



**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA  
KARYAWAN PADA KANTOR BALAI PENELITIAN TANAMAN  
REMPAH DAN OBAT**

Skripsi

Disusun Oleh :

Yuyum

021115117

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PAKUAN**

**BOGOR**

**DESEMBER 2019**

## ABSTRAK

Yuyum, NPM : 021115117, Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Kantor Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat, Dibawah bimbingan : Hari Muharam dan Dewi Taurusyanti, 2019.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada Kantor Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat, untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada Kantor Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat, dan untuk mengetahui bagaimana hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada Kantor Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat.

Penelitian mengenai hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan dilakukan di Kantor Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat yang beralamatkan di jalan Tentara Pelajar No. 3 Cimanggu, Bogor 16111. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian dengan metode penelitian Deskriptif Eksploratif dan Verifikatif Explanatory Survey, dan menggunakan data primer dan data sekunder, dengan jumlah responden 51 orang. Kemudian metode analisis data yang digunakan adalah analisis Deskriptif analisis koefisien kolerasi rank spearman, koefisien determinasi, dan uji hipotesis t yang diolah dengan menggunakan *IMB SPSS 23*.

Hasil pengolahan data menunjukkan disiplin kerja pada Kantor Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat relatif cukup baik dan kinerja karyawan pada Kantor Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat cukup baik. Terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada Kantor Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat, koefisien menunjukkan rata – rata jawaban responden atas variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada Kantor Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat dengan koefisien kolerasi sebesar 0,848 artinya disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada Kantor Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat mempunyai hubungan yang sangat kuat. Hasil analisis Koefisien Determinasi diperoleh disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 71,91% sedangkan sisanya 28,09% dijelaskan dalam faktor lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini dan hasil uji hipotesis koefisien kolerasi menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,224 > 1,676$ ) artinya tolak  $H_0$  terima  $H_a$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada Kantor Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat. Saran yang diajukan oleh penulis adalah bahwa untuk mencapai kinerja yang tinggi dan menghasilkan kualitas yang baik harus Disiplin dalam bekerja dan mematuhi peraturan yang telah ditentukan oleh kantor. Oleh karena itu bagi kantor harus benar-benar memanfaatkan potensi yang dimiliki karyawan.

Kata Kunci : *Disiplin Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan*

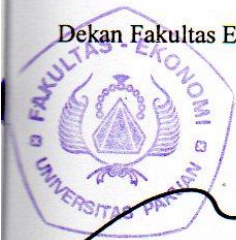
HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR  
BALAI PENELITIAN TANAMAN REMPAH DAN OBAT.

Skripsi

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

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,



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

Ketua Program Studi,

(Tutus Rully, SE., MM)

HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR  
BALAI PENELITIAN TANAMAN REMPAH DAN OBAT.

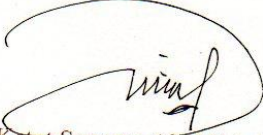
Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus  
Pada Hari : Kamis, Tanggal : 26 / Desember / 2019

Yuyun  
021115117

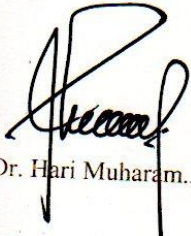
Menyetujui :

Ketua Sidang




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

Ketua Komisi Pembimbing



(Dr. Hari Muharam.,SE.,MM)

Anggota Komisi Pembimbing



(Dewi Taurusyanti.,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 menyebut 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.*

**LAMPIRAN KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS PAKUAN**

Nomor : /KEP/REK/III/2018

Tentang : **PERNYATAAN MENGENAI SKRIPSI DAN SUMBER INFORMASI SERTA  
PELIMPAHAN KEKAYAAN INTELEKTUAL DI UNIVERSITAS PAKUAN**

---

---

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Yuyum

NPM : 021115117

Judul Skripsi/Tesis Desertasi : Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Kantor  
Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat

Dengan ini saya menyatakan bahwa Skripsi/ Tesis/Desertasi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan hak cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, November 2019

Yuyum  
021115117

## **KATA PENGANTAR**

Bismilahirrohmanirrohim, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, Tuhan yang Maha Pengasih dan Penyayang yang telah memberikan kekuatan dan kemudahan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal penelitian untuk seminar, yang berjudul ” **HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR BALAI PENELITIAN TANAMAN REMPAH DAN OBAT.**

Selama proses penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini dikarenakan keterbatasan-keterbatasan dari penulis sendiri. Untuk itu penulis dengan lapang dada dan kerendahan hati menerima kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan untuk kemajuan yang akan datang. Oleh sebab itu pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih yang terdalam kepada:

1. Allah SWT yang memberikan kesehatan dan kemudahan kepada penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
2. Bapak Prof Dr. H. Bibin Rubini, M,Pd Selaku Rektor Utama Univeristas Pakuan.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak.,M.M.,CA.,selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Ibu Tutus Rully, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan
5. Ibu Yudhia Mulya, S.E., M.M. selaku Sekertaris Program Studi Manajemen fakultas Ekonomi Unoversitas pakuan.
6. Bapak Dr. Hari Muharam, S.E.,M.M. selaku Ketua Komisi yang telah memberikan bimbingan dan dorongan dalam penyusunan penelitian skripsi ini.
7. Ibu Dewi Taurusyanti, S.E., M.M. Selaku anggota Komisi yang telah memberikan bimbingan dan dorongan dalam penyusunan penelitian skripsi ini.
8. Bapak I.r Dono Wahyuno selaku Manajemen Kantor Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan membantu dalam melaksanakan proses penelitian ini.

9. Ayah tercinta Jajang R dan Ibu tercinta Rosnah, dan Suami saya Alfi Husni Zainul Fuadzy serta Adik saya Rostawan karena selalu mensupport saya secara penuh, serta keluarga yang selalu mendo'akan, membimbing, dan mendampingi tanpa pamrih.
10. Rekan-rekan kelas C & D Manajemen angkatan 2015 di Jurusan Manajemen, fakuan Ekonomi, Universitas Pakuan yang telah banyak membantu penulis dan berjuang bersama 4 tahun akhir ini.

Penulis menyadari bahwa tugas akhir ini belum sempurna, baik dari segi magteri maupun penyajiannya. Untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan dalam penyempurnaan tugas akhir ini. Penulis berharap, semoga tugas akhir ini dapat memberikan hal yang bermanfaat dan menambah wawasan bagi pembaca dan khususnya bagi penulis juga.

Bogor, November 2019

YUYUM



## DAFTAR ISI

<b>JUDUL</b> .....	i
<b>ABSTRAK</b> .....	ii
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>HAK CIPTA</b> .....	v
<b>PERNYATAAN MENGENAI SKRIPSI DAN SUMBER INFORMASI SERTA PELIMPAHAN KEKAYAAN INTELEKTUAL DI</b> .....	vi
<b>UNIVERSITAS PAKUAN</b> .....	vii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah .....	7
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	7
1.2.2 Perumusan Masalah .....	8
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian .....	8
1.3.1 Maksud Penelitian .....	8
1.3.2 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Kegunaan Penelitian .....	9
1.4.1 Kegunaan Penelitian .....	9
1.4.2 Kegunaan Praktis .....	9
1.4.3 Kegunaan Akademis .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.2 Disiplin Kerja .....	16
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja .....	16
2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	17
2.2.3 Indikator Disiplin Kerja .....	19
2.3 Kinerja Karyawan .....	20
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	20
2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan .....	22
2.4 Penelitian Sebelumnya Dan Kerangka Pemikiran .....	23
2.4.1 Penelitian Sebelumnya .....	23
2.4.2 Kerangka Pemikiran .....	25
2.4.3 Konstelasi Penelitian .....	26

2.5	Hipotesis Penelitian .....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>		
3.1	Jenis Penelitian .....	28
3.2	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian .....	28
3.2.1	Objek Penelitian .....	28
3.2.2	Unit Analisis .....	28
3.2.3	Lokasi Penelitian .....	28
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian .....	28
3.3.1	Jenis Data Penelitian .....	28
3.3.2	Sumber Data Penelitian .....	29
3.4	Oprasional Variabel .....	39
3.5	Metode Penarikan Sampel .....	31
3.6	Metode Pengumpulan Data .....	32
3.6.1	Data Primer .....	32
3.6.2	Data Skunder .....	33
3.7	Uji Kualitas Data .....	33
3.7.1	Uji Validitas .....	33
3.7.2	Uji Reliabilitas .....	36
3.8.	Metode Analisis Data .....	37
3.8.1	Analisis Deskriptif .....	37
3.8.2	Analisis Kuantitatif .....	39
3.8.3	Analisis Koefisien Korelasi .....	39
3.8.4	Analisis Koefisien Determinasi .....	40
3.8.5	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi .....	40
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b>		
4.1.	Profil Perusahaan Kantor Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat .....	42
4.1.1	Sejarah Singkat .....	42
4.1.2	Stuktur Organisasi .....	43
4.1.3	Visi dan Misi .....	43
4.2.	Profil Responden .....	44
4.3.	Pembahasan .....	47
4.3.1.	Disiplin Kerja Karyawan Kantor Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat .....	47
4.3.2.	Disiplin Kerja .....	58
4.3.3.	Kinerja Karyawan Kantor Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat .....	60
4.3.4.	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi .....	73
4.3.5	Kinerja Karyawan .....	74
4.3.6.	Hubungan antara variabel disiplin kerja dengan kinerja Karyawan .....	76

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1. Kesimpulan .....	78
5.2. Saran.....	79

**DAFTAR PUSTAKA**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	: Pemberian Surat Peringatan Karyawan 2017-2018 .....	4
Tabel 1.2	: Tingkat Kehadiran Karyawan pada Tahun 2017 .....	5
Tabel 1.3	: Tingkat Kehadiran Karyawan pada Tahun 2018 .....	6
Tabel 1.4	: Capaian Kinerja Indikator Tahun 2017-2018 .....	7
Tabel 2.1	: Penelitian Sebelumnya.....	24
Tabel 3.1	: Oprasional Variabel .....	30
Tabel 3.2	: Skala Likert.....	32
Tabel 3.3	: Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	34
Tabel 3.4	: Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	35
Tabel 3.5	: Kriteria Pengukuran Koefisien Korelasi .....	40
Tabel 4.1	: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	44
Tabel 4.2	: Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	45
Tabel 4.3	: Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	46
Tabel 4.4	: Karakteristik Responden Berdasarkan Setatus .....	46
Tabel 4.5	: Tanggapan Responden Mengenai Saya hadir tepat waktu setiap kerja sesuai peraturan kantor .....	47
Tabel 4.6	: Tanggapan Responden Mengenai Saya sering pulang tepat waktu.	48
Tabel 4.7	: Tanggapan Responden Mengenai Apabila meninggalkan kantor saya membuat laporan izin.....	48
Tabel 4.8	: Tanggapan Responden Mengenai Saya berupaya tidak menunda setiap bekerja pada jam kerja .....	49
Tabel 4.9	: Tanggapan Responden Mengenai Saya berusaha agar tugas sesuai pada waktunya.....	49
Tabel 4.10	: Tanggapan Responden Mengenai saya selalu menyelesaikan tugas dengan baik.....	50
Tabel 4.11	: Tanggapan Responden Mengenai saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur .....	50
Tabel 4.12	: Tanggapan Responden Mengenai Saya merapihkan peralatan peralatan kerja agar selalu rapih.....	51
Tabel 4.13	: Tanggapan Responden Mengenai Saya selalu teliti bekerja dan berhati-hati .....	51
Tabel 4.14	: Tanggapan Responden Mengenai Saya selalu berusaha mengutamakan keselamatan diri dan keselamatan kerja .....	52
Tabel 4.17	: Tanggapan Responden Mengenai fasilitas keamanan dan rasa aman bagi karyawan.....	52
Tabel 4.18	: Tanggapan Responden Mengenai saya selalu berusaha untuk tidak menunda pekerjaan.....	53
Tabel 4.19	: Tanggapan Responden Mengenai saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan tugas dengan baik yang dibebankan kepada saya.....	53

Tabel 4.20 : Tanggapan Responden Mengenai Saya selalu ramah tamah pada seluruh karyawan dikantor .....	54
Tabel 4.21 : Hasil dan rata-rata tanggapan responden terhadap disiplin kerja karyawan (X).....	55
Tabel 4.22 : Analisis Hasil Distribusi Frekuensi .....	56
Tabel 4.23 : Sebaran Nilai Interval Disiplin Kerja Karyawan .....	57
Tabel 4.24 : Tanggapan Responden Mengenai saya melakukan hasil kerja dengan standar.....	60
Tabel 4.25 : Tanggapan Responden Mengenai Tugas yang menjadi pekerjaan saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki .....	60
Tabel 4.26 : Tanggapan Responden Mengenai Atasan saya selalu memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja yang teliti dan baik.....	61
Tabel 4.27 : Tanggapan Responden Mengenai kesesuaian jumlah target dalam bekerja .....	61
Tabel 4.28 : Tanggapan Responden Mengenai Bekerja secara maksimal.....	62
Tabel 4.29 : Tanggapan Responden Mengenai mempersiapkan tepat waktu .....	62
Tabel 4.30 : Tanggapan Responden Mengenai saya selalu mengerjakan tugas sesuai target yang telah ditentukan .....	63
Tabel 4.31 : Tanggapan Responden Mengenai saya selalu bekerja secara maksimal .....	63
Tabel 4.32 : Tanggapan Responden Mengenai mempersiapkan tepat waktu.....	64
Tabel 4.33 : Tanggapan Responden Mengenai pemakaian sumber daya secara efektif .....	64
Tabel 4.34 : Tanggapan Responden Mengenai Mampu melaksanakan tugas yang dibebankan.....	65
Tabel 4.35 : Tanggapan Responden Mengenai kerja tanpa gangguan orang lain	65
Tabel 4.36 : Tanggapan Responden Mengenai Memiliki kemampuan untuk berinisiatif .....	66
Tabel 4.37 : Tanggapan Responden Mengenai Tidak menghiraukan orang lain.	66
Tabel 4.38 : Tanggapan Responden Mengenai sesuai perintah dan rasa tanggung jawab .....	67
Tabel 4.38 : Tanggapan Responden Mengenai mentaati peraturan yang berlaku	67
Tabel 4.39 : Tanggapan Responden Mengenai Menjaga budaya organisasi .....	68
Tabel 4.40 : Hasil Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan .....	68
Tabel 4.41 : Analisis Hasil Distribusi Frekuensi .....	70
Tabel 4.41 : Sebaran Nilai Interval Kinerja Karyawan.....	71
Tabel 4.42 : Hasil Korelasi Rank Spearman disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan .....	72
Tabel 4.43 : 41 Koefisien Korelasi dan Tingkat Hubungan .....	72

## DAFTAR GAMBAR

Tabel 2.1 : Gambar Pradigma.....	26
Tabel 3.1 : Kurva Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi.....	41
Tabel 4.1 : Stuktur Organisasi Kantor Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat.....	43
Tabel 4.2 : Tingkat Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
Tabel 4.3 : Tingkat Prsentase Responden Berdasarkan Usia.....	45
Tabel 4.4 : Tingkat Prsentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	46
Tabel 4.5 : Tingkat Prsentase Responden Berdasarkan Status.....	47
Tabel 4.6 : Histogram Disiplin Kerja Karyawan.....	56
Tabel 4.7 : Histogram Kinerja Karyawan.....	70
Tabel 4.8 : Kurva Uji Hipotesis.....	74

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia secara sederhana dapat diartikan sebagai suatu ilmu yang diterapkan dalam masalah pengolahan Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia sebagai unsur sumber utama perusahaan memiliki peran yang sangat besar dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peran Sumber Daya Manusia ini kemudian berkembang mengikuti perkembangan organisasi, ilmu pengetahuan dan teknologi, dalam hal ini Sumber Daya Manusia memegang peranan yang sangat menentukan, karena bagaimanapun hebat dan canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelayan oprasinya, tidak akan mampu menghasilkan suatu output dengan tingkat efisien yang tinggi. Dalam perannya sebagai unsur utama perusahaan yang merujuk pada kebijakan dan prosedur, maka pemahaman dan pengembangan Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi sangat penting. Kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban organisasi, sedangkan kualitas menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik.

Oleh sebab itu kepentingan akselerasi tugas pokok dan fungsi organisasi apapun, peningkatan kualitas sumber daya manusia yang menyangkut dua aspek fisik dan non fisik yang menyangkut kemampuan bekerja, berfikir dan keterampilan lain. Oleh karena itu keberhasilan perusahaan tidak tergantung pada teknologi perusahaan. Organisasi akan menggunakan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan tersebut. Salah satu sumber daya yang penting adalah manusia. Sumber daya manusia berfungsi sebagai penggerak sumber daya organisasi yang lain. Mengikat akan pentingnya keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Maka suatu organisasi atau perusahaan maupun harus berusaha untuk mengelola sumber daya manusia dalam hal disiplin maupun kinerja karyawan supaya dapat mempertahankan kelangsungan hidup dan tercapinya tujuan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak karyawan berkontribusi pada kantor. Kinerja karyawan pada perusahaan merupakan sebuah jawaban dari keberhasilan atau tidaknya mengenai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan yang tidak baik akan secara langsung mempengaruhi kinerja suatu perusahaan sehingga mengganggu stabilitas organisasi perusahaan. Apabila permasalahan tersebut tidak diatasi dengan baik akan menyebabkan terganggunya pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu untuk mengetahui kinerja karyawan perlu diadakan penilaian kinerja karyawan pada periode tertentu.

Kinerja menurut Mangkunegara (2013) (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.

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.

Disiplin menurut Mangkunegara, Sinambela (2012) disiplin kerja merupakan ukuran aktivitas organisasi untuk memanfaatkan semua sumbangan atau kemampuan yang ada secara optimal untuk mencapai tujuan, dengan menanti segala peraturannya yang telah ditetapkan dapat disimpulkan bahwa pada akhirnya disiplin adalah memanfaatkan sumbangan kemampuan secara optimal, dengan kesadaran, kesediaan, dan kepatutan pada aturan dan perintah yang ditetapkan organisasi.

Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (Balitro) adalah salah satu lembaga penelitian dibawah koordinasi Pusat Penelitian dan Pengembangan Perkebunan, Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian, Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (Balitro) merupakan lembaga yang meneliti tanaman obat, rempah-rempah, dan sumberdaya industri nabati lainnya, sebagai salah satu UPT, Badan Limbang Pertanian yang memperkenalkan produk-produk jamu atau herbal.

Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (Balitro) merupakan sebuah kantor yang berlokasi di Jl. Tentara Pajajaran No 3 Cimanggu, Bogor-Jawa-Barat 16111. Perusahaan ini memproduksi berbagai jenis tanaman kunyit, andaliman samosir, jahe egagan, protokol. Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (Balitro) saat ini mempunyai karyawan sebanyak 108 pada bagian *Kasie Jasa Penelitian (JASLIT)*.

Waktu kerja Kantor Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat bagian tersebut yaitu dimulai dari jam 8 pagi sampai dengan jam 5 sore dengan waktu istirahat selama 1 jam, berlangsung selama 5 hari selama seminggu dari hari senin sampai dengan hari jum'at.

Kantor Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat menerapkan peraturan seragam sesuai ketentuan, khususnya saat memasuki penelitian lapangan tanaman herbal seperti (sepatu, topi, sarung tangan, dan rompi) penggunaan tanda pengenal sebagai identitas diri. Adapun peraturan pegawai pada Kantor Balai Penelitian Tanaman dan Rempah dan Obat yaitu menghormati dan menghargai semua orang



yang ada dikantor, datang tepat waktu dan pulang tepat waktu, menjaga ketertiban dan keamanan perusahaan, mengerjakan tugas dengan sesuai kemampuan, mampu bekerja dengan teliti menyelesaikan tugas dengan baik dan tidak menunda pekerjaan, mentaati dan mematuhi peraturan, melaporkan pada atasan jika terjadi hal yang tidak terduga, siap lembur jika dibutuhkan, berpakaian dengan baik, mau belajar sesuatu yang baru dan penting untuk pekerjaan. Pada Kantor Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat diterapkan sistem absensi tombol (finger print), yaitu jam masuk dan jam keluar kerja sudah sudah diketahui secara langsung ketika karyawan melakukan absensi melalui (finger print) tersebut. Kantor mencoba bersikap tegas dengan cara apabila karyawan terlambat selama 30 menit sampai dengan setengah hari jadwal yang telah ditetapkan maka akan dilakukan pemotongan uang makan, dan apabila tidak masuk kerja harus menyerahkan surat keterangan kepada pimpinan.

Meningkatkan permintaan produk jamu atau herbal, tanaman di balai penelitian tanaman rempah dan obat (Balitro) dituntut untuk melaksanakan penelitian tanaman rempah dan obat yang berkualitas, serta memberikan pelayanan yang terbaik pada konsumen. Hal ini diperlukan dalam rangka mengembangkan sumberdaya dan manajemen penelitian yang berkualitas, balai penelitian tanaman rempah dan obat (Balitro) sangat mengharapkan setiap individu dapat menciptakan disiplin yang tinggi demi kemajuan kantor dan pencapaian tujuan kantor yang efektif dan efisien. Disiplin dapat ditegakkan melalui kerjasama dan kesadaran tinggi dari para karyawan yang ada dalam kantor.

Dalam mewujudkan tujuan kantor balai penelitian tanaman rempah dan obat (Balitro) dituntut untuk selalu meningkatkan mutu dan kualitas para karyawannya, melalui proses penegakkan disiplin yang efektif dan keseimbangan serta konsisten, yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil data ini adanya harapan tentang kehadiran karyawan bagian *Kasie Jasa Penelitian* yang baik dan kinerja karyawan pada bagian *Kasie Jasa Penelitian* yang tinggi namun masih ada karyawan yang tidak memperhatikan hal-hal tersebut, seperti datang terlambat, izin keluar kantor untuk urusan yang tidak ada kaitanya dengan tugas pekerjaan. Informasi tersebut didapatkan berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis kepada bagian HRD Kantor Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat.

**Tabel 1.1**

**Pemberian Surat Peringatan Karyawan Bagian Kasie Jasa Penelitian Tahun 2017-2018 pada kantor Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat.**

Bulan	Target/Surat Peringatan 2017			Teguran/Surat Peringatan 2018		
	SP 1	SP 2	SP 3	SP 1	SP 2	SP 3
Januari	1	-	-	1	-	-
Februari	-	-	-	1	-	-
Maret	-	-	-	1	1	1
April	-	-	-	1	-	-
Mei	1	-	-	1	-	-

Juni	-	-	-	-	-	-
Juli	-	-	-	1	-	-
Agustus	4	2	-	2	1	-
September	-	-	-	-	-	-
Oktober	1	-	-	3	-	-
November	2	2	-	3	-	-
Desember	4	-	1	2	-	-
Total	13	4	1	16	2	1

Sumber: HRD Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (Balitro) Bogor

Diketahui bahwa masih banyak karyawan yang tidak mentaati peraturan yang ditetapkan. Oleh karena itu perusahaan mengatasi masalah mereka atau kinerja yang kurang baik ditempat kerja dan menetapkan konsekuensi untuk perbaikan kedepannya, yaitu dengan memberikan surat peringatan satu misalkan, jika karyawan baru melakukan pelanggaran pertama kali perusahaan hanya dapat menegaskan dengan memberikan peringatan saja, surat peringatan dua perusahaan akan memberikan teguran beserta konsekuensi pemotongan uang makan dan surat peringatan tiga, yang bisa dijadikan alasan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Dapat dilihat dari tabel surat peringatan diatas pada tahun 2017 total sp 1 berjumlah 13 dan tahun 2018 sp 1 berjumlah 16 karyawan semakin meningkat, dikarenakan masih banyaknya karyawan yang berturut-turut melakukan pelanggaran seperti tidak masuk kerja, attitude yang tidak baik. Lebih 3 kali berturut-turut selama 6 bulan dan tanpa ada surat pemberitahuan atau surat izin tertulis pada kantor, maka dikeluarkannya surat peringatan berupa sp 1 kantor mempertimbangkan kembali apakah karyawan yang bersangkutan sudah memperbaiki diri dan bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku di dalam kantor. Namun jika karyawan kembali melakukan kesalahan lain sebelum lewat dari 6 bulan maka dikeluarkan sp 2 2017 yaitu berjumlah 4 orang dan 2018 berjumlah 2 orang dan begitupun dengan tabel sp 3 pada tahun 2017 berjumlah 1 orang dan 2018 berjumlah 1 orang, karyawan yang masih tidak berattitude maka langsung dikeluarkan sp 3 tanpa toleransi.

Jika karyawan telah melanggar kebijakan dan peraturan kantor maka kantor dapat menempatkan karyawan tersebut dalam masa percobaan selama waktu tertentu. Dimana karyawan yang bersangkutan diberhentikan tanpa pemberitahuan.

**Tabel 1.2**

**Tingkat Kehadiran Karyawan Bagian Kasie Jasa Penelitian Pada Tahun 2017 Di Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (Balitro) Bogor.**

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Karyawan Tidak Hadir			Jumlah
		Alpa	Izin	Sakit	
Januari	108	3	11	32	46

Februari	108	5	13	27	45
Maret	108	-	10	18	28
April	108	-	7	30	37
Mei	108	2	6	21	29
Juni	108	2	15	22	39
Juli	108	2	2	20	24
Agustus	108	3	5	25	33
September	108	-	10	30	40
Oktober	108	7	8	28	43
Novemer	108	15	9	31	55
Desember	108	9	9	30	48

Sumber: HRD Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (Balitor) Bogor

**Tabel 1.3**

**Tingkat Kehadiran Karyawan Bagian Kasie Jasa Penelitian Pada Tahun 2018 Di Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (Balitor) Bogor**

Bulan	Jumlah Karyawan (2018)	Karyawan Tidak Hadir			Jumlah
		Alpa	Izin	Sakit	
Januari	108	-	13	35	48
Februari	108	-	10	38	48
Maret	108	4	4	39	47
April	108	3	7	34	44
Mei	108	-	20	20	40
Juni	108	-	13	28	41
Juli	108	1	25	25	51
Agustus	108	1	14	27	42
September	108	1	15	33	49
Oktober	108	-	4	31	35
November	108	-	1	-	1
Desember	108	1	-	-	1

Sumber: HRD Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (Balitor) Bogor

Berdasarkan tabel 1 dan 2 dapat diketahui tingkat kecenderungan ketidakhadiran bervariasi selama tahun 2017-2018. Adapun tingkat kehadiran setiap 108 karyawan yang diharapkan oleh perusahaan adalah 100% untuk setiap bulannya. Melihat banyaknya jenis cuti yang di berikan Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (Balitor) dan tingkat kehadiran selama 2017-2018 menurun. Hal ini menunjukkan bahwa adanya indikasi tidak disiplinnya karyawan dalam bekerja di perusahaan tersebut dan diperlihatkan dengan tidak tercapainya tingkat kehadiran yang diharapkan.

Dalam pengukuran kinerja pegawai Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (Balitor) telah menerapkan suatu manajemen kinerja, yang dalam proses pemberian penghargaan bagi setiap pegawai yang telah menghasilkan kinerja dengan baik. Penilaiannya disesuaikan dengan nilai unjuk kerja pegawai yang diperoleh selama satu semester berjalan.

Suatu manajemen kerja memiliki beberapa siklus (proses kerja), yang merupakan proses kerjasama antara atasan langsung dengan pegawai.

1. Siklus yang pertama adalah perencanaan unjuk kerja pegawai.
2. Siklus yang kedua adalah pemantauan unjuk kerja pegawai.
3. Siklus yang ketiga adalah penilaian unjuk kerja.

Ketiga siklus diatas dituangkan kedalam sebuah formulir, yang didalamnya mencakup mengenai beberapa hal, seperti kriteria penilaian, derajat penilaian, derajat penilaian dan informasi tentang kesimpulan Nilai Unjuk Kerja Pegawai, disertai identifikasi kebutuhan pengembangan pengetahuan dan kemampuan serta pengembangan karier pegawai.

Penilaian kinerja individu dilakukan dengan dua cara yaitu :

1. Penilaian kompetensi individu (dilakukan secara Multi Sumber 360° oleh semua orang yang ada disekitar karyawan)
2. Penilaian kinerja (dilakukan oleh Atasan Langsung)

Adapun penilaian dilakukan pada masing-masing bidang yang ada dan adapun hal-hal yang dinilai yaitu :

1. Waktu (ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan)
2. Cara (kemandirian dalam melakukan pekerjaan)
3. Target (kemampuan untuk mencapai target pekerjaan yang ditetapkan)

**Table 1.4**

**Capaian Kinerja Indikator Bagian Kasie Jasa Penelitian**

**Tahun 2017-2018**

NO	Indikator Kerja	Target		Capaian	
		2017	2018	2017	2018
1	Jumlah varies unggul yang di hasilkan	110	200	115	115
2	Jumlah teknologi yang dihasilkan	85	100	95	80
3	Jumlah produk olahan dan tejnologi	105	205	200	185
4	Jumlah benih yang dihasilkan				
	Benih tanaman obat	24ton	50ton	35ton	47ton
	Bernih tanaman rempah	15ton	20ton	15ton	20ton
	Benih tanaman atsiri	10ton	25ton	25ton	23ton
5	Jumlah akses sumberdaya genetik tanaman rempah, obat atsiri yang terkonseverasi dan terkaraktisasi	3.100	6.100	5.100	4.200

*Sumber : HRD Balai Penelitian Tanaman Rempah Dan Obat (Balitro) Bogor.*

Dari table diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan balai penelitian tanaman rempah dan obat (Balitro) Bogor mengalami penurunan ditahun 2018, dapat dilihat dari tahun sebelumnya.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti ingin melihat hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan dan judul yang diajukan adalah “ **Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Kerja Karyawan Pada Kantor Balai Penelitian Rempah dan Obat (Balitro)” di Bogor.**

## **1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Memiliki karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan merupakan sebuah keharusan yang harus dilakukan karyawan dan yang sangat di inginkan sekali oleh perusahaan menurun maka dianggap disiplin kerja karyawan itu kurang baik. Berdasarkan uraian diatas latar belakang dapat di identifikasi masalah yaitu sebagai berikut:

1. Masih adanya karyawan yang tidak mentaati peraturan, yang dapat dilihat dari tabel 1 (surat peringatan) yaitu sp 1 2017 berjumlah 13 orang dan 2018 berjumlah 16 yang mendapatkan teguran, sp 2 2017 berjumlah 4 dan 2018 berjumlah 2 orang mendapatkan teguran atau pemotogan uang makan, sp 3 2017 berjumlah 1 orang dan 2018 berjumlah 1 orang di PHK.
2. Adanya penurunan dari capaian karyawan tiap bulannya ditahun 2017 dan 2018. Dan meningkat hanya dibeberapa bulan saja dan peningkatan tersebut tidak ada yang tercapai.
3. Dilihat dari data absensi karyawan banyaknya yang tidak hadir, yang mengakibatkannya belum tercapainya target kantor dalam setiap bulannya.

### **1.2.2 Perumusan Masalah**

Dari latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka masalah-masalah yang ada sebagai berikut :

1. Bagaimana disiplin kinerja karyawan Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITRO) Di Bogor?
2. Bagaimana kinerja karyawan Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITRO) Di Bogor?
3. Bagaimana hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITRO) Di Bogor?

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi dengan menguji hubungan antara variabel Disiplin Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. Selain itu, penelitian ini dilakukan bertujuan untuk memberikan saran maupun masukan informasi yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan

mengenai Hubungan Disiplin Kerja Karyawan dengan Kinerja Karyawan dan menghilangkan timbulnya permasalahan.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui hubungan antara Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Kantor Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

Penelitian ini dapat digunakan oleh Kantor Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat khususnya dibagian kasie jasa penelitian sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dimasa yang akan datang, dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam pencapaian kerja yang maksimal di Kantor Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat.

### **1.4.2 Kegunaan Akademis**

1. Bagi penulis untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan mengenai Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan bagian Kasie Jasa Penelitian.
2. Untuk menambah koleksi keilmuan di perpustakaan, baik kualitas maupun kuantitas,
3. Untuk referensi penelitian berikutnya baigan para akademis khususnya mahasiswa Universitas Pakuan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah unsur paling penting dalam sebuah perusahaan, karena dia satu-satunya unsur yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kebutuhan, motivasi dan sebagainya dibandingkan unsur perusahaan lainnya. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia dalam perusahaan meliputi aspek tingkatan, mulai dari tingkat atas sampai tingkat pelaksanaan. Dalam mencapai tujuan perusahaan, sumber daya manusia yang berada pada tingkat yang lebih tinggi akan mengelola yang berada dibawahnya. Pengelola ini yang lebih dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

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

Menurut French (2014) “Mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi”.

Menurut Hasibuan (2012) “Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu seni yang mengatur hubungan dan perana tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan disetiap perusahaan”.

Menurut Mangkunegara (2011) ”Manajemen sumber daya manusia dapat di definisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi-organisasi dan pengembangan individu pegawai”.

Menurut Bangun (2012) “Manajemen sumber daya manusia adalah pelaksanaan dan tanggung jawab atas kegiatan sumber-sumber daya manusia mulai dari pengadaan, pelatihan dari pengadaan, pelatihan dan pengembangan, sampai pemisahan tenaga kerja. Kegiatan-kegiatan ini sangat penting karena sebagai berikut penentuan dalam pencapaian tujuan-tujuan strategis”.

Menurut Yani (2012) “Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan”.

Menurut Dessler (2011) “*Human resource management is the process of acquiring, training appraising, and attending to their labor relations, health and safety and fairssconcerns*”.

Menurut Armstrong (2007) “*Human resource management is defined as a strategic and coherent approach to the management of an organization’s most valued assets*”.

Menurut Kaila (2005) “*Human resource management is a part of the process that helps the organization achieve it’s objectives*”.

Dari beberapa pendapat diatas maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dalam bidang manajemen untuk dapat mengatur atau mengelola peranan tentang kerja secara efektif dan efisien agar tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai.

### **2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Ardana, Mujiati, dan Mudiarta Utama dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia (2012) fungsi manajerial adalah fungsi yang mempunyai wewenang kepemimpinan terhadap SDM lain. Dalam halan ini direktur, kepala bagian, atau penyelia adalah orang-orang yang mempunyai posisi manajerial. Dengan demikian manajer SDM atau kepala bagian personalia adalah seseorang manajer yang harus menjalankan fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan.

Perencanaan (*Planning*), setiap manajer harus menyadari arti pentingnya perencanaan. Oleh karena itu, manajer perlu mencurahkan perhatiannya untuk fungsi perencanaan ini. Bagi manajer SDM perencanaan berarti menentukan lebih dahulu program-program SDM yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan. Namun, dalam proses penetapan tujuan memerlukan keterlibatan dan partisipasi aktif manajer SDM sesuai keahliannya.

Pengorganisasian (*Organizing*). Setelah serangkaian tindakan yang akan dilakukan ditetapkan maka ditetapkan juga organisasi beserta orang-orangnya untuk melaksanakannya. Organisasi adalah alat untuk mencapai tujuan. SDM membentuk suatu organisasi dengan merancang stuktur hubungan antara jabatan, personalia dan factor fisik. Karena rumitnya hubungan antara jabatan-jabatan yang ada maka pimpinan perusahaan mengharapkan agar manajer SDM bias memebrikan saran untuk organisasi secara keseluruhan.

Penggerakan (*Actuating*), apabila perusahaan sudah mempunyai perencanaan dan sudah ada organisasi lengkap dengan orang-orangnya untuk melaksanakan rencana kegiatan yang telah dibuat. Fungsi ini sangat penting karena



merupakan "starter" untuk menggerakkan, mengarahkan, memotivasi, mengusahakan tenaga kerja bekerja secara rela, efektif dan efisien.

Pengawasan (*Controlling*), fungsi pengawasan mengadakan pengamatan dan pemeriksaan atas pelaksanaan dan membandingkannya dengan rencana. Apabila terjadi penyimpangan diambil tindakan koreksi atau penyusunan kembali rencana yang telah dibuat untuk penyesuaian yang diperlukan atas penyimpangan yang tidak dapat dihindari. Dengan demikian pengawasan merupakan fungsi manajemen yang menyangkut masalah pengaturan berbagai kegiatan SDM yang dirumuskan berdasar dan tujuan perusahaan.

Sedangkan Fungsi Operasional MSDM Menurut I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia (2012), meliputi penggantian, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemilihan dan pemutusan hubungan kerja.

Pengadaan SDM (*Procurement*) adalah kegiatan memperoleh SDM yang tepat baik dari segi kuantitas maupun kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengadaan SDM menjadi lingkup pekerjaan atau tanggung jawab Departemen SDM.

Fungsi pengadaan meliputi hal-hal berikut ini,

1. Perencanaan SDM (PSDM) adalah suatu cara untuk memenuhi kebutuhan SDM agar dapat melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan perusahaan. Proses ini meliputi penentuan kualifikasi yang dipersyaratkan dan jumlah SDM yang dibutuhkan. Dengan demikian PSDM merupakan suatu kegiatan yang meliputi usaha-usaha untuk memperoleh jumlah kebutuhan SDM dan mutu atau jenis SDM yang tepat, pada waktu yang tepat serta dapat mengerjakan segala sesuatunya dengan tepat sehingga dapat memberikan manfaat maksimal bagi individu. Karyawan, perusahaan dan masyarakat. PSDM berkaitan dengan proyeksi SDM pada masa yang akan datang berdasarkan kondisi yang ada sekarang. Dalam PSDM disusun suatu rencana ketenagakerjaan untuk mengantisipasi kebutuhan perusahaan dan lingkungan bisnis di masa depan. Pelaksanaan SDM memerlukan pendekatan sistem, karena mencakup beberapa tahapan kegiatan yang saling terkait.
2. Penarikan SDM merupakan usaha menarik dan menyediakan SDM baru untuk kebutuhan perusahaan, baik dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan.
3. Mengadakan seleksi SDM yang merupakan langkah pemilihan atas calon karyawan yang memasukan lamaran ke perusahaan. Seleksi ini dimaksudkan untuk memperoleh karyawan yang betul-betul sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan sebagai standar personalia. Prosedur seleksi yang diterapkan adalah dari mulai dari memeriksa kelengkapan administrasi, wawancara pendahuluan, tes kemampuan, pemeriksaan referensi, tes kesehatan

dan sampai pada tahap terakhir adalah wawancara penentuan diterima tidaknya karyawan.

4. Penampilan adalah proses mencocokkan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan, dan sekaligus memberikan tugas, pekerja kepada calon karyawan untuk dilaksanakan.
5. Orientasi adalah merupakan proses terakhir pengadaan SDM, yang berisi kegiatan pemberian instruksi, perintah, pengenalan pendahuluan tentang situasi dan kondisi perusahaan. Informasi yang diberikan dalam orientasi lebih bersifat umum yang berkaitan dengan kebijakan-kebijakan, prosedur dan peraturan perusahaan. Di samping itu juga diberikan sedikit teknis oprasional yang berhubungan dengan pekerjaan yang akan dilaksanakan.

Pengembangan SDM, setelah karyawan diperoleh, mereka harus dikembangkan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap melalui program latihan dan pengembangan (*training and development program*) agar dapat menjalankan tugas dengan baik. Pengembangan karyawan sangat penting karena perkembangan yang pesat di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, latihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek, pada saat karyawan oprasional mempelajari keterampilan teknis oprasional secara sistematis. Sedangkan pengembangan merupakan proses pendidikan jangka panjang dimana karyawan manajerial mempelajari konsep-konsep dan teori secara otomatis. Adapun kegiatan yang termasuk pengembangan SDM adalah :

1. Latihan karyawan oprasional;
2. Pengembangan karyawan manajerial;
3. Penilaian prestasi kerja karyawan;
4. Melaksanakan promosi dan pemindahan;
5. Merencanakan dan mengembangkan karier karyawan;
6. Membina SDM untuk memperoleh kepuasan kerja melalui pembinaan loyalitas, hubungan kerja, disiplin kerja, semangat dan kegairahan kerja.

Pemberian kompensasi atau balas jasa, fungsi balas jasa diartikan sebagai pemberian penghargaan langsung dan tidak langsung, baik dalam bentuk material maupun non material atau non finansial yang adil dan layak kepada karyawan atas kontribusi mereka dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pengertian balas jasa lebih luas dari pada upah dan gaji, karena balas jasa yang diberikan kepada karyawan mengandung aspek penghargaan tidak langsung dan non finansial secara keseluruhan. Pemberian kompensasi dalam bentuk upah atau gaji secara finansial dihubungkan dengan evaluasi atau penilaian pekerjaan dan penilaian prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan selain upah atau gaji, karyawan juga diberikan sebagai macam tunjangan (*fringe benefit*) seperti tunjangan makan, perumahan,transport, kesehatan dan tunjangan hari raya, dan program pelayanan. Tunjangan dan

pelayanan yang diberikan kepada karyawan diharapkan dapat memenuhi kebutuhan mereka dalam hidup sehari-hari sehingga terhindar dari risiko sakit, kecelakaan, atau pengangguran memenuhi kebutuhan social dan rekreasi karyawan. Meskipun secara tidak langsung berkaitan dengan usaha-usaha produktif karyawan, tetapi dapat membantu meningkatkan semangat dan kegairahan kerja, mengurangi absensi dan perputaran tenaga kerja serta bias meningkatkan citra positif perusahaan di mata masyarakat luas.

Dengan adanya berbagai tekanan baik eksternal lingkungan perusahaan maupun internal perusahaan menyebabkan perusahaan menetapkan dan memperluas program pelayanan dan tunjangan, serta berusaha untuk memberikan upah atau gaji diatas ketentuan dari pemerintah. Namun manajemen perusahaan perlu memperhatikan factor kekuatan, seperti kemampuan membayar, besarnya biaya serikat kerja, dan konsekuensi-konsekuensi jangka panjang yang akan mempengaruhi perusahaan.

Pengintegrasian karyawan, walaupun perusahaan telah memperoleh tenaga kerja, melatih dan mengembangkan mereka dan memberikan balas jasa yang adil layak tetapi perusahaan tetap menghadapi masalah yang sangat sulit, yaitu pengintegrasian karyawan. Fungsi pengintegrasian berusaha untuk memperoleh kesamaan kepentingan individu karyawan, perusahaan dan masyarakat. Oleh karena itu perusahaan perlu memahami perasaan dan sikap karyawan untuk menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan atau kebijakan, yang terkait dengan masalah-masalah SDM, seperti adanya keluhan, tuntutan, tindakan kedisiplinan, unjuk rasa, pemogokan dan sabotase, semua penanganan keluhan karyawan dilalui melalui suatu prosedur penyelesaian konflik yang merupakan tugas dan tanggung jawab dari department SDM.

Pemeliharaan karyawan, fungsi pemeliharaan karyawan berkaitan dengan usaha-usaha untuk mempertahankan kesinambungan dari keadaan yang dicapai melalui fungsi sebelumnya. Dua aspek utama dari karyawan yang telah dipertahankan dalam fungsi pemeliharaan yaitu sikap positif karyawan terhadap tugas pekerjaannya dan kondisi fisik karyawan. Pemeliharaan sikap positif sangat dipengaruhi oleh proses hubungan kerja yang berlangsung dalam perusahaan yang tercermin dalam hubungan industrial. Sedangkan pemeliharaan kondisi fisik karyawan dapat dicapai melalui program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) serta program-program pelayanan dan jaminan social tenaga kerja.

Pemutusan hubungan kerja (pemisahan), fungsi oprasional pertama dari MSDM adalah memperoleh karyawan dari masyarakat untuk dipekerjakan dalam perusahaan maka logislah jika fungsi terakhir adalah pemutusan hubungan kerja, artinya untuk mengembalikan karyawan tersebut ke masyarakat asalnya. Fungsi pemutusan hubungan kerja akan sangat kompleks dan penuh tantangan, karena karyawan akan meninggalkan perusahaan walaupun belum habis masa kerjanya. Oleh karena itu, menjadi tanggung jawab perusahaan untuk memenuhi kebutuhan tertentu yang

timbul akibat dilakukan tindakan pemutusan hubungan kerja, seperti memberikan pesangion, untuk ganti rugi dan hak pension.

Poses pemutusan hubungan kerja yang sering terjadi adalah pemensiunan, perumahan sementara atau pemberhentian dan pemecatan karyawan yang tidak memenuhi harapan atau keinginan perusahaan. Ketiga proses pemutusan hubungan kerja tersebut merupakan hal yang penting, karena sering dianggap peristiwa yang meninggalkan luka hati yang membekas bagi karyawan dan perusahaan. Untuk mengetahui semua dampak yang ditimbulkan akibat masalah-masalah SDM tersebut maka perlu riset dan audit SDM yang bermanfaat dalam rangka pengembangan SDM secara menyeluruh dan terpadu dengan kegiatan lain dalam perusahaan.

Menurut Wahyudi (2010), mengemukakan bahwa fungsi-fungsi MSDM adalah sebagai berikut :

1. Fungsi Manajerial, meliputi :
  - a. Perencanaan (*Planning*)  
Perencanaan adalah melaksanakan tugas dalam perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan dan pemeliharaan.
  - b. Pengorganisasian (*Organizing*)  
Pengorganisasian adalah menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang telah dipersiapkan.
  - c. Pengarahan (*directing*)  
Pengarahaan adalah memberikan dorongan untuk menciptakan kemauan kerja yang dilaksanakan secara efektif dan efisien.
  - d. Pengendalian (*Controlling*)  
Pengendalian adalah melakukan pengukuran antara kegiatan yang dilakukan dengan standar-standar yang telah ditetapkan khususnya dibidang tenaga kerja.
2. Fungsi Oprasional  
Fungsi oprasional dalam Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan basic (dasar) pelaksanaan proses MSDM yang efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi/ perusahaan fungsi oprasional 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. (*the right man in the right place*).
  - b. Fungsi pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan, melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan latihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
  - c. Fungsi kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai imbal

jasa (output) yang diberikan kepada perusahaan. Perinsip kompensasi adalah adil dan layak sesuai prestasi dan tanggung jawab karyawan tersebut.

- d. Fungsi pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Dimana pengintegrasian adalah hal yang paling dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua aspirasi kepentingan yang bertolak belakang antara karyawan dan perusahaan.
- 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 K3 (keselamatan, dan kesehatan kerja).

## **2.2 Disiplin**

### **2.2.1 Pengertian Disiplin**

Disiplin kerja merupakan hal yang paling mutlak yang harus diperhatikan agar dapat menciptakan prestasi dan kinerja karyawan dapat tercapai. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapainya.

Davis mengemukakan bahwa “Discipline is management action to enforce organization standars”. Berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman dalam organisasi. Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis ataupun tidak serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Setiap karyawan dalam menjalankan aktivitasnya harus mematuhi peraturan yang telah ditetapkan seperti jam kerja dan waktu istirahat. Hal ini akan mendorong peningkatan produktivitas kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, dan karyawan. (Newman) Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang dapat ia menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Untuk mengetahui arti mengenai disiplin kerja, berikut adalah pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh para ahli :

Menurut Sutisno (2012) “Menyatakan bahwa disiplin karyawan adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan prosedur kerja yang ada. Disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan organisasi secara tertulis maupun tidak tertulis”.

Menurut Medin (2006) *“Discipline may be defined as the condition in the organization where employee conduct themselves in accordance with the organization’s rule and standards of acceptable behavior”* .

Menurut Noe, (1999) *“Discipline is the state of employee self-control and orderly conduct and indicates the extent of teamwork within an organization”*

Menurut Hartati (2014) *“Menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma social yang berlaku”*.

Handoko (2010) Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam capaian tujuannya.

Sutrisno (2014) Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli disiplin dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya, dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerja dapat sesuai dengan rencana yang telah disesuaikan.

### **2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Pada dasarnya ada dua faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu instrinsik (dari alam diri) dan ekstrinsik (dari luar) karyawan.

Hartatik (2014) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua yaitu:

#### **1. Faktor Kepribadian**

- Disiplin karena kepatuhan, hanya didasarkan atas perasaan takut atau semata untuk mendapatkan reaksi positif dan berwenang.
- Disiplin karena identifikasi atau hanya didasarkan pada identifikasi adanya kekaguman dan penghargaan terhadap pemimpin
- Disiplin karena internalisasi atau karena karyawan mempunyai nilai disiplin diri yang tinggi.

#### **2. Faktor Lingkungan**

Sikap disiplin diri seseorang karyawan merupakan produk interaksi dengan lingkungan social, sikap-sikap yang ditanamkan oleh pemimpin, gaji, kesejahteraan, dan sistem penghargaan yang tinggi akan mendisiplin karyawan disiplin kerja.

Sutrisno (2016) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.  
Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.  
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.  
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
4. Keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan.  
Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.  
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian pimpinan para karyawan.  
Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.  
Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain :
  - a. Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan.
  - b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
  - c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
  - d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah faktor internal yang terdiri atas perilaku, sikap atau kepribadian yang dimiliki oleh karyawan, dan faktor eksternal yang terdiri atas kemampuan, pimpinan dalam mengarahkan bawahan, kemampuan pimpinan dalam menciptakan inovasi baru, hubungan dengan rekan kerja, dan adanya fasilitas yang memadai.

### **2.2.3 Indikator Disiplin Kerja**

Adapun indikator disiplin kerja dikemukakan menurut para ahli, diantaranya sebagai berikut :

Indikator-indikator disiplin kerja menurut Rivai (2005),” Menjelaskan bahwa indikator disiplin kerja adalah :

1. Kehadiran  
Hal ini menjadi indikator yang mendasarkan untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan  
Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan
3. Ketaatan pada standar kerja  
Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang di amanatkan kepadanya
4. Tingkat kewaspadaan tinggi  
Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis  
Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan insipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Indikator disiplin menurut Saidam (2007) yaitu :

1. Mentaati jam masuk kerja dan pulang kerja
2. Mematuhi pemakaian pakaian seragam lengkap dengan atribut dan tanda pengenalnya
3. Bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap semua karyawan, atasan dan anggota masyarakat lainnya.
4. Prekuensi penggunaan dan pemeliharaan bahan-bahan atau alat perlengkapan kerja.
5. Bekerja dengan sesuai tata cara kerja yang di tentukan oleh instansi.



Menurut Handoko (2010),”mengemukakan bahwa terdapat dua tipe kegiatan pendisiplinan :

1. Disiplin Preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa oleh pihak manajemen.
2. Disiplin Korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran-pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korelatif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut sebagai tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*). Sebagai contoh bias berupa peringatan atau skorsing.

## **2.3 Kinerja Karyawan**

### **2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya berisikan langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia (SDM) untuk mencapai tujuan tertentu, baik tujuan individual maupun tujuan organisasi.

Menurut Bangun dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia (2012), keselamatan kerja merujuk pada perlindungan atas keamanan kerja yang dialami setiap pekerja. Perlindungan mengarah pada kondisi fisik dan mental para pekerja yang diakibatkan lingkungan kerja yang ada pada perusahaan.

Menurut Prawirosentono (2010),”Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Sementara itu, menurut Sutrisno (2012),”Menjelaskan bahwa definisi kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Kinerja menurut Sedarmayanti (2007) adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika.

Menurut Lloydyd L.Byars and Leslie W Rue W Rue, (1997) *“Performance is a degree of accomplishment of the task that make up an employee”s job”*.

Menurut Elizabeth Houldsworth (2007) *“Perfomance is not only a matter of result or outputs, but also behavior and process”*.

Menurut Borwn & Harvey (2007) *“Perfomence may be defined as the accomplishment of employee or managers assigned duties and the outcomes produced on aspecified job activity during a specified time period”*.

Kinerja menurut Hasibuan, (2002) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

### **2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan**

Indikaror untuk mengukur kinerja karyawan menurut Wirawan (2009)

1. Kuantitatif (seberapa banyak)  
Ukuran kuantitatif merupakan ukuran paling mudah untuk disusun dan diukurnya, yaitu dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja harus dicapai dalam waktu tertentu.
2. Kualitatif (seberapa baik)  
Melukiskan seberapa unit atau lengkap hasil harus dicapai. Kriteria ini antara lain mengemukan akurasi, presisi, penampilan (kecantikan dan ketampanan), kemanfaatan dan efektivitas.
3. Ketepatan waktu pelaksanaan tugas atau penyesuaian produk kriteria yang menentukan keterbatasan waktu untuk memproduksi suatu produk, membuat sesuatu atau melayani sesuatu.
4. Efektivitas penggunaan sumber organisasi  
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku), dimaksimalkan dengan maksud kenaikan hasil dari setiap unit dan penggunaan sumber daya.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Permatasari (2014)

1. Kualitas.  
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawa terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas.  
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian.

Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.

6. Komitmen kerja.

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa indikator kerja, yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya di kerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas adalah seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya, kuantitas ini dapat dilihat dari kerja setiap satu harinya masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang di berikan perusahaan.

Kinerja (*Perfomance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seorang berdasarkan persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu dalam mencapai tujuan yang yang disebut juga standar pekerjaan.

Berikut ini penjelasan menurut para ahli, diantaranya:

Menurut Mangkunegara (2013), "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Menurut Handoko (2011), "Kinerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kinerja karyawan".

Menurut Sutrisno (2009), "Kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Menurut Dessler (2008), "Performance Appraisal is "Evaluating on employee's current and/or past performance relative to his or her performance standards,"

## 2.4 Penelitian Sebelumnya Dan Kerangka Pemikiran

### 2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu telah banyak dilakukan yang berkaitan dengan hubungan disiplin kerja dengan kinerja. Umumnya kajian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu dari kalangan akademis dan telah mempublikasikannya pada beberapa jurnal cetak dan jurnal *online* (internet). Penelitian terdahulu adalah :

Table 2.1  
Penelitian Sebelumnya

No	Nama Perusahaan	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
1	Sita Rosita 2007	Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran ichi Bento Bandung	Menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan variabel tidak bebas kinerja karyawan	Disiplin kerja : 1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan tinggi 5. Bekerja etis  Kinerja karyawan : 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen kerja	Hasil penelitian menunjukkan Disiplin kerja mempunyai hubungan yang cukup kuat dengan kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai $r_s=0,71$ . Analisis koefisien Determinasi (KD) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 50,00% dan sisanya sebesar 50,00% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.	Skripsi Universitas Pakuan
2	Sherly Selfiana 2015	Hubungan Disiplin Kerja dengan kinerja pegawai negeri (PNS) dikecamatan Ulu Kota Samarinda	Menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan variabel tidak bebas kinerja karyawan	Disiplin kerja : 1. Frekuensi kehadiran 2. Ketaatan pada standar kerja 3. Ketaatan pada peraturan kerja 4. Etika kerja  Kinerja karyawan 1. Perilaku etika	Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan metode statistika yaitu regresi linier sederhana, diperoleh nilai koefisien determinasi (KD) sebesar 17,6 dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,420. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa	Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Budaya dan Ilmu

				kerja 2. Kinerja karyawan	disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung	
3	Eneng Suhartini 2015	Hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada Pt Mira Dana Putra Utama Finance (MDPU Finance).	Menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan variabel tidak bebas kinerja karyawan	Disiplin kerja : 1. Kehadiran 2. Ketaatan pada standar kerja 3. Ketaatan pada peraturan 4. Tingkat kewaspadaan tinggi 5. Bekerja etis  Kinerja karyawan : 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Komitmen kerja	50,3% maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada Pt Mitra Dana Utama Finance (MDPU Finance) memiliki tingkat hubungan yang kuat Ho ditolak Ha diterima sehingga terdapat hubungan yang nyata antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.	Skripsi Universitas Pakuan
4	Sarah Wulan 2008	Hubungan disiplin kerja dengan kerja Guru SMA Negeri di Tiga Kecamatan Kota Depok.	Menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan variabel tidak bebas kinerja karyawan	Disiplin : 1. Sikap 2. Perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi 3. Prosedur kerja 4. Kode etik 5. Norma budaya  Kinerja : 1. Standar aturan 2. Standar kerja 3. Jam bekerja 4. Hasil kerja yang diperoleh	Berdasarkan uji korelasi antara disiplin dengan kinerja guru, terbukti ada hubungan yang positif dan rendah, hal ini dibuktikan dengan $r = 0,218$ dimana pedoman untuk memberikan interpretasi yang berada pada interval 0,20-0,399 yang termasuk kategori rendah.	Skripsi Universitas Pakuan

5	Tita Rosita 2008	Hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada restoran ici bento cabang jalan Dr setia budhi bandung	Menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan variabel tidak bebas kinerja karyawan	Disiplin kerja : 1. Kehadiran 2. Ketaatan pada standar kerja 3. Ketaatan pada peraturan 4. Tingkat kewaspadaan tinggi 5. Bekerja etis  Kinerja karyawan : 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Komitmen kerja	Berdasarkan kuesioner ichi bento cabang jalan Dr. Setia budhi bandung. Didapat asil yang menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai hubungan yang cukup kuat dengan kinerja karyawan, hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai $r_s = 0,71$ . Analisis koefisien determinasi (kd) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Widyatama
---	---------------------	---	---	--	--	--

Sumber : data diolah

#### 2.4.2 Kerangka Pemikiran

Karyawan merupakan sumber daya manusia terpenting yang ada dalam perusahaan. Di perlukan sikap disiplin terus-menerus yang harus di pelihara untuk mendapat hasil yang optimal sesuai dengan tujuan perusahaan, karna dengan disiplin yang tinggi diharapkan berbagai tujuan dari perusahaan dapat cepat tercapai secara efektif, serta dengan disiplin yang tinggi juga diharapkan dapat untuk menyenangkan berbagai pihak.

Hasibuan ( 2011) Disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam suatu perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Disiplin yang baik mencerminkan besar nya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Untuk mencapai hasil yang baik dan sesuia tujuan, perlu adanya disiplin kerja dari personel yang bersangkutan, jika jiwa disiplin tinggi sudah benar-benar dinamakan pada setiap karyawan maka bukan tidak mungkin akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan itu sendiri.

Serdamayanti (2011),”Kinerja merupakan terjemah dari *performance* yang berarti hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah di tentukan).

Dengan adanya sikap disiplin tersebut, maka karyawan akan dengan mudah mengikuti setiap aturan yang ada pada perusahaan. Apabila hal tersebut biasa di

laksanakan dengan teratur oleh setiap karyawan, maka tujuan dari perusahaan akan dapat tercapai dengan cara yang efektif dan efisien.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rosita (2007) menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja mempunyai hubungan yang cukup kuat dengan kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai  $r_s=0,71$ . Analisis koefisien Determinasi (KD) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 50,00% dan sisanya sebesar 50,00%

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Selfiana (2015) hasil analisis data dengan menggunakan metode statistik yaitu regresi linier sederhana, diperoleh nilai koefisien determinasi (KD) sebesar 17,6 dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,420. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Suhartini (2015). Diperoleh nilai determinasi (KD) sebesar 50,3 maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dengan kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima sehingga terdapat hubungan yang nyata antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wulan (2008) berdasarkan uji korelasi antara disiplin dengan kinerja guru, terbukti ada hubungan yang positif dan rendah, hal ini dibuktikan dengan  $r= 0,218$  dimana pedoman untuk memberikan interpretasi yang berada pada interval 0,20-0,399 yang termasuk kategori rendah.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rosita (2007) menyatakan bahwa Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja mempunyai hubungan yang cukup kuat dengan kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai  $r_s=0,71$ . Analisis koefisien Determinasi (KD) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 50,00% dan sisanya sebesar 50,00% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Berkenan dalam hal tersebut, menurut Rivai (2005) disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya organisasi, pegawai, dan masyarakat. Oleh karena itu, setia manajer selalu berusaha agar para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik memang memang merupakan hal yang cukup sulit, karena banya faktor yang mempengaruhinya.

Berikut merupakan indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan menurut Rivai (2005) :

1. Kehadiran
2. Ketaatan pada peraturan
3. Ketaatan pada standar kerja

4. Tingkat kewaspadaan tinggi
5. Bekerja etis

Disiplin kerja dapat dijadikan pedoman bagi pimpinan dalam menangani serta mengelola lingkungan kerja. Karena dari disiplin kerja tersebut kantor dapat melihat lebih jelas semangat karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Untuk menghadapi permasalahan kinerja yang didalamnya melibatkan manajer dengan karyawan untuk membantu terwujudnya organisasi yang lebih baik. Maka disiplin kerja adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Berkenan dalam hal tersebut, menurut Robbins (2014) adalah sebagai fungsi interaksi antara kemampuan dan motivasi. Kinerja karyawan atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja seseorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi. Dan dapat menentukan dari kinerja tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok.

Berikut merupakan indikator yang mempengaruhi disiplin kinerja menurut Robbins, Johana Eka Permatasari (2014)

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian
6. Komitmen kerja

Bahwa dengan kinerja kerja yang kondusif akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan.

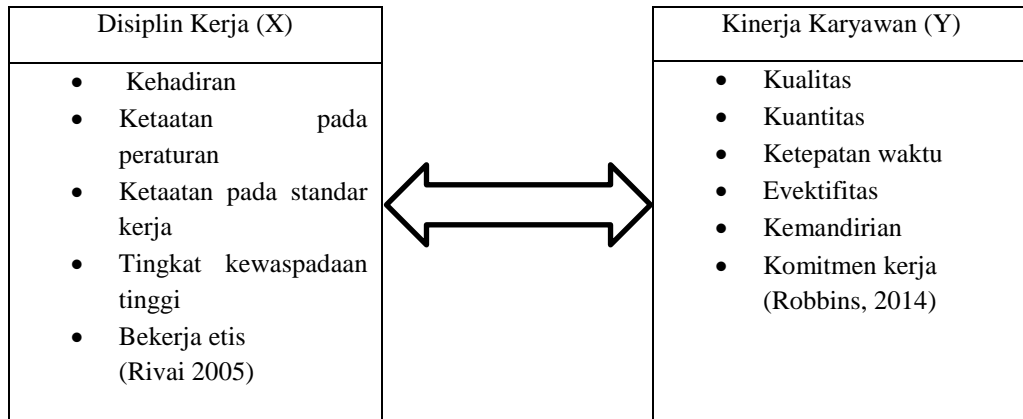
Dari uraian diatas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa disiplin dapat meningkatkan kinerja karyawan karna disiplin yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Karna tanpa disiplin yang baik, akan sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menurut hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rosita (2008) berdasarkan hasil yang menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai hubungan dengan yang cukup kuat dengan kinerja karyawan, hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai  $r = 0,71$  analisis koefisien determinasi (KD) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **2.4.3 Konstelasi penelitian**

Setelah diuraikan kerangka pemikiran, uraian telah membuat paradigma yang tergambar seperti berikut





Gambar 1 Pradigma

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2011) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah ditanyakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris. Oleh karena itu, yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Diduga Disiplin kerja karyawan pada Kantor Balai Penelitian Rempah dan Obat ( BALITRO ) kurang baik.
2. Diduga Kinerja Karyawan pada Kantor Balai Penelitian Rempah dan Obat ( BALITRO ) kurang baik pada taraf relatif sedang dan tinggi.
3. Diduga Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada Kantor Balai Peneletian Rempah dan Obat ( BALITRO ) kurang baik.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah verifikatif dan deskriptif eksploratif, dengan mengumpulkan data-data serta informasi untuk mendeskripsikan objek penelitian agar memperoleh gambaran secara mendalam dan objektif. Metode penelitian yang digunakan adalah *explanatory survey*. Teknik penelitian yang digunakan adalah statistik inferensial. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau menjelaskan dengan hubungan kausal antara variabel. Dan karena dalam penelitian ini penulis juga menggunakan skala ordinal pada penelitian ini terdapat dua variabel yang berhubungan yaitu variabel X (Disiplin) dan variabel Y (Kinerja Karyawan).

#### **3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian**

##### **3.2.1 Objek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis mengenai hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan yang ada di Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITRO). Adapun yang jadi objek penelitian sebagai variabel bebas adalah Disiplin Kerja (X). Sedangkan untuk variabel terikat atau (Y) Kinerja Karyawan.

##### **3.2.2 Unit Analisis**

Unit analisis adalah satuan unit atau elemen yang dianalisis yang ingin diketahui satu atau sejumlah hal. Unit analisis penelitian pada umumnya adalah orang sebagian individu tetapi unit analisis juga dapat berupa kelompok, keluarga, organisasi, struktur sosial, informal dan struktur sosial formal. Dalam penelitian ini yang menjadi unit analisisnya ada karyawan bagian *kasie jasa penelitian (JASLIT)* 108 orang Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITRO) Di Bogor.

##### **3.2.3 Lokasi Penelitian**

Pengumpulan data informasi yang akan peneliti peroleh pada Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITRO) Di Bogor. Yang beralamat di Jl. Tentara Pelajar No. 3 Bogor 16111.

#### **3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian**

##### **3.3.1 Jenis Data Penelitian**

Data yang dikumpulkan penulis dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua yaitu data kualitatif dan data kuantitatif.

##### **1. Data kualitatif**

Menurut Sugiono (2017:23) data kualitatif adalah data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar. Data kualitatif merupakan deskripsi komentar observer

terhadap kegiatan pada saat proses pembelajaran berlangsung dan komentar pengamat terhadap rencana pelaksanaan pembelajaran yang dilihat oleh peneliti. Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berbentuk informasi berupa fenomena yang terjadi di perusahaan dan data jumlah karyawan yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pihak PCC dan HRD Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITRO).

## 2. Data kuantitatif

Menurut Sugiono (2017:23) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkakan (scoring). Jadi data kuantitatif merupakan data yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara atau teknik statistik. Data tersebut dapat berupa angka atau skor dan biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpulan data yang jawabannya berupa rentang skor atau pertanyaan yang diberi bobot. Data Kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini berupa data-data/angka-angka mengenai data jumlah hasil absensi karyawan bulanan selama periode 2017 di Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITRO).

### 3.3.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### 1. Data primer

Adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian meliputi karakteristik responden dan persepsi responden terhadap variabel penelitian (disiplin kerja dan kinerja karyawan) seperti hasil dari pengisian kuesioner yang dilakukan peneliti. Pengukuran terhadap variabel dilakukan dengan menggunakan Skala Likert.

#### 2. Data sekunder

Adalah data yang diterbitkan atau digunakan organisasi yang bukan pengolahnya. Data sekunder ini diperoleh dari Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITRO) . yang berupa data, catatan-catatan, serta dokumen yang berhubungan dengan objek penelitian. Data sekunder ini juga dapat diperoleh dari referensi, buku-buku atau sumber-sumber tertulis lain.

### 3.4 Operasionalisasi Variabel

Guna memberikan pemahaman bahasa terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penulisan ini sehingga tidak menimbulkan kesalah pahaman bagi para pembaca, maka perlu disampaikan definisi operasional variabel.

Definisi variabel adalah tindakan yang bertujuan untuk mencoba menemukan beberapa faktor dasar yang mungkin mendasari dan mengumpulkan keterkaitan diantara sebagian besar variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini adalah:

Untuk memudahkan proses analisis maka terlebih dahulu penulis mengklasifikasikan variabel-variabel ke dalam dua kelompok, yaitu :

1. Variabel *Independent* (Bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab, perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel independennya adalah Disiplin kerja.
2. Variabel *Dependent* (Terikat) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel Independen. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah kinerja karyawan.

**Tabel 3.1**  
**Oprasionalisasi Variabel**  
**Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Disiplin Kerja (X)	1. Kehadiran	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kehadiran pekerja karyawan</li> <li>• Tingkat ketepatan karyawan datang dan pulang</li> <li>• Tingkat kehadiran karyawan apabila mendapatkan undangan untuk mengikuti kegiatan atau acara dalam instansi</li> </ul>	Ordinal
	2. Ketaatan pada peraturan kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat ketepatan waktu tidak menunda jam kerja</li> <li>• Tingkat kepatuhan pada peraturan</li> <li>• Tingkat memiliki tanggung jawab yang tinggi</li> </ul>	Ordinal
	3. Ketaatan pada standar kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat penyelesaian tugas kerja agar mencapai hasil yang sudah ditetapkan</li> <li>• Tingkat sesuai dengan prosedur pekerjaan</li> <li>• Tingkat kermudahan, kerapihan dan ketertiban pekerjaan.</li> </ul>	Ordinal
	4. Tingkat kewaspadaan tinggi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat ketelitian bekerja dan berhati-hati</li> <li>• Tingkat keselamatan diri saat bekerja</li> <li>• Tingkat fasilitas keamanan dan rasa aman bagi karyawan</li> </ul>	Ordinal
	5. Bekerja etis	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat karyawan tidak menunda pekerjaan</li> <li>• Tingkat kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik</li> <li>• Tingkat bersikap Ramah-tamah</li> </ul>	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kemampuan bekerja efektif dalam kelompok</li> <li>• Tingkat kemampuan bekerja dan kesempurnaan hasil bekerja</li> <li>• Tingkat menyelesaikan target yang diinginkan perusahaan tepat waktu</li> </ul>	Ordinal

	2. Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kesesuaian jumlah target dalam bekerja</li> <li>• Tingkat bekerja secara maksimal</li> <li>• Tingkat mempersiapkan tugas tepat waktu</li> </ul>	Ordinal
	3. Ketepatan waktu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat dengan Sesuai target yang telah di tentukan</li> <li>• Tingkat bekerja secara maksimal</li> <li>• Tingkat kesiapan tugas dengan waktu yang telah ditentukan</li> </ul>	Ordinal
	4. Efektivitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat pemakaian sumber daya secara efektif</li> <li>• Tingkat menyelesaikan tugas sesuai dengan yang ditetapkan</li> <li>• Tingkat kemampu melaksanakan tugas yang dibebankan</li> </ul>	Ordinal
	5. Kemandirian	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat bekerja tanpa gangguan orang lain</li> <li>• Tingkat memiliki kemampuan untuk berinisiatif</li> <li>• Tingkat untuk tidak menghiraukan orang lain</li> </ul>	Ordinal
	6. Komitmen kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kesesuai perintah dan rasa tanggung jawab</li> <li>• Tingkat ketaatan peraturan yang berlaku</li> <li>• Tingkat dalam menjalankan budaya organisasi</li> </ul>	Ordinal

### 3.5 Metode Penarikan Sampel

Pada penelitian ini dilakukan pada Kantor Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat yang berjumlah 108 orang yang mana keseluruhan sampel ini berasal dibgaian kasie jasa penelitian. Metode penarikan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* yaitu tehnik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik pengambilan sampel bertujuan untuk menentukan batasan bagi populasi yang ingin diteliti. Dalam penentuan ukuran sampel dari populasi digunakan teori Slovin menurut Umar (2010), dengan menggunakan rumus yaitu sebagai berikut:

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

Dimana:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

E = kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditelolir yaitu sebesar 10%.

Dari jumlah karyawan sebanyak 108 orang, maka pengambilan sampel menurut rumus ini adalah:

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

$$n = \frac{108}{1+(108)(0,10)^2}$$

$$n = \frac{108}{2,08} = 51$$

Jadi sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah sebanyak 51 karyawan.

### 3.6 Metode Mengumpulan Data

Pengumpulan data yang akan ditulis penulis digunakan untuk melengkapi penulisan Skripsi ada beberapa pengumpulan data dan informasi dengan cara sebagai berikut:

#### 3.6.1 Data Primer

Data primer merupakan sumber data dan penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan peneliti. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan cara:

1. Survey adalah pemeriksaan atau penelitian secara komprehensif yang dilakukan dalam melakukan penelitian itu biasanya dilakukan dengan menyebarkan kuesioner atau wawancara yaitu :
  - a. Wawancara  
Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dalam penelitian lapangan yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada karyawan atau pimpinan perusahaan. Ada dua cara wawancara dilakukan, yaitu wawancara tatap muka dan wawancara dilakukan melalui telepon.
  - b. Kuesioner  
Kuesioner atau angket adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberi sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Didalam kuesioner ini penulis menggunakan tipe pertanyaan tertutup yaitu pertanyaan yang mengharapkan jawaban singkat atau mengharapkan responden untuk memilih salah satu alternatif jawaban dari setiap pertanyaan yang telah tersedia. Didalam kuesioner ini juga, penulis juga menggunakan skala *likert*, yaitu digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dari metode pengumpulan data dengan kuesioner ini maka dibuat tabel Skala *Likert*, yaitu

**Tabel 3.2**  
**Skala Likert**

Pilihan	Inisial	Skala
Selalu Sering	SS	4
Kadang-Kadang	KK	3
Pernah	P	2
Tidak Pernah	TP	1

Instrumen penelitian yang digunakan skala *likert* dibuat dalam bentuk *checklist* ataupun pilihan ganda.

## 2. Observasi

Kegiatan pengumpulan data melalui penglihatan langsung atau melihat secara jelas dan nyata dilokasi penelitian yang terdapat pada Tanaman Rempah dan Obat (BALITRO) sehingga diketahui aspek-aspek yang diteliti.

### 3.6.2 Data Skunder

Data skunder 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 teliti seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu serta penyediaan data pada Kantor Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat

## 3.7. Analisis Data

### 3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya tindakan suatu data, hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.

Untuk mengukur validitas atas item-item pertanyaan pada kuesioner dari tiap-tiap item pertanyaan pada skor total yang diperoleh dengan menggunakan rumus Rank Spearman. Koefisien masing-masing item dalam kuesioner kemudian dibandingkan dengan r tabel. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, setiap pertanyaan dinyatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel. Suatu butir pertanyaan dinyatakan valid jika r hitung  $\geq 0,361$ ,  $n = 30, \alpha = 0,05$ .

Uji validitas digunakan untuk menghitung korelasi antara skor masing pertanyaan dengan skor total, memakai rumus korelasi "*Pearson Product Moment*."

Dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2}(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}$$

Keterangan :

- r = Koefisien validitas yang dicari  
 x = Skor masing-masing pertanyaan  
 y = Total skor dari semua pertanyaan  
 $\sum x$  = Jumlah skor dalam distribusi Disiplin Kerja  
 $\sum y$  = Jumlah skor dalam distribusi Kinerja Karyawan  
 $\sum x^2$  = Jumlah kuadrat dalam distribusi Disiplin Kerja  
 $\sum y^2$  = Jumlah kuadrat dalam distribusi Kinerja Karyawan  
 n = Jumlah responden

Syarat umum untuk dianggap suatu butir instrumen atau pertanyaan valid adalah harus memiliki kriteria sebagai berikut (Sugiyono,2016; 179).

1. Jika  $r \geq 0,3$ , maka item-item pertanyaan dinyatakan valid.
2. Jika  $r \leq 0,3$ , maka item-item pertanyaan dinyatakan tidak valid.

(Sugiyono,2014)

a. Uji Validitas Variabel Dsiplin Kerja Karyawan

Table 3.3

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja Karyawan

Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan	Kesimpulan
1	0.60018	0.2329	r hitung > r table	Valid
2	0.7736	0.2329	r hitung > r table	Valid
3	0.74	0.2329	r hitung > r table	Valid
4	0.75046	0.2329	r hitung > r table	Valid
5	0.8095	0.2329	r hitung > r table	Valid
6	0.19218	0.2329	r hitung < r table	tidak valid
7	0.63451	0.2329	r hitung > r table	Valid
8	0.7073	0.2329	r hitung > r table	Valid
9	0.75046	0.2329	r hitung > r table	Valid
10	0.8234	0.2329	r hitung > r table	Valid
11	0.5292	0.2329	r hitung > r table	Valid
12	0.6918	0.2329	r hitung > r table	Valid
13	0.6332	0.2329	r hitung > r table	Valid
14	0.79912	0.2329	r hitung > r table	Valid
15	0.84971	0.2329	r hitung > r table	Valid

Sumber data : *Output SPSS 23*



Berdasarkan table diatas menyatakan Variable X yaitu Disiplin Kerja Karyawan di dapatkan hasil bahwa pernyataan yang valid sebanyak 14 dari 15 pernyataan. 14 pernyataan dikatakan valid karena  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  sedangkan 1 pernyataan tidak valid karena  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$

b. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Table 3.4

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	keterangan	Kesimpulan
1	0.6139	0.2329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0.78273	0.2329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0.70172	0.2329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0.7967	0.2329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0.7621	0.2329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0.6419	0.2329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0.78952	0.2329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0.7346	0.2329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0.7699	0.2329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0.7853	0.2329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0.3913	0.2329	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
12	0.664775	0.2329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	0.782	0.2329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	0.7051	0.2329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	0.6058	0.2329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
16	0.78196	0.2329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
17	0.70505	0.2329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
18	0.60579	0.2329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber data : Output SPSS 23

Berdasarkan hasil tabel diatas pernyataan Variabel Y yaitu Kinerja Karyawan didapatkan hasil bahwa pernyataan yang valid sebanyak 17 dari 18 pernyataan dan 17 pernyataan dikatakan valid karena nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  sedangkan 1 pernyataan yang tidak valid karena  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$ .

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsisten alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut di ulang. Uji reliabilitas dapat dilakukan bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, jika nilai Alpha  $> 0,600$  maka dinyatakan reliabel. Penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan rumus *Alpha Cronbach*.

Mencari rumus *Alpha Cronbach* dengan rumus :

$$r_i = \frac{k}{(k - 1)} \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_j^2} \right)$$

Keterangan :

$r_i$  = Nilai reliabilitas

$k$  = Banyak butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum S i^2$  = Jumlah varians dalam tiap instrumen

$St^2$  = Variabel total

Tabel 3.5, Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha

Alpha	Tingkat Reliabilitas
0,00 – 0,49	Reliabel Rendah
> 0,50 – 0,69	Reliabel Moderat
> 0,70 – 0,89	Reliabel Tinggi
> 0,90 – 1,00	Reliabel Sempurna

Sumber : Primer, (Sugiyono 2016; 168).

a. Uji Reliabilitas Variable Disiplin Kerja Karyawan

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	15	93,8
	Excluded <sup>a</sup>	1	6,3
	Total	16	100,0

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,933	14

Hasil output SPSS 23 diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha Disiplin Kerja Karyawan sebesar 0,933 > 0,2329 dengan total jumlah pernyataan 14, yang berarti 1 pernyataan tidak reliabel dan 14 pernyataan tersebut dinyatakan reliabel.

b. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kinerja Karyawan

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,975	17

Hasil output SPSS 23 diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha Kinerja Karyawan sebesar  $0,975 > 0,2329$  dengan total jumlah pernyataan 17 yang berarti 1 pernyataan tidak reliabel dan 17 pernyataan tersebut dinyatakan reliabel.

### 3.8 Metode Analisis Data

Setelah data diambil melalui proses pengumpulan data, langkah selanjutnya yaitu untuk melihat gambar hasil penelitian dan pengujian hipotesis dilakukan analisis data. Metode yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis kualitatif untuk mengetahui kondisi dari variabel (X) Disiplin kerja karyawan dan variabel (Y) kinerja karyawan serta hubungan dari keduanya, berikut penjelasan analisis deskriptif dan analisis kuantitatif

#### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variabel, baik satu variabel atau lebih sifatnya independen tanpa membuat hubungan maupun perbandingan dengan variabel lain. Variabel tersebut dapat menggambarkan secara sistematis dan akurat mengenai populasi atau mengenai bidang tertentu. Berupa gambaran mengenai disiplin kerja dan kinerja karyawan. Statistik deskriptif berusaha untuk menggambarkan sebagai karakteristik data yang berasal dari suatu sampel. Statistik deskriptif seperti mean, median, modus, esil, quartile, dan bentuk analisis angka maupun gambar/diagram. Dalam analisis deskriptif diolah pervariabel.

Analisis deskriptif adalah tehnik analisa yang memberikan informasi hanya mengenai data yang diamati dan tidak bertujuan menguji hipotesis serta menarik kesimpulan yang digeneralisasikan terhadap populasi. Caranya adalah sebagai berikut.

##### a) Editing

Merupakan langkah pertama pada tahap pengolahan data. Proses editing ini dimaksudkan untuk mengetahui perlengkapan dan kejelasan data. Proses editing meliputi`

1. Mensortir kuesioner yang masuk apakah layak diproses atau didrop misalnya untuk jawaban yang tidak lengkap.
2. Memberi nomor kuesioner sebagai kendali.
3. Memeriksa kelengkapan jawaban dan kejelasan makna jawaban.

##### b) Scoring

Yaitu langkah-langkah untuk pemberian skor atau nilai-nilai pada tiap butir pertanyaan dengan setiap variabel dalam kuesioner.

## c) Tabulating

Tahapan lanjutan dalam rangkaian proses analisis data, lewat tabulasi akan segera tampak ringkasan dan susunan dalam bentuk tabel. Sehingga variabel bebas dan variabel terkait yang telah dijawab oleh responden melalui kuesioner dapat diperoleh kemudian data ini siap dianalisis.

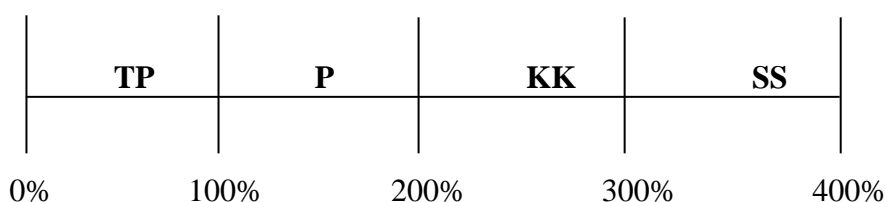
## d) Rata-rata

Nilai harapan dari suatu perubahan acak dan ukuran pemusatan dari suatu sebaran probabilitas.

$$\frac{\text{SkorTotalJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100$$

Sugiyono (2014)

Tabel 3.6 Interpretasi Hasil



Sumber : Sugiyono (2014)

### 3.8.2 Analisis Kuantitatif

Pada penelitian kuantitatif, kegiatan analisis data meliputi pengolahan dan penyajian data, melakukan perhitungan untuk mendeskriptifkan data dan melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Penyajian data dan analisis data melalui data yang terkumpul dari lapangan bisa disajikan dalam bentuk tabel, grafik, diagram, tujuan akhir yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif adalah menguji teori, membangun fakta, menunjukan hubungan dan pengaruh serta perbandingan antara variabel, memberikan deskriptif statistika, menafsir dan meramal hasilnya.

### 3.8.3 Analisis Koefisien Korelasi

Menurut Siregar (2013), koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih atau juga dapat menentukan arah kedua variabel. Nilai kekuatan hubungan koefisien korelasi berada diantara -1 dan 1, sedangkan untuk arah dinyatakan dalam bentuk positif (+) dan negatif (-). Kegunaanya untuk mengetahui hubungan antara Disiplin kerja dengan Kinerja karyawan dengan menggunakan rumus koefisien korelasi *pearson product moment* sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum Y)(\sum X)}{\sqrt{(\sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

$\sum X$  = Disiplin Knerja

$\sum Y$  = Kinerja Karyawan

$n$  = Jumlah Data Sampel

$r$  = Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui tingkat hubungan antara kedua variabel tersebut dapat melihat tabel berikut:

**Tabel 3.6**

**Kriteria Pengukuran Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Lemah
0,20-0,399	Lemah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-0,100	Sangat Kuat

Nilai koefisien  $r$  bervariasi dari -1 sampai +1 yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

Bila  $r=-1$  atau mendekati -1, maka hubungan antara kedua variabel negatif dan sangat kuat.

### 3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Koefisien Determinasi yaitu untuk mengetahui besarnya kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan untuk menghitung koefisien determinan menggunakan rumus berikut :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

$Kd$  = Koefisien Determinasi

$r^2$  = Kuadrat dari Koefisien korelasi.

### 3.8.5 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui seberapa besar hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$t_h = \frac{\sqrt{rn - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan :

- Th = t hitung  
 r = Koefisien Korelasi  
 r<sup>2</sup> = Koefisien Determinasi  
 n = Jumlah Sampel

Sugiyono (2013)

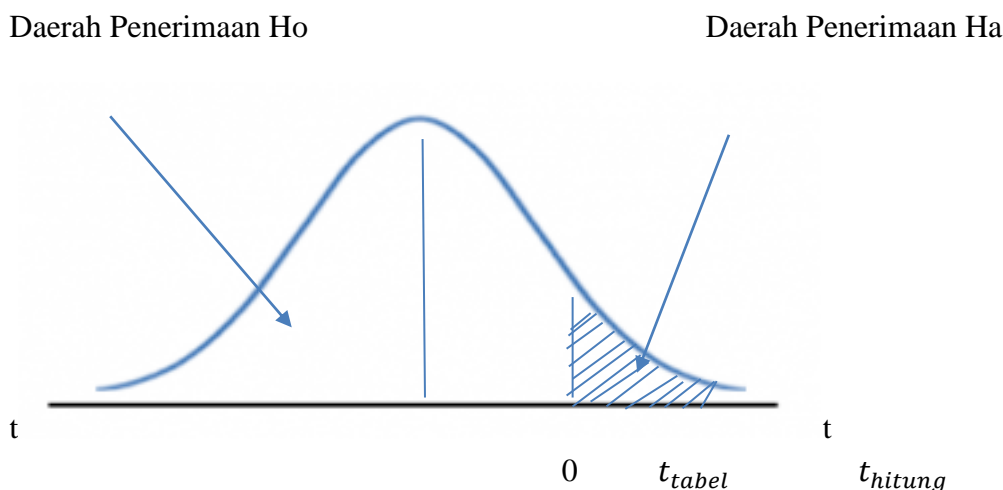
Berdasarkan uji hipotesis diatas, untuk mendapatkan nilai t hitung maka digunakan program SpSS. Adapun hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut :

1. Ho : r =0, Tidak ada hubungan antara disiplin kinerja dengan kinerja karyawan.
2. Ha : r > 0, Ada hubungan yang nyata antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Adapun kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai t hitung < t tabel maka Ho diterima Ha ditolak, artinya disiplin kerja tidak terhubung nyata dengan kinerja karyawan.
2. Jika nilai t hitung > t tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya disiplin kerja berhubungan nyata dengan kinerja karyawan.

Adapun gambar Penerimaan atau Penolakan sebagai berikut :



Gambar 3.1 Kurva Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **4.1 Profil Kantor Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat**

Sejarah didirikan pada tahun 1974, Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITRO) telah mengalami banyak perubahan, baik dari sisi organisasi maupun kepemimpinan. Penambahan maupun pengurangan Unit Kerja (UK) maupun unit Pelaksana Teknis (UPT) beberapa kali dilakukan. Pimpinan BALITRO datang dan pergi silih berganti, begitu pula program dan kebijakan strategisnya sebagai tuntutan dari dinamika lingkungan strategis sektor pertanian.

Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (Balitro) adalah salah satu lembaga penelitian dibawah koordinasi Pusat Penelitian dan Pengembangan Penelitian dan Pengembangan Perkebunan, Badan Penelitian Pengembangan Pertanian, Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (Balitro) merupakan lembaga yang meneliti tanaman obat, rempah-rempah, dan sumberdaya industry nabati lainnya, Sebagai salah satu UPT, Badan Litbang Pertanian yang memperkenalkan produk-produk jamu atau herbal.

Balai Penelitian Tanaman Rempah dan obat (Balitro) memiliki kawasan wisata yang bias dikunjungi masyarakat yaitu:

1. Taman Sains dan Teknologi
2. Rumah Kaca
3. Kebun Wisata (KW)

BALITRO secara structural merupakan unit pelaksana teknis di bidang penelitian dan pengembangan yang berada di bawah Pusat Penelitian dan Pengembangan Perkebunan, Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian Kementerian Pertanian Republik Indonesia. Dalam melaksanakan tugasnya instansi ini dipimpin oleh seorang Kepala Balai dan dibantu oleh :

1. Kepala Sub Bagian Tata Usaha,
2. Kepala Seksi Pelayanan Teknis, dan
3. Kepala seksi Jasa Penelitian

#### 4. Ketiganya penjabat eselon Iva

Dalam melaksanakan tugas sehari-hari Kepala Balai dibantu oleh seorang Koordinator Program yang mengkoordinir program komoditas Tanaman Rempah, Obat dan Atsiri, Ketua Kelompok Peneliti (Kelti) yaitu :

1. Kelti Pemuliaan Tanaman
2. Kelti Proteksi Tanaman, dan
3. Kelti Ekofisiologi Tanaman.

#### 4.1.2 Stuktur Organisasi Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat

BALITTRO secara struktural merupakan unit pelaksana teknis di bidang penelitian dan pengembangan yang berada di bawah Pusat Penelitian dan Pengembangan Perkebunan, Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian Kementerian Pertanian Republik Indonesia.

Dalam melaksanakan tugasnya instansi ini dipimpin oleh seorang Kepala Balai dan dibantu oleh Kepala Sub Bagian Tata Usaha, Kepala Seksi Pelayanan Teknis, dan Kepala Seksi Jasa Penelitian. Di samping Ketiga penjabat eselon IVa tersebut, dalam melaksanakan tugas sehari-hari Kepala Balai dibantu oleh seorang Koordinator Program yang mengkoordinir program komoditas Tanaman Rempah, Obat dan Atsiri, Ketua Kelompok Peneliti (Kelti) yaitu : 1) Kelti Pemuliaan Tanaman, 2) Kelti Proteksi Tanaman, dan 3) Kelti Ekofisiologi Tanaman.



Gambar 4.1 Stuktur Organisasi Kantor Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat

Sumber : Kantor Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat



### 4.1.3 Visi dan Misi Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITRO)

Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITRO) memiliki Visi yaitu menjadi balai berkelas dunia dalam penelitian dan diseminasi inovasi tanaman rempah dan obat. Sedangkan Misi BALITRO adalah : 100

#### 1. Visi Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat Bogor

Menjadi Balai Berkelas Dunia Dalam Penelitian dan Diseminasi Inovasi Tanaman Rempah dan Obat.

#### 2. Misi Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat

- a) Melaksanakan Penelitian Tanaman Rempah dan Obat yang Berkualitas
- b) Melaksanakan Diseminasi Inovasi Tanaman Rempah dan Obat Secara Luas
- c) Mengembangkan Sumberdaya dan Manajemen Penelitian yang Berkualitas.

## 4.2 Profil Responden

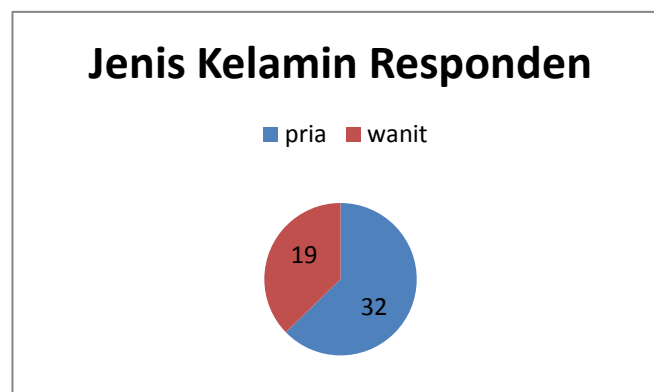
Profil responden yang diteliti terbagi atas 4 (empat) kriteria yaitu berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Berikut hasil data profil responden yang merupakan karyawan pada Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITRO).

#### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	Pria	32	62,7%
2	Wanita	19	37,2%
	Jumlah	51	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah 2019



Gambar 4.2 Tingkat Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

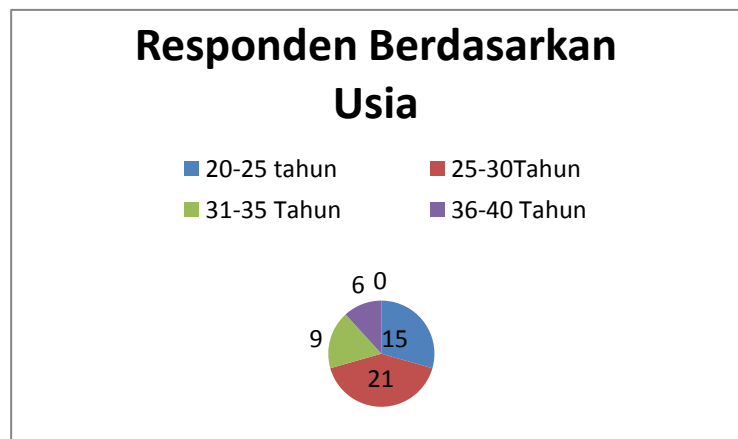
Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden dengan jenis kelamin Pria sebanyak 32 orang (62,7%), sedangkan responden dengan jenis kelamin Wanita yaitu sebanyak 19 orang (37,2%). Jadi dapat diketahui bahwa rata – rata karyawan yang bekerja pada Kantor Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat mayoritas berjenis kelamin Pria dari jumlah 51 responden

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Data Karyawan Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	20-25 tahun	15	29,4%
2	25-30 tahun	21	41,2%
3	31-35 tahun	9	17,6%
4	36-40 tahun	6	11,7%
	Jumlah	51	100%

Sumber Data Primer yang Diolah Tahun 2019



Gambar 4.3 Tingkat Prsentase Responden Berdasarkan Usia

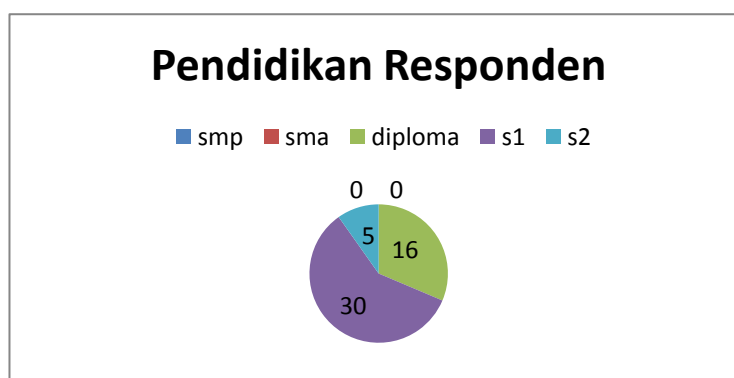
Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berusia diantara 20-35 tahun sebanyak 15 orang (29,4%), kemudian dengan periode 25-30 tahun sebanyak 21 orang (41,2%), sedangkan dengan rentang usia 31-35 tahun sebanyak 9 orang (17,6%), dan dari usia 36-40 tahun sebanyak 6 orang (11,7%), jadi dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan bekerja di bagian kasie jasa penelitian pada Kantor Balai Penelitian Tanaman rempah dan Obat ini mayoritas di dominan oleh responden yang memiliki rentang usia 25-30 tahun.

### 3. Karakteristik Responden Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3 Data Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Prsentase %
1	SMP	-	-
2	SMA	-	-
3	DIPLOMA	16	31,3%
4	S1	30	58,8%
5	S2	5	9,80%
	Total	51	100%

*Sumber Data Kuesioner diolah 2019*



Gambar 4.4 Tingkat Prsentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

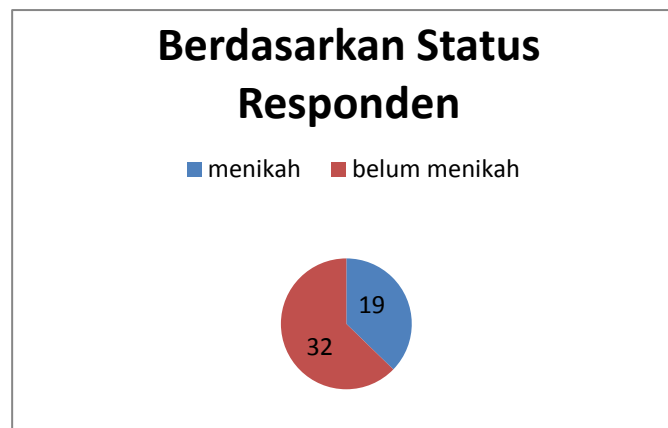
Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden tingkat pendidikan terakhir DIPLOMA sebanyak 16 orang (31,3%), pendidikan terakhir S1 sebanyak 30 orang (58,8%), dan tingkat pendidikan S2 sebanyak 5 orang (9,80%) jadi dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan bekerja di bagian kasie jasa penelitian pada Kantor Balai Penelitian Tanaman rempah dan Obat ini mayoritas di dominan oleh responden dengan memiliki pendidikan terakhir S1.

### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Tabel 4.4 Karyawan Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat

Status	Frekuensi	Persentase
Menikah	19	37,2%
Belum Menikah	32	62,7%
Jumlah	51	100%

*Sumber Data : Data Primer yang diolah, tahun 2019*



Gambar 4,5 tingkat Prsentase Responden Berdasarkan Status

Berdasarkan data diatas,dapat dilihat bahwa responden dengan setatus meniikah sebanyak 19 orang 37,2% sedangkan responden dengan staatus menikah sebanyak 32 orang 62,7% jadi dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan bekerja pada Kantor Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat pada penelitian ini mayoritas di dominasi oleh responden dengan berstatus belum menikah.

### 4.3 Pembahasan

#### 4.3.1 Disiplin kerja Karyawan Pada Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat

Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel X (Disiplin Kerja Karyawan) :

1. Tabel 4.5 tanggapan responden mengenai “ Hadir Tepat Waktu Setiap Kerja Sesuai Peraturan Kantor”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu Sering	4	39	165	76,4
2.	Kadang-kadang	3	12	36	23,5
3.	Pernah	2	0	2	0
4.	Tidak Pernah	1	0	0	0
5.	<b>Jumlah</b>		51	203	100

Sumber : data primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel penelitian terhadap 51 responden yang mengenai pernyataan hadir tepat waktu setiap kerja adalah selalu sering yaitu sebanyak 76,4%, kadang-kadang sebanyak 23,8%, jawaban terendah adalah pernah sebanyak 0% dan sangat tidak pernah yaitu sebanyak 0%. Adapun jawaban yang terbesar yaitu

menyatakan baik dengan presentase 76,4% sedangkan jawaban yang terkecil 23,5%, dengan pernyataan hadir tepat waktu setiap kerja sesuai peraturan kantor.

2. Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Sering Pulang Tepat Waktu.”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu Sering	4	12	164	74,4
2.	Kadang-kadang	3	26	36	23,5
3.	Pernah	2	12	2	1,9
4.	Tidak Pernah	1	1	0	0
5.	<b>Jumlah</b>		51	202	100

Sumber : Data Primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel penelitian terhadap 51 responden diatas, bahwa jawaban mengenai pernyataan diatas adalah selalu sering yaitu sebanyak 74,4, kadang-kadang sebanyak 23,5, pernah sebanyak 1,9, jawaban terendah adalah setuju sebanyak 0% Adapun jawaban yang terbesar yaitu menyatakan baik dengan presentase 74,4% sedangkan jawaban yang terkecil 1,9%, dengan pernyataan karyawan pulang sesuai dengan jam yang ada diperaturan yang ditetapkan oleh kantor.

3. Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai “Apabila Menginggalkan Kantor Membuat Laporan Izin.”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu Sering	4	35	151	68,5
2.	Kadang-kadang	3	15	45	29,4
3.	Pernah	2	1	2	1,9
4.	Tidak Pernah	1	0	0	0
5.	<b>Jumlah</b>		51	198	100

Sumber : Data Primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel penelitian terhadap 51 responden, bahwa jawaban mengenai pernyataan diatas adalah selalu sering yaitu sebanyak 68,5%, kadang-kadang sebanyak 29,4%, pernah sebanyak 1,9%, dan tidak pernah yaitu sebanyak 0%. Adapun jawaban yang terbesar yaitu menyatakan baik dengan presentase 68,5% sedangkan jawaban yang terkecil 1,9%, dengan pernyataan “Apabila menginggalkan tempat kerja atas izin dari atasan”.

4. Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai “Berupaya tidak menunda setiap bekerja pada jam kerja.”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu Sering	4	40	174	78,3
2.	Kadang-kadang	3	15	27	29,4
3.	Pernah	2	2	4	3,9
4.	Tidak Pernah	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>			51	205	100

Sumber : Data Primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel penelitian terhadap 51 responden, bahwa jawaban mengenai pernyataan diatas adalah selalu sering yaitu sebanyak 78,3%, kadang-kadang sebanyak 29,4%, pernah sebanyak 3,9%, jawaban terendah adalah tidak pernah sebanyak 0% . Adapun jawaban yang terbesar yaitu menyatakan baik dengan prsentase 78,3% sedangkan jawaban yang terkecil 3,9%, dengan pernyataan “ karyawan berusaha untuk tidak menunda-nunda jam kerja”.

5. Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai “Berusaha Agar Tugas Sesuai Pada Waktunya.”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu Sering	4	37	158	72,5
2.	Kadang-kadang	3	12	36	23,5
3.	Pernah	2	1	2	1,9
4.	Tidak Pernah	1	1	1	1,9
5.	<b>Jumlah</b>		51	197	100

Sumber : Data Primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel penelitian terhadap 51 responden, bahwa jawaban mengenai pernyataan diatas adalah selalu sering yaitu sebanyak 72,5%, kadang-kadang sebanyak 23,5%, pernah sebanyak 1,9%, jawaban terendah adalah tidak setuju sebanyak 1,9 Adapun jawaban yang terbesar yaitu menyatakan baik dengan prsentase 72,5% sedangkan jawaban yang terkecil 1,9%, dengan pernyataan “karyawan berusaha melaksanakan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan ”.

6. Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai “Selalu Menyelesaikan Tugas dengan Baik.”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu Sering	4	38	164	74,4
2.	Kadang-kadang	3	12	36	23,5
3.	Pernah	2	1	2	1,9
4.	Tidak Pernah	1	0	0	0
5.	<b>Jumlah</b>		51	202	100

Sumber : Data Primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel penelitian terhadap 51 responden, bahwa jawaban mengenai pernyataan diatas adalah selalu sering yaitu sebanyak 74,4%, kadang-kadang sebanyak 23,5%, pernah sebanyak 1,9%, jawaban terendah adalah tidak pernah sebanyak 0% . Adapun jawaban yang terbesar yaitu menyatakan baik dengan prsentase 74,4% sedangkan jawaban yang terkecil 1,9%, dengan pernyataan “ karyawan selalu berusaha menyelesaikan tugas dari atasanya dengan baik yang diberikan kepadanya ”.

7. Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai “selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur.”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu Sering	4	35	199	88,2
2.	Kadang-kadang	3	6	18	11,7
3.	Pernah	2	0	0	0
4.	Tidak Pernah	1	0	0	0
5.	<b>Jumlah</b>		51	217	100

Sumber : Data Primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel penelitian terhadap 51 responden, bahwa jawaban mengenai pernyataan diatas adalah selalu sering yaitu sebanyak 88,2%, kadang-kadang sebanyak 11,7%, jawaban terendah adalah pernah sebanyak 0% dan tidak pernah sebanyak 0%. Adapun jawaban yang terbesar yaitu menyatakan baik dengan prsentase 88,2% sedangkan jawaban yang terkecil 11,7%, dengan pernyataan “ karyawan mengerjakan semua pekerjaan sesuai prosedur yang diharapkan oleh kantor”.

8. Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai “Merapihkan peralatan peralatan kerja agar selalu rapih.”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu Sering	4	44	193	86,2
2.	Kadang-kadang	3	7	21	13,7
3.	Pernah	2	0	0	0
4.	Tidak Pernah	1	0	0	0
5.	<b>Jumlah</b>		51	214	100

Sumber : Data Primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel penelitian terhadap 51 responden, bahwa jawaban mengenai pernyataan diatas adalah selalu sering yaitu sebanyak 86,2%, kadang-kadang 13,7%, pernah sebanyak 0% tidak pernah sebanyak 0%. Adapun jawaban yang terbesar yaitu menyatakan baik dengan prsentase 86,2% sedangkan jawaban yang terkecil 13,7%, dengan pernyataan “karyawan setiap pulang kerja selalu merapihkan peralatan kerja setelah selesai pekerjaan”.

9. Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai “ Selalu teliti bekerja dan berhati-hati.”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu Sering	4	36	154	70,5
2.	Kadang-kadang	3	15	45	29,4
3.	Pernah	2	0	0	0
4.	Tidak Pernah	1	0	0	0
5.	<b>Jumlah</b>		51	199	100

Sumber : Data Primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel penelitian terhadap 51 responden, bahwa jawaban mengenai pernyataan diatas adalah sangat selalu sering yaitu sebanyak 70,5%, kadang-kadang sebanyak 29,4%, jawaban terendah adalah pernah sebanyak 0% dan sangat tidak pernah yaitu sebanyak 0%. Adapun jawaban yang terbesar yaitu menyatakan baik dengan prsentase 70,5% sedangkan jawaban yang terkecil 29,4%, dengan pernyataan “ seluruh karyawan dikantor selalu berhati-hati dalam setiap melakukan pekerjaan”.



10. Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai “Berusaha mengutamakan keselamatan diri dan keselamatan kerja.”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu Sering	4	35	153	68,5
2.	Kadang-kadang	3	15	45	29,4
3.	Pernah	2	0	0	0
4.	Tidak Pernah	1	0	0	0
5.	<b>Jumlah</b>		51	200	100

Sumber : Data Primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel penelitian terhadap 51 responden, bahwa jawaban mengenai pernyataan diatas adalah sangat selalu sering yaitu sebanyak 68,5%, kadang-adang sebanyak 29,4%, jawaban terendah adalah pernah sebanyak 0 responden 0% dan tidak pernah yaitu sebanyak 0%. Adapun jawaban yang terbesar yaitu menyatakan baik dengan presentase 68,5% sedangkan jawaban yang terkecil 29,4%, dengan pernyataan “seluruh karyawan kantor diutamakan untuk selalu menjaga keselamatan diri dalam bekerja”.

11. Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai “fasilitas keamanan dan rasa aman bagi karyawan.”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu Sering	4	39	167	76,4
2.	Kadang-kadang	3	12	36	23,5
3.	Pernah	2	1	0	1,0
4.	Tidak Pernah	1	0	0	0
5.	<b>Jumlah</b>		51	203	100

Sumber : Data Primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel penelitian terhadap 51 responden, bahwa jawaban mengenai pernyataan diatas adalah sangat selalu sering yaitu sebanyak 76,4%, kadang-kadang 23,5%, jawaban terendah adalah pernah sebanyak 1,0% dan tidak pernah yaitu sebanyak 0%. Adapun jawaban yang terbesar yaitu menyatakan baik dengan presentase 76,4% sedangkan jawaban yang terkecil 1,0%, dengan pernyataan “kantor menyediakan fasilitas keamanan untuk memberikan rasa aman bagi seluruh karyawan”.

12. Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai “Berusaha untuk tidak menunda pekerjaan.”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu Sering	4	38	164	74,4
2.	Kadang-kadang	3	12	36	23,5
3.	Pernah	2	1	2	1,0
4.	Tidak Pernah	1	0	0	0
5.	<b>Jumlah</b>		51	202	100

Sumber : Data Primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel penelitian terhadap 51 responden, bahwa jawaban mengenai pernyataan diatas adalah selalu sering yaitu sebanyak 74,4%, kadang-kadang sebanyak 23,5%, jawaban terendah adalah pernah sebanyak 1,0% dan sangat tidak pernah yaitu sebanyak 0%. Adapun jawaban yang terbesar yaitu menyatakan baik dengan persentase 74,4% sedangkan jawaban yang terkecil 1,0%, dengan pernyataan “karyawan yang ada di dalam kantor selalu berusaha untuk tidak pernah menunda pekerjaan”.

13. Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai “Memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan tugas dengan baik yang dibebankan kepada saya.”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu Sering	4	36	159	70,5
2.	Kadang-kadang	3	14	42	27,4
3.	Pernah	2	1	2	1,0
4.	Tidak Pernah	1	0	0	0
5.	<b>Jumlah</b>		51	203	100

Sumber : Data Primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel penelitian terhadap 51 responden, bahwa jawaban mengenai pernyataan diatas adalah sangat selalu sering yaitu sebanyak 70,5%, kadang-kadang sebanyak 27,4%, jawaban terendah adalah pernah sebanyak 1,0% dan tidak pernah yaitu sebanyak 0%. Adapun jawaban yang terbesar yaitu menyatakan baik dengan persentase 70,5% sedangkan jawaban yang terkecil 1,0%, dengan pernyataan “ karyawan memiliki kemampuan kerja yang baik dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya”.

14. Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai “Bersikap ramah tamah pada seluruh karyawan dikantor.”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu Sering	4	40	174	78,3
2.	Kadang-kadang	3	9	27	17,6
3.	Pernah	2	2	4	3,9
4.	Tidak Pernah	1	0	0	0
5.	<b>Jumlah</b>		51	205	100

Sumber : Data Primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel penelitian terhadap 51 responden , bahwa jawaban mengenai pernyataan diatas adalah sangat selalu sering yaitu sebanyak 78,3%, kadang-kadang sebanyak 17,6%, jawaban terendah adalah pernah sebanyak 3,9% dan sangat tidak pernah yaitu sebanyak 0%. Adapun jawaban yang terbesar yaitu menyatakan baik dengan prsentase 78,3% sedangkan jawaban yang terkecil 3,9%, dengan pernyataan “karyawan harus melakukan keramah tamahan dalam bekerja pada seluruh karyawan ataupun tamu yang berkunjung ke kantor.

Table 4.19 hasil dan rata-rata tanggapan responden terhadap disiplin kierja karyawan (X)

No	Disiplin Kerja (Pertanyaan)	Skor Total	Rata-Rata Skor Total
1	<b>Kehadiran :</b> 1. Hadir tepat waktu 2. Pulang tepat waktu 3. Meninggalkan kantor dengan izin	203 202 198	201
2	<b>Ketaatan pada peraturan kerja</b> 4. Tidak menunda jam kerja 5. Tugas sesuai dengan waktunya	205 197	201
3	<b>Ketaatan pada standar kerja</b> 6. Menyelesaikan tugas dengan baik 7. Pekerjaan sesuai prosedur 8. Merapihan peralatan kerja	202 217 214	211
4	<b>Tingkat kewaspadaan tinggi</b> 9. Teliti bekerja dan berhati-hati 10. Keselamatan diri 11. Fasilitas keamanan dan rasa aman bagi karyawan	199 200 203	200
5	<b>Kerja etis</b> 12. Tidak menunda pekerjaan 13. Tugas dengan baik 14. Ramah-tamah	202 203 205	203
	Rata-rata		203,2

Sumber diolah tahun 2019

Berdasarkan tanggapan responden mengenai disiplin kerja karyawan diperoleh rata-rata total skor sebesar 203,2 hal itu menunjukkan bahwa karyawan tergolong dalam kategori baik. Variabel disiplin kerja memiliki 5 indikator yaitu Indikator frekuensi kehadiran dengan rata-rata skor sebesar 201, indikator ketaatan pada peraturan kerja dengan rata-rata skor sebesar 201, indikator ketaatan pada standar kerja dengan rata-rata skor sebesar 211, indikator tingkat kewaspadaan tinggi dengan rata-rata skor sebesar 200, indikator kerja etis dengan rata-rata skor sebesar 203. Demikian dapat disimpulkan rata-rata yang paling besar nilainya adalah indikator ketaatan pada standar kerja yaitu 211 dengan pernyataan mengenai “bekerja sesuai prosedur kantor, sedangkan nilai rata-rata skor total paling terkecil adalah tingkat kewaspadaan tinggi yaitu 200 dengan pernyataan “waspada keselamatan diri dalam bekerja”.

Berikut merupakan tanggapan responden pernyataan variabel X ( Disiplin Kerja Karyawan) Dengan menggunakan Distribusi Frekuensi dapat dianalisis menggunakan dengan SPSS versi 23 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.20 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

**Statistics**

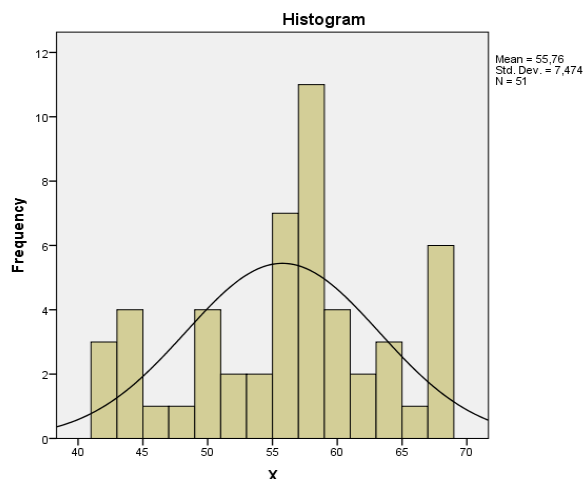
x

N	Valid	51
	Missing	0
Mean		55,76
Median		57,00
Mode		57
Std. Deviation		7,474
Variance		55,864
Range		26
Minimum		42
Maximum		68
Sum		2844

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa rata-rata empirik Disiplin kerja Karyawan berdasarkan pernyataan yang bias dijawab dengan rata-rata 55,76% dengan range 26 dan total skor 2844.

### Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
X	51	26	42	68	2844	55,76	7,474	55,864
Valid N (listwise)	51							



Sumber output SPSS 23

Gambar 4.6 Histogram Disiplin Kerja Karyawan

Hasil tersebut menunjukkan rata-rata secara empirik disiplin kerja karyawan berdasarkan pernyataan yang bias dijawab rata-ratanya adalah sebesar 55,76 dengan range 26 dan total skor 2844

Untuk mengetahui disiplin kerja karyawan pada Kantor Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritik sebagai berikut :

$$\text{Skor Teoritik : } X = \frac{\text{SkorTerendah}(\sum \text{ItemPertanyaan}) + \text{SkorTertinggi}(\sum \text{ItemPertanyaan})}{2}$$

(Azwar, 2013)

$$\text{Skor Teoritik : } X = \frac{1(14) + 5(14)}{2} = 42$$

Tabel 4.21. Sebaran Nilai Interval Disiplin Kerja Karyawan

Interval Nilai	Skor Rata-rata	Keterangan
81-100		Sangat Baik
61-80		Baik
41-60	55,76	Cukup Baik
21-40		Kurang Baik
0-20		Sangat Kurang Baik

Sumber : Sugiyono (2011)

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empiric sebesar 55,76 dan skor rata-rata skor teoritik sebesar 42. Skor rata-rata empirik lebih sebesar dari pada skor rata-rata teortik, sehingga dapat dilakukan disiplin kerja karyawan pada Kantor Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat cukup baik ( $55,76 > 42$ )

#### 4.3.2 Pembahasan

Disiplin kerja dapat dilihat melalui 5 Indikator yaitu frekuensi kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, kerja etis.

Indikator frekuensi kehadiran, untuk mengetahui indikator frekuensi kehadiran ada hal-hal yang dapat dinilai yaitu datang, pulang pada waktu yang ditentukan dan memanfaatkan waktu kerja dengan baik, pelayanan bersungguh-sungguh setiap melakukan pekerjaan, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam kantor berjalan dengan baik. Hal itu merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin yang tinggi. Berdasarkan perhitungan dari hasil frekuensi kehadiran memiliki rata-rata total skor sebesar 201. Frekuensi kehadiran merupakan salah satu indikator yang memiliki nilai di bawah rata-rata skor yaitu 203,2. Dari indikator ini total skor yang paling besar yaitu 203 dengan pernyataan “karyawan berusaha bekerja dengan baik dan melakukan pekerjaan sesuai prosedur”, sedangkan total skor yang paling kecil yaitu 198 dengan pernyataan “kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam kantor berjalan dengan baik”.

Indikator ketaatan pada peraturan kerja, untuk mengetahui indikator ketaatan pada peraturan kerja ada hal-hal yang dapat dinilai yaitu kantor memberikan sanksi tegas bagi karyawan yang melanggar peraturan, mematuhi segala peraturan kantor,

memakai seragam yang rapih dan pelindung diri. Hal itu memang dalam melaksanakan pekerjaan di haruskan menaati semua peraturan kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. Berdasarkan perhitungan dari hasil ketaatan pada peraturan kerja memiliki rata-rata total skor sebesar 201. Frekuensi kehadiran merupakan salah satu indikator yang memiliki nilai di atas rata-rata skor yaitu 203,2. Dari indikator ini total skor yang paling besar yaitu 205 dengan pernyataan “mematuhi segala peraturan kantor”, sedangkan total skor yang paling kecil yaitu 197 dengan pernyataan “memberikan sanksi tegas bagi karyawan yang melanggar peraturan”.

Indikator ketaatan pada standar kerja, untuk mengetahui indikator ketaatan pada standar kerja ada hal-hal yang dapat dinilai yaitu pekerjaan sesuai dengan prosedur peraturan kantor, tingkat ketaatan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh kantor, perawat tidak menunda jam kerja. Hal itu dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Berdasarkan perhitungan dari hasil ketaatan pada peraturan kerja memiliki rata-rata total skor sebesar 211. Ketaatan pada standar kerja merupakan salah satu indikator yang memiliki nilai di atas rata-rata skor yaitu 203,2. Dari indikator ini total skor yang paling besar yaitu 217 dengan pernyataan “karyawan bekerja sesuai”, sedangkan total skor yang paling kecil yaitu 202 dengan pernyataan “menyelesaikan tugas dengan baik”.

Indikator tingkat kewaspadaan, untuk mengetahui indikator tingkat kewaspadaan ada hal-hal yang dapat dinilai yaitu karyawan bekerja dengan teliti, dan kewaspadaan karyawan terkait keselamatan diri dalam bekerja. Hal itu merupakan karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. Berdasarkan perhitungan dari hasil tingkat kewaspadaan memiliki rata-rata total skor sebesar 200. Tingkat kewaspadaan merupakan salah satu indikator yang memiliki nilai di bawah rata-rata skor yaitu 203,2. Dari indikator ini total skor yang paling besar yaitu 203 dengan pernyataan “fasilitas keamanan dan rasa aman bagi karyawan”, sedangkan total skor yang paling kecil yaitu 199 dengan pernyataan “teliti dalam bekerja”.

Indikator kerja etis, untuk mengetahui indikator kerja etis ada hal-hal yang dapat dinilai yaitu karyawan melayani tamu dengan ramah dan sopan, adanya sikap saling menghormati antar karyawan. Hal ini di perlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan agar terciptanya suasana harmonis dan saling menghargai antar sesama karyawan dan juga terhadap tamu kunjungan. Berdasarkan perhitungan dari hasil ketaatan pada peraturan kerja memiliki rata-rata total skor sebesar 200. Frekuensi kehadiran merupakan salah satu indikator yang memiliki nilai di atas rata-rata skor yaitu 203,2. Dari indikator ini total skor yang paling besar yaitu 205 dengan pernyataan “karyawan bersikap dengan ramah dan sopan”, sedangkan total skor yang paling kecil yaitu 202 dengan pernyataan “tidak menunda pekerjaan”.

#### 4.3.3 Kinerja Karyawan pada Kantor Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat

Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel Y (Kinerja Karyawan) :

##### a. Kualitas

1. Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai “Melakukan hasil kerja dengan standar.”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu Sering	4	39	173	76,4
2.	Kadang-kadang	3	11	33	21,5
3.	Pernah	2	1	2	1,0
4.	Tidak Pernah	1	0	0	0
5.	<b>Jumlah</b>		51	208	100

Sumber : Data Primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel penelitian terhadap 51 responden, bahwa jawaban mengenai pernyataan diatas adalah selalu sering yaitu sebanyak 76,4%, kadang-kadang sebanyak 21,5%, jawaban terendah adalah pernah sebanyak 1,0% dan sangat tidak pernah yaitu sebanyak 0%. Adapun jawaban yang terbesar yaitu menyatakan baik dengan prsentase 76,4% sedangkan jawaban yang terkecil 1,0%, dengan pernyataan “ karyawan memberikan hasil kerjanya sesuai dengan standar kerja yang diterapkan oleh kantor”.



2. Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai “Tugas yang menjadi pekerjaan sesuai dengan keahlian yang dimiliki.”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu Sering	4	40	175	78,4
2.	Kadang-kadang	3	11	33	21,5
3.	Pernah	2	0	0	0
4.	Tidak Pernah	1	0	0	0
5.	<b>Jumlah</b>		51	208	100

Sumber : Data Primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel penelitian terhadap 51 responden, bahwa jawaban mengenai pernyataan diatas adalah selalu sering yaitu sebanyak 78,4%, kadang-kadang sebanyak 21,5%, jawaban terendah adalah pernah sebanyak 0% dan tidak pernah yaitu sebanyak 0%. Adapun jawaban yang terbesar yaitu menyatakan baik dengan persentase 78,4% sedangkan jawaban yang terkecil 21,5%, dengan pernyataan “tugas yang menjadi pekerjaan karyawan sesuai dengan keahlian atau sesuai kemampuan karyawan”.

3. Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai “Memberikan motivasi untuk bekerja yang teliti dan baik.”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu Sering	4	43	190	84,2
2.	Kadang-kadang	3	8	24	15,6
3.	Pernah	2	0	0	0
4.	Tidak Pernah	1	0	0	0
5.	<b>Jumlah</b>		51	214	100

Sumber : Data Primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel penelitian terhadap 51 responden, bahwa jawaban mengenai pernyataan diatas adalah selalu sering yaitu sebanyak 84,2%, kadang-kadang sebanyak 15,6%, jawaban terendah adalah pernah sebanyak 0% dan tidak pernah yaitu sebanyak 0%. Adapun jawaban yang terbesar yaitu menyatakan baik dengan persentase 84,2% sedangkan jawaban yang terkecil 15,6%, dengan pernyataan “atasan memberikan motivasi pada karyawan agar melaksanakan tugas dengan teliti dan baik dengan sesuai yang diharapkan oleh kantor”.

4. Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai “Keseuaian Jumlah Target Dalam Bekerja.”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu Sering	4	37	154	72,4
2.	Kadang-kadang	3	14	42	27,4
3.	Pernah	2	0	0	0
4.	Tidak Pernah	1	0	0	0
5.	<b>Jumlah</b>		51	198	100

Sumber : Data Primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel penelitian terhadap 51 responden, bahwa jawaban mengenai pernyataan diatas adalah selalu sering yaitu sebanyak 72,4%, kadang-kadang sebanyak 27,4%, jawaban terendah adalah pernah sebanyak 0% dan tidak pernah yaitu sebanyak 0%. Adapun jawaban yang terbesar yaitu menyatakan baik dengan persentase 72,4% sedangkan jawaban yang terkecil 27,4%, dengan pernyataan “karyawan memberikan jumlah hasil kerja dengan sesuai target kantor”.

5. Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai “Bekerja Secara Maksimal.”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu Sering	4	36	159	70,5
2.	Kadang-kadang	3	14	42	27,4
3.	Pernah	2	0	0	0
4.	Tidak Pernah	1	0	0	0
5.	<b>Jumlah</b>		51	203	100

Sumber : Data Primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel penelitian terhadap 51 responden, bahwa jawaban mengenai pernyataan diatas adalah selalu sering yaitu sebanyak 70,5%, kadang-kadang sebanyak 27,4%, jawaban terendah adalah pernah sebanyak 0% dan tidak pernah yaitu sebanyak 0%. Adapun jawaban yang terbesar yaitu menyatakan baik dengan persentase 70,5% sedangkan jawaban yang terkecil 27,4%, dengan pernyataan “karyawan bekerja secara maksimal karena adanya kinerja yang baik”

6. Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai “Mempersiapkan Tepat Waktu.”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu Sering	4	38	167	74,4
2.	Kadang-kadang	3	23	92	45,0
3.	Pernah	2	1	2	1,9
4.	Tidak Pernah	1	0	0	0
5.	<b>Jumlah</b>		51	205	100

Sumber : Data Primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel penelitian terhadap 51 responden, bahwa jawaban mengenai pernyataan diatas adalah selalu sering yaitu sebanyak 74,4%, kadang-kadang sebanyak 45,0%, jawaban terendah adalah pernah sebanyak 1,9% dan tidak pernah yaitu sebanyak 0%. Adapun jawaban yang terbesar yaitu menyatakan baik dengan prsentase 72,4% sedangkan jawaban yang terkecil 27,4%, dengan pernyataan “ karyawan dengan mengerjakan tugas kantor diharuskan untuk selesai tepat pada waktunya”.

7. Tabel 4.26 Tanggapan Responden Mengenai “Mengerjakan Tugas Sesuai Target

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu Sering	4	42	181	82,2
2.	Kadang-kadang	3	29	116	56,8
3.	Pernah	2	9	27	17,6
4.	Tidak Pernah	1	0	0	0
5.	<b>Jumlah</b>		51	208	100

Sumber : Data Primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel penelitian terhadap 51 responden, bahwa jawaban mengenai pernyataan diatas adalah selalu sering yaitu sebanyak 82,2%, kadang-kadang sebanyak 56,8%, jawaban terendah adalah pernah sebanyak 17,6% dan tidak pernah yaitu sebanyak 0%. Adapun jawaban yang terbesar yaitu menyatakan baik dengan prsentase 82,2% sedangkan jawaban yang terkecil 17,6%, dengan pernyataan“ karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang yang telah ditetapkan”.

8. Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai “Bekerja Secara Maksimal.”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu Sering	4	41	181	80,3
2.	Kadang-kadang	3	24	30	47,0
3.	Pernah	2	0	0	0
4.	Tidak Pernah	1	0	0	0
5.	<b>Jumlah</b>		51	211	100

Sumber : Data Primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel penelitian terhadap 51 responden, bahwa jawaban mengenai pernyataan diatas adalah selalu sering yaitu sebanyak 80,3%, kadang-kadang sebanyak 47,0%, jawaban terendah adalah pernah sebanyak 0% dan tidak pernah yaitu sebanyak 0%. Adapun jawaban yang terbesar yaitu menyatakan baik

dengan presentase 80,3% sedangkan jawaban yang terkecil 47,0%, dengan pernyataan “ karyawan memanfaatkan waktu pada saat bekerja secara maksimal”.

9. Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai “Mempersiapkan Tugas dengan Tepat Waktu.”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu Sering	4	37	158	70,5
2.	Kadang-kadang	3	14	42	27,4
3.	Pernah	2	1	2	1,9
4.	Tidak Pernah	1	0	0	0
5.	<b>Jumlah</b>		51	202	100

Sumber : Data Primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel penelitian terhadap 51 responden, bahwa jawaban mengenai pernyataan diatas adalah selalu sering yaitu sebanyak 70,5%, kadang-kadang sebanyak 27,4%, jawaban terendah adalah pernah sebanyak 1,9% dan tidak pernah yaitu sebanyak 0%. Adapun jawaban yang terbesar yaitu menyatakan baik dengan presentase 70,5% sedangkan jawaban yang terkecil 27,4%, dengan pernyataan “ karyawan kantor harus sudah mempersiapkan bahan rapat untuk dipersentasikan tepat pada waktunya sebelum rapat dimulai”

10. Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai “Pemakaian Sumber Daya Secara Efektif.”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu Sering	4	42	183	82,3
2.	Kadang-kadang	3	9	27	17,6
3.	Pernah	2	0	0	0
4.	Tidak Pernah	1	0	0	0
5.	<b>Jumlah</b>		51	210	100

Sumber : Data Primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel penelitian terhadap 51 responden, bahwa jawaban mengenai pernyataan diatas adalah selalu sering yaitu sebanyak 82,3%, kadang-kadang sebanyak 17,6%, jawaban terendah adalah pernah sebanyak 0% dan tidak pernah yaitu sebanyak 0%. Adapun jawaban yang terbesar yaitu menyatakan baik dengan presentase 82,3% sedangkan jawaban yang terkecil 17,6%, dengan pernyataan “ kantor menggunakan sumber daya organisasi secara efektif.

11. Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai “Mampu Melaksanakan Tugas yang Dibebankan.”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu Sering	4	37	154	72,4
2.	Kadang-kadang	3	14	42	27,4
3.	Pernah	2	0	0	0
4.	Tidak Pernah	1	0	0	0
5.	<b>Jumlah</b>		51	198	100

Sumber : Data Primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel penelitian terhadap 51 responden, bahwa jawaban mengenai pernyataan diatas adalah selalu sering yaitu sebanyak 72,4%, kadang-kadang sebanyak 27,4%, jawaban terendah adalah pernah sebanyak 0% dan tidak pernah yaitu sebanyak 0%. Adapun jawaban yang terbesar yaitu menyatakan baik dengan persentase 72,4% sedangkan jawaban yang terkecil 27,4%, dengan pernyataan “ karyawan dikantor mampu melaksanakan tugas sesuai yang telah dibebankan”.

12. Tabel 4.31 Tanggapan Responden Mengenai “Kerja Tanpa Gangguan Orang Lain.”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu Sering	4	37	161	72,4
2.	Kadang-kadang	3	13	36	25,4
3.	Pernah	2	1	1	1,9
4.	Tidak Pernah	1	0	0	0
5.	<b>Jumlah</b>		51	200	100

Sumber : Data Primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel penelitian terhadap 51 responden, bahwa jawaban mengenai pernyataan diatas adalah selalu sering yaitu sebanyak 72,4%, kadang-kadang sebanyak 25,4%, jawaban terendah adalah pernah sebanyak 1,9% dan tidak pernah yaitu sebanyak 0%. Adapun jawaban yang terbesar yaitu menyatakan baik dengan persentase 72,4% sedangkan jawaban yang terkecil 1,9%, dengan pernyataan “ karyawan dalam menjalankan fungsi kerja percaya dengan kemampuannya tanpa meminta bantuan dari orang lain”.

13. Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mengenai “Memiliki Kemampuan Untuk Berinisiatif.”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu Sering	4	38	166	74,4
2.	Kadang-kadang	3	11	33	21,5
3.	Pernah	2	2	4	3,9
4.	Tidak Pernah	1	0	0	0
5.	<b>Jumlah</b>		51	203	100

Sumber : Data Primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel penelitian terhadap 51 responden, bahwa jawaban mengenai pernyataan diatas adalah selalu sering yaitu sebanyak 74,4%, kadang-kadang sebanyak 21,5%, jawaban terendah adalah pernah sebanyak 3,9% dan tidak pernah yaitu sebanyak 0%. Adapun jawaban yang terbesar yaitu menyatakan baik dengan persentase 74,4% sedangkan jawaban yang terkecil 3,9%, dengan pernyataan “Karyawan memiliki kemampuan untuk berinisiatif dalam tugasnya”.

14. Tabel 4.33 Tanggapan Responden Mengenai “Tidak Menghina Orang Lain.”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu Sering	4	24	105	47,0
2.	Kadang-kadang	3	27	81	52,9
3.	Pernah	2	0	0	0
4.	Tidak Pernah	1	0	0	0
5.	<b>Jumlah</b>		51	186	100

Sumber : Data Primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel penelitian terhadap 51 responden, bahwa jawaban mengenai pernyataan diatas adalah selalu sering yaitu sebanyak 47,0%, kadang-kadang sebanyak 52,9%, jawaban terendah adalah pernah sebanyak 0% dan tidak pernah yaitu sebanyak 0%. Adapun jawaban yang terbesar yaitu menyatakan baik dengan persentase 47,0% sedangkan jawaban yang terkecil 52,9%, dengan pernyataan “karyawan melakukan sesuatu yang diyakini benar tanpa menghina ejekan atau kritikan orang lain”.

15. Tabel 4.34 Tanggapan Responden Mengenai “Sesuai perintah dan rasa tanggung jawab.”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu Sering	4	20	87	39,1
2.	Kadang-kadang	3	31	93	60,7
3.	Pernah	2	0	0	0
4.	Tidak Pernah	1	0	0	0
5.	<b>Jumlah</b>		51	180	100

Sumber : Data Primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel penelitian terhadap 51 responden, bahwa jawaban mengenai pernyataan diatas adalah selalu sering yaitu sebanyak 39,1%, kadang-kadang sebanyak 60,7%, jawaban terendah adalah pernah sebanyak 0% dan tidak pernah yaitu sebanyak 0%. Adapun jawaban yang terbesar yaitu menyatakan baik dengan prsentase 60,7% sedangkan jawaban yang terkecil 39,1%, dengan pernyataan “ karyawan melakukan pekerjaan sesuai perintah dan rasa tanggung jawab sebagai karyawan dikantor”.

16. Tabel 4.35 Tanggapan Responden Mengenai “Mentaati Peraturan yang Berlaku.”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu Sering	4	22	95	43,1
2.	Kadang-kadang	3	29	87	56,8
3.	Pernah	2	0	0	0
4.	Tidak Pernah	1	0	0	0
5.	<b>Jumlah</b>		51	182	100

Sumber : Data Primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel penelitian terhadap 51 responden, bahwa jawaban mengenai pernyataan diatas adalah selalu sering yaitu sebanyak 43,1%, kadang-kadang sebanyak 56,8%, jawaban terendah adalah pernah sebanyak 0% dan tidak pernah yaitu sebanyak 0%. Adapun jawaban yang terbesar yaitu menyatakan baik dengan prsentase 56,8% sedangkan jawaban yang terkecil 43,1%, dengan pernyataan “ karyawan berusaha mentaati peraturan yang berlaku dikantor”.

17. Tabel 4.36 Tanggapan Responden Mengenai “Menjaga budaya organisasi.”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu Sering	4	22	95	43,1
2.	Kadang-kadang	3	29	87	56,8
3.	Pernah	2	0	0	0
4.	Tidak Pernah	1	0	0	0
5.	<b>Jumlah</b>		51	182	100

Sumber : Data Primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel penelitian terhadap 51 responden, bahwa jawaban mengenai pernyataan diatas adalah selalu sering yaitu sebanyak 43,1%, kadang-kadang sebanyak 56,8%, jawaban terendah adalah pernah sebanyak 0% dan tidak pernah yaitu sebanyak 0%. Adapun jawaban yang terbesar yaitu menyatakan baik dengan presentase 56,8% sedangkan jawaban yang terkecil 43,1%, dengan pernyataan “ karyawan menjaga budaya organisasi yang berlaku dikantor”.

Table 4.37 Hasil Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

No	Disiplin Kerja (Pernyataan)	Skor Total	Rata-rata Skor Total
1	<i>Kuantitatif</i>		
	1. Hasil Kerja Standar	208	210
	2. Tugas sesuai kemampuannya	208 214	
	3. Bekerja dengan teliti		
2	<i>Kuantitas</i>		
	4. Kesesuaian jumlah target dalam bekerja	198	202
	5. Bekerja secara maksimal	203 205	
	6. Mempersiapkan tepat waktu		
3	<i>Ketepatan waktu</i>		
	7. Sesuai target yang telah ditentukan	208	206
	8. Bekerja secara maksimal	211 200	
	9. Mempersiapkn tepat waktu		



4	<i>Efektivitas</i>		
	10. Pemakaian sumber daya secara efektif	202	201,5
	11. Mampu melaksanakan tugas yang dibebankan	201	
5	<i>Kemandirian</i>		
	12. Kerja tanpa gangguan orang lain	200	201
	13. Memiliki kemampuan untuk berinisiatif	200	
	14. Tidak menghiraukan orang lain	203	
6	<i>Komitmen kerja</i>		
	15. Sesuai perintah dan rasa tanggung jawab	186	182
	16. Mentaati peraturan yang berlaku	180	
	17. Menjalankan budaya organisasi	182	
	Rata-rata	200,4	

Sumber : data diolah tahun 2019

Berdasarkan tanggapan responden mengenai kinerja karyawan diperoleh rata-rata total skor sebesar 200,4 hal itu menunjukkan bahwa kinerja karyawan tergolong dalam kategori baik. Variabel kinerja karyawan memiliki 5 indikator yaitu Indikator frekuensi kuantitatif dengan rata-rata skor sebesar 210, indikator kuantitas dengan rata-rata skor sebesar 202, indikator ketepatan waktu dengan rata-rata skor sebesar 206, indikator ketepatan waktu dengan rata-rata skor sebesar 206, indikator efektivitas dengan rata-rata skor sebesar 201,5, indikator kemandirian dengan rata-rata skor terbesar 201, indikator komitmen kerja dengan rata-rata skor terbesar 182. Demikian dapat disimpulkan rata-rata yang paling besar nilainya adalah indikator ketepatan waktu yaitu 206 dengan pernyataan mengenai “berusaha mengerjakan tugas secara maksimal dan mempersiapkan dengan tepat waktunya”.

Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel Y (Kinerja Karyawan) dengan menggunakan distribusi frekuensi dapat dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 23 diperoleh hasil sebagai berikut:

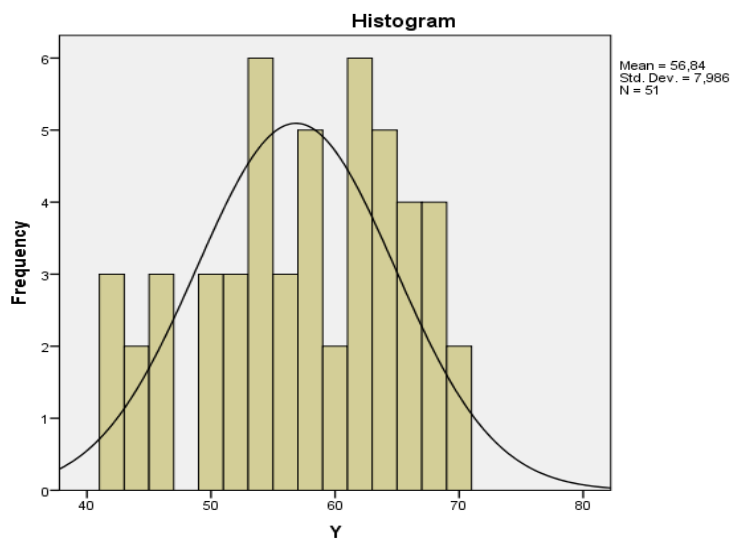
Tabel 4.38 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

**Statistics**

Y

N	Valid	51
	Missing	0
Mean		56,84
Median		58,00
Mode		61
Std. Deviation		7,986
Variance		63,775
Range		28
Minimum		42
Maximum		70
Sum		2899

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata empiris Kinerja Karyawan berdasarkan pernyataan yang bias dijawab dengan rata-rata 56,84 dengan range 28 dan total skor 2899.



Sumber: Output SPSS 23

Gambar 4.7 Histogram Kinerja Karyawan

### Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Y	51	28	42	70	2899	56,84	7,986	63,775
Valid N (listwise)	51							

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata secara empirik kinerja karyawan berdasarkan pernyataan yang bias dijawab rata-ratanya adalah sebesar 56,84 dengan range 28 dan total skor 2899.

Untuk mengetahui Kinerja Karyawan pada Kantor Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritik sebagai berikut :

$$\text{Skor Teoritik : } X = \frac{\text{SkorTerendah}(\sum \text{ItemPertanyaan}) + \text{SkorTertinggi}(\sum \text{ItemPertanyaan})}{2}$$

(Azwar, 2013)

$$\text{Skor Teoritik : } Y = \frac{1(17) + 5(17)}{2} = 51$$

Tabel 4.39. Sebaran Nilai Interval Kinerja Karyawan

Interval Nilai	Skor Rata-rata	Keterangan
81-100		Sangat Baik
61-80		Baik
41-60	56,84	Cukup Baik
21-40		Kurang Baik
0-20		Sangat Kurang Baik

Sumber : Sugiyono (2011)

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empiric sebesar 55,76 dan skor rata-rata skor teoritik sebesar 42. Skor rata-rata empirik lebih sebesar dari pada skor rata-rata teoritik, sehingga dapat dilakukan disiplin kerja karyawan pada Kantor Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat cukup baik ( $56,84 > 51$ )

#### 1. Analisis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Kantor Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat maka penulis menggunakan Uji korelasi *rank spearman*, analisis koefisien determinasi (kd), Uji hipotesis koefisien korelasi dengan 51 responden.

Berdasarkan Hasil Penelitian dan Pengolahan data menggunakan *software* SPSS 23 mengenai Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Kantor Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat maka penulis menggunakan Uji Korelasi *Rank Spearman* sebagai berikut :

1. Koefisien Korelasi Rank Spearman Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Tabel 4.40. Hasil Korelasi Rank Spearman disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Correlations			X	y
Spearman's rho	X	Correlation Coefficient	1,000	,848**
		Sig. (1-tailed)	.	,000
		N	27	27
	Y	Correlation Coefficient	,848**	1,000
		Sig. (1-tailed)	,000	.
		N	27	27

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Hasil perhitungan SPSS diatas, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan, dari output diatas diketahui nilai *correlation coefficientn* (Koefisien Korelasi) sebesar 0,848 maka menunjukkan hubungan yang kuat dan positif antara Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Bagian Kasie Jasa Penelitian pada Kantor Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat .

Tabel 4.41 Koefisien Korelasi dan Tingkat Hubungan

Nilai Korelasi	Persentase	Tingkat Hubungan
0,00-0,19		Sangat Rendah
0,02-0,39		Rendah
0,40-0,59		Sedang
0,60-0,79		Kuat
0,80-0,100	<b>0,848%</b>	<b>Sangat Kuat</b>

2. Analisis Koefisien Determinasi

Dari perhitungan korelasi Rank Spearman diketahui Nilai Korelasi sebesar  $r=0,887$  selanjutnya untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &= r^2 \times 100 \% \\
 &= 0,848^2 \times 100 \% \\
 &= 71,91 \%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah sebesar  $\text{KD} = 71,91\%$ , hal ini menunjukkan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan bagian Kasie Jasa Penelitian pada Kantor Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat memberikan kontribusi sebesar 71,91% sedangkan 28.09% dipengaruhi oleh faktor lain.

#### 4.3.4 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

a.  $H_0 : \rho \leq 0$ , berarti tidak terdapat hubungan positif antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

$H_a : \rho > 0$ , berarti terhadap hubungan positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan.

b. Menentukan nilai tabel

Nilai  $t_{\text{tabel}}$  dapat dicari dengan menggunakan tabel distribusi t dengan cara : taraf signifikan  $\alpha = 5\%$  atau 0,5 dan derajat kebebasan (df)  $n-2$  atau  $51-2=49$

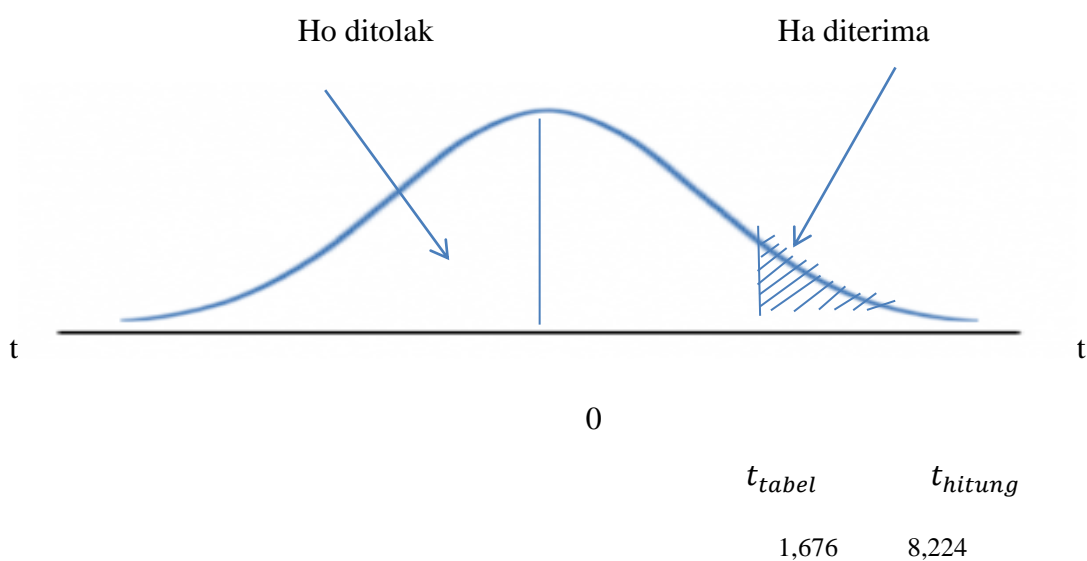
$$\begin{aligned}
 \text{Rumus} &= \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0,848\sqrt{51-2}}{\sqrt{1-0,7191}} \\
 &= \frac{0,848 (5,141)}{\sqrt{0,2809}} \\
 &= \frac{4,359}{0,53}
 \end{aligned}$$

$$t_{\text{hitung}} = 8,224$$

c. Menentukan t tabel

Nilai t tabel dengan menggunakan nilai  $\alpha = 0,05$  dan  $df = n-2$  atau  $51-2 = 49$  maka diperoleh t tabel sebesar  $= 1,676$

Diketahui nilai thitung adalah 8,224 dan ttabel 1,676 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,224 > 1,676$ ) artinya tolak  $H_0$  terima  $H_a$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Kantor Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat.



Gambar 4.8. Kurva Uji Hipotesis

Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

#### 4.3.5 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat dilihat melalui 6 Indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, komitmen kerja.

Indikator kualitas hasil kerja, untuk mengetahui indikator kualitas ada hal-hal yang dapat dinilai yaitu tugas pegawai sesuai dengan kemampuan dan pelayanan memiliki pengalaman kerja yang tidak perlu diragukan lagi dalam melaksanakan tugas, meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja dan memeriksa kembali hasil kerjanya, karyawan memiliki tingkat kualitas kerja yang cukup tinggi. Hal itu merupakan mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, seberapa baik penyelesaiannya berkaitan dengan bentuk keluaran seperti keterampilan, kepuasan

pelanggan, kepuasan pelayanan atau inisiatif. Berdasarkan perhitungan dari hasil kualitas kerja memiliki rata-rata total skor sebesar 210. Kualitas hasil kerja merupakan salah satu indikator yang memiliki nilai di atas rata-rata skor yaitu 200,4. Dari indikator ini total skor yang paling besar yaitu 214 dengan pernyataan “karyawan bekerja dengan teliti”, sedangkan total skor yang paling kecil yaitu 208 dengan pernyataan “hasil kerja standar”., dan total skor 208 dengan pernyataan “ tugas sesuai kemampuan”.

Indikator kuantitas hasil kerja, untuk mengetahui indikator kuantitas ada hal-hal yang dapat dinilai yaitu mengerjakan pekerjaan dengan pencapaian sesuai harapan kantor yang ditentukan, karyawan memiliki tingkat kuantitas kerja maksimal dalam bekerja. Hal itu merupakan jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan atau diselesaikan. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan yang dapat dilihat dari prestasi kerja yang dicapai karyawan dan pencapaian target pekerjaan karyawan. Berdasarkan perhitungan dari hasil kuantitas kerja memiliki rata-rata total skor sebesar 202. Kuantitas hasil kerja merupakan salah satu indikator yang memiliki nilai di bawah rata-rata skor yaitu 200,4. Dari indikator ini total skor yang paling besar yaitu 205 dengan pernyataan “t memiliki tingkat kuantitas kerja maksimal dalam bekerja dengan tepat waktu”, sedangkan total skor yang paling kecil yaitu 198 dengan pernyataan “kesesuaian jumlah target dalam bekerja”.

Indikator ketepatan waktu, untuk mengetahui indikator ketepatan waktu ada hal-hal yang dapat dinilai yaitu karyawan tidak menunda pekerjaan, karyawan dapat mempergunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja dan mampu mengatur serta menentukan prioritas kerja secara efektif. Hal itu merupakan sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan yang dapat dilihat dari tingkat kehadiran, ketaatan dalam bekerja. Berdasarkan perhitungan dari hasil ketepatan waktu memiliki rata-rata total skor sebesar 206. Ketepatan waktu merupakan salah satu indikator yang memiliki nilai di atas rata-rata skor yaitu 200,4. Dari indikator ini total skor yang paling besar yaitu 211 dengan pernyataan “karyawan bekerja secara maksimal” dan pernyataan “perawat dapat mempergunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja dan

mampu mengatur serta menentukan prioritas kerja secara efektif’ sedangkan total skor yang paling kecil yaitu 200 dengan pernyataan “waktu pengerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya”.

Indikator efektivitas, untuk mengetahui indikator efektivitas ada hal-hal yang dapat dinilai yaitu karyawan bekerja menggunakan pikiran dan keahlian secara optimal, karyawan diuntut dapat menyelesaikan tugas dan berusaha untuk bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan agar mendapatkan hasil kerja yang maksimal serta di nilai baik oleh kantor. Hal itu merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) di maksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Berdasarkan perhitungan dari hasil efektivitas memiliki rata-rata total skor sebesar 201,5. Efektivitas merupakan salah satu indikator yang memiliki nilai di atas rata-rata skor yaitu 200,4. Dari indikator ini total skor yang paling besar yaitu 202 dengan pernyataan karyawan bekerja menggunakan pikiran dan keahlian secara optimal “,sedangkan total skor yang paling kecil yaitu 201 dengan pernyataan “karyawan dituntut dapat menyelesaikan tugas dan berusaha untuk bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan agar mendapatkan hasil kerja yang maksimal serta dinilai baik oleh kantor”.

Indikator kemandirian, untuk mengetahui indikator kemandirian ada hal-hal yang dapat di nilai yaitu karyawan dapat melakukan pekerjaan tanpa meminta bantuan kepada orang lain, karyawan memiliki sifat antusias dan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal itu merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya. Berdasarkan perhitungan dari hasil kemandirian memiliki rata-rata total skor sebesar 201. Kemandirian merupakan salah satu indikator yang memiliki nilai di bawah rata-rata skor yaitu 200,4. Dari indikator ini total skor yang paling besar yaitu 203 dengan pernyataan “karyawan dapat melakukan pekerjaan tanpa meminta bantuan kepada orang lain”, sedangkan total skor yang paling kecil yaitu 200 dengan pernyataan “karyawan memiliki sifat antusias dan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan”.

Indikator komitmen kerja, untuk mengetahui indikator komitmen kerja ada hal-hal yang dapat di nilai yaitu karyawan merasa sebagai bagian dari kantor, kantor



layak mendapatkan kesetiaan dari karyawan. Hal itu merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan kantor dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor. Berdasarkan perhitungan dari hasil komitmen kerja memiliki rata-rata total skor sebesar 182. Komitmen kerja merupakan salah satu indikator yang memiliki nilai di bawah rata-rata skor yaitu 200,4. Dari indikator ini total skor yang paling besar yaitu 186 dengan pernyataan “karyawan bekerja sesuai perintah dan tanggung jawab”, sedangkan total skor yang paling kecil yaitu 180 dengan pernyataan “mentaati peraturan yang berlaku dikantor”.

#### **4.3.6 Hubungan antar variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan**

Untuk membuktikan hubungan tersebut dapat dilakukan perhitungan statistik dengan koefisien korelasi *rank spearman*. Hasil analisis koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh  $r_s=0,848$ , artinya disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada bagian kasies jasa penelitian pada kantor balai penelitian tanaman rempah dan obat mempunyai hubungan yang kuat dan nilai  $\text{sig}.0,000 < 0,10$  maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis sejalan dengan penelitian yang berarti terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada kantor balai penelitian tanaman rempah dan obat, maka hipotesis diterima.

Dalam penelitian dapat diperoleh hasil bahwa yaitu bahwa sikap dan tindakan disiplin merupakan salah satu bagian dari fungsi operasional Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang sangat penting. Disiplin menunjukkan suatu sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan kantor. Dengan demikian apabila peraturan atau ketetapan yang ada dikantor sering dilanggar maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya apabila karyawan patuh pada ketetapan perusahaan, maka akan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh sita rosita, 2007 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada restoran bento bandung yang menyatakan adanya hubungan yang positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja karyawan. Dan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui analisis data statistik dan kuesioner yang disebar, survey dan wawancara serta pada Kantor Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat ( BALITRO) pembahasan mengenai Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Kantor Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan tanggapan dari para responden mengenai pernyataan yang berkaitan dengan Indikator Disiplin Kerja, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja yang dialami oleh karyawan pada Kantor Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat relatif cukup baik dengan nilai rata-rata empirik sebesar 55,76
2. Berdasarkan tanggapan responden dari para responden mengenai pernyataan yang berkaitan dengan Indikator Kinerja Karyawan, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa Kinerja Karyawan pada Kantor Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat relatif cukup baik dengan nilai rata-rata empirik 56,84
3. Terdapat hubungan yang kuat antara Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Kantor Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat. Dapat dilihat dari hasil analisis sebagai berikut :
  - a. Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh hasil  $r_s = 0,848$  artinya hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan mempunyai hubungan yang sangat kuat.
  - b. Hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar  $KD = 71,91$  hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja pada Kantor Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat memberikan kontribusi sebesar 71,91% dipengaruhi oleh faktor lain di Kinerja Karyawan.
  - c. Hasil uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,224 > 1,676$ ) yang berarti  $H_0$  diterima  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan terdapat hubungan yang nyata dan positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Kantor Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat.

## 5.2 Saran

Dari kesimpulan diatas maka dapat diberikan saran dari peneliti ini sebagai berikut :

1. Disiplin kerja yang baik akan memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan itu sendiri dikantor. Selain itu disiplin sangat berpengaruh oleh kehadiran, kantor harus bisa merubah budaya disiplin didalam maupun diluar kantor, mulai dari atasan sehingga bawahan. Apabila disiplin diperusahaan telah berjalan dengan baik, maka dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan, perusahaan harus dapat meningkatkan disiplin kerja dilingkungan karyawan dengan memperhitungkan kebutuhan fisiologis seperti pemberian gaji, uang transportasi, uang makan dan lain sebagainya, karena karyawan merupakan aset berharga dalam perusahaan. Karena jika karyawan bekerja dengan disiplin dan sepenuh hati maka sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dihasilkan akan menguntungkan perusahaan.
2. Berdasarkan hasil yang telah peroleh mengenai kinerja karyawan pada Kantor Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat. Bahwa pada indikator komitmen kerja dalam pernyataan ' Bekerja sesuai perintah dan bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan.' Menghasilkan tanggapan yang terendah oleh sebab itu sebaiknya karyawan sungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan yang sudah jadi tanggung jawabnya, dan karyawan harus mematuhi peraturan yang berlaku dikantor. Maka dari itu perusahaan harus memberikan motivasi kepada karyawan agar komitmen kerja pada kantor dapat sesuai dengan standar yang ditentukan.
3. Hasil penelitian menunjukan terdapat hubungan yang kuat antara hubungan Disiplin Kerja dengan |Kinerja Karyawan pada Kantor Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat. Artinya jika proses Disiplin Kerja nya baik dan terorganisir maka akan memiliki dampak yang baik untuk kinerja karyawan.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat menganalisis Hubungan Disiplin Kerja dengan menggunakan metode penelitian yang berbeda dengan penelitian ini, agar dapat melengkapi dari penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael. (2007). *Human Resource Management Practice*. 11<sup>th</sup> ed. London: Kogan Page.
- Borwn, dan Harvey. (2007). *Human Resource Management (eight ed)*. New York, NY. McGraw Hill/Irwin.
- Dessler, Garry. (2011). *Human Resource Management*. Edisi 12 New Jersey Person.
- Amstrong, Michael. (2007). *Human Resource Management Practice*. 11<sup>th</sup> ed. London: Kogan Page.
- \_\_\_\_\_. (2008). *Human Resource Management*. 12th Edition. United States: Pearson Education.
- Fudin, Zainal Abidin. (2013). *Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung Universitas Winaya Mukti Bandung*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, [online] Volume 8 (4), 1410-7988. Tersedia di: <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5/2> [ Diakses pada 10 April 2019].
- Handoko, T. Hani. (2010). *Manajemen Personalialia & Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit PT. BPFEE.
- \_\_\_\_\_. (2010). *Manajemen Personalialia & Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit PT. BPFEE.
- Hartatik, Puji Indah. (2014). *Buku Praktis Pengembangan SDM*. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit Laksana.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan keenam belas. Bandung, PT. Remaja Rosdakarya*.
- Houldsworth, Elizabeth. (2007). *Manage Performance*. Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Media Group.
- I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Lloydyd L.Byars, and Leslie W Rue W Rue. (1997). *Human Resource Management an Experiential Approach Second Edition*. New Jersey. Prentice Hall.
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya.

- \_\_\_\_\_. (2013). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Mondy, Noe. (1999). *Human Resource Management*. Prentice Hall: New Jersey.
- Permatasari, Eka Johana. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Rahayu, risya. (2013). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, [online] Volume 2 (1), 81-93. Tersedia di: <https://media.neliti.com/media/publications/111431-ID-hubungan-disiplin-kerja-dengan-kinerja-k.pdf> [Diakses pada 10 April 2019].
- Rivai, Verithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dan Teori Praktik*. Jakarta: PT. Kaya Grafindo.
- Robert. (2006). *Human Resource Management*. 12th Edition. United States: Pearson Education.
- Rosita, Sita. (2007). *Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran ichi Bento Bandung*. Jurnal Ilmu Administrasi Negara, [online] Volume 3 (4), 1912-1926. Tersedia di: [http://ejournal.an.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2015/12/ejurnal%20\(12-16-15-03-28-20\).pdf](http://ejournal.an.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2015/12/ejurnal%20(12-16-15-03-28-20).pdf) [Diakses pada 10 April 2019].
- Saidam. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Edisi Ke Lima. Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Edisi Ke Lima. Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama.
- Siregar, Syopian. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2017). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Media Group.
- \_\_\_\_\_. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Kencana Jakarta.

\_\_\_\_\_. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Media Group.

Sutisno. (2012). *Organisasi*. Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Media Gurup

Suyadi, Prawirosentono. (2010). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta : Penerbit Rajawali Pers.

Wahyudi. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Penerbit Pustaka Belajar.

Wilson, Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Yani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Mitra Wanaca Media.

H.L. Kaila (2005) *Human Resouce Management (In two volumes)*  
<https://books.google.co.id/boos?id=JL>

Ni Wahyu Mujiati dan I Wayan Mudiarta (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

<https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/pustaka/files/14155/dp/hubungan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-kerja-karyawan-pada-cv-barokah-sejahtera.pdf>

Keith Davis *Dicipline Is Management Action To Enforce Organization Standars*  
<https://terorionline.wordpress.com/tag/keith-davis/>

# LAMPIRAN



KEMENTERIAN PERTANIAN  
BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN PERTANIAN  
PUSAT PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN PERKEBUNAN  
BALAI PENELITIAN TANAMAN REMPAH DAN OBAT

Jl. Tentara Pelajar No. 3 Cimanggu, Bogor 16111

Telp. (0251) 8321879 - Fax. (0251) 8327010

E-mail : [buletintro@gmail.com](mailto:buletintro@gmail.com) Website : <http://balitro.litbang.pertanian.go.id>

URL : <http://ejournal.litbang.pertanian.go.id/index.php/bultro>

Kepada Yth  
Pimpinan UNIVERSITAS PAKUAN  
Di  
Tempat

Dengan Hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini bertindak atas nama Kepala Pimpinan Pusat Penelitian dan Pengembangan Perkebunan Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian menerangkan sebagai berikut :

Nama : Yuyum

NPM : 021115117

Jurusan : MANAGEMENT S-1 UNIVERSITAS PAKUAN

Bahwa benar yang nama tersebut diatas telah melakukan penelitian di Kantor Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat dari tanggal 09 februari 2019 s/d februari 2020.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sesuai keterangannya

Cimanggu, 15 mei 2019

Dr. Otih Rostiana, M.Sc





## Lampiran 2

### KUESIONER

#### HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR BALAI PENELITIAN REMPAH DAN OBAT

Kepada

Yth Bapak/Ibu Karyawan

Kantor Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat

Dengan Hormat

Dengan segala kerendahan hati saya sampaikan kuesioner ini kepada Bapak/Ibu disertai permohonan maaf karena kehadiran kuesioner ini akan menggunakan waktu kerja dan istirahat Bapak/Ibu.

Tujuan penyebaran kuesioner ini adalah semata-mata berkaitan dengan kegiatan akademis untuk mengumpulkan data dan informasi dalam penulisan Skripsi yang berjudul Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Bagian Kasie Jasa Penelitian pada Kantor Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat, maka adapun jawaban responden atas setiap butir pernyataan kuesioner ini bersifat rahasia, pribadi, terbatas dan tidak dipublikasikan.

Demikian atas kerjasama dan kesediaan Ibu/Bapak untuk mengisi kuesioner ini, saya mengucapkan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya.

#### **A. Data Responden**

Berilah tanda checklist (  $\checkmark$  ) pada kotak yang telah disediakan.

1. Nama : \_\_\_\_\_
2. Alamat : \_\_\_\_\_
3. Jeni Kelamin :  Pria  Wanita
4. Usia :  21-30 Tahun  31-40 Tahun  
 41-50 Tahun  >50 Tahun
5. Pendidikan Terakhir :  SMA/SMK  D3  S1  S2  
 S3  Lainnya \_\_\_\_\_
6. Status :  Menikah  Belum Menikah

Kuesioner ini diharapkan dapat diisi dengan baik sesuai dengan kondisi yang diketahui oleh bapak/ibu diharapkan dapat memberikan jawaban dengan sejujurnya sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya, dan jawaban tersebut tidak terpengaruh terhadap kondisi bapak/ibu,

**B. Pernyataan mengenai Disiplin Kerja Karyawan Dengan Kinerja Karyawan Bagian Kasie Jasa Penelitian Pada kantor Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat**

1. Berilah tanda checklist (  $\checkmark$  ) pada kolom sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu.
2. Setiap pernyataan hanya diisi dengan satu jawaban saja.
3. Setiap pernyataan memiliki 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu sebagai berikut:

(STS) Sangat Tidak Setuju	= 5
(TS) Tidak Setuju	= 4
(KS) Kurang Setuju	= 3
(S) Setuju	= 2
(ST) Sangat Setuju	= 1

**DISIPLIN KERJA (X)**

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
<b>A</b>	<b>Kehadiran</b>					
1	Saya hadir tepat waktu setiap kerja					
2	Saya pulang tepat waktu setiap hari					
3	Apabila meninggalkan kantor saya membuat laporan izin					
<b>B</b>	<b>Ketaatan pada peraturan kerja</b>					
4	Saya berupaya tidak menunda setiap pekerja pada jam kerja					
5	Saya berusaha agar tugas sesuai pada waktunya					
6	Saya setiap hari berusaha mematuhi tata tertib yang ada dikantor					
<b>C</b>	<b>Ketaatan pada standar kerja</b>					
7	Saya selalu menyelesaikan tugas dengan baik					
8	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur					
9	Saya merapihkan peralatan kerja agar selalu rapih					
<b>D</b>	<b>Tingkat kewaspadaan tinggi</b>					
10	Saya selalu teliti bekerja dan berhati-hati					
11	Saya selalu berusaha mengutamakan keselamatan diri dan keselamatan kerja					
12	Fasilitas keamanan dan rasa aman bagi karyawan					
<b>E</b>	<b>Bekerja etis</b>					
13	Saya selalu berusaha untuk tidak menunda pekerjaan					
14	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan tugas dengan baik yang dibebankan kepada saya					
15	Saya selalu ramah tamah pada seluruh karyawan di perusahaan					

### KINERJA PEGAWAI (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
<b>A</b>	<b>Kualitas</b>					
1	Saya melakukan hasil kerja dengan standar					
2	Tugas yang menjadi pekerjaan saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki					
3	Atasan saya selalu memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja yang teliti dan baik					
<b>B</b>	<b>Kuantitas</b>					
4	Kesesuaian jumlah target dalam bekerja					
5	Saya selalu bekerja secara maksimal					
6	Mempersiapkan tepat waktu					
<b>C</b>	<b>Ketepatan waktu</b>					
7	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai target yang telah ditentukan					
8	Saya selalu bekerja secara maksimal					
9	Saya selalu mempersiapkan tepat waktu					
<b>D</b>	<b>Efektivitas</b>					
10	Pemakaian sumber daya secara efektif					
11	Tugas sesuai dengan yang ditetapkan					
12	Mampu melaksanakan tugas yang dibebankan					
<b>E</b>	<b>Kemandirian</b>					
13	Selalu kerja tanpa gangguan orang lain					
14	Saya memiliki kemampuan untuk berinisiatif					
15	Saya tidak menghiraukan orang lain					
<b>F</b>	<b>Komitmen kerja</b>					
16	Saya selalu kerja sesuai perintah dan rasa tanggung jawab					
17	Saya selalu mentaati peraturan yang berlaku di perusahaan					
18	Saya selalu menjalankan budaya organisasi					

### Lampiran 3

### Data Uji Validitas Kuesioner Variabel Disiplin Kerja Karyawan

#### Poin Butir Pertanyaan

X1	X2	X3	X4	X5	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	Total
5	5	3	3	4	5	3	3	3	4	5	5	5	4	57
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	67
3	5	3	4	4	5	5	4	5	3	5	5	5	4	60
3	3	3	5	5	3	4	5	3	3	3	3	3	3	49
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	43
3	3	3	5	5	3	4	5	3	5	3	3	3	5	53
3	3	3	4	4	3	5	4	3	3	3	3	3	4	48
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	68
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	43
4	3	4	4	4	3	5	4	3	3	3	3	3	4	50
4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	61
5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	64
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	55
4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	60
3	3	2	2	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	45
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	56
3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	43
4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	60
4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	50
4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	58

## Lampiran 4

### Data Uji Validitas Kuesioner Variabel Disiplin Kerja Karyawan

#### Poin Butir Pertanyaan

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Total
5	3	4	3	5	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	53
3	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	63
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	43
4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	49
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	45
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	43
3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	46
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	45
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	59
5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	3	3	65
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	55
4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	5	5	61
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	2	4	3	3	49
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	58
4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	51
4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	3	3	3	61
4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	51
5	4	5	4	5	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	58
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	54
3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	3	3	53
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	5	4	3	5	5	56
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	3	64
4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	3	65

## Lampiran 5

### Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Butir	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	0,60018	0,2329	r hitung > r tabel	valid
2	0,7736	0,2329	r hitung > r tabel	valid
3	0,74	0,2329	r hitung > r tabel	valid
4	0,75046	0,2329	r hitung > r tabel	valid
5	0,8095	0,2329	r hitung > r tabel	valid
6	0,19218	0,2329	r hitung < r tabel	tidak valid
7	0,63451	0,2329	r hitung > r tabel	valid
8	0,7073	0,2329	r hitung > r tabel	valid
9	0,75046	0,2329	r hitung > r tabel	valid
10	0,8234	0,2329	r hitung > r tabel	valid
11	0,5292	0,2329	r hitung > r tabel	valid
12	0,6918	0,2329	r hitung > r tabel	valid
13	0,6332	0,2329	r hitung > r tabel	valid
14	0,79912	0,2329	r hitung > r tabel	valid
15	0,84971	0,2329	r hitung > r tabel	valid

## Lampiran 6

### Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Butir	rhitung	rtabel	keterangan	kesimpulan
1	0,6139	0,2329	r hitung > r tabel	valid
2	0,78273	0,2329	r hitung > r tabel	valid
3	0,70172	0,2329	r hitung > r tabel	valid
4	0,7967	0,2329	r hitung > r tabel	valid
5	0,7621	0,2329	r hitung > r tabel	Valid
6	0,6419	0,2329	r hitung > r tabel	Valid
7	0,78952	0,2329	r hitung > r tabel	Valid
8	0,7346	0,2329	r hitung > r tabel	Valid
9	0,7699	0,2329	r hitung > r tabel	Valid
10	0,7853	0,2329	r hitung > r tabel	Valid
11	0,3913	0,2329	r hitung < r tabel	tidak valid
12	0,664775	0,2329	r hitung > r tabel	Valid
13	0,782	0,2329	r hitung > r tabel	Valid
14	0,7051	0,2329	r hitung > r tabel	Valid
15	0,6058	0,2329	r hitung > r tabel	Valid
16	0,78196	0,2329	r hitung > r tabel	Valid
17	0,70505	0,2329	r hitung > r tabel	Valid
18	0,60579	0,2329	r hitung > r tabel	Valid



## Lampiran 7

### Hasil Uji Reliabilitas Variable Disiplin Kerja Karyawan

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	93,8
	Excluded <sup>a</sup>	1	6,3
	Total	16	100,0

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,933	14

## Lampiran 8

### Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,975	17