



**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA
PT. MATAHARI DEPARTMENT STORE LIPPO PLAZA KEBOEN RAYA
BOGOR DIVISI SEPATU PRIA DAN WANITA**

Skripsi

Dibuat Oleh :

Andrean Agustino
021112440

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR
2019**

ABSTRAK

Andreas Agustino. 021112440. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store Lippo Plaza Keboen Raya Bogor Divisi Sepatu Pria dan Wanita. Di bawah bimbingan Yetty Husnul H dan Salmah. 2019.

Di zaman era globalisasi seperti saat ini para pelaku usaha harus memahami bagaimana mengelola perusahaan agar mampu bersaing dan bertahan dalam era ekonomi global. Salah satu contohnya adalah Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia yang berkualitas memiliki peran yang amat penting dalam rangka mewujudkan perusahaan yang kompetitif. Disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting bagi suatu perusahaan. Disiplin yang baik akan memberikan kelancaran dalam proses menjalankan pekerjaan, dan juga mencapai hasil kerja yang maksimal serta dapat menciptakan kinerja yang baik dalam perusahaan.

Penelitian ini ditujukan untuk menjelaskan hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Lippo Plaza Keboen Raya Bogor Divisi Sepatu Pria dan Wanita. Penelitian ini menggunakan data kualitatif dan kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 40 orang. Metode penarikan sampel dengan metode sensus, metode analisis yang digunakan adalah metode Korelasi Rank Spearman dengan menghitung melalui program SPSS 23.

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa koefisien korelasi dengan menggunakan Rank Spearman memperoleh nilai sebesar 0,894. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan yang sangat kuat antara hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Lippo Plaza Keboen Raya Bogor Divisi Sepatu Pria dan Wanita. Berdasarkan perhitungan dari uji hipotesis koefisien korelasi diperoleh hasil 12,301, yang berarti bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu terdapat hubungan yang nyata dan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Disiplin, Kinerja

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA
PT. MATAHARI DEPARTEMEN STORE LIPPO PLAZA KEBOEN RAYA
BOGOR DIVISI SEPATU PRIA DAN WANITA**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan

Mengetahui,



(Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., CA.)

Ketua Program Studi,

(Tutus Rully, S.E., M.M.)

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA
PT. MATAHARI DEPARTMENT STORE LIPPO PLAZA KEBOEN RAYA
BOGOR DIVISI SEPATU PRIA DAN WANITA**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada Hari : Selasa Tanggal : 09 Juli 2019

Andreas Agustino
021112440

Menyetujui
Ketua Sidang



(Ketut Sunarta, Ak., MM., CA)

Ketua Komisi Pembimbing,



(Yetty Husnul H, SE.,MM)

Anggota Komisi Pembimbing,



(Salmah, SE.,MM.)

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, tahun 2019
Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas limpahan rahmat, hidayah, serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat dalam meraih gelar Sarjana Manajemen Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, dengan judul penelitian yaitu : **“Analisis Kualitas Pelayanan Terhadap Minat Beli Mobil Second Pada CV. Mufti Rahmatan Motor”**.

Dalam menyusun skripsi ini penulis menyadari bahwa masih banyak terdapat kelemahan serta kekurangan baik dari segi isi maupun cara mengungkapkan dan penyajian ke dalam bentuk tulisan. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak demi terciptanya kesempurnaan skripsi ini.

Pada kesempatan ini dengan segala ketulusan hati yang terdalam penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala bantuan dan bimbingannya yang telah diberikan sehingga terselesaikannya skripsi ini kepada :

1. Orang tua dan adik serta Istri saya yang tercinta yang selalu memberikan kasih sayang, dukungan, motivasi serta doa yang tidak pernah berhenti untuk kesuksesan penulis;
2. Bapak Dr. Hendro Sasongko, AK., MM., CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan;
3. Ibu Tutus Rully, S.E., M.M, selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan;
4. Ibu Yudhia Mulya, S.E., M.M selaku Sekretaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan;
5. Ibu Hj. Dra. Sri Hartini, M.M selaku ketua komisi pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan serta dorongan dalam menyelesaikan skripsi ini;
6. Bapak Aditya Prima Yuda, S.pi., M.M selaku anggota komisi pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan serta dorongan dalam menyelesaikan skripsi ini;
7. Seluruh Dosen dan Staf Tata Usaha Fakultas Ekomomi Universitas Pakuan yang telah membantu dan membimbing dalam penyelesaian skripsi ini melalui tugas dan kewenangannya masing-masing;
8. Sahabatku dan teman-teman kelas J yang telah memberikan semangat dan selalu ada disaat sedih maupun senang;
9. Sahabatku dan teman-teman Manajemen Pemasaran yang telah memberikan semangat dan selalu ada disaat sedih maupun senang;
10. Dan kepada pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu;

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan kontribusi positif bagi semua pihak yang berkepentingan dan semoga Allah SWT membalas semua amal dan kebaikan kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Bogor, Mei 2019

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
ABSTRAK	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HAK CIPTA	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	3
1.2.1 Identifikasi Masalah	3
1.2.2 Perumusan Masalah	3
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	4
1.3.1 Maksud Penelitian	4
1.3.2 Tujuan Penelitian	4
1.4 Kegunaan Penelitian	4
1.4.1 Kegunaan Praktis	4
1.4.2 Kegunaan Akademis	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya	5
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	5
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	5
2.2 Disiplin	8
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	8
2.2.2 Macam-macam Disiplin	9
2.2.3 Indikator Disiplin Kerja	9
2.3 Kinerja Karyawan	12
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	12
2.3.2 Mengukur Kinerja Karyawan	12
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	13
2.4.1 Penelitian Sebelumnya	13
2.4.2 Kerangka Pemikiran	14
2.5 Hipotesis Penelitian	15

BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian.....	16
3.2 Objek, Unit, Analisis, dan Lokasi Penelitian	16
3.3 Jenis dan Data Sumber Penelitian	16
3.3.1 Jenis Data Penelitian	16
3.3.2 Sumber Data Penelitian.....	16
3.4 Operasionalisasi Variabel.....	17
3.5 Metode Penarikan Sampel.....	18
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	18
3.6.1 Data Primer	18
3.6.2 Data Sekunder	19
3.7 Uji Kualitas Data.....	19
3.8 Metode Pengolahan/Analisis Data.....	25
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	25
3.8.2 Analisis Kuantitatif	25
3.8.3 Analisis Korelasi Rank Spearman.....	25
3.8.4 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi.....	26
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	27
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Matahari Department Store	27
4.1.2 Struktur Organisasi.....	27
4.2 Profil Responden.....	28
4.3 Pembahasan.....	30
4.3.1 Disiplin Kerja Karyawan PT. Matahari Department Store Lippo Plaza Keboen Raya Bogor	30
4.3.2 Kinerja Karyawan PT. Matahari Department Store Lippo Plaza Keboen Raya Bogor.....	38
4.3.3 Hubungan Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Matahari Department Store Lippo Plaza Keboen Raya Bogor Divisi Sepatu Pria dan Wanita	46
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	48
5.2 Saran.....	48
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Absensi karyawan pada tahun 2017 di PT. Matahari Department Store Lippo Plaza Keboen Raya Bogor Divisi Sepatu Pria dan Wanita	2
Tabel 1.2	Kinerja karyawan pada tahun 2017 di PT. Matahari Department Store Lippo Plaza Keboen Raya Bogor Divisi Sepatu Pria dan Wanita	5
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	13
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan	17
Tabel 3.2	Skala Likert	19
Tabel 3.3	Hasil uji validitas variabel disiplin	20
Tabel 3.4	Hasil uji validitas variabel kinerja	21
Tabel 3.5	Hasil uji realibilitas disiplin	22
Tabel 3.6	Reliability Statistics	23
Tabel 3.7	Hasil uji realibilitas kinerja karyawan	23
Tabel 3.8	Reliability Statistics	24
Tabel 3.9	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	26
Tabel 4.1	Data karyawan berdasarkan jenis kelamin	28
Tabel 4.2	Data karyawan berdasarkan usia	29
Tabel 4.3	Data karyawan berdasarkan tingkat pendidikan	29
Tabel 4.4	Data karyawan berdasarkan lama bekerja	30
Tabel 4.5	Total data responden	30
Tabel 4.6	Tanggapan responden tentang berusaha mengurangi ketidakhadiran	31
Tabel 4.7	Tanggapan responden tentang jumlah kehadiran tidak pernah kurang dari 80% dalam sebulan bekerja	31
Tabel 4.8	Tanggapan responden tentang menyelesaikan semua pekerjaan/ tugas dengan tepat waktu	31
Tabel 4.9	Tanggapan responden tentang menjaga dan memelihara peralatan kerja yang digunakan di kantor	32
Tabel 4.10	Tanggapan responden tentang selalu menyelesaikan semua	32
Tabel 4.11	Tanggapan responden tentang berusaha menjalankan tugas dengan baik	33
Tabel 4.12	Tanggapan responden tentang tidak keberatan diberikan teguran secara tertulis jika melanggar peraturan beberapa kali	33
Tabel 4.13	Tanggapan responden tentang tidak keberatan mendapatkan teguran langsung jika melanggar peraturan	34
Tabel 4.14	Tanggapan responden tentang tidak keberatan diberikan sanksi yang berat jika melakukan pelanggaran berkali-kali	34
Tabel 4.15	Tanggapan responden tentang tidak keberatan mempertanggung jawabkan atas kesalahan yang dilakukan	35

Tabel 4.16	Tanggapan responden tentang menghargai hukuman yang diberikan oleh atasan jika melanggar peraturan	35
Tabel 4.17	Tanggapan responden tentang bersedia diberhentikan dari pekerjaan jika melanggar peraturan yang telah di tetapkan	36
Tabel 4.18	Tanggapan responden tentang bersedia diberhentikan jika melakukan tindakan kriminal	36
Tabel 4.19	Rekapitulasi tanggapan responden untuk variabel disiplin	37
Tabel 4.20	Tanggapan responden tentang bekerja dengan teliti dan jarang melakukan kesalahan	38
Tabel 4.21	Tanggapan responden tentang kehadiran sesuai peraturan	38
Tabel 4.22	Tanggapan responden tentang mendapatkan penghargaan/pujian dari atasan atas pekerjaan yang dilakukan	39
Tabel 4.23	Tanggapan responden tentang memiliki hubungan baik dengan atasan/rekan kerja/bawahan	39
Tabel 4.24	Tanggapan responden tentang memberikan masukan/inovasi untuk perbaikan dan kemajuan perusahaan	40
Tabel 4.25	Tanggapan responden tentang semua pekerjaan yang dilakukan mampu mencapai target yang ditentukan	40
Tabel 4.26	Tanggapan responden tentang mampu bekerja melampaui target yang telah direncanakan	41
Tabel 4.27	Tanggapan responden tentang datang tepat waktu sebelum kerja dimulai	41
Tabel 4.28	Tanggapan responden tentang datang tepat waktu setelah jam istirahat selesai	42
Tabel 4.29	Tanggapan responden tentang tidak membuang waktu saat sedang bekerja	42
Tabel 4.30	Tanggapan responden tentang selalu menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan tidak tertunda	43
Tabel 4.31	Tanggapan responden tentang selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawab	43
Tabel 4.32	Tanggapan responden tentang tidak pernah menunda-nunda pekerjaan	44
Tabel 4.33	Tanggapan responden tentang mampu bekerja dengan baik secara tim dan perorangan	44
Tabel 4.34	Rekapitulasi tanggapan responden untuk variabel kinerja	45
Tabel 4.35	Analisis Koefisien Korelasi <i>Rank Spearman</i>	46
Tabel 4.36	Nilai Interval Koefisien	46

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Konstelasi Penelitian	15
Gambar 3.1 Kurva Pengujian Hipotesis Koefesien Korelasi	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	28
Gambar 4.2 Tingkat persentase responden berdasarkan jenis kelamin	28
Gambar 4.3 Tingkat persentase responden berdasarkan usia	29
Gambar 4.4 Tingkat persentase responden berdasarkan tingkat pendidikan	29
Gambar 4.5 Tingkat persentase responden berdasarkan masa kerja	30
Gambar 4.6 Kurva Uji Hipotesis	47

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner
- Lampiran 2. Hasil Kuesioner Disiplin
- Lampiran 3. Hasil Kuesioner Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Era globalisasi telah membawa kita pada banyak perubahan dalam segala aspek kehidupan. Tak terkecuali dalam aspek ekonomi dan bisnis. Persaingan yang tinggi antar perusahaan bukan lagi hal baru di zaman era globalisasi, para pelaku usaha harus memahami bagaimana mengelola perusahaan tersebut agar mampu bersaing dan bertahan dalam era ekonomi global. Salah satu bagian penting dalam menciptakan suatu perusahaan yang mampu bertahan dalam persaingan ini adalah sumber daya manusia. Manusia dapat menjadi objek penggerak yang mampu membawa pada tujuannya. Perusahaan harus mampu menemukan, mengelola, serta mempertahankan karyawan yang berpotensi tinggi dan berdedikasi tinggi agar mampu memberikan performa terbaiknya.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, salah satunya didukung oleh aspek sumber daya manusia di dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia dapat menjadi faktor penentu bagaimana sebuah organisasi berjalan. Untuk itu, sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan dalam organisasi. Karyawan disini dapat dianggap sebagai aset perusahaan yang mana harus dapat dipertahankan guna kemajuan perusahaan. Karena pada dasarnya sumber daya manusia memiliki peran yang amat penting bagi organisasi, dimana sumber daya manusia juga dapat menjadi penentu produktivitas perusahaan. Maka dari itu, dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dalam organisasi guna mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas dalam rangka mewujudkan perusahaan yang kompetitif.

Bicara soal kepegawaian masalah loyalitas seorang karyawan pada organisasi tempat ia bekerja menjadi fokus yang cukup penting karena hal tersebut berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi serta dapat berdampak pula pada keberlangsungan organisasi tersebut. Pencapaian tujuan organisasi itu sendiri tidak terlepas dengan tingkat kinerja karyawan yang juga dipengaruhi oleh beberapa hal, salah satunya seperti disiplin kerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting bagi suatu perusahaan. Pada dasarnya setiap karyawan menyadari disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan yang harus diterapkan dan dilaksanakan, sebagai suatu hal mutlak yang harus ditanamkan pada setiap karyawan di perusahaan baik itu tingkat bawah maupun tingkat atas. Karena disiplin yang baik akan memberikan kelancaran dalam proses menjalankan pekerjaan, dan juga akan mencapai hasil kerja yang maksimal serta dapat menciptakan kinerja yang baik dalam perusahaan.

Menurut Sutrisno (2011), menyatakan bahwa disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat

tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

PT. Matahari Department Store adalah sebuah perusahaan ritel di Indonesia yang didirikan pada tahun 1958. Saat ini Matahari Department Store sudah mempunyai 155 gerai di lebih dari 74 kota di Indonesia dan satu gerai online MatahariStore.com. Dengan perjalanan usaha yang telah dibangun selama 60 tahun, matahari senantiasa menyediakan pilihan fashion dengan trend terkini. Matahari saat ini sudah mempekerjakan lebih dari 40.000 karyawan di seluruh Indonesia. Mengingat jumlah karyawan yang sangat banyak tentunya kedisiplinan karyawan menjadi perhatian penting bagi PT. Matahari Department Store agar dapat memberikan pelayanan terbaik kepada para konsumen.

PT. Matahari Department Store Lippo Plaza Keboen Raya Bogor memiliki 5 divisi yaitu divisi sepatu pria dan wanita, divisi kecantikan, divisi olahraga, divisi alat-alat rumah tangga dan pakaian dan divisi permainan anak-anak. Dari beberapa divisi yang telah dijelaskan diatas penulis hanya meneliti divisi sepatu pria dan wanita.

Berdasarkan data yang didapat oleh peneliti, bahwa masih terdapat karyawan yang tidak mengikuti peraturan, hal ini dapat dilihat dari data absensi karyawan pada tahun 2017 berikut ini:

Tabel 1.1 Absensi karyawan pada tahun 2017 di PT. Matahari Department Store Lippo Plaza Keboen Raya Bogor Divisi Sepatu Pria dan Wanita

Bulan	Terlambat	Tidak Hadir/Izin
Januari	20	10
Februari	13	9
Maret	10	5
April	8	7
Mei	5	8
Juni	9	4
Juli	5	6
Agustus	7	8
September	6	6
Oktober	10	4
November	8	9
Desember	5	9

Sumber: Data internal PT. Matahari Department Store,2017.

Berdasarkan Tabel 1.1 dijelaskan bahwa masih banyaknya keterlambatan dan ketidakhadiran/izin karyawan selama tahun 2017. Adapun tingkat kehadiran karyawan yang diharapkan oleh perusahaan adalah 100% untuk setiap bulannya,

melihat banyaknya shift waktu kerja yang diberikan oleh PT. Matahari Department Store menimbulkan tingkat ketidakhadiran yang tinggi dan keterlambatan dalam bekerja, ini menunjukkan adanya indikasi tidak disiplinnya karyawan dalam bekerja.

Tabel 1.2 Kinerja karyawan pada tahun 2017 di PT. Matahari Department Store Lippo Plaza Keboen Raya Bogor Divisi Sepatu Pria dan Wanita

Bulan	Target	Realisasi	Tercapai (%)
Januari	282.500.000	354.084.456	125.34
Februari	292.500.000	290.768.262	99.41
Maret	302.500.000	302.509.428	100.00
April	322.500.000	344.082.682	106.69
Mei	342.500.000	366.076.525	106.88
Juni	362.500.000	512.011.415	141.24
Juli	392.500.000	352.955.263	89.92
Agustus	422.500.000	400.480.292	94.79
September	452.500.000	430.573.642	95.15
Oktober	492.500.000	456.325.493	92.65
November	532.500.000	533.586.962	100.20
Desember	572.500.000	613.973.543	107.24

Sumber: Data internal PT. Matahari Department Store,2017.

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan Matahari divisi sepatu pria dan wanita pada bulan Februari, Juli, Agustus, September, dan Oktober masih belum mencapai target yang diharapkan perusahaan. Hal ini menjadi suatu permasalahan yang harus dapat diperbaiki oleh perusahaan dalam mencapai target yang diinginkan, pihak perusahaan bisa mengevaluasi hasil kinerja karyawan sehingga kedepannya bisa memperbaiki apa yang menjadi kekurangan atau kelemahan perusahaan sehingga nantinya perusahaan bisa mengambil keputusan atau kebijakan yang lebih baik.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh lagi tentang **“Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Department Store Lippo Plaza Keboen Raya Bogor Divisi Sepatu Pria dan Wanita”**

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi berbagai masalah yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan dalam mencapai target yang ditetapkan perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Faktor absensi karyawan mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Karyawan yang terlambat atau tidak hadir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Masih adanya target perusahaan yang belum tercapai sehingga menjadi salah satu kendala perusahaan dalam mencapai tujuan.

1.2.2 Perumusan Masalah

Semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis, dan menginginkan para pegawainya untuk mematuhi sebagai upaya untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti mengidentifikasi masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Lippo Plaza Keboen Raya Bogor Divisi Sepatu Pria dan Wanita?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Lippo Plaza Keboen Raya Bogor Divisi Sepatu Pria dan Wanita?
3. Bagaimana hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Lippo Plaza Keboen Raya Bogor Divisi Sepatu Pria dan Wanita?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Adapun maksud dari penelitian yang dilakukan penulis adalah untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Lippo Plaza Keboen Raya Bogor Divisi Sepatu Pria dan Wanita.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui disiplin kerja karyawan di PT. Matahari Department Store Lippo Plaza Keboen Raya Bogor Divisi Sepatu Pria dan Wanita.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan di PT. Matahari Department Store Lippo Plaza Keboen Raya Bogor Divisi Sepatu Pria dan Wanita.
3. Untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan di PT. Matahari Department Store Lippo Plaza Keboen Raya Bogor Sepatu Pria dan Wanita.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Hasil dari penelitian yang diperoleh diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi untuk pengambilan keputusan dalam bidang sumber daya manusia.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Penulis diharapkan dapat memberikan manfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan yang diperoleh dari pembelajaran serta menjadi bahan tambahan rujukan bagi mahasiswa yang akan mempelajari manajemen khususnya untuk konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia bukanlah sesuatu yang baru di lingkungan suatu organisasi, khususnya di bidang bisnis yang disebut perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. (Hasibuan, 2013).

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula “sebagai proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan”. (Namawi, 2014).

Manajemen sumber daya manusia adalah “sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi”. (Bangun, 2012).

Dari pernyataan-pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses bagaimana mengelola manusia sebagai sumber daya utama dan berperan penting agar tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2013) manajemen sumber daya manusia mempunyai fungsi yang meliputi:

1. Perencanaan

Perencanaan (*Human Resources Planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang,

integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengadaan

Pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

5. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

6. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan kini maupun masa yang akan datang.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan

program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman pada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Menurut Wahyudi (2010), mengemukakan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial, meliputi:

a. Perencanaan

Perencanaan adalah melaksanakan tugas dalam perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan, dan pemeliharaan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang telah dipersiapkan.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah memberikan dorongan untuk menciptakan kemauan kerja yang dilaksanakan secara efektif dan efisien.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah melakukan pengukuran antar kegiatan yang dilakukan dengan standar-standar yang telah ditetapkan khususnya dibidang tenaga kerja.

2. Fungsi Operasional

Fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia merupakan dasar pelaksanaan proses MSDM yang efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Fungsi operasional tersebut terbagi 5 (lima), secara singkat sebagai berikut:

a. Fungsi pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai kebutuhan perusahaan.

b. Fungsi pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

- c. Fungsi kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, berbentuk uang atau barang.
- d. Fungsi pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
- e. Fungsi pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar tercipta hubungan jangka panjang. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program SK3 (Shalat, Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

Dari beberapa pendapat diatas tentang fungsi manajerial dan operasional Manajemen Sumber Daya Manusia, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia mengambil peranan yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan dimasa sekarang maupun masa yang akan datang.

2.2 Disiplin

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Berikut adalah pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh para ahli:

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan perkataan lain, Disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. (Siagian, 2010)

Rivai dan Sagala, mengemukakan (2013), Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka tersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dengan norma-norma sosial yang berlaku.

Mangkunegara, (2012) mengemukakan, Disiplin kerja merupakan ukuran aktivitas organisasi untuk memanfaatkan semua sumbangan atau kemampuan yang ada secara optimal untuk mencapai tujuan, dengan mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya disiplin adalah memanfaatkan sumbangan kemampuan secara optimal, dengan kesadaran, kesediaan, dan kepatuhannya pada aturan dan perintah yang ditetapkan organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja yakni kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang baik pada diri karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapainya.

2.2.2 Macam-Macam Disiplin

Menurut Hasibuan (2013) terdapat dua tipe kegiatan pendisiplinan yaitu:

1. Disiplin Preventif adalah kegiatan yang di laksanakan untuk mendorong karyawan untuk mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Dengan cara ini karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena di paksa oleh pihak manajemen.
2. Disiplin Korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran-pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran untuk lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa bentuk hukuman dan disebut sebagai tindakan pendisiplinan sebagai contoh dapat berupa peringatan atau skorsing.

2.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2012) yang termasuk ke dalam indikator disiplin kerja adalah :

1. *Preventif Discipline* (Disiplin Preventif), yaitu suatu upaya untuk menggerakkan pegawai agar mengikuti peraturan dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Pedoman dalam melakukan tindakan pendisiplinan preventif adalah:
 - a. Kehadiran
 - b. Tanggung jawab tinggi
2. *Progressive Discipline* (Disiplin Progresif), yaitu tindakan atau proses pendisiplinan, dimana sang manajer menggunakan paksaan dan tekanan seminimal mungkin untuk memecahkan masalah kinerja. Tetapi ia akan menerapkan konsekuensi bila upaya pemecahan masalah yang lebih kooperatif tidak mendapatkan hasil. Jadi proses ini dimulai secara halus dan bersifat suportif. Pedoman dalam melakukan tindakan pendisiplinan progresif adalah:
 - a. Teguran lisan/tertulis
 - b. Hukuman yang berat
 - c. Diberhentikan dari pekerjaan

Menurut Soejono, (2015) bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja yaitu:

1. Ketepatan waktu
Para karyawan datang, istirahat dan pulang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik
Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

3. Tanggung jawab yang tinggi
Karyawan yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
4. Ketaatan terhadap aturan kantor
Karyawan memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

Menurut Hasibuan, (2013) menyatakan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan suatu organisasi diantaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan akan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladan Pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, jujur, adil, serta sesuai dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik(kurang berdisiplin) para bawahan pun akan kurang disiplin.
3. Balas Jasa
Balas Jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.
4. Keadilan
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
5. Waskat
Waskat(pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem kerja yang paling efektif,

serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

6. Sanksi Hukuman

Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat ringannya sanksi hukum yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukum harus di pertimbangkan secara logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan namun juga tidak terlalu berat agar dapat tetap mendidik karyawan untuk merubah perilakunya.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan disegani dan di akui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan. Sebaliknya apabila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner karyawan semakin banyak karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi. Pimpinan yang tidak tegas menindak atau menghukum karyawan yang melanggar peraturan, sebaiknya tidak usah membuat peraturan atau tata tertib pada perusahaan tersebut.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara semua karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan ini baik bersifat vertikal maupun horizontal.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa indikator disiplin kerja meliputi Kehadiran, Tanggung jawab tinggi, Teguran lisan/tertulis, Hukuman yang berat dan diberhentikan dari pekerjaan.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Bangun (2012) mengemukakan, “Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan”.

Menurut Mangkunegara (2013), “Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang)

yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya”.

Sutrisno (2012) mengemukakan bahwa, “Definisi kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja”.

Moheriono (2012), “Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang secara keseluruhan dalam kegiatan atau tugas yang sudah diberikan sebelumnya dengan tanggung jawab dan waktu yang sudah ditentukan.

2.3.2 Mengukur Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Mas’ud (2011) adalah:

1. **Kualitas**
Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
2. **Kuantitas**
Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. **Ketepatan Waktu**
Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas oranglain.
4. **Efektivitas**
Tingkat pengguna sumber daya manusia dalam organisasi dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam pengguna sumber daya manusia.
5. **Komitmen Kerja**
Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab kepada perusahaan.

Menurut Hasibuan (2010), indikator pengukuran kinerja karyawan terdiri dari :

1. **Kualitas**
Tanggung jawab moral terhadap kualitas pekerjaan.
2. **Kuantitas**
Besarnya volume atau beban kerja karyawan yang diberikan.

3. Personality
Kepribadian masing-masing karyawan.

Menurut Mangkunegara (2013), mengemukakan bahwa indikator kinerja adalah :

1. Kualitas
Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas
Seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya dapat dilihat dari kecepatan kerja masing-masing pegawai.
3. Pelaksanaan tugas
Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja meliputi Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, dan Komitmen kerja.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis & Tahun	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
1	Yulia Ratna Puspita 2013	Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Sentul City Tbk.	V.I: Disiplin Kerja dengan V.D: Kinerja karyawan	- Kehadiran dan berpakaian - Penyelesaian tugas dan pekerjaan - Menggunakan peralatan kantor	Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa nilai rata-rata disiplin kerja yang diperoleh sebesar 38,91 yang artinya baik dan nilai rata-rata kinerja karyawan yang diperoleh sebesar 29,27 yang artinya cukup baik.	Fakultas Ekonomi, Universitas Pakuan 2013
2	Maryani 2015	Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Kantor Kelurahan Dompok Kota Tanjung Pinang	V.I: Disiplin Kerja dengan V.D: Kinerja Karyawan	- Kehadiran - Ketepatan waktu - Tanggung jawab - Kualitas - Kuantitas - Komitmen kerja	Hasil akhir penelitian ini menyatakan bahwa hubungan disiplin dengan kinerja kelurahan Dompok berjumlah 23,52%. Kemudian sisanya sebesar 76,48% karena adanya faktor diluar penelitian ini.	Fakultas Ekonomi, Universitas Pakuan 2015
3	Heriyanto Siti Noor Hidayati 2016	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	V.I: Motivasi Kerja V.I: Disiplin Kerja V.D: Kinerja Pegawai	- Pekerjaan itu sendiri - Pengakuan oranglain - Tanggung jawab - Gaji - Hubungan rekan	Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa implementasi motivasi kerja sangat baik sebesar 4,41 disiplin kerja sangat baik dengan skor 4,45 dan kinerja pegawai baik dengan skor 4,17.	Jurnal Maksipreneur, Volume 6. No.1 Desember 2016: 67-76 ISSN: 1857-1074

				kerja		
				- Kondisi kerja		
				- Mematuhi semua peraturan perusahaan		
				- Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas		
				- Tingkat absensi		
				- Kualitas kerja		
				- Ketepatan		
				- Inisiatif		
				- Kemampuan		
				- Komunikasi		
4	Kumendong Aimella Cesilia Bernhard Tewal Joy E. Tulung 2017	Pengaruh Disiplin Kerja, Perencanaan Karir dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak(KPP) Pratama Manado	V.I: Disiplin Kerja V.I: Perencanaan Karir V.I: Kompetensi V.D: Kinerja Karyawan(KPP) Pratama Manado	- Pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja - Perlindungan ekonomis terhadap bahaya bentuk perlindungan/ jaminan - Program-program pelayanan karyawan (Fasilitatif) - Pembayaran Kompensasi - Kehadiran - Tanggung jawab - Ketepatan waktu	Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak(KPP) Pratama Manado, Perencanaan Karir dan Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak(KPP) Pratama Manado.	Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017: 426-434 ISSN:2303 -1174
5	Zulpahmi Iskandar 2018	Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. BFI Finance Indonesia Tbk. Rayon Cibinong	Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan	- Ketepatan waktu - Menggunakan peralatan kantor dengan baik - Tanggung jawab yang tinggi - Ketaatan terhadap aturan kantor - Kualitas - Kuantitas - Pelaksanaan tugas - Tanggung jawab	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai yang baik dan hubungan yang sangat kuat dengan analisis korelasi 0,821.	Fakultas Ekonomi, Universitas Pakuan 2018

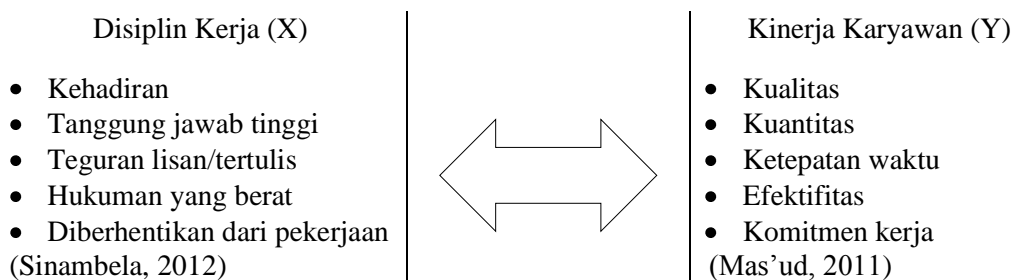
2.4.2 Kerangka Pemikiran

Disiplin kerja adalah sikap karyawan yang menunjukkan kesetiaan, taat, dan patuh terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis yang diberikan kepada semua karyawan tanpa adanya pelanggaran-pelanggaran yang merugikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap dirinya, teman sejawatnya dan terhadap organisasi secara keseluruhan dan dapat diukur melalui indikator: 1)kehadiran, 2)tanggung jawab tinggi, 3)teguran lisan/tertulis, 4)hukuman yang berat, 5)diberhentikan dari pekerjaan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan pegawai atau karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Hal tersebut dapat dievaluasi untuk mengetahui tingkat kinerja pegawainya melalui indikator kinerja adalah: 1)kualitas, 2)kuantitas, 3)ketepatan waktu, 4)efektifitas, 5)komitmen kerja.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan pegawainya. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal pegawai. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. (Hasibuan, 2012)

Dengan demikian dapat diduga hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan Pada PT. Matahari Department Store Lippo Plaza Keboen Raya Bogor Divisi Sepatu Pria dan Wanita.



Gambar 2.1. Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dari penelitian ini adalah diduga terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian deskriptif dengan metode explanatory survey yang bertujuan untuk menguji hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

3.2 Objek, Unit, Analisis, dan Lokasi Penelitian

Objek penelitian yang diteliti adalah disiplin kerja dan kinerja karyawan indikator disiplin kerja: (1) kehadiran, (2) tanggung jawab tinggi, (3) teguran lisan/tertulis, (4) hukuman yang berat, (5) diberhentikan dari pekerjaan. Dan indikator kinerja adalah (1) kualitas, (2) kuantitas, (3) ketepatan waktu, (4) efektifitas, (5) komitmen kerja.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan unit analisis individual, yaitu karyawan PT. Matahari Department Store Lippo Plaza Keboen Raya Bogor Divisi Sepatu Pria dan Wanita Bogor.

Penulis melakukan penelitian di PT. Matahari Department Store Lippo Plaza Keboen Raya Bogor Divisi Sepatu Pria dan Wanita yang beralamat Jl.Padjajaran Kota Bogor, Jawa Barat.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

1. Data Kuantitatif

Berupa data atau angka mengenai data disiplin dan data kinerja PT. Matahari Department Store Lippo Plaza Keboen Raya Bogor Divisi Sepatu Pria dan Wanita. Data kuantitatif juga digunakan penulis dalam penelitian ini untuk mengolah hasil survei dari kuesioner yang berhubungan dengan alat analisis statistik.

2. Data Kualitatif

Data yang berbentuk informasi berupa fenomena yang terjadi di PT. Matahari Department Store Lippo Plaza Keboen Raya Bogor Divisi Sepatu Pria dan Wanita dan data jumlah karyawan yang diperoleh dari hasil wawancara.

3.3.2. Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dari peneliti secara langsung dari objek penelitian meliputi karakteristik responden dan persepsi responden terhadap variabel penelitian (disiplin kerja dengan kinerja karyawan).

2. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari data-data yang tersedia di PT. Matahari Department Store Lippo Plaza Keboen Raya Bogor Divisi Sepatu Pria dan wanita.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel adalah memecah variabel-variabel yang terkandung dalam masalah tersebut menjadi bagian-bagian terkecil sehingga dapat diketahui klasifikasi ukurannya. Hal ini dilakukan untuk mempermudah mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian. Ada dua jenis variabel yang digunakan yaitu:

1. Variabel Bebas

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab bagi variabel lain atau yang diberi simbol (X), yaitu Disiplin Kerja.

2. Variabel Terkait

Variabel terkait adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain atau yang diberi simbol (Y), yaitu Kinerja.

Berikut operasionalisasi variabel untuk Disiplin Kerja (X) dan Kinerja (Y) dalam bentuk tabel agar lebih mudah dipahami.

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel
Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Dimensi/Ukuran	Skala
Disiplin Kerja (X)	Kehadiran	Berusaha mengurangi ketidakhadiran	Ordinal
		Jumlah kehadiran tidak pernah kurang dari 80% dalam sebulan bekerja	Ordinal
	Tanggung jawab tinggi	Menyelesaikan semua pekerjaan/tugas dengan tepat waktu	Ordinal
		Menjaga dan memelihara peralatan kerja yang digunakan di kantor	Ordinal
		Selalu menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan oleh atasan	Ordinal
		Berusaha menjalankan tugas dengan baik	Ordinal
	Teguran lisan/tertulis	Tidak keberatan diberikan teguran secara tertulis jika melanggar peraturan beberapa kali	Ordinal
		Tidak keberatan mendapatkan teguran langsung jika melanggar peraturan	Ordinal
	Hukuman yang berat	Tidak keberatan diberikan sanksi yang berat jika melakukan pelanggaran berkali-kali	Ordinal
		Tidak keberatan mempertanggung jawabkan atas kesalahan yang dilakukan	Ordinal
		Menghargai hukuman yang diberikan oleh atasan jika melanggar peraturan	Ordinal
	Diberhentikan dari pekerjaan	Bersedia diberhentikan dari pekerjaan jika melanggar peraturan yang telah ditetapkan	Ordinal
Bersedia diberhentikan jika melakukan tindakan kriminal		Ordinal	
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	Bekerja dengan teliti dan jarang melakukan kesalahan	Ordinal
		Kehadiran sesuai peraturan	Ordinal
		Mendapatkan penghargaan/pujian dari atasan atas pekerjaan yang dilakukan	Ordinal
		Memiliki hubungan baik dengan atasan/rekan kerja/bawahan	Ordinal
		Memberikan masukan/inovasi untuk perbaikan dan kemajuan perusahaan	Ordinal

Variabel	Indikator	Dimensi/Ukuran	Skala
	Kuantitas	Semua pekerjaan yang dilakukan mampu mencapai target yang ditentukan	Ordinal
		Mampu bekerja melampaui target yang telah direncanakan	Ordinal
	Ketepatan Waktu	Datang tepat waktu sebelum jam kerja dimulai	Ordinal
		Datang tepat waktu setelah jam istirahat selesai	Ordinal
	Efektivitas	Tidak membuang waktu saat sedang bekerja	Ordinal
		Selalu menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan tidak tertunda	Ordinal
	Komitmen Kerja	Selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawab	Ordinal
		Tidak pernah menunda-nunda pekerjaan	Ordinal
		Mampu bekerja dengan baik secara tim dan perorangan	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011). Metode penarikan sampel diperlukan saat penulis melakukan penelitian di perusahaan. PT.Matahari Department Store Lippo Plaza Keboen Raya Bogor Divisi Sepatu Pria dan Wanita yang berjumlah 40 orang. Mengingat jumlah populasi yang tidak begitu besar maka, penulis menyebarkan 40 kuesioner kepada seluruh karyawan. Karyawan atau Responden tersebut diminta untuk mengisi kuesioner, dan responden tersebut dianggap sebagai sumber data yang dapat dipercaya serta sampel yang terpilih dapat mewakili populasi.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Jenis sumber data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

3.6.1 Data Primer

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi. Dalam kuesioner terdapat uji validitas dan reliabilitas. Adapun pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena seseorang. Dalam skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan-pertanyaan. Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yang dapat berupa kata-kata, antara lain:

Tabel 3.2 Skala Likert

Kode	Arti	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

(Sugiyono, 2010)

Instrumen penelitian yang menggunakan skala likert dibuat dalam bentuk *checklist* ataupun pilihan ganda. Dalam kuesioner terdapat uji validitas dan reliabilitas.

2. Wawancara

Merupakan proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara).

3. Observasi

Merupakan metode pengumpulan data yang dilaksanakan dengan terjun dan melihat langsung ke lapangan untuk melakukan pengamatan terhadap objek yang diteliti (populasi) sehingga data yang didapat sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Pengamatan ini disebut juga dengan penelitian lapangan.

3.6.2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal, dan sumber-sumber tertulis lain.

3.7 Uji Kualitas Data

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrument kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan valid dan reliabel sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian melalui dua uji yaitu uji validitas dan uji reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat ukur tes dalam kuesioner. Validitas artinya sejauh mana tes dapat mengukur dengan tepat dan dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya.

$$r_{hitung} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi antara variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan

X = Skor butir pertanyaan

Y = Total Skor

Menggunakan $\alpha = 0.05$ (5%) diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka status kuesioner adalah gugur. (Sunyoto 2014).

2. Uji Validitas Disiplin

Tabel 3.3 Hasil uji validitas variabel disiplin

No	Indikator	Pertanyaan	r_{hitung} (Nilai Korelasi)	r_{tabel} n=15, $\alpha=0,05$	Keterangan	Kesimpulan
1.	Kehadiran	1. Berusaha mengurangi ketidakhadiran	0,532	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
		2. Jumlah kehadiran tidak pernah kurang dari 80% dalam sebulan bekerja	0,522	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
2.	Tanggung jawab tinggi	3. Menyelesaikan semua pekerjaan/tugas dengan tepat waktu	0,563	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
		4. Menjaga dan memelihara peralatan kerja yang digunakan di kantor	0,854	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
		5. Selalu menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan oleh atasan	0,854	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
		6. Berusaha menjalankan tugas dengan baik	0,926	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
3.	Teguran lisan/tertulis	7. Tidak keberatan diberikan teguran secara tertulis jika melanggar peraturan beberapa kali	0,854	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
		8. Tidak keberatan mendapatkan teguran langsung jika melanggar peraturan	0,926	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
4.	Hukuman yang berat	9. Tidak keberatan diberikan sanksi yang berat jika melakukan pelanggaran berkali-kali	0,854	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
		10. Tidak keberatan mempertanggung jawabkan atas kesalahan yang dilakukan	0,926	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
		11. Menghargai hukuman yang diberikan oleh atasan jika melanggar peraturan	0,577	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
5.	Diberhentikan	12. Bersedia diberhentikan dari	0,871	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid

No	Indikator	Pertanyaan	r_{hitung} (Nilai Korelasi)	r_{tabel} n=15, $\alpha=0,05$	Keterangan	Kesimpulan
	dari pekerjaan	pekerjaan jika melanggar peraturan yang telah ditetapkan				
		13. Bersedia diberhentikan jika melakukan tindakan kriminal	0,670	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid

Sumber : Data diolah, 2019.

Kesimpulan dari tabel diatas diketahui bahwa validitas disiplin menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga setiap pertanyaan dinyatakan valid atau sah dan bisa dilanjutkan untuk penelitian.

3. Uji Validitas Kinerja

Tabel 3.4 Hasil uji validitas variabel kinerja

No	Indikator	Pertanyaan	r_{hitung} (nilai korelasi)	r_{tabel} n = 15 a = 0,05	Keterangan	Kesimpulan
1.	Kualitas	1. Bekerja dengan teliti dan jarang melakukan kesalahan	0,660	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
		2. Kehadiran sesuai peraturan	0,665	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
		3. Mendapatkan penghargaan/pujian dari atasan atas pekerjaan yang dilakukan	0,604	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
		4. Memiliki hubungan baik dengan atasan/rekan kerja/bawahan	0,893	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
		5. Memberikan masukan/inovasi untuk perbaikan dan kemajuan perusahaan	0,758	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
2.	Kuantitas	6. Semua pekerjaan yang dilakukan mampu mencapai target yang ditentukan	0,763	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
		7. Mampu bekerja melampaui target yang telah direncanakan	0,850	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid

No	Indikator	Pertanyaan	r_{hitung} (nilai korelasi)	r_{tabel} n = 15 a = 0,05	Keterangan	Kesimpulan
3.	Ketepatan waktu	8. Datang tepat waktu sebelum kerja dimulai	0,893	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
		9. Datang tepat waktu setelah jam istirahat selesai	0,540	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
4.	Efektivitas	10. Tidak membuang waktu saat sedang bekerja	0,632	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
		11. Selalu menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan tidak tertunda	0,604	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
5.	Komitmen kerja	12. Selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawab	0,893	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
		13. Tidak pernah menunda-nunda pekerjaan	0,758	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
		14. Mampu bekerja dengan baik secara tim dan perorangan	0,763	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid

Sumber : Data diolah, 2019.

Kesimpulan dari tabel diatas diketahui bahwa validitas kinerja menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga setiap pertanyaan dinyatakan valid atau sah dan bisa dilanjutkan untuk penelitian.

4. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik.

Dalam penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach* (Sugiyono, 2013) sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{R}{R - 1} \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right)$$

Keterangan:

α = Cronbach's Alpha

R = Jumlah Butiran Soal

σb^2 = Variansi Butir Soal

$\sigma 1^2$ = Variansi Skor Total

Kriteria: Cronbach's Alpha > 0,60 Reliabel (Alat ukur reliabel)

Cronbach's Alpha < 0,60 Tidak Reliabel (Alat ukur tidak reliabel)

a. Uji Realibilitas Disiplin

Tabel 3.5 Hasil uji realibilitas disiplin

No	Indikator	Pertanyaan	Cronbach's Alpha hitung	Cronbach's Alpha standar	Keterangan	Kesimpulan
1.	Kehadiran	1. Berusaha mengurangi ketidakhadiran	0,914	0,60	Cronbach's Alpha >0,60	reliabel
		2. Jumlah kehadiran tidak pernah kurang dari 80% dalam sebulan bekerja	0,914	0,60	Cronbach's Alpha >0,60	reliabel
2.	Tanggung jawab tinggi	3. Menyelesaikan semua pekerjaan/tugas dengan tepat waktu	0,914	0,60	Cronbach's Alpha >0,60	reliabel
		4. Menjaga dan memelihara peralatan kerja yang digunakan di kantor	0,914	0,60	Cronbach's Alpha >0,60	reliabel
		5. Selalu menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan oleh atasan	0,914	0,60	Cronbach's Alpha >0,60	reliabel
		6. Berusaha menjalankan tugas dengan baik	0,914	0,60	Cronbach's Alpha >0,60	reliabel
3.	Teguran lisan/ tertulis	7. Tidak keberatan diberikan teguran secara tertulis jika melanggar peraturan beberapa kali	0,914	0,60	Cronbach's Alpha >0,60	reliabel
		8. Tidak keberatan mendapatkan teguran langsung jika melanggar peraturan	0,914	0,60	Cronbach's Alpha >0,60	reliabel
4.	Hukuman yang berat	9. Tidak keberatan diberikan sanksi yang berat jika melakukan pelanggaran berkali-kali	0,914	0,60	Cronbach's Alpha >0,60	reliabel
		10. Tidak keberatan mempertanggung jawabkan atas kesalahan yang dilakukan	0,914	0,60	Cronbach's Alpha >0,60	reliabel
		11. Menghargai hukuman yang diberikan oleh atasan jika melanggar peraturan	0,914	0,60	Cronbach's Alpha >0,60	reliabel

No	Indikator	Pertanyaan	Cronbach's Alpha hitung	Cronbach's Alpha standar	Keterangan	Kesimpulan
5.	Diberhentikan dari pekerjaan	12. Bersedia diberhentikan dari pekerjaan jika melanggar peraturan yang telah ditetapkan	0,914	0,60	Cronbach's Alpha >0,60	reliabel
		13. Bersedia diberhentikan jika melakukan tindakan kriminal	0,914	0,60	Cronbach's Alpha >0,60	reliabel

Sumber : Data diolah, 2019.

Kesimpulan dari tabel diatas diketahui bahwa hasil realibilitas disiplin menunjukkan Cronbach's Alpha > Cronbach's Alpha Standar, sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden konsisten.

Tabel 3.6 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	13

Sumber : Data output SPSS 23.

b. Uji Realibilitas Kinerja Karyawan

Tabel 3.7 Hasil uji realibilitas kinerja karyawan

No	Indikator	Pertanyaan	Cronbach's Alpha hitung	Cronbach's Alpha standar	Keterangan	Kesimpulan
1.	Kualitas	1. Bekerja dengan teliti dan jarang melakukan kesalahan	0,911	0,60	Cronbach's Alpha >0,60	reliabel
		2. Kehadiran sesuai peraturan	0,911	0,60	Cronbach's Alpha >0,60	reliabel
		3. Mendapatkan penghargaan/pujian dari atasan atas pekerjaan yang dilakukan	0,911	0,60	Cronbach's Alpha >0,60	reliabel
		4. Memiliki hubungan baik dengan atasan/rekan kerja/bawahan	0,911	0,60	Cronbach's Alpha >0,60	reliabel
		5. Memberikan masukan/inovasi untuk perbaikan dan kemajuan perusahaan	0,911	0,60	Cronbach's Alpha >0,60	reliabel

No	Indikator	Pertanyaan	Cronbach's Alpha hitung	Cronbach's Alpha standar	Keterangan	Kesimpulan
2.	Kuantitas	6. Semua pekerjaan yang dilakukan mampu mencapai target yang ditentukan	0,911	0,60	Cronbach's Alpha >0,60	reliabel
		7. Mampu bekerja melampaui target yang telah direncanakan	0,911	0,60	Cronbach's Alpha >0,60	reliabel
3.	Ketepatan waktu	8. Datang tepat waktu sebelum jam kerja dimulai	0,911	0,60	Cronbach's Alpha >0,60	reliabel
		9. Datang tepat waktu setelah jam istirahat selesai	0,911	0,60	Cronbach's Alpha >0,60	reliabel
4.	Efektivitas	10. Tidak membuang waktu saat sedang bekerja	0,911	0,60	Cronbach's Alpha >0,60	reliabel
		11. Selalu menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan tidak tertunda	0,911	0,60	Cronbach's Alpha >0,60	reliabel
5.	Komitmen kerja	12. Selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawab	0,911	0,60	Cronbach's Alpha >0,60	reliabel
		13. Tidak pernah menunda-nunda pekerjaan	0,911	0,60	Cronbach's Alpha >0,60	reliabel
		14. Mampu bekerja dengan baik secara tim dan perorangan	0,911	0,60	Cronbach's Alpha >0,60	reliabel

Sumber : Data diolah, 2019.

Kesimpulan dari tabel diatas diketahui bahwa hasil realibilitas kinerja karyawan menunjukkan Cronbach's Alpha > Cronbach's Alpha Standar, sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden konsisten.

Tabel 3.8 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.911	14

Sumber : Data output SPSS 23.

3.8 Metode Pengolahan/Analisis Data

3.8.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Metode ini bertujuan untuk membuat deskripsi atau gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.

Berdasarkan data yang telah didapatkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 40 responden, tanggapan responden dihitung menggunakan rumusan tanggapan total responden sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100$$

3.8.2. Analisis Kuantitatif

Analisis Kuantitatif merupakan metode ilmiah yang bersifat objektif, empiris/konkrit, terukur, rasional dan sistematis. Dan metode kuantitatif berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

3.8.3. Analisis Korelasi Rank Spearman

Metode analisa ini digunakan untuk menganalisis ada tidaknya hubungan antara variabel, jika ada hubungan maka berapa besar pengaruhnya. Korelasi Rank Spearman digunakan untuk menguji signifikansi hipotesis asosiatif bila masing-masing variabel yang dihubungkan berbentuk ordinal. Selanjutnya untuk mengetahui hubungan antara Disiplin kerja dengan Kinerja Karyawan, dapat diukur dengan menggunakan rumus rank spearman melalui langkah-langkah sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{6\sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan :

r_s = Koefisien korelasi Spearman

Σ = Notasi jumlah

d_i = Perbedaan rangking antara pasangan data

n = Banyaknya pasangan data

Besarnya koefisien korelasi Spearman (r_s) bervariasi yang memiliki batasan-batasan antara $-1 > r < 1$, interpretasikan dan nilai koefisien korelasinya adalah

1. Jika nilai $r > 0$, artinya telah terjadi hubungan yang positif yaitu makin besar nilai Disiplin kerja maka besar pula nilai Kinerja.
2. Jika nilai $r < 0$, artinya telah terjadi hubungan yang negatif yaitu makin kecil nilai Disiplin kerja maka makin besar nilai Kinerja.
3. Jika nilai $r = 0$, artinya tidak ada hubungan sama sekali antara Disiplin kerja dengan Kinerja

4. Jika nilai $r = 1$, atau $r = -1$, artinya telah terjadi hubungan linier sempurna berupa garis lurus, sedangkan untuk nilai r yang makin mengarah ke 0 maka garis makin tidak lurus.

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil pengaruhnya, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.9 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2012)

3.8.4. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan nyata atau tidak, disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada x dan untuk membuktikan apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak, maka perlu dilakukan uji hipotesisnya sebagai berikut:

- Menentukan hipotesis statistik

$H_0 : r = 0$, tidak terdapat hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan

$H_a : r > 0$, terdapat hubungan nyata dan positif disiplin kerja dengan kinerja karyawan

Uji hipotesis ini dilakukan menggunakan rumus : $t_{hitung} = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{1-r_s^2}$

Dimana r_s = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

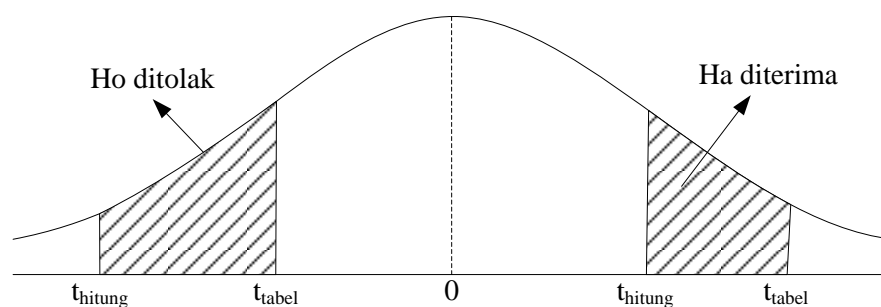
Untuk mencari t_t maka digunakan :

$\alpha = 0,05$ dan $dk = n-2$

- Menentukan uji statistik

Menurut J. Supranto (2011), uji statistik yaitu:

- Jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka tolak H_0 dan terima H_a .
- Jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} , maka terima H_0 dan tolak H_a



Gambar 3.1 Kurva Pengujian Hipotesis Koefesien Korelasi

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

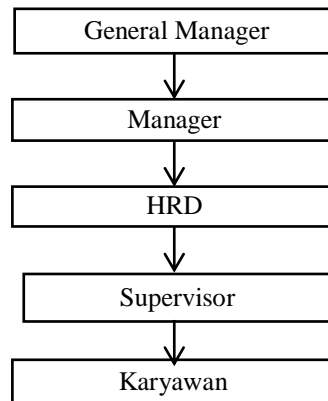
4.1.1 Sejarah singkat PT. Matahari Department Store

PT. Matahari Department Store merupakan perusahaan ritel di Indonesia yang menawarkan produk-produk berkualitas seperti perusahaan ritel lainnya. PT. Matahari Department Store Lippo Plaza Keboen Raya Bogor yang berada di Jl.Padjajaran Kota Bogor, Jawa Barat ini merupakan gerai ke 151 se-Indonesia, ke-13 di regional Jawa Barat dan ke-4 di Kota Bogor serta berada di lokasi strategis dan mudah di jangkau dari Jakarta dengan akses Tol Jagorawi selain itu, berada berseberangan dekat ikon Kota Bogor yakni Kebun Raya. Saat ini, PT.Matahari Department Store Lippo Plaza Keboen Raya Bogor mempekerjakan lebih dari 200 karyawan yang terbagi dari beberapa divisi yaitu Divisi *Shoes*, Divisi *Beauty*, Divisi *Sports*, Divisi *Home*, dan Divisi *Kids*. Namun, penulis hanya melakukan penelitian di Divisi *Shoes* yang memiliki karyawan sebanyak 40 orang yang terdiri dari HRD, Manager, Supervisor, Staff dan Karyawan. Dengan pembagian waktu kerja menjadi 2 shift yaitu shift pertama dengan masuk di mulai dari jam 08.30-15.30 dan shift kedua dari jam 15.30-22.30. Masing-masing shift diberi waktu istirahat selama 1 jam.

PT. Matahari Department Store memiliki visi untuk menjadikan semua orang Indonesia dapat tampil menarik dan nyaman, serta memberikan fasilitas terbaik bagi pelanggan. Adapun misi dari PT.Matahari Department Store yaitu menyediakan berbagai kebutuhan *fashion* berkualitas dan terjangkau bagi para pelanggan dengan suasana ramah, sehingga dapat memberikan pengalaman belanja yang menyenangkan dan meningkatkan kualitas hidup secara keseluruhan.

4.1.2 Struktur Organisasi

PT. Matahari Department Store Lippo Plaza Keboen Raya Bogor memiliki struktur organisasi yang mengaplikasikan tipe kepemimpinan pusat. Namun, dari setiap proses pengambilan keputusan dan persetujuan harus melibatkan *owner*. Namun, dalam pelaksanaan tugas harian dan pemegang kendali dipimpin oleh *General Manager*, *Manager* yang membawahi langsung *HRD*, *Supervisor*, dan karyawan.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

1. *General Manager* bertugas memimpin kegiatan operasional perusahaan dan mengkoordinir pekerjaan dan memberikan instruksi-instruksi yang diberikan langsung oleh atasan(*owner*).
2. *Manager* bertugas mengawasi serta mengurus kegiatan operasional atau kegiatan yang sedang berjalan di perusahaan.
3. *HRD* bertugas mengelola bagian administrasi dan yang berkaitan dengan arsip atau data perusahaan.
4. *Supervisor* bertugas memberikan arahan-arahan dan mengawasi kegiatan yang dilakukan oleh para karyawan.
5. Karyawan bertugas melayani calon pelanggan yang datang.

4.2 Profil Responden

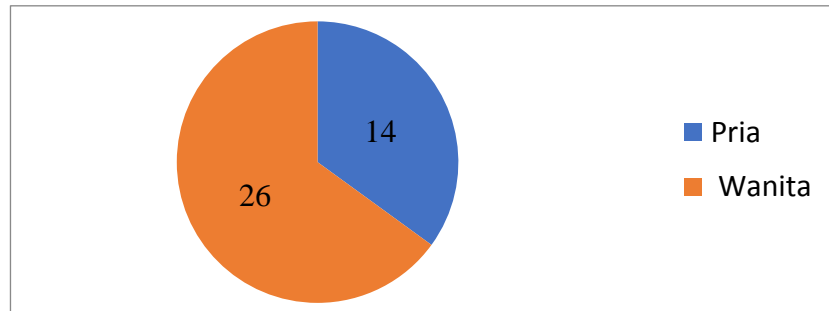
Profil responden yang diteliti terbagi atas empat bagian yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja. Berikut data profil responden yang merupakan karyawan di PT.Matahari Department Store divisi sepatu pria dan wanita.

1. Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Data karyawan berdasarkan jenis kelamin

Kategori	Jumlah
Pria	14
Wanita	26
Total	40

Sumber: Data kuesioner diolah, 2019.



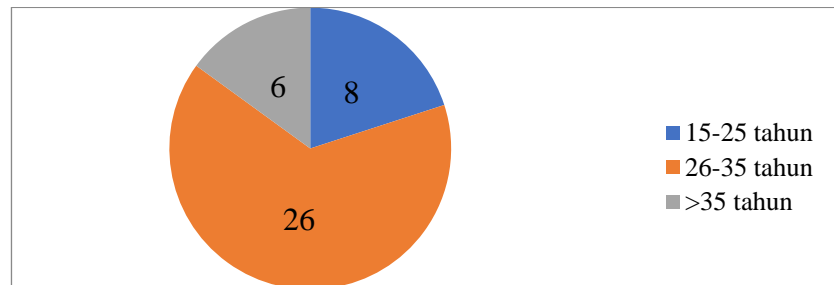
Gambar 4.2 Tingkat persentase responden berdasarkan jenis kelamin
 Dari tabel di atas disimpulkan bahwa mayoritas karyawannya adalah berjenis kelamin wanita sebanyak 26 orang dari 40 responden.

2. Usia Responden

Tabel 4.2 Data karyawan berdasarkan usia

Umur	Jumlah
15-25 tahun	8
26-35 tahun	26
>35 tahun	6
Total	40

Sumber : Data kuesioner, diolah 2019.



Gambar 4.3 Tingkat persentase responden berdasarkan usia

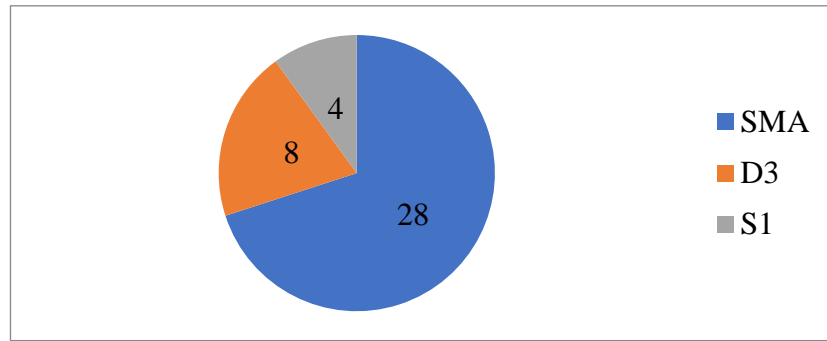
Dari tabel di atas disimpulkan bahwa mayoritas responden berusia 26-35 tahun sebanyak 26 orang dari 40 responden. Sedangkan usia terendah adalah > 35 tahun sebanyak 6 orang.

3. Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3 Data karyawan berdasarkan tingkat pendidikan

Pendidikan	Jumlah
SMA	28
D3	8
S1	4
S2	0
Total	40

Sumber : Data kuesioner diolah, 2019.



Gambar 4.4 Tingkat persentase responden berdasarkan tingkat pendidikan

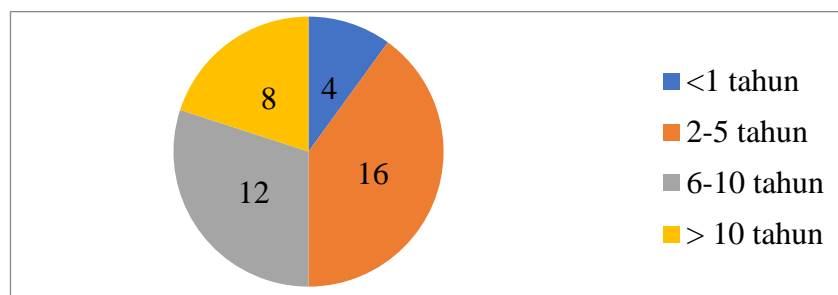
Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas tingkat pendidikan responden adalah SMA sebanyak 28 orang, D3 sebanyak 8 orang, S1 sebanyak 4 orang.

4. Masa Kerja

Tabel 4.4 Data karyawan berdasarkan lama bekerja

Masa kerja	Jumlah
<1 tahun	4
2-5 tahun	16
6-10 tahun	12
> 10 tahun	8
Total	40

Sumber : Data kuesioner diolah, 2019.



Gambar 4.5 Tingkat persentase responden berdasarkan masa kerja

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas masa kerja karyawan matahari divisi sepatu pria dan wanita 2-5 tahun dari 40 responden.

Tabel 4.5 Total data responden

Keterangan	Mayoritas Responden	Jumlah
Jenis Kelamin	Wanita	26
Usia	26-35 tahun	26
Tingkat Pendidikan	SMA	28

Masa Kerja

2-5 tahun

16

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden yang berjenis kelamin wanita dengan usia diantara 26-35 tahun yang memiliki tingkat pendidikan SMA dan bekerja selama 2-5 tahun.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Disiplin Kerja Karyawan PT. Matahari Department Store Lippo Plaza Keboen Raya Bogor

Disiplin pada hakekatnya adalah sebagai faktor penting bagi sumber daya manusia tanpa disiplin, karyawan yang baik sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Peraturan sangat diperlukan sebagai pedoman bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik dalam organisasi. Dengan disiplin kerja yang baik, semangat kerja, efektivitas serta inovatif yang di berikan akan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Di bawah ini adalah tanggapan responden mengenai variabel Disiplin Kerja di PT. Matahari Department Store divisi sepatu pria dan wanita yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel dan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

1. Kehadiran

a. Berusaha mengurangi ketidakhadiran

Tabel 4.6 Tanggapan responden tentang berusaha mengurangi ketidakhadiran

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor
Sangat Setuju	5	12	60
Setuju	4	19	76
Netral	3	9	27
Tidak Setuju	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Total		40	163

Sumber : Data kuesioner diolah, 2019.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{163}{5 \times 40} \times 100\% = 81.5\% \end{aligned}$$

Berdasarkan dari hasil rata-rata responden diatas yaitu sebesar 81,5%. Hal ini mengindikasikan karyawan matahari divisi sepatu pria dan wanita berusaha mengurangi ketidakhadiran.

b. Jumlah kehadiran tidak pernah kurang dari 80% dalam sebulan bekerja

Tabel 4.7 Tanggapan responden tentang jumlah kehadiran tidak pernah

kurang dari 80% dalam sebulan bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor
Sangat Setuju	5	15	75
Setuju	4	19	76
Netral	3	6	18
Tidak Setuju	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Total		40	169

Sumber : Data kuesioner diolah, 2019.

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{169}{5 \times 40} \times 100\% \\
 &= 84,5\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan dari hasil rata-rata responden diatas yaitu sebesar 84,5%. Hal ini mengindikasikan karyawan matahari divisi sepatu pria dan wanita jumlah kehadiran tidak pernah kurang dari 80% dalam sebulan bekerja.

2. Tanggung jawab tinggi

a. Menyelesaikan semua pekerjaan/tugas dengan tepat waktu

Tabel 4.8 Tanggapan responden tentang menyelesaikan semua pekerjaan/tugas dengan tepat waktu

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor
Sangat Setuju	5	16	80
Setuju	4	20	80
Netral	3	4	12
Tidak Setuju	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Total		40	172

Sumber : Data kuesioner diolah, 2019.

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{172}{5 \times 40} \times 100\% \\
 &= 86\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan dari hasil rata-rata responden diatas yaitu sebesar 86%. Hal ini mengindikasikan karyawan matahari divisi sepatu pria dan wanita menyelesaikan semua pekerjaan/tugas dengan tepat waktu.

b. Menjaga dan memelihara peralatan kerja yang digunakan di kantor

Tabel 4.9 Tanggapan responden tentang menjaga dan memelihara peralatan kerja yang digunakan di kantor

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor
Sangat Setuju	5	17	85
Setuju	4	21	84
Netral	3	2	6
Tidak Setuju	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Total		40	175

Sumber : Data kuesioner diolah, 2019.

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{175}{5 \times 40} \times 100\% \\
 &= 87,5\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan dari hasil rata-rata responden diatas yaitu sebesar 87,5%. Hal ini mengindikasikan karyawan matahari divisi sepatu pria dan wanita menjaga dan memelihara peralatan kerja yang digunakan di kantor.

- c. Selalu menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan oleh atasan

Tabel 4.10 Tanggapan responden tentang selalu menyelesaikan semua

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor
Sangat Setuju	5	16	80
Setuju	4	20	80
Netral	3	4	12
Tidak Setuju	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Total		40	172

Sumber : Data kuesioner diolah, 2019.

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{172}{5 \times 40} \times 100\% \\
 &= 86\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan dari hasil rata-rata responden diatas yaitu sebesar 86%. Hal ini mengindikasikan karyawan matahari divisi sepatu pria dan wanita selalu menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

d. Berusaha menjalankan tugas dengan baik

Tabel 4.11 Tanggapan responden tentang berusaha menjalankan tugas dengan baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor
Sangat Setuju	5	15	75
Setuju	4	18	72
Netral	3	7	21
Tidak Setuju	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Total		40	168

Sumber : Data kuesioner diolah, 2019.

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{168}{5 \times 40} \times 100\% \\
 &= 84\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan dari hasil rata-rata responden diatas yaitu sebesar 84%. Hal ini mengindikasikan karyawan matahari divisi sepatu pria dan wanita berusaha menjalankan tugas dengan baik.

3. Teguran lisan/tertulis
 - a. Tidak keberatan diberikan teguran secara tertulis jika melanggar peraturan beberapa kali

Tabel 4.12 Tanggapan responden tentang tidak keberatan diberikan teguran secara tertulis jika melanggar peraturan beberapa kali

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor
Sangat Setuju	5	25	125
Setuju	4	14	56
Netral	3	1	3
Tidak Setuju	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Total		40	184

Sumber : Data kuesioner diolah, 2019.

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{184}{5 \times 40} \times 100\% \\
 &= 92\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan dari hasil rata-rata responden di atas yaitu sebesar 92%. Hal ini mengindikasikan karyawan matahari divisi sepatu pria dan wanita tidak keberatan diberikan teguran secara tertulis jika melanggar peraturan beberapa kali.

- b. Tidak keberatan mendapatkan teguran langsung jika melanggar peraturan

Tabel 4.13 Tanggapan responden tentang tidak keberatan mendapatkan teguran langsung jika melanggar peraturan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor
Sangat Setuju	5	16	80
Setuju	4	21	84
Netral	3	3	9
Tidak Setuju	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Total		40	173

Sumber : Data kuesioner diolah, 2019.

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{173}{5 \times 40} \times 100\% \\
 &= 86,5\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan dari hasil rata-rata responden diatas yaitu sebesar 86,5%. Hal ini mengindikasikan karyawan matahari divisi sepatu pria dan wanita tidak keberatan mendapatkan teguran langsung jika melanggar peraturan.

4. Hukuman yang berat
 - a. Tidak keberatan diberikan sanksi yang berat jika melakukan pelanggaran berkali-kali

Tabel 4.14 Tanggapan responden tentang tidak keberatan diberikan sanksi yang berat jika melakukan pelanggaran berkali-kali

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor
Sangat Setuju	5	13	65
Setuju	4	20	80
Netral	3	7	21
Tidak Setuju	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Total		40	166

Sumber : Data kuesioner diolah, 2019.

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{166}{5 \times 40} \times 100\% \\
 &= 83\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan dari hasil rata-rata responden diatas yaitu sebesar 83%. Hal ini mengindikasikan karyawan matahari divisi sepatu pria dan wanita tidak

keberatan diberikan sanksi yang berat jika melakukan pelanggaran berkali-kali.

- b. Tidak keberatan mempertanggung jawabkan atas kesalahan yang dilakukan

Tabel 4.15 Tanggapan responden tentang tidak keberatan mempertanggung jawabkan atas kesalahan yang dilakukan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor
Sangat Setuju	5	21	105
Setuju	4	18	72
Netral	3	1	3
Tidak Setuju	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Total		40	180

Sumber : Data kuesioner diolah, 2019.

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{180}{5 \times 40} \times 100\% \\
 &= 90\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan dari hasil rata-rata responden diatas yaitu sebesar 90%. Hal ini mengindikasikan karyawan matahari divisi sepatu pria dan wanita tidak keberatan mempertanggung jawabkan atas kesalahan yang dilakukan.

- c. Menghargai hukuman yang diberikan oleh atasan jika melanggar peraturan

Tabel 4.16 Tanggapan responden tentang menghargai hukuman yang diberikan oleh atasan jika melanggar peraturan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor
Sangat Setuju	5	19	95
Setuju	4	18	72
Netral	3	3	9
Tidak Setuju	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Total		40	176

Sumber : Data kuesioner diolah, 2019.

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{176}{5 \times 40} \times 100\% \\
 &= 88\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan dari hasil rata-rata responden diatas yaitu sebesar 88%. Hal ini mengindikasikan karyawan matahari divisi sepatu pria dan wanita menghargai hukuman yang diberikan oleh atasan jika melanggar peraturan.

5. Diberhentikan dari pekerjaan
 - a. Bersedia diberhentikan dari pekerjaan jika melanggar peraturan yang telah di tetapkan

Tabel 4.17 Tanggapan responden tentang bersedia diberhentikan dari pekerjaan jika melanggar peraturan yang telah di tetapkan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor
Sangat Setuju	5	15	75
Setuju	4	19	76
Netral	3	6	18
Tidak Setuju	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Total		40	169

Sumber : Data kuesioner diolah, 2019.

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{169}{5 \times 40} \times 100\% \\
 &= 84,5\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan dari hasil rata-rata responden diatas yaitu sebesar 84,5%. Hal ini mengindikasikan karyawan matahari divisi sepatu pria dan wanita bersedia diberhentikan dari pekerjaan jika melanggar peraturan yang telah di tetapkan.

- b. Bersedia diberhentikan jika melakukan tindakan kriminal

Tabel 4.18 Tanggapan responden tentang bersedia diberhentikan jika melakukan tindakan kriminal

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor
Sangat Setuju	5	18	90
Setuju	4	18	72
Netral	3	4	12
Tidak Setuju	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Total		40	174

Sumber : Data kuesioner diolah, 2019.

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{174}{5 \times 40} \times 100\% \\
 &= 87\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan dari hasil rata-rata responden diatas yaitu sebesar 87%. Hal ini mengindikasikan karyawan matahari divisi sepatu pria dan wanita bersedia diberhentikan jika melakukan tindakan kriminal.

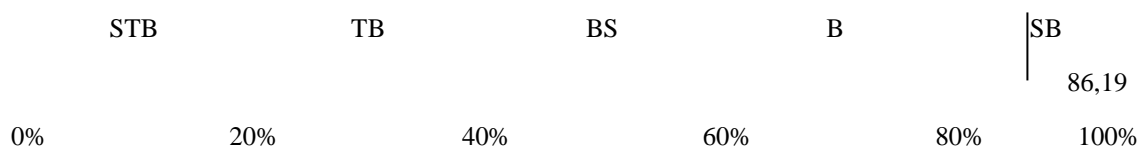
Tabel 4.19 Rekapitulasi tanggapan responden untuk variabel disiplin

No	Pernyataan	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Perindikator (%)
1.	Kehadiran		
	a. Berusaha mengurangi ketidakhadiran	81,5	83
	b. Jumlah kehadiran tidak pernah kurang dari 80% dalam sebulan bekerja	84,5	
2.	Tanggung jawab tinggi		
	a. Menyelesaikan semua pekerjaan/tugas dengan tepat waktu	86	85,87
	b. Menjaga dan memelihara peralatan kerja yang digunakan di kantor	87,5	
	c. Selalu menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan oleh atasan	86	
	d. Berusaha menjalankan tugas dengan baik	84	
3.	Teguran lisan/tertulis		
	a. Tidak keberatan diberikan teguran secara tertulis jika melanggar peraturan beberapa kali	92	89,25
	b. Tidak keberatan mendapatkan teguran langsung jika melanggar peraturan	86,5	
4.	Hukuman yang berat		
	a. Tidak keberatan diberikan sanksi yang berat jika melakukan pelanggaran berkali-kali	83	87
	b. Tidak keberatan mempertanggung jawabkan atas kesalahan yang dilakukan	90	
	c. Menghargai hukuman yang diberikan oleh atasan jika melanggar peraturan	88	
5.	Diberhentikan dari pekerjaan		
	a. Bersedia diberhentikan dari pekerjaan jika melanggar peraturan yang telah ditetapkan	84,5	85,75
	b. Bersedia diberhentikan jika melakukan tindakan kriminal	87	
	Rata-rata	86,19	

Sumber: Data kuesioner diolah, 2019.

Berdasarkan tabel diatas hasil rata-rata tanggapan responden mengenai disiplin sebesar 86,19%, yang artinya disiplin kerja karyawan matahari divisi sepatu pria dan wanita dinilai sangat baik. Pada tabel diatas indikator kehadiran memiliki rata-rata

terendah yaitu sebesar 83%, dan indikator teguran lisan/tertulis memiliki rata-rata tertinggi yaitu sebesar 89,25%.



Keterangan : STB : Sangat Tidak Baik

TB : Tidak Baik

BS : Biasa Saja

B : Baik

SB : Sangat Baik

4.3.2 Kinerja Karyawan PT. Matahari Department Store Lippo Plaza Keboen Raya Bogor

Kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seseorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok yang diberikan, dan dapat dijadikan landasan, sebab kinerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan sebagai alat ukur seberapa besar produktivitas seseorang tersebut.

Di bawah ini adalah tanggapan responden mengenai variabel Kinerja karyawan di PT. Matahari Department Store divisi sepatu pria dan wanita yang di peroleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel dan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

1. Kualitas

- a. Bekerja dengan teliti dan jarang melakukan kesalahan

Tabel 4.20 Tanggapan responden tentang bekerja dengan teliti dan jarang melakukan kesalahan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor
Sangat Setuju	5	17	85
Setuju	4	16	64
Netral	3	7	21
Tidak Setuju	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Total		40	170

Sumber : Data kuesioner diolah, 2019.

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{170}{5 \times 40} \times 100\%$$

$$= 85\%$$

Berdasarkan dari hasil rata-rata responden diatas yaitu sebesar 85%. Hal ini mengindikasikan karyawan matahari divisi sepatu pria dan wanita bekerja dengan teliti dan jarang melakukan kesalahan.

b. Kehadiran sesuai peraturan

Tabel 4.21 Tanggapan responden tentang kehadiran sesuai peraturan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor
Sangat Setuju	5	18	90
Setuju	4	20	80
Netral	3	2	6
Tidak Setuju	2	0	6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Total		40	176

Sumber : Data kuesioner diolah, 2019.

$$Tanggapan\ total\ responden = \frac{Skor\ Total\ Hasil\ Jawaban\ Responden}{Skor\ Tertinggi\ Responden \times Jumlah\ Responden} \times 100\%$$

$$= \frac{176}{5 \times 40} \times 100\%$$

$$= 88\%$$

Berdasarkan dari hasil rata-rata responden diatas yaitu sebesar 88%. Hal ini mengindikasikan karyawan matahari divisi sepatu pria dan wanita telah hadir sesuai peraturan.

c. Mendapatkan penghargaan/pujian dari atasan atas pekerjaan yang dilakukan

Tabel 4.22 Tanggapan responden tentang mendapatkan penghargaan/pujian dari atasan atas pekerjaan yang dilakukan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor
Sangat Setuju	5	21	105
Setuju	4	18	72
Netral	3	1	3
Tidak Setuju	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Total		40	180

Sumber : Data kuesioner diolah, 2019.

$$Tanggapan\ total\ responden = \frac{Skor\ Total\ Hasil\ Jawaban\ Responden}{Skor\ Tertinggi\ Responden \times Jumlah\ Responden} \times 100\%$$

$$= \frac{180}{5 \times 40} \times 100\%$$

$$= 90\%$$

Berdasarkan dari hasil rata-rata responden diatas yaitu sebesar 90%. Hal ini mengindikasikan karyawan matahari divisi sepatu pria dan wanita mendapatkan penghargaan/pujian dari atasan atas pekerjaan yang dilakukan.

- d. Memiliki hubungan baik dengan atasan/rekan kerja/bawahan

Tabel 4.23 Tanggapan responden tentang memiliki hubungan baik dengan atasan/rekan kerja/bawahan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor
Sangat Setuju	5	20	100
Setuju	4	17	68
Netral	3	3	9
Tidak Setuju	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Total		40	177

Sumber : Data kuesioner diolah, 2019.

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{177}{5 \times 40} \times 100\%$$

$$= 88,5\%$$

Berdasarkan dari hasil rata-rata responden diatas yaitu sebesar 88,5%. Hal ini mengindikasikan karyawan matahari divisi sepatu pria dan wanita memiliki hubungan baik dengan atasan/rekan kerja/bawahan.

- e. Memberikan masukan/inovasi untuk perbaikan dan kemajuan perusahaan

Tabel 4.24 Tanggapan responden tentang memberikan masukan/inovasi untuk perbaikan dan kemajuan perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor
Sangat Setuju	5	24	120
Setuju	4	14	56
Netral	3	2	6
Tidak Setuju	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Total		40	182

Sumber : Data kuesioner diolah, 2019.

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{182}{5 \times 40} \times 100\% \\
 &= 91\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan dari hasil rata-rata responden diatas yaitu sebesar 91%. Hal ini mengindikasikan karyawan matahari divisi sepatu pria dan wanita pernah memberikan masukan/inovasi untuk perbaikan dan kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas

a. Semua pekerjaan yang dilakukan mampu mencapai target yang ditentukan

Tabel 4.25 Tanggapan responden tentang semua pekerjaan yang dilakukan mampu mencapai target yang ditentukan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor
Sangat Setuju	5	14	70
Setuju	4	21	84
Netral	3	5	15
Tidak Setuju	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Total		40	169

Sumber : Data kuesioner diolah, 2019.

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{169}{5 \times 40} \times 100\% \\
 &= 84,5\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan dari hasil rata-rata responden diatas yaitu sebesar 84,5%. Hal ini mengindikasikan karyawan matahari divisi sepatu pria dan wanita mampu mencapai target yang ditentukan.

- b. Mampu bekerja melampaui target yang telah direncanakan

Tabel 4.26 Tanggapan responden tentang mampu bekerja melampaui target yang telah direncanakan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor
Sangat Setuju	5	21	105
Setuju	4	18	72
Netral	3	1	3
Tidak Setuju	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Total		40	180

Sumber : Data kuesioner diolah, 2019.

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{180}{5 \times 40} \times 100\% \\
 &= 90\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan dari hasil rata-rata responden diatas yaitu sebesar 90%. Hal ini mengindikasikan karyawan matahari divisi sepatu pria dan wanita mampu bekerja melampaui target yang telah direncanakan.

3. Ketepatan waktu

- a. Datang tepat waktu sebelum kerja dimulai

Tabel 4.27 Tanggapan responden tentang datang tepat waktu sebelum kerja dimulai

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor
Sangat Setuju	5	16	80
Setuju	4	19	76
Netral	3	5	15
Tidak Setuju	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Total		40	171

Sumber : Data kuesioner diolah, 2019.

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{171}{5 \times 40} \times 100\% \\
 &= 85,5\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan dari hasil rata-rata responden diatas yaitu sebesar 85,5%. Hal ini mengindikasikan karyawan matahari divisi sepatu pria dan wanita datang tepat waktu sebelum kerja dimulai.

b. Datang tepat waktu setelah jam istirahat selesai

Tabel 4.28 Tanggapan responden tentang datang tepat waktu setelah jam istirahat selesai

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor
Sangat Setuju	5	14	70
Setuju	4	17	68
Netral	3	9	27
Tidak Setuju	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Total		40	165

Sumber : Data kuesioner diolah, 2019.

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{165}{5 \times 40} \times 100\% \\
 &= 82,5\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan dari hasil rata-rata responden diatas yaitu sebesar 82,5%. Hal ini mengindikasikan karyawan matahari divisi sepatu pria dan wanita datang tepat waktu setelah jam istirahat selesai.

4. Efektivitas

a. Tidak membuang waktu saat sedang bekerja

Tabel 4.29 Tanggapan responden tentang tidak membuang waktu saat sedang bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor
Sangat Setuju	5	18	90
Setuju	4	20	80
Netral	3	2	6
Tidak Setuju	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0

Total	40	176
-------	----	-----

Sumber : Data kuesioner diolah, 2019.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{176}{5 \times 40} \times 100\% \\ &= 88\% \end{aligned}$$

Berdasarkan dari hasil rata-rata responden diatas yaitu sebesar 88%. Hal ini mengindikasikan karyawan matahari divisi sepatu pria dan wanita tidak membuang waktu saat sedang bekerja.

- b. Selalu menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan tidak tertunda

Tabel 4.30 Tanggapan responden tentang selalu menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan tidak tertunda

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor
Sangat Setuju	5	21	105
Setuju	4	18	72
Netral	3	1	3
Tidak Setuju	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Total		40	180

Sumber : Data kuesioner diolah, 2019.

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{180}{5 \times 40} \times 100\% \\
 &= 90\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan dari hasil rata-rata responden diatas yaitu sebesar 90%. Hal ini mengindikasikan karyawan matahari divisi sepatu pria dan wanita selalu menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan tidak tertunda.

5. Komitmen kerja

- a. Selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawab

Tabel 4.31 Tanggapan responden tentang selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawab

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor
Sangat Setuju	5	21	105
Setuju	4	17	68
Netral	3	2	6
Tidak Setuju	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Total		40	179

Sumber : Data kuesioner diolah, 2019.

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{179}{5 \times 40} \times 100\% \\
 &= 89,5\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan dari hasil rata-rata responden diatas yaitu sebesar 89,5%. Hal ini mengindikasikan karyawan matahari divisi sepatu pria dan wanita selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawab.

b. Tidak pernah menunda-nunda pekerjaan

Tabel 4.32 Tanggapan responden tentang tidak pernah menunda-nunda pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor
Sangat Setuju	5	21	105
Setuju	4	17	68
Netral	3	2	6
Tidak Setuju	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Total		40	179

Sumber : Data kuesioner diolah, 2019.

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{179}{5 \times 40} \times 100\% \\
 &= 89,5\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan dari hasil rata-rata responden diatas yaitu sebesar 89,5%. Hal ini mengindikasikan karyawan matahari divisi sepatu pria dan wanita tidak pernah menunda-nunda pekerjaan.

c. Mampu bekerja dengan baik secara tim dan perorangan

Tabel 4.33 Tanggapan responden tentang mampu bekerja dengan baik secara tim dan perorangan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor
Sangat Setuju	5	17	85
Setuju	4	19	76
Netral	3	4	12
Tidak Setuju	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Total		40	173

Sumber : Data kuesioner diolah, 2019.

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{173}{5 \times 40} \times 100\% \\
 &= 86,5\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan dari hasil rata-rata responden diatas yaitu sebesar 86,5%. Hal ini mengindikasikan karyawan matahari divisi sepatu pria dan wanita mampu bekerja dengan baik secara tim dan perorangan.

Tabel 4.34 Rekapitulasi tanggapan responden untuk variabel kinerja

No	Pernyataan	Tanggapan	Rata-rata
		Responden (%)	Perindikator (%)
1.	Kualitas		
	a. Bekerja dengan teliti dan jarang melakukan kesalahan	85	
	b. Kehadiran sesuai peraturan	88	
	c. Mendapatkan penghargaan/pujian dari atasan atas pekerjaan yang dilakukan	90	88,5
	d. Memiliki hubungan baik dengan atasan/rekan kerja/bawahan	88,5	
	e. Memberikan masukan/inovasi untuk perbaikan dan kemajuan perusahaan	91	
2.	Kuantitas		
	a. Semua pekerjaan yang dilakukan mampu mencapai target yang ditentukan	84,5	87,25
	b. Mampu bekerja melampaui target yang telah direncanakan	90	
3.	Ketepatan waktu		
	a. Datang tepat waktu sebelum kerja dimulai	85,5	84
	b. Datang tepat waktu setelah jam istirahat selesai	82,5	
4.	Efektivitas		
	a. Tidak membuang waktu saat sedang bekerja	88	89
	b. Selalu menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan tidak tertunda	90	
5.	Komitmen kerja		
	a. Selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawab	89,5	88,5
	b. Tidak pernah menunda-nunda pekerjaan	89,5	
	c. Mampu bekerja dengan baik secara tim dan perorangan	86,5	
Rata-rata		87,75	

Sumber: Data kuesioner diolah, 2019.

Berdasarkan tabel diatas hasil rata-rata responden mengenai kinerja sebesar 87,75%, yang artinya kinerja karyawan matahari divisi sepatu pria dan wanita dinilai sangat baik. Pada tabel diatas indikator ketepatan waktu memiliki rata-rata terendah yaitu sebesar 84%, dan indikator efektivitas memiliki rata-rata tertinggi yaitu sebesar 89%.

STB

TB

BS

B

SB

87,75

0% 20% 40% 60% 80% 100%

Keterangan : STB : Sangat Tidak Baik

TB : Tidak Baik

BS : Biasa Saja

B : Baik

SB : Sangat Baik

4.3.3 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Karyawan Pada PT. Matahari Department Store Lippo Plaza Keboen Raya Bogor Divisi Sepatu Pria dan Wanita

1 Analisis Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

Berikut ini akan dilakukan analisis koefisien korelasi rank untuk mengetahui hubungan antara variabel Disiplin(X) dengan Kinerja(Y) karyawan matahari divisi sepatu pria dan wanita dengan menggunakan uji korelasi *Rank Spearman* dengan jumlah responden sebanyak 40 orang.

Tabel 4.35 Analisis Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

			Disiplin	Kinerja
Spearman's rho	Disiplin	Correlation Coefficient	1.000	.894
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	40	40
	Kinerja	Correlation Coefficient	.894**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	40	40

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

Interpretasi hasil dari output SPSS adalah sebagai berikut:

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas dapat diketahui besarnya *Rank Spearman* adalah $r = 0,894$. Artinya Disiplin dengan Kinerja karyawan mempunyai hubungan yang sangat kuat.

Tabel 4.36 Nilai Interval Koefisien

Interval Koefisien	Presentase	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	0,894	Sangat kuat
0,60 – 0,799		Kuat
0,40 – 0,599		Cukup Kuat
0,20 – 0,399		Lemah
0,00 – 0, 199		Sangat Lemah

2 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah terdapat hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Matahari divisi sepatu pria dan wanita, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

1. Menentukan t_{hitung} , mencari t_{hitung} menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,894 \sqrt{40-2}}{\sqrt{1-0,894^2}}$$

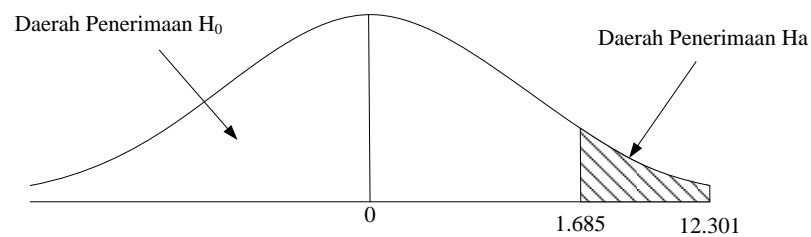
$$\begin{aligned}
 &= \frac{5,5109}{0,4480} \\
 &= 12,301
 \end{aligned}$$

2. Menentukan t_{tabel}

Nilai t_{tabel} diperoleh dari t_{tabel} dengan menggunakan nilai $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2$ atau $40-2=38$, maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1.685

Berdasarkan hasil analisis, nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu terdapat hubungan yang nyata dan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

3. Kurva



Gambar 4.6 Kurva Uji Hipotesis

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis tentang hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Lippo Plaza Keboen Raya Bogor divisi sepatu pria dan wanita, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari pembahasan disiplin kerja pada PT. Matahari Department Store Lippo Plaza Keboen Raya Bogor divisi sepatu pria dan wanita dapat disimpulkan bahwa nilai tanggapan responden sebesar 86,19 yang artinya disiplin kerja karyawan matahari divisi sepatu pria dan wanita dinilai sangat baik. Namun, pada indikator kehadiran memiliki rata-rata terendah yaitu sebesar 83%, dan pada indikator teguran lisan/tertulis memiliki rata-rata tertinggi yaitu sebesar 89,25%.
2. Dari pembahasan kinerja pada karyawan matahari department store divisi sepatu pria dan wanita dapat disimpulkan bahwa nilai tanggapan responden sebesar 87,75% yang artinya kinerja karyawan matahari divisi sepatu pria dan wanita dinilai sangat baik. Namun, pada indikator ketepatan waktu memiliki rata-rata terendah yaitu sebesar 84%, dan pada indikator efektivitas memiliki rata-rata tertinggi yaitu sebesar 89%.
3. Berdasarkan hasil koefisien korelasi $r = 0,894$ menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang sangat kuat antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan matahari department store divisi sepatu pria dan wanita. Dengan uji hipotesis koefisien korelasi nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($12,301 > 1,685$) maka H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang nyata dan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Lippo Plaza Keboen Raya Bogor Divisi sepatu pria dan wanita.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Dari sisi kinerja, karyawan PT. Matahari Department Store Lippo Plaza Keboen Raya Bogor Divisi sepatu pria dan wanita pada indikator ketepatan waktu masih rendah yaitu pada ukuran datang tepat waktu setelah jam istirahat selesai. Hal ini menunjukkan karyawan beristirahat melewati jam istirahat yang diterapkan. Maka, sebaiknya perusahaan memberikan sanksi/teguran bagi para karyawan yang datang terlambat setelah jam istirahat selesai.
2. PT. Matahari Department Store Lippo Plaza Keboen Raya Bogor divisi sepatu pria dan wanita harus mempertimbangkan atau mengevaluasi kembali untuk meningkatkan kedisiplinan terhadap jumlah ketidakhadiran karyawan yang mana berdasarkan data bahwa pada variabel disiplin indikator kehadiran dengan

ukuran berusaha mengurangi ketidakhadiran memiliki nilai yang rendah. Karena kehadiran faktor yang penting bagi perusahaan maka sebaiknya PT. Matahari Department Store Lippo Plaza Keboen Raya Bogor Divisi sepatu pria dan wanita memberikan penghargaan bagi setiap karyawannya yang memiliki tingkat kehadiran yang mencapai 100% per bulannya sebagai motivasi bagi karyawannya.

3. Dilihat dari hasil koefisien korelasi disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan, dengan begitu perusahaan harus bisa mempertahankan dan terus melakukan evaluasi kinerja para karyawannya agar tidak mengalami penurunan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Bandung.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mas'ud, Fuad. 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Moheriono, 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kinerja*. Edisi Revisi. PT. Raja Grafindo Perkasa. Jakarta.
- Namawi Hadari. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Rivai Veithzal & Sagala Ella Jauvani. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sinambela, Loijan P. 2012. *Reformasi Pelayanan Publik*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. CV Alfabeta. Bandung.
- _____. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. ALFABETA. Bandung.
- Sunyoto, Danang, 2014. *Konsep Dasar Ilmu Sumber Daya Manusia Yogyakarta: CAPS*.
- Sutrisno, Edi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke tiga. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Wahyudi, Bambang. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulita. Jakarta.
- Jurnal :**
- Heriyanto, Siti Noor H. (2016). "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai". *Jurnal Maksipreneur* Vol.6, No.1 Edisi Desember 2016.
- Kumendong Aimella C, Bernhard T, Joy E. Tulung. (2017). "Pengaruh Disiplin Kerja, Perencanaan Karir dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak(KPP) Pratama Manado". *Jurnal EMBA* Vol.5, No.2 Edisi Juni 2017.

- Maryani, (2015). "Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Kantor Kelurahan Dompok Kota Tanjung Pinang". Fakultas Ekonomi, Universitas Pakuan 2015.
- Yulia Ratna P. 2013. "Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Sentul City Tbk". Fakultas Ekonomi, Universitas Pakuan 2013.
- Zulpahmi Iskandar 2018. "Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. BFI Finance Indonesia Tbk. Rayon Cibinong". Fakultas Ekonomi, Universitas Pakuan 2018.

LAMPIRAN

Saya **Andrean Agustino**, Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan sedang mengadakan penelitian tentang “Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store Lippo Plaza Keboen Raya Bogor Divisi Sepatu Pria dan Wanita”. Saya sangat menghargai partisipasi Anda untuk mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya.

Pada sesi ini, Anda diharapkan untuk menjawab pertanyaan dengan cara memberikan tanda ceklist (√) pada **salah satu jawaban**.

- a) Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan
 b) Usia : 15-25 tahun 26-35 tahun > 35 tahun
 c) Tingkat pendidikan : SMA D3 S1 S2
 d) Masa Bekerja : < 1 tahun 2-5 tahun 6-10 tahun > 10 tahun

Pada sesi ini, Anda diharapkan untuk memberikan pendapat dengan cara memberikan tanda ceklist (√) pada **salah satu jawaban**. Pendapat anda dinyatakan dalam skala 1-5 dengan keterangan:

- 5 = Sangat Setuju (SS)
 4 = Setuju (S)
 3 = Netral (N)
 2 = Tidak Setuju (TS)
 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Disiplin Kerja (X)

Kehadiran	STS	←————→	SS		
X1 Saya berusaha mengurangi ketidakhadiran	①	②	③	④	⑤
X2 Jumlah kehadiran saya tidak pernah kurang dari 80% dalam sebulan bekerja	①	②	③	④	⑤

Tanggung Jawab yang Tinggi

X3 Saya menyelesaikan semua pekerjaan/tugas dengan tepat waktu	①	②	③	④	⑤
X4 Menjaga dan memelihara peralatan kerja yang saya gunakan di kantor	①	②	③	④	⑤
X5 Saya selalu menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan oleh atasan	①	②	③	④	⑤
X6 Saya berusaha menjalankan tugas dengan baik	①	②	③	④	⑤

Teguran lisan/tertulis

X7 Saya tidak keberatan diberikan teguran secara tertulis jika melanggar peraturan beberapa kali ① ② ③ ④ ⑤

X8 Saya tidak keberatan mendapatkan teguran langsung jika melanggar peraturan ① ② ③ ④ ⑤

Hukuman yang berat

X9 Saya tidak keberatan diberikan sanksi yang berat jika melakukan pelanggaran berkali-kali ① ② ③ ④ ⑤

X10 Saya tidak keberatan mempertanggung jawabkan atas kesalahan yang dilakukan ① ② ③ ④ ⑤

X11 Saya menghargai hukuman yang diberikan oleh atasan jika melanggar peraturan ① ② ③ ④ ⑤

Diberhentikan dari pekerjaan

X12 Saya bersedia diberhentikan dari pekerjaan jika melanggar peraturan yang telah ditetapkan ① ② ③ ④ ⑤

X13 Saya bersedia diberhentikan jika melakukan tindakan kriminal ① ② ③ ④ ⑤

Kinerja Karyawan (Y)

Kualitas

STS \longleftrightarrow SS

Y1 Saya bekerja dengan teliti dan jarang melakukan kesalahan ① ② ③ ④ ⑤

Y2 Kehadiran saya sesuai peraturan ① ② ③ ④ ⑤

Y3 Saya mendapatkan pengharagaan/pujian dari atasan atas pekerjaan yang dilakukan ① ② ③ ④ ⑤

Y4 Saya memiliki hubungan baik dengan atasan/rekan kerja/bawahan ① ② ③ ④ ⑤

Y5 Saya memberikan masukan/inovasi untuk perbaikan dan kemajuan perusahaan ① ② ③ ④ ⑤

Kuantitas

- Y6 Semua pekerjaan yang saya lakukan
mampu mencapai target yang ditentukan ① ② ③ ④ ⑤
- Y7 Saya mampu bekerja melampaui target
yang telah direncanakan ① ② ③ ④ ⑤

Ketepatan Waktu

Y8 Saya datang tepat waktu sebelum jam kerja dimulai ① ② ③ ④ ⑤

Y9 Saya datang tepat waktu setelah jam istirahat selesai ① ② ③ ④ ⑤

Efektivitas

Y10 Saya tidak membuang waktu saat sedang bekerja ① ② ③ ④ ⑤

Y11 Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan tidak tertunda ① ② ③ ④ ⑤

Komitmen Kerja

Y12 Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawab ① ② ③ ④ ⑤

Y13 Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan ① ② ③ ④ ⑤

Y14 Saya mampu bekerja dengan baik secara tim dan perorangan ① ② ③ ④ ⑤

Lampiran 2 Hasil Kuesioner Disiplin Kerja (X)

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	Total
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	61
4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	56
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	61
6	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	56
7	3	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	56
8	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	61
9	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	55
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	53
11	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	62
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
13	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
16	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	61
17	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	50
18	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	61
19	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	55
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	53
21	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	62
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
23	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
24	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	44
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
27	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	61
28	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	57
29	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	3	5	51
30	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	59
31	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	50
32	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	61
33	4	3	4	4	4	3	5	4	4	5	4	3	3	50
34	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	52
35	3	3	4	4	4	3	4	3	3	5	5	3	3	47
36	3	3	3	3	3	4	5	4	3	5	3	4	4	47
37	3	3	4	4	4	3	5	5	3	4	5	3	3	49
38	3	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	4	4	53
39	3	4	3	4	3	4	5	4	3	5	4	4	4	50
40	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	47
Jumlah	163	169	172	175	172	168	184	173	166	180	176	169	174	2241

Lampiran 3 Hasil Kuesioner Kinerja Karyawan(Y)

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Total
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	67
4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	61
5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	65
6	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	61
7	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	65
8	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	66
9	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	62
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
11	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	68
12	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	59
13	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	58
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
16	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	67
17	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	55
18	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	66
19	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	62
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
21	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	68
22	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	59
23	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	58
24	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	47
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
27	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	67
28	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	58
29	5	3	4	3	5	3	4	4	4	3	4	4	4	5	55
30	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	63
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
32	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	66
33	3	5	4	5	5	4	4	5	3	5	4	5	5	4	61
34	3	4	3	3	3	4	5	4	3	4	3	3	3	4	49
35	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	54
36	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	5	5	58
37	3	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	5	4	4	56
38	3	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	5	4	3	53
39	5	5	4	4	4	3	5	3	3	5	4	4	4	3	56
40	3	4	5	5	5	3	5	4	3	4	5	5	5	3	59
Jumlah	170	176	180	177	182	169	180	171	165	176	180	179	179	173	2457