu mencari hubungan kausal yang bersifat asosiatif. Penelitian asosiatif yaitu penelitian bermanfaat guna mencairita atas hubungan antara dua variabel atau lebih. Sedangkan hubungan yang memiliki sifat sebab akibat adalah hubungan kausal.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Siix Electronics Indonesia dimana responden adalah dari operator sampai pada lider atau pun karyawan local yang bekerja pada perusahaan tersebut dengan jumlah karyawan sebanyak 330 orang yang bekerja pada karyawan PT Siix Electronics Indonesia. Berdasarkan hasil perhitungan jumlah minimal sampel dengan rumus Slovin, diperoleh jumlah minimal sampel sebesar 180 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran keusioner kepada 180 responden.

Teknik Analisa Data

Data dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan teknik analisis deskriptif dan teknik analisis *Partial Least Square* dengan bantuan program smartpls versi 3.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 180 responden, seluruh responden merupakan karyawan PT. SIIX Electronics Indonesia.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif karakteristik responden pada tabel 1, o hasils bahwa dari 180 responden yang diteliti dalam penelitian, jumlah responden peempuan dan laki-laki adalah sama, sedangkan dari segi usia, responden didominasi oleh karyawan yang berusia 20-25 tahun dan berpendidikan SMA/SMK.

Deskripsi Variabel Penelitian

Kualitas Produk.

Dalam penelitian ini, kualitas produksi diukur dengan 5 indikator. Berdasarkan hasil analisis pada tabel 2, hasil analisis menunjukkan bahwa nilai rata-rata skor jawaban responden pada masing-masing item pertanyaan cenderung tinggi, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini menilai bahwa kualitas produksi telah baik, hal ini terutama karena fitur produk yang menarik, produk yang diproduksi sesuai kebutuhan, perusahaan mampu menjaga produk tetap steril sehingga keawetan dan daya tahan produk dapat terjamin, ada jaminan produk bahw produk tidak rusak dan produk yang diproduksi memiliki citra yang baik.

Kinerja Karyawan.

Dalam penelitian ini, kinerja karyawan diukur dengan 5 indikator. Berdasarkan hasil analisis pada tabel 2, hasil analisis menunjukkan bahwa nilai rata-rata skor jawaban responden pada masing-masing item pertanyaan cenderung tinggi, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. SIIX Electronics Indonesia telah baik, hal ini terutama ditunjukkan dengan kemampuan sebagian besar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas perusahaan, di samping itu sebagian besar karaywan juga memiliki keterampilan dalam bekerja yang dapat membantu untuk mempercepat pekerjaan di perusahaan, dapat menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab walaupun tidak ada pengawas, dapat menyelesaikan setiap pekerjaan tepat waktu dan memiliki kekompakan bekerjasama dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

Kedisiplinan Karyawan.

Dalam penelitian ini, kedisiplinan karyawan diukur dengan 5 indikator. Berdasarkan hasil analisis pada tabel 2, hasil analisis menunjukkan bahwa nilai rata – rata skor jawaban responden pada masing item pertanyaan pada variabel kedisiplinan cenderung tinggi, hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan di PT. SIIX Electronics Indonesia telah baik, hal ini terutama karena menurut sebagian besar responden, tujuan dari pekerjaan yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, merasa keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik kepada karyawan perusahaan, setuju bahwa balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan, merasa bahwa pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh karyawan dan setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/ buruknya kedisiplinan karyawan.

Analisis PLS

Dalam penelitian ini, analisis pengaruh kualitas produk terhadap kinerja karyawan dan kedisiplinan karyawan akan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis Partial Least Square (PLS). Berdasarkan jumlah indikator masing-masing variabel dan rancangan hipotesis dalam penelitian ini, maka spesifikasi model PLS yang akan diestimasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1.

Berdasarkan gambar spesifikasi model PLS pada gambar di atas, dapat dilihat bahwa seluruh konstruk merupakan konstruk first order, sehingga tahap – tahap dalam analisis PLS ini meliputi tahap pengujian outer model, pengujian goodness of fit model dan pengujian inner model.

Pengujian Outer Model

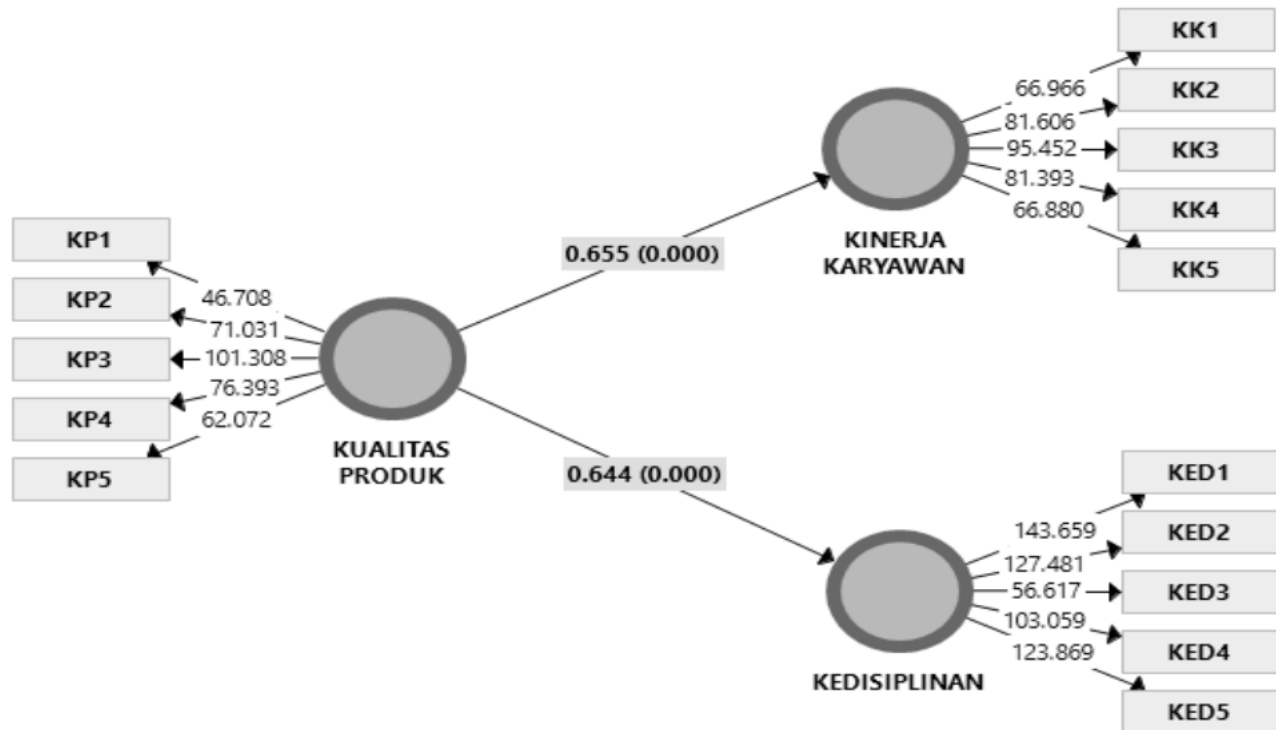
Tahap pengujian model pengukuran meliputi pengujian *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Dalam pengujian ini, model dinyatakan memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas apabila nilai loading factor seluruh indikator $> 0,7$, AVE $> 0,5$, akar kuadrat AVE selalu

lebih besar dari korelasi antar variabel laten, *composit reliability* $> 0,7$ dan *cronbachs alpha* $> 0,7$. Hasil pengujian outer model dapat dilihat pada tabel 3 dengan hasil yang menunjukkan bahwa seluruh indikator pada masing-masing konstruk valid dan seluruh konstruk telah memenuhi reliabel.

Pengujian Inner model

Pengujian inner model dalam analisis PLS dimulai dari penilaian terhadap goodness of fit model PLS. Hasil pengujian inner model dalam analisis PLS ini menunjukkan bahwa model PLS telah memenuhi goodness of fit model dengan baik ditunjukkan dengan nilai SRMR model sebesar 0,043 yang masih jauh di bawah 0,10. Hal ini menunjukkan bahwa model telah fit dengan data yang diteliti dan layak digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Setelah model fit, pengujian dilanjutkan pada pengujian pengaruh variabel eksogen terhadap endogen. Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4 dan gambar 2 terkait dengan hasil pengujian pengaruh variabel eksogen (kualitas produksi) terhadap variabel endogen (kinerja karyawan dan kedisiplinan karyawan), diperoleh hasil sebagai berikut :

- (1) Nilai p value pengaruh kualitas produksi terhadap kinerja karyawan (KP → KK) adalah sebesar 0,000 dengan T statistik sebesar 14,732 dan koefisien jalur bertanda positif sebesar 0,644. Oleh karena nilai p value $< 0,05$, T statistik $> 1,96$ dan koefisien jalur positif maka dapat disimpulkan bahwa kualitas produksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas produksi maka semakin baik kinerja karyawan.
- (2) Nilai p value pengaruh kualitas produksi terhadap kedisiplinan karyawan (KED → KK) adalah sebesar 0,000 dengan T statistik sebesar 15,826 dan koefisien jalur bertanda positif sebesar 0,655. Oleh karena nilai p value $< 0,05$, T statistik $> 1,96$ dan koefisien jalur positif maka dapat disimpulkan bahwa kualitas produksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas produksi maka semakin baik kedisiplinan karyawan.



Gambar 2 Hasil Pengujian Inner Model PLS

PENGUJIAN HIPOTESIS

Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel 6. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel 6, diperoleh hasil sebagai berikut :

(1) Hipotesis 1

Hipotesis 1 dalam penelitian ini menyatakan bahwa kualitas produksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai p value pengaruh kualitas produksi terhadap kinerja karyawan (KP → KK) adalah sebesar 0,000 dengan T statistik sebesar 14,732 dan koefisien jalur bertanda positif sebesar 0,644. Oleh karena nilai p value < 0,05, T statistik > 1,96 dan koefisien jalur positif maka dapat disimpulkan bahwa kualitas produksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas produksi maka semakin baik kinerja karyawan. Hal ini mendukung hipotesis 1 dalam penelitian ini sehingga hipotesis 1 diterima.

(2) Hipotesis 2

Hipotesis 2 dalam penelitian ini menyatakan bahwa kualitas produksi berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai p value pengaruh kualitas produksi terhadap kedisiplinan karyawan (KED → KK) adalah sebesar 0,000 dengan T statistik sebesar 15,826 dan koefisien jalur bertanda positif sebesar 0,655. Oleh karena nilai p value < 0,05, T statistik > 1,96 dan koefisien jalur positif maka

dapat disimpulkan bahwa kualitas produksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas produksi maka semakin baik kedisiplinan karyawan. Hal ini mendukung hipotesis 2 dalam penelitian ini sehingga hipotesis 2 diterima.

PEMBAHASAN

(1) Pengaruh Kualitas Produksi terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 1 dalam penelitian ini terbukti dan disimpulkan bahwa kualitas produksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas produksi maka semakin baik kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat (Frianto & Kusuma dewi, 2020: 411) yang menyatakan bahwa kualitas produksi merupakan kualitas yang menjadi daya tahan keandalan, ketepatan kemudahan operasi dan perbaikan yang digunakan ataupun yang dipakai oleh setiap karyawan sebagai tolak ukur dalam menentukan kinerja setiap karyawan dalam hal kualitas produk yang akan memberikan manfaat bagi konsumennya sehingga kualitas produk sangat mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan dalam menghasilkan suatu produk. Sehingga dapat dikatakan bahwa kualitas produksi tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

(2) Pengaruh Kualitas Produksi terhadap Kedisiplinan Karyawan

Hipotesis 2 dalam penelitian ini terbukti dan disimpulkan bahwa kualitas produksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas produksi maka semakin baik kedisiplinan karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Rosita & Yuniarti (2016: 4) kualitas produk yang dimaksud dalam hal kemampuan dari kualitas produk tersebut untuk menunjukkan berbagai fungsi yang digunakan untuk mengetahui kualitas rendah, kualitas rata-rata sedang, kualitas baik dan kualitas sangat

baik yang dimana dimaksud didalamnya kualitas produk itu sendiri yang akan digunakan untuk mengalahkan pesaingnya dengan di dukung kedisiplinan kerja yang dilakukan karyawan seperti halnya menghargai setiap proses serta patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang telah ditentukan atau yang telah ditetapkan perusahaan sebagai tolak ukur meningkatkan kualitas produksi sehingga dapat dikatakan dari hasil penelitian ini bahwa kualitas produk berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan tersebut.

Tabel 1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	90	50.0
	Perempuan	90	50.0
Usia	< 20 Tahun	12	6.7
	20 - 25 Tahun	87	48.3
	26 - 30 Tahun	58	32.2
	30 - 35 Tahun	18	10.0
	> 35 Tahun	5	2.8
Pendidikan	SMA/SMK	77	42.8
	D3/D4	45	25.0
	D1/D2	24	13.3
	S1	33	18.3
	Lainnya	1	0.6

Tabel 2 Deskripsi Variabel Penelitian

No	Indikator	Frekuensi Skor Jawaban Responden					Mean
		STS	TS	N	S	SS	
Kualitas Produksi							
1	Fitur produk PT. Siix Electronics Indonesia sudah cukup menarik.	6	14	46	79	35	3.67
2	Produk yang diproduksi PT. Siix Electronics Indonesia telah disesuaikan berdasarkan jenis serta kebutuhan konsumen.	6	19	48	71	36	3.61
3	Perusahaan mampu menjaga produk tetap steril sehingga keawetan dan daya tahan produk dapat terjamin.	7	17	57	76	23	3.49

4	Produk yang dijual kepada pelanggan dapat dijamin tidak cacat ataupun rusak.	9	14	44	77	36	3.64
5	Saya berharap produk yang dihasilkan perusahaan memperoleh citra yang baik di masyarakat.	5	16	47	81	31	3.64

Kinerja Karyawan

1	Saudara memiliki keterampilan dalam bekerja yang dapat membantu untuk mempercepat pekerjaan di perusahaan.	3	18	36	79	44	3.78
2	Saudara dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas perusahaan.	4	18	37	71	50	3.79
3	Saudara dapat menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab walaupun tidak ada pengawas.	2	22	34	81	41	3.75
4	Saudara mampu menyelesaikan setiap pekerjaan tepat waktu.	5	18	30	75	52	3.82
5	Saudara memiliki kekompakan bekerjasama dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.	6	17	32	78	47	3.78

Kedisiplinan Karyawan

1	Saudara merasa bahwa tujuan dari pekerjaan yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan.	2	22	34	81	41	3.75
2	Saudara merasa keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik kepada karyawan perusahaan.	5	18	30	75	52	3.82
3	Saudara setuju jika balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan.	6	17	32	78	47	3.78
4	Saudara merasa bahwa pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh karyawan.	2	22	34	81	41	3.75
5	Saudara setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/ buruknya kedisiplinan karyawan.	5	18	30	75	52	3.82

Tabel 3 Hasil Pengujian Outer Model

Variabel	Indikator	Loadng Factor	AVE	Validitas
Kedisiplinan	KED1	0,955	0,884	valid
	KED2	0,954		valid
	KED3	0,892		valid
	KED4	0,946		valid
	KED5	0,953		valid
Kinerja Karyawan	KK1	0,903	0,846	valid



	KK2	0,926		valid
	KK3	0,934		valid
	KK4	0,930		valid
	KK5	0,906		valid
Kualitas Produksi	KP1	0,872	0,823	valid
	KP2	0,898		valid
	KP3	0,938		valid
	KP4	0,921		valid
	KP5	0,905		valid

Tabel 4 Hasil Uji Pengaruh parsial

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
KP -> KED	0.644	0.644	0.044	14.732	0.000
KP -> KK	0.655	0.655	0.041	15.826	0.000

Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Uraian Hipotesis	T Statistik	P Values	Kesimpulan
1	Kualitas Produksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	14,732	0,000	diterima
2	Kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan	15,826	0,000	diterima

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah bahwa kualitas produksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kualitas produksi maka semakin baik kinerja karyawan. Kualitas produksi yang baik akan mendukung tingginya kinerja karyawan. Kesimpulan selanjutnya menunjukkan bahwa kualitas produksi berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan. Semakin baik kualitas produksi maka semakin tinggi kedisiplinan karyawan. Kualitas produksi yang baik akan mendukung tingginya disiplin kerja karyawan. Saran dapat diberikan dari hasil penelitian ini adalah bahwa pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat dilakukan pada obyek penelitian yang berbeda, penelitian selanjutnya juga diharapkan

dilakukan dengan menambah variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afridola Sri. (2017). Prodi Manajemen, Universitas Putera Batam, 80–87.
- ANDI, I. M. (2018). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN, HARGA DAN FASILITAS YANG DI BERIKAN KENARI WATERPARK BONTANG TERHADAP TINGKAT KEPUASAN PELANGGAN. *JURNAL EKONOMI ISLAM*, 9(1), 1–4.
- Aulia Agustina, N. (2018). No Title, 3(2), 186–196.
- Christine, D., Wijaya, J., Chandra, K., & Pratiwi, M.

(2019). Pengaruh Profitabilitas , Leverage , Total Arus Kas dan Ukuran Perusahaan terhadap Financial Distress pada Perusahaan Property dan Real Estate yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2014- 2017, 2(2), 340–351.

Dwi Umar Said Herman. (2020). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEDISIPLINAN KERJA PADA KARYAWAN ANALYSIS OF FACTORS THAT AFFECT WORK DISCIPLINE IN EMPLOYEES OF PT SKATINDO IN, 8(1), 70–78.

Efnita Titik. (2017). 2017, 114–121.

Evy, I. W. (2020). Cakrawangsa bisnis, 1(1), 115–125.

Fatmaningrum, S. R. (2020). Pengaruh Kualitas Produk Dan Citra Merek Terhadap Keputusan Pembelian Minuman Frestea, 4(1), 176–188.

Frianto, A., & Kusuma dewi, N. C. (2020). Peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening memengaruhi kinerja karyawan, 8, 408–416.

Ginting, I. M., Bangun, T. A., Munthe, D. V, Sihombing, S., Ekonomi, F., Prima, U., ... Utara, S. (2019). Jurnal manajemen, 5, 35–44.

Hermawan, A., & Yusran, H. L. (2017). *Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif*.

