



**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN DI KANTOR BALAI PENELITIAN TANAMAN
REMPAH DAN OBAT (BALITRO) DI BOGOR**

Skripsi

Dibuat oleh:

Ganis Dwi Fathia

021113141

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN**

2017

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN DI KANTOR BALAI PENELITIAN TANAMAN
REMPAH DAN OBAT (BALITRO) DI BOGOR**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada Hari Sabtu Tanggal 28 / Oktober / 2017

Ganis Dwi Fathia

0211 13 141

Menyetujui,
Dosen Penguji



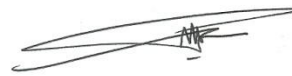
(Dr. Hari Muharam, SE., MM.)

Ketua Komisi Pembimbing

Anggota Komisi Pembimbing



(Karma Syarif, SE., MM.)



(Angka Priatna, SE., MM.)

ABSTRAK

GANIS DWI FATHIA NPM 021113141. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITRO) Di Bogor. Di Bawah Bimbingan Bapak Karma Syarif Dan Bapak Angka Ptiatna

Masih ada beberapa karyawan yang tidak mentaati peraturan yang ada menyebabkan menurunnya kinerja di kantor serta membuat kinerja menjadi kurang optimal. Maka untuk mencapai kinerja yang diinginkan, disiplin kerja di kantor Balai Penelitian Tanaman dan Obat (BALITRO) di Boogor harus ditegakkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui peranan Disiplin kerja dengan Kinerja Karyawan pada Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITRO) di Bogor serta untuk mengetahui Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITRO) di Bogor

Penelitian ini dilakukan di Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITRO) di Bogor yang beralamat di JL. Tentara Pelajar No. 3 Bogor 16111 yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif, metode ini yang digunakan survei dan kuesioner serta metode analisis yang di gunakan adalah korelasi *pearson product moment*, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis koefisien korelasi.

Bedasarkan hasil penelitian analisis Korelasi Pearson diperoleh nilai $r = 0,400$. Berarti bahwa disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan sedang. Nilai Koefisien Determinasi = 16%, maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi disiplin kerja dalam mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan adalah 16% dan sisanya 84% disebabkan oleh faktor lain. Dan dari hasil uji hipotesis, adanya hubungan sedang disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITRO) Di Bogor. Karena $t_{hitung} (4,338) > t_{tabel} (1,653)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adanya hubungan sedang antara disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas berkat, rahmat, karunia dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian yang berjudul “HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN DI KANTOR BALI PENELITIAN TANAMAN REMPAH DAN OBAT (BALITRO)” tepat pada waktunya. Skripsi ini disusun dengan tujuan untuk melengkapi salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Pakuan Bogor.

Dalam proses penyusunan skripsi ini penulis banyak mengalami hambatan dan kesulitan namun berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh karena ini perkenankan penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
2. Bapak Herdiyana, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Ibu Tutus Rully, M.M., SE., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Bogor
4. Bapak H. Karma Syarif, S.E., M.M selaku Pembimbing skripsi yang telah membantu dalam bimbingan serta memberikan arahan selama proses penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Angka priatna, S.E., M.M. selaku Anggota pembimbing yang telah membantu dalam bimbingan hingga skripsi ini selesai.
6. Bapak Hedi Mediansyah, SE. Selaku KTU Balitro, dan karyawan kantor Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (Balitro) Bogor yang telah memberikan kesempatan dan membantu kepada penulis untuk melakukan pengamatan dan pengambilan data.
7. Kedua orang tua di Cirebon, atas semua limpahan cinta, kasih sayang, dukungan dan do'anya selama ini yang sudah diberikan kepada penulis.
8. Ghea Amanda Nadzia (Teteh) Ginar Haza Fatriyani (ade) tercinta yang selalu mendoakan dan memberikan semangat dan dari jauh,
9. H, Tresnadjaja (Om) HJ, Erin Ansorah (Tante) selaku orang tua di Bogor yang telah merawat, atas semua limpahan kasih sayang perhatiannya selama ini kepada penulis.
10. Nabilah Tresriana, Nairah Tresriani, yang telah meminjamkan laptopnya dan semangat kepada penulis.
11. Sepupu tercinta Ica, Sari yang selalu memberikan semangat.

12. Gadis panturaku sahabat tercinta dicirebon, Gita, Vita, Hikmah, yang telah memberi semangat dari jauh kepada penulis.
13. Rachmawati teman seperjuangan skripsi yang selalu memberikan semangat.
14. Teman-teman kampus universitas pakuan jurusan manajemen angkatan 2013.
15. Teruntuk kamu jodohku yang telah tertulis di lauhul mahfudz, aku telah menyelesaikan skripsi ini agar kelak bisa membantumu untuk masa depan dan mendidik anak-anak kita untuk hidup lebih baik lagi, terimakasih telah memotivasi meski kalian belum terlihat wujudnya.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun bagi penulis karya ilmiah ini.

Akhir kata perkenankanlah penulis menyampaikan permohonan maaf yang sebesar-besarnya apabila dalam penulisan proposal skripsi ini ada kata-kata yang kurang berkenan di hati pembaca sekalian. Penulis berharap semoga penulisan skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca sekalian pada umumnya.

Bogor, Oktober 2017

Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	5
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	5
1.2.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	6
1.4 Kegunaan Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.2 Disiplin	13
2.2.1 Pengertian Disiplin.....	13
2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	13
2.2.3 Indikator Disiplin Kerja Karyawan	14
2.3 Kinerja Karyawan.....	15
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	15
2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan.....	16
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran.....	18
2.4.1 Penelitian Sebelumnya	18
2.4.2 Kerangka Pemikiran	19
2.5 Hipotesis Penelitian	21
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	22
3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	22
3.2.1 Objek Penelitian.....	22
3.2.2 Unit Analisis	22
3.2.3 Lokasi Penelitian.....	22
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian	23
3.4 Operasionalisasi Variabel.....	24
3.5 Metode Penarikan Sampel.....	25

3.6 Metode Pengumpulan Data	25
3.6.1 Penelitian Kepustakaan	25
3.6.2 Penelitian Lapangan	25
3.6.3 Pengujian Instrument Penelitian	26
3.7 Metode Pengolahan / Analisis Data	29
3.7.1 Analisis Koefisien Korelasi	29
3.7.2 Analisis Koefisien Determinasi (r^2)	30
3.7.3 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Sejarah Dan Perkembangan Perusahaan	32
4.2 Visi Dan Misi Perusahaan	33
4.2.1 Visi	33
4.2.2 Misi	33
4.2.3 Struktur Organisasi Perusahaan	33
4.3 Profil Responden	33
4.4 Pembahasan	37
4.4.1 Disiplin Kerja Balai Tanaman Rempah dan Obat	37
4.4.2 Kinerja Karyawan Balai Tanaman Rempah dan Obat (BALITRO)	45
4.4.3 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Balai Tanaman Rempah dan Obat (BALITRO)	55
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Simpulan	58
5.2 Saran	58
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Tingkat Kehadiran Karyawan Sepanjang Tahun 2015 Di Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (Balitro) Bogor.....	3
Tabel 2	Tingkat Kehadiran Karyawan Sepanjang Tahun 2016 Di Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (Balitro) Bogor.....	3
Tabel 3	Tabel Capaian Kinerja karyawan tahun 2015-2016	4
Tabel 4	Penelitian Sebelumnya	18
Tabel 5	Operasionalisasi Variabel	24
Tabel 6	Skala Likert.....	26
Tabel 7	Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	27
Tabel 8	Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	27
Tabel 9	Uji Realibilitas Variabel Disiplin Kerja	28
Tabel 10	Uji Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan.....	28
Tabel 11	Kriteria Pengukuran Koefisien Korelasi	29
Tabel 12	Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	34
Tabel 13	Data Karyawan Berdasarkan Usia.....	34
Tabel 14	Data Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	35
Tabel 15	Data Karyawan Berdasarkan Masa Kerja.....	36
Tabel 16	Total Data Responden	36
Tabel 17	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan ”Saya datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai”	37
Tabel 18	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan Saya pulang kerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan”	38
Tabel 19	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Saya meninggalkan tempat kerja atas izin atasan”	38
Tabel 20	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Saya tidak menunda-nunda jam kerja”	39
Tabel 21	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Saya melaksanakan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan”	39
Tabel 22	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “ Saya mematuhi tata tertib yang ada”	40
Tabel 23	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Saya berusaha menyelesaikan tugas dengan baik.....	40
Tabel 24	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Saya mengerjakan semua pekerjaan sesuai prosedur”	41

Tabel 25	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Saya merahpikan perlatan kerja setelah selesai kerja”	41
Tabel 26	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Saya berhati-hati dalam melakukan pekerjaan”	42
Tabel 27	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Saya mengutamakan keselamatan diri”	42
Tabel 28	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Perusahaan menyediakan fasilitas keamanan untuk memberikan rasa aman bagi karyawan”	43
Tabel 29	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Saya tidak pernah menunda pekerjaan’	43
Tabel 30	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “ Saya menyelesaikan tugas yang diberikan sebaik-baiknya”	44
Tabel 31	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Keramah-tamahan adalah sebuah keharusan dalam bekerja”	44
Tabel 32	Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja	45
Tabel 33	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Hasil yang kerja karyawan sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan”	45
Tabel 34	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Karayawan berusaha melaksanakan tugas sesuai kemampuannya	46
Tabel 35	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Karyawan melaksanakan tugas denga ketelitian”	46
Tabel 36	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Jumlah hasil kerja yang dihasilkan sesuai target	47
Tabel 37	Karyawan Memiliki Tingkat Kuantitas Sesuai Target Waktu yang Telah Ditentukan	47
Tabel 38	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Karyawan melaksanakan tugas hingga selesai”	48
Tabel 39	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan”	48
Tabel 40	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Karyawan memanfaatkan waktu pada saat bekerja secara maksimal”	49
Tabel 41	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Karyawan mempersiapkan bahan rapat untuk di presentasikan tepat pada waktunya”	49
Tabel 42	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Karyawan menggunakan sumber daya organisasi dipergunakan secara efektif”	50
Tabel 43	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan”	50

Tabel 44	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Karyawan mampu melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya”	51
Tabel 45	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Tingkat seseorang dalam menjalankan fungsi kerja tanpa meminta bantuan orang lain....	51
Tabel 46	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan ‘Karyawan mampu memiliki kemampuan untuk berinisiatif’	52
Tabel 47	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Karyawan melakukan sesuatu yang di yakini benar, tanpa menghiraukan ejekan atau kritikan orang lain.....	52
Tabel 48	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Karyawan mengikuti perintah atasan dan melakukan pekerjaan dengan rasa tanggung jawab”	53
Tabel 49	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Karyawan berusaha mentaati peraturan yang ada diperusahaan”	53
Tabel 50	Pendapat Responden Mengeani Pertanyaan “ Karyawan menjalankan budaya organisasi yang berlaku dieperusahaan”	54
Tabel 51	Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	55
Tabel52	Analisis Korelasi Korelasi Disiplin Kerja dengan Kinerja Karawan Product Moment (SPSS20).....	55
Tabel 53	Nilal Invertal Korelasi	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Paradigma Penelitian	20
Gambar 2	Kurva Pengujian daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis	31
Gambar 3	Struktur Organisasi	33
Gambar 4	Tingkat Presentasi Responden Berdasarkan jenis Kelamin.....	34
Gambar 5	Tingkat Presentasi Responden Berdasarkan Usia.....	35
Gambar 6	Tingkat Presentasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .	35
Gambar 7	Tingkat Responden Berdasarkan Masa Kerja	36
Gambar 8	Mayoritas Data Responden.....	37
Gambar 9	Kurva Uji Hipotesis	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Riset

Lampiran 2 Kuesioner

Lampiran 3 Hasil Koding Kuesioner Responden

Lampiran 4 Hasil Olah Data SPSS

BAB I

PENDAHULUAN

1.2 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia secara sederhana dapat diartikan sebagai suatu ilmu yang diterapkan dalam masalah pengelolaan Sumber Daya Manusia. Sumber daya manusia sebagai unsur 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 operasinya, 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, berpikiran dan keterampilan lain. Oleh karena itu keberhasilan perusahaan tidak tergantung pada teknologi perusahaan melainkan tergantung pada aspek sumber daya yang dimiliki perusahaan. Organisasi akan menggunakan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuannya tersebut. Salah satu sumber daya yang penting adalah manusia. Sumber daya manusia berfungsi sebagai penggerak sumber daya organisasi yang lain. Mengingat akan pentingnya keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah di rencanakan.

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 tercapainya tujuan suatu organisasi maupun perusahaan.

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 (2012:239) disiplin kerja merupakan ukuran aktivitas organisasi untuk memanfaatkan semua sumbangan atau kemampuan yang ada secara optimal untuk mencapai tujuan, dengan menaati segala peraturan yang telah ditetapkan dapat disimpulkan bahwa pada akhirnya disiplin adalah memanfaatkan sumbangan kemampuan secara optimal, dengan kesadaran, kesediaan, dan kepatutan pada aturannya dan perindah yang ditetapkan organisasi

Kinerja menurut Mangkunegara (2013:67) (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.

Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, suatu organisasi berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka kontribusi kepada organisasi antara lain kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif.

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 Litbang Pertanian yang memperkenalkan produk-produk jamu atau herbal. Dari hasil observasi jumlah permintaan produk jamu atau herbal semakin tinggi, dan banyaknya kunjungan dari mahasiswa/pelajar bukan hanya kunjungan dari mahasiswa/pelajar saja kunjungan dari para ibu (istri) wali kota apeksi wilayah III serta lembaga lainnya di Bogor maupun luar Bogor untuk wisata sekaligus belajar di Taman Sains dan Teknologi dan rumah kaca yang dimiliki Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (Balitro) Sehingga karyawan dituntut memenuhi kebutuhan pelayanan, kebutuhan kerja sama yang erat, tempo kerja yang menutut, dan berinteraksi dengan konsumen. Semua itu memiliki konsekuensi dan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Meningkatnya permintaan produk jamu atau herbal, tanamandi Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (Balitro) dituntut untuk melaksanakan penelitian tanaman rempah dan obat yang berkualitas, serta memberikan pelayanan yang terbaik kepada 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 kantordan 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 berkesinambungan serta konsisten, yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, bahwa terdapat beberapa karyawan yang tidak mengikuti peraturan, hal ini dapat dilihat dari data kehadiran karyawan dari bulan Januari sampai Desember 2014-2015. Dengan adanya cuti tahunan yang diberikan kantor kepada karyawan, karyawan dengan semena-mena menggunakan cuti tersebut bukan untuk hal yang berkepentingan, melainkan hanya untuk hal yang tidak penting seperti bolos bekerja.

Tabel 1
Tingkat Kehadiran Karyawan Sepanjang Tahun 2015 Di Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (Balitro) Bogor

Bulan	Alpa	Ijin	Cuti	Sakit
Januari	2	12	122	32
Februari	6	15	68	28
Maret	-	10	133	19
April	-	8	131	31
Mei	2	7	111	22
Juni	2	5	102	31
Juli	2	15	75	53
Agustus	3	3	65	66
September	-	6	107	78
Oktober	8	11	150	69
November	16	9	134	85
Desember	10	10	145	90

Sumber : internal (diolah) Balai Penelitian Tanaman Rempah Dan Obat (Balitro) Bogor (Januari – Desember 2015)

Tabel 2
Tingkat Kehadiran Karyawan Sepanjang Tahun 2016 Di Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (Balitro) Bogor

Bulan	Alpa	Ijin	Cuti	Sakit
Januari	-	14	197	96
Februari	-	10	149	99
Maret	4	5	105	116
April	3	8	149	65
Mei	-	22	121	89
Juni	-	14	51	89
Juli	1	27	58	67
Agustus	1	15	103	65
September	1	16	89	44
Oktober		5	103	28
November	-	1	3	-
Desember	1	-	4	-

Sumber : internal (diolah) Balai Penelitian Tanaman Rempah Dan Obat (Balitro) Bogor (Januari – Desember 2016)

Berdasarkan tabel 1 dan 2 dapat diketahui tingkat kecenderungan ketidakhadiran bervariasi selama tahun 2015-2016. Adapun tingkat kehadiran setiap karyawan yang diharapkan oleh perusahaan adalah 100% untuk setiap bulannya. Melihat banyaknya jenis cuti yang diberikan Balai Penelitian Tanaman Rempah Dan Obat (Balitro) dan tingkat kehadiran selama 2015-2016 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 (Balitro) 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 di atas dituangkan kedalam sebuah formulir, yang didalamnya mencakup mengenai beberapa hal, seperti kriteria 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 360⁰ 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)

Tabel 3
Capaian Kinerja Indikator tahun 2015-2016

No	Indikator Kinerja	Target		Capaian	
		2015	2016	2015	2016
1	Jumlah varies unggul yang dihasilkan	110	200	115	115
2	Jumlah teknologi yang dihasilkan	85	100	95	80
3	Jumlah produk olahan dan teknologi	105	205	200	185
4	Jumlah benih yang dihasilkan:				
	Benih tanaman obat	24ton	50ton	35ton	47ton
	Benih tanaman rempah	15ton	20ton	15ton	20ton
	Benih tanaman atsiri	10ton	25ton	25ton	23ton
5	Jumlah aksesori sumberdaya geneteik tanaman rempah, obat atsiri yang terkonservasi dan terkaraktisasi	3.100	6.100	5.100	4.200

Sumber : internal (diolah)Balai Penelitian Tanaman Rempah Dan Obat (Balitro) Bogor (Januari – Desember 2016)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (Balitro) Bogor mengalami penurunan ditahun 2016, dapat dilihat dari tahun sebelumnya.

Sesuai dengan rangkaian penjelasan mengenai teori disiplin kerja dan kinerja karyawan serta penjelasan keadaan praktisi (fenomena di kantor) diatas maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi kesenjangan antara teori yang ada dengan kenyataan yang terjadi di perusahaan yaitu tingkat absensi yang diharapkan tidak tercapai dan penurunan tingkat kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini layak untuk diteliti yaitu untuk melihat hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan dan judul yang diajukan penulis adalah: **“Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan di Kantor Balai Penelitian Rempah dan Obat (Balitro)” Di Bogor.**

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Telah terjadi kesenjangan antara teori yang ada dengan kenyataan yang terjadi di perusahaan yaitu tingkat absensi yang diharapkan tidak tercapai dan penurunan tingkat kinerja karyawan pada tahun 2015-2016. Dengan adanya cuti tahunan yang diberikan kantor kepada karyawan, karyawan dengan semena-mena menggunakan cuti tersebut bukan untuk hal yang berkepentingan, melainkan hanya untuk hal yang tidak penting seperti bolos bekerja.

1.2.2 Perumusan Masalah

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

1. Bagaimana disiplin kerja 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, mengolah data, menanalisa data, dan menginterpretasikan data. Apabila keempat hal tersebut telah terlaksana dengan baik sesuai dengan teori-teori dan panduan penulis tetapkan dalam penelitian ini, hasil dari penelitian ini selain untuk kepentingan perusahaan tempat penulis melakukan penelitian, juga penulis gunakan untuk melengkapi salah satu syarat dalam menempuh ujian Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Megetahui disiplin kerja karyawan Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITRO)Di Bogor
2. Mengetahui kinerja karyawan Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITRO)Di Bogor
3. Untuk menganalisis hubungan disiplin kerja dengan kinerja Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITRO)Di Bogor

1.4 Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat diantaranya :

1. Untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan peneliti tentang hal-hal yang berkaitan dengan disiplin dalam bekerja dan kinerja karyawan serta sarana penerapan ilmu yang di peroleh dari kegiatan perkuliahan.
2. Bagi pihak perusahaan sebagai masukan tentang kedisiplinan dan kinerja karyawan.
3. Sebagai bahan acuan bagi pihak-pihak yang akan meneliti masalah seperti ini dimasa mendatang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

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

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan 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. (Mangkunegara, 2011:2)

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. (Yani, 2012:1).

“Human resources management is the process of acquiring, training appraising, and attending to their labor relations, health and safety and fairssconcerns”. (Dessler, 2011:5)

“Human resource management is defined as a strategic and coherent approach to the management of an organization’s most valued assets”. (Michael Armstrong,2007;3)

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 tenaga kerja secara efektif dan efisien agar tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati , dan I Wayan Mudiarta Utama dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia (2012, 17-18), Fungsi manajerial adalah fungsi yang mempunyai wewenang kepemimpinan terhadap SDM lain. Dalam hal ini direktur, kepala bagian, atau penyelia adalah orang-orang yang mempunyai posisi manajerial (atau disebut sebagai seorang manajer) sesuai dengan tingkatannya, yang menjalankan fungsi 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 struktur hubungan antara jabatan, personalia dan faktor fisik. Karena rumitnya hubungan antara jabatan, personalia dan faktor fisik. Karena rumitnya hubungan antara jabatan-jabatan yang ada maka pimpinan perusahaan mengharapkan agar manajer SDM bisa memberikan 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 berdasarkan analisis 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 (2012,18-20), meliputi pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan 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 PSDM 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 memasukkan 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 mulai dari memeriksa kelengkapan administrasi, wawancara pendahuluan, tes kemampuan, pemeriksaan referensi, tes kesehatan dan sampai pada tahapan terakhir adalah wawancara penentuan diterima tidaknya calon karyawan.
4. Penempatan adalah proses mencocokkan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan, dan sekaligus memberikan tugas, pekerjaan 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 operasional 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 operasional mempelajari keterampilan teknis operasional 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 operasional; 2) pengembangan karyawan manajerial; 3) penilaian prestasi kerja karyawan; 4) melaksanakan promosi dan pemindahan; 5) merencanakan dan mengembangkan

kariyer karyawan; dan 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 berbagai 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 resiko sakit, kecelakaan, atau pengangguran memenuhi kebutuhan sosial 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 bisa 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 di atas ketentuan dari pemerintah. Namun manajemen perusahaan perlu memperhatikan faktor 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 departemen SDM.

Pemeliharaan karyawan, fungsi pemeliharaan karyawan berkaitan dengan usaha-usaha untuk mempertahankan kesinambungan dari keadaan yang telah 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 sosial tenaga kerja.

Pemutusan hubungan kerja (pemisahan), fungsi operasional 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 menjadi 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 pesangon, uang ganti rugi dan hak pensiun.

Proses 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 diadakan riset dan audit SDM untuk mendapatkan suatu informasi mengenai SDM. Informasi-informasi yang diperoleh disusun dalam suatu sistem yang akan membentuk sistem informasi SDM yang bermanfaat dalam rangka pengembangan SDM secara menyeluruh dan terpadu dengan kegiatan lain dalam perusahaan.

Menurut Wahyudi (2010:12), 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*)
Pengarahan adalah memberikan dorongan untuk menciptakan kemauan kerja yang dilaksanakan secara efektif dan efisien.

d. Pengendalian (*Controlling*)

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

2. Fungsi Operasional

Fungsi operasional dalam Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan basic (dasar) pelaksanaan proses MSDM yang efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi/perusahaan. Fungsi operasional tersebut terbagi 5 (lima), secara singkat sebagai berikut :

- a. Fungsi pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai kebutuhan perusahaan. (*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 diberikannya kepada perusahaan. Prinsip 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 kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Dimana pengintegrasian adalah hal yang penting 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).

Dari beberapa pendapat diatas tentang fungsi manajerial dan operasional Manajemen Sumber Daya Manusia maka penulis mengambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia mengambil peranan yang cukup penting dalam suatu organisasi, menyangkut unsur manusia yang akan menentukan arah kemajuan bagi perusahaan, dalam hal ini perusahaan dimasa yang akan mendatang. Ini berkaitan dengan fungsi manajerial dan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang mencakup masa dari mulai tenaga kerja sampai dengan masa pemisahan tenaga 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.

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

Menurut Sutisno (2012 : 87) 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.

“Discipline may be defined as the condition in the organization where employee conduct themselves in accordance with the organization’s rules and standards of acceptable behavior.” (Roberto G Medina, 2006:198)

“Discipline is management action to enforce organization standards” (Keith, 2002 ; 129)

“Discipline is the state of employee self – control and orderly conduct and indicates the extent of teamwork within an organization” (Mondy Noe, 1999; 576)

Menurut Edi Sutrisno (2014 : 87) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan ketetapan perusahaan.

Menurut Indah Puji Hartati (2014 : 183) 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 sosial yang berlaku.

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 : 197-199) 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 dari 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 sosial, sikap-sikap yang ditanamkan oleh pemimpin, gaji, kesejahteraan, dan sistem penghargaan yang tinggi akan mendisiplin karyawan disiplin kerja.

Sutrino (2015 : 89) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian pimpinan para karyawan
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

2.2.3 Indikator Disiplin Kerja Karyawan

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

Indikator-indikator disiplin kerja menurut Rivai (2005 :444) 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 diamanatkan 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 Saydam (2007 : 204) yaitu:

1. Menaati 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. Frekuensi penggunaan dan pemeliharaan bahan-bahan atau alat perlengkapan kerja.
5. Bekerja dengan sesuai tata cara kerja yang ditentukan oleh instansi.

Menurut T. Hani Handoko, Malayu S.P Hasibuan (2010:208), mengemukakan bahwa terdapat dua tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu :

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-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korelatif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut sebagai tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*). Sebagai contoh bisa 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 Wilson Bangun dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia (2012,377), 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 Suyadi Prawirosentono (2010:2), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, seseuai 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 Edi Sutrisno (2012:151) menjelaskan bahwa definisi Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Kinerja menurut Sedarmayanti (2007:260) 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.

“performance appraisal may be defined as a formal and system proces by means of the which the job-relevant strenghts and weakness of employess are identified, observed, measured, recorded, and developed.”(Ben Swanepoel 2008 : 369)

“Perfotmance is a degree of accomplishment of the task that make up an employee”s job.” (Lloyd L. Byars and Leslie W Rue W Rue, 1997:285)

*“Performace ids not only a matter of result or outputs, but also behavior and process”*Elizabeth Houldsworth & Dilumjirasinghe (2007 : 18)

“performance may be defined as the accomplishment of employee or managers assined duties and the outcomes produced on aspecified job activity during a specified time period”(Borwn & Harvey (2001 : 159)

Menurut Sondang P. Siagian (2008:42), kinerja adalah suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan beberapa sasaran yang telah diciptakan dengan berbagai pengorbanan yang secara rasio kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya.

2.3.2 Mengukur Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Wirawan (2009:69)

1. Kuantitatif (seberapa banyak)

Ukuran kuantitatif merupakan ukuran paling mudah untuk disusun dan diukur, 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 mengemukakan 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.

Menurut Robbins, Johana Eka Permanasari 2014

1. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan 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 kenaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.
6. Komitmen kerja
Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Anwar Prabu Mangkunegara (2009:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas, kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas, kuantitas adalah seberapa lama seorang 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 diberikan perusahaan.

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 karyawan. Umumnya kajian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu dari kalangan yang akademis dan telah mempublikasikannya pada beberapa jurnal cetakan dan jurnal *online* (internet). Penelitian terdahulu diantaranya adalah:

Tabel 4
Penelitian Sebelumnya

No	Penulis / Judul / Publikasi	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Sita rosita (2007) Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran ichi Bento Bandung	<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin kerja • Kinerja karyawan 	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.	
2	Fudin Zainal Abidin (2013) Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung Univeritas Winaya Mukti Bandung.	<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin • Kinerja karyawan 	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 disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung.	

3	Rahayu, Risyad Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa	<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin • Kinerja karyawan 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 68.06%, sisanya sebesar 31,94% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang diteliti.	
---	---	--	---	--

Sumber : data diolah

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Karyawan merupakan sumber daya manusia terpenting yang ada dalam perusahaan. Diperlukan sikap disiplin terus-menerus yang harus dipelihara untuk mendapat hasil yang optimal sesuai dengan tujuan perusahaan, karena 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.

Melayu S,P Hasibuan (2007 : 23) kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang penting dan kunci terwujud tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

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

Serdamayanti (2011 : 260) kinerja merupakan terjemah dari *performance* yang berarti hasil 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 ditentukan).

Dengan adanya sikap disiplin tersebut, maka karyawan akan dengan mudah mengikuti setiap aturan yang ada pada perusahaan. Apabila hal tersebut bisa dilaksanakan dengan teratur oleh setiap karyawan, maka tujuan dari perusahaan akan dapat tercapai dengan cara yang efektif dan efisien.

Berikut merupakan indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan menurut Rivai (2006 : 444) :

1. Kehadiran
2. Ketaatan pada peraturan
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Tingkat kewaspadaan tinggi
5. Bekerja etis

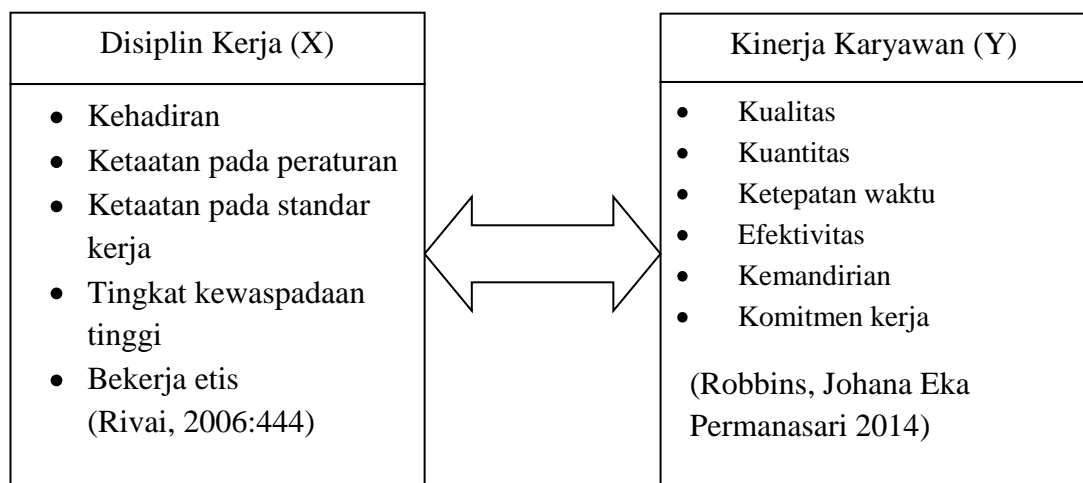
Berikut merupakan indikator yang mempengaruhi tingkat menurut Robbins, Johana Eka Permanasari (2014)

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

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

Konstelasi Penelitian

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



Gambar 1
Paradigma

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2011:54) 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 bagian *Kasie Jasa Penelitian (JASLIT)* Di Kantor Balai Penelitian Rempah dan Obat (BALITRO) kurang baik?
2. Diduga Kinerja karyawan bagian *Kasie Jasa Penelitian (JASLIT)* Di Kantor Balai Penelitian Rempah dan Obat (BALITRO) kurang baik pada taraf relatif sedang dan tinggi?
3. Diduga terdapat Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di Kantor Balai Penelitian Rempah dan Obat (BALITRO) kurang baik?

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah kuantitatif. Penelitian ini termasuk jenis penelitian *Explanatory Survey* yang bertujuan untuk menguji hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau menjelaskan hubungan kausal antar variabel.

Penelitian ini ditinjau dari metode pengumpulan datanya termasuk dalam penelitian survey, yaitu peneliti mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Penelitian ini dilakukan pada Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITRO) di Bogor.

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 pada Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITRO) Di Bogor. Adapun yang menjadi objek penelitian sebagai variabel bebas adalah Disiplin Kerja (X). Sedangkan untuk variabel terikat atau (Y) adalah Kinerja Karyawan.

Penelitian ini dilakukan di Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITRO) Di Bogor. Penelitian yang dilaksanakan selama satu bulan. Berdasarkan objek penelitian diatas, maka akan dianalisis mengenai hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis adalah satuan unit atau elemen yang dianalisis yang darinya 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

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 pengelolanya. 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 bahasan terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penulisan ini sehingga tidak menimbulkan kesalahpahaman 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 mengungkapkan 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 dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel Independen. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah kinerja karyawan.

Tabel 5
Operasionalisasi Variabel
Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Sub. Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X)	1. Kehadiran	<ul style="list-style-type: none"> • Hadir tepat waktu • Pulang tepat waktu • Meninggalkan kantor dengan izin 	Ordinal
	2. Ketaatan pada peraturan kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Tidak menunda jam kerja • Tugas sesuai dengan waktunya • Mematuhi tata tertib yang ada 	Ordinal
	3. Ketaatan pada standar kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Menyelesaikan tugas dengan baik • Pekerjaan sesuai prosedur • Merahpikan peralatan kerja 	Ordinal
	4. Tingkat kewaspadaan tinggi	<ul style="list-style-type: none"> • Teliti bekerja berhati-hati • Keselamatan diri • Fasilitas keamanan dan rasa aman bagi karyawan 	Ordinal
	5. Bekerja etis	<ul style="list-style-type: none"> • Tidak menunda pekerjaan • Tugas dengan baik • Ramah-tamah 	
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil kerja sesuai standar • Tugas sesuai kemampuannya • Bekerja dengan teliti 	Ordinal
	2. Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> • Kesesuaian jumlah target dalam bekerja • Bekerja secara maksimal • Mempersiapkan tepat waktu 	Ordinal
	3. Ketepatan waktu	<ul style="list-style-type: none"> • Sesuai target yang telah ditetapkan • Bekerja secara maksimal • Mempersiapkan tepat waktu 	Ordinal
	4. Efektivitas	<ul style="list-style-type: none"> • Pemakaian sumber daya secara efektif • Tugas sesuai dengan tujuan yang ditetapkan • Mampu melaksanakan tugas yang dibebankan 	Ordinal
	5. Kemandirian	<ul style="list-style-type: none"> • Kerja tanpa gangguan orang lain • Memiliki kemampuan untuk berinisiatif • Tidak menghiraukan orang lain 	Ordinal
	6. Komitmen kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Sesuai perintah dan rasa tanggung jawab • Mentaati peraturan yang berlaku • Menjalakan budaya organisasi 	Ordinal

Sumber : data (diolah)

3.5 Metode Penarikan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel acak (*random sampling*) dengan penarikan sampel menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan :

- n** = Ukuran Sampel
- N** = Ukuran Populasi
- e** = Presentase (5%), tingkat kesalahan yang ditolerir

Maka perhitungan jumlah sampel yang diambil berdasarkan rumus Slovin diatas adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{108}{1 + (0,05)^2}$$

$$n = \frac{108}{1,27}$$

$$n = 85$$

Jadi, jumlah sampel yang akan diteliti adalah 85 karyawan bagian *Kasie Jasa Penelitian (JASLIT)*.

3.6 Metode Pengumpulan Data

3.6.1 Penelitian Kepustakaan

Dalam penelitian kepustakaan penulis mencari dan mendapatkan data dari sumber-sumber ilmiah yang terdapat dalam buku-buku literatur-literatur yang erat hubungannya dengan pokok permasalahan yang akan diteliti.

3.6.2 Penelitian Lapangan

Data yang diperlukan diperoleh melalui kegiatan-penelitian yang dilakukan oleh penulis secara langsung dilokasi penelitian, yaitu di Tanaman Rempah dan Obat (BALITRO) Di Bogor. Adapun cara perolehan data dalam penelitian lapangan dilakukan dengan dua cara, yaitu :

1. 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 melalui telepon.

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. 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 6
Skala Likert

Pilihan	Inisial	Skala
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Total dari nilai jawaban setiap butir pertanyaan kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut :

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

3.6.3 Pengujian Instrument Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya valid butir-butir pertanyaan didalam suatu kuesioner. Untuk pengujian validitas dilakukan dengan mencari korelasi dengan menggunakan teknik korelasi "*Pearson Product Moment*".

Dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

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

Tabel 7
Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Disiplin 1	52,87	12,809	,595	,794
Disiplin2	52,90	12,714	,605	,793
Disiplin3	53,00	13,586	,424	,824
Disiplin4	52,67	13,609	,418	,806
Disiplin5	52,67	13,057	,496	,800
Disiplin6	52,53	14,051	,369	,810
Disiplin7	52,93	12,547	,547	,796
Disiplin8	53,13	12,602	,404	,810
Disiplin9	52,90	13,197	,382	,809
Disiplin10	52,97	11,620	,710	,780
Disiplin11	52,60	14,524	,458	,819
Disiplin12	52,77	12,875	,548	,797
Disiplin13	52,73	13,720	,376	,812
Disiplin14	52,73	13,099	,510	,800
Disiplin15	52,53	14,740	,571	,817

Hasil pengujian validitas instrumen pada tabel diatas menunjukkan 15 atribut pernyataan variabel Disiplin kerja telah mencapai kriteria validitas. Semua koefisien validitas dicapai lebih tinggi dibandingkan nilai kritis nilai korelasi pearson 0,361. Dengan demikian 15 atribut pernyataan tersebut dianggap telah tepat digunakan untuk mengukur variabel Disiplin kerja.

Tabel 8
Uji Validitas Variabel Kinerja karyawan

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja1	57,23	27,426	,435	,913
Kinerja2	56,97	29,620	,701	,916
Kinerja3	57,13	25,913	,640	,906
Kinerja4	56,93	27,375	,448	,913
Kinerja5	56,87	25,913	,749	,903
Kinerja6	56,93	26,685	,669	,906
Kinerja7	56,97	26,585	,630	,907
Kinerja8	56,93	26,961	,611	,907
Kinerja9	56,83	26,420	,720	,904
Kinerja10	56,97	24,792	,722	,903
Kinerja11	57,20	25,062	,670	,906
Kinerja12	56,90	24,645	,758	,902
Kinerja13	56,77	26,530	,757	,903
Kinerja14	56,90	25,197	,736	,902
Kinerja15	56,93	28,478	,372	,914
Kinerja16	56,91	25,983	,347	,909
Kinerja17	58,30	27,975	,621	,915
Kinerja18	55,07	26,710	,710	,910

Hasil pengujian validitas instrumen pada di atas menunjukkan 15 atribut pernyataan variabel Disiplin kerja telah mencapai kriteria validitas. Semua

koefisien validitas dicapai lebih tinggi dibandingkan nilai kritis korelasi pearson 0,361. Dengan demikian 18 atribut pernyataan tersebut dianggap telah tepat digunakan untuk mengukur variabel Kinerja karyawan.

(Sugiyono, 2013 : 248)

2. Uji reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah uji keandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Uji reliabilitas dapat menunjukkan seberapa jauh instrument dapat memberikan hasil yang konsisten. Uji Reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.

Mencari *Alpha Cronbach*, dengan rumus :

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

Keterangan :

- ri = Nilai reliabilitas
- k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
- $\sum S_i^2$ = Jumlah varians dalam tiap instrument
- S_t^2 = Varians total

Tabel 9
Uji Realibilitas Variabel Disiplin Kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,816	,813	15

Hasil pengujian realibilitas untuk variabel Disiplin kerja mencapai sebesar 0,816. Nilai ini telah memenuhi kriteria minimum realibilitas yakni 0,6. Dengan demikian disimpulkan bahwa jawaban yang diberikan responden terhadap 15 atribut pernyataan variabel lingkungan kerja telah konsisten.

Tabel 10
Uji Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,913	,916	18

Hasil pengujian realibilitas untuk variabel Kinerja karyawan mencapai sebesar 0,913. Nilai ini juga telah memenuhi kriteria minimum realibilitas yakni 0,7. Sama dengan hasil realibilitas variabel Disiplin kerja, disimpulkan bahwa jawaban yang diberikan responden terhadap 18 atribut pernyataan variabel kinerja kerja juga telah menunjukkan kekonsistenan.

Dengan terpenuhinya kriteria validitas dan realibilitas instrumen penelitian, disimpulkan bahwa pertanyaan – pertanyaan yang dituangkan di dalam kuesioner telah dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Selanjutnya dari data penelitian yang terkumpul akan dianalisis untuk menjawab pertanyaan penelitian.

(Sugiyono, 2014:365)

3.7 Metode Pengolahan/Analisis Data

3.7.1 Analisis Koefisien Korelasi

Menurut Siregar (2013;251), 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 (-). Kegunaannya untuk mengetahui hubungan antara Disiplin kerja dengan Kinerja karyawan karyawan dengan menggunakan rumus koefisien korelasi *pearson product moment* sebagai berikut :

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

Keterangan :

- ΣX = Disiplin Kerja
- ΣY = Kinerja Karyawan
- n = Jumlah data sampel
- r = Koefisien Korelasi

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

Tabel 11
Kriteria Pengukuran Koefisien Korelasi

Kisaran	Keterangan
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 korelasi r bervariasi dari -1 sampai +1 yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Bila $r = 0$ atau mendekati 0, maka hubungan antara kedua variabel sangat lemah atau tidak terdapat hubungan sama sekali.
2. Bila $r = +1$ atau mendekati 1, maka hubungan antara kedua variabel positif dan sangat positif sekali.

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

(Siregar, 2013;251).

3.7.2 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

Sugiyono (2010 : 348)

3.7.3 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 :

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

Keterangan :

t_h = t_{hitung}

r = Koefisien Korelasi

r^2 = Koefisien Determinasi

n = Jumlah Sampel

Sugiyono (2013 : 241)

Berdasarkan uji hipotesis diatas, untuk mendapatkan nilai t_{hitung} maka digunakan program SPSS. Adapun hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut :

1. $H_0 : r = 0$, Tidak ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.
2. $H_a : r > 0$, Ada hubungan yang nyata antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Adapun kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

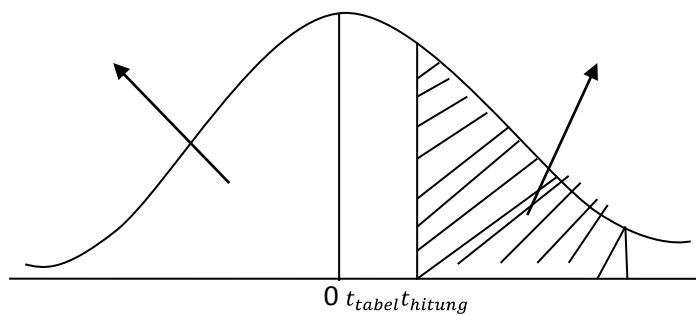
1. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya disiplin kerja tidak berhubungan nyata dengan kinerja karyawan.
2. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya disiplin kerja berhubungan nyata dengan kinerja karyawan.

Sugiyono (2013 : 241)

Adapun gambar Penerimaan atau Penolakan sebagai berikut :

Daerah Penerimaan H_0

Daerah Penerimaan H_a



Gambar 2

Kurva Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi

BAB IV

PROFIL PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITRO) di Bogor

Sejak 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 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 Litbang Pertanian yang memperkenalkan produk-produk jamu atau herbal.

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

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

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 :

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.

4.2 Visi dan Misi Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITRO)

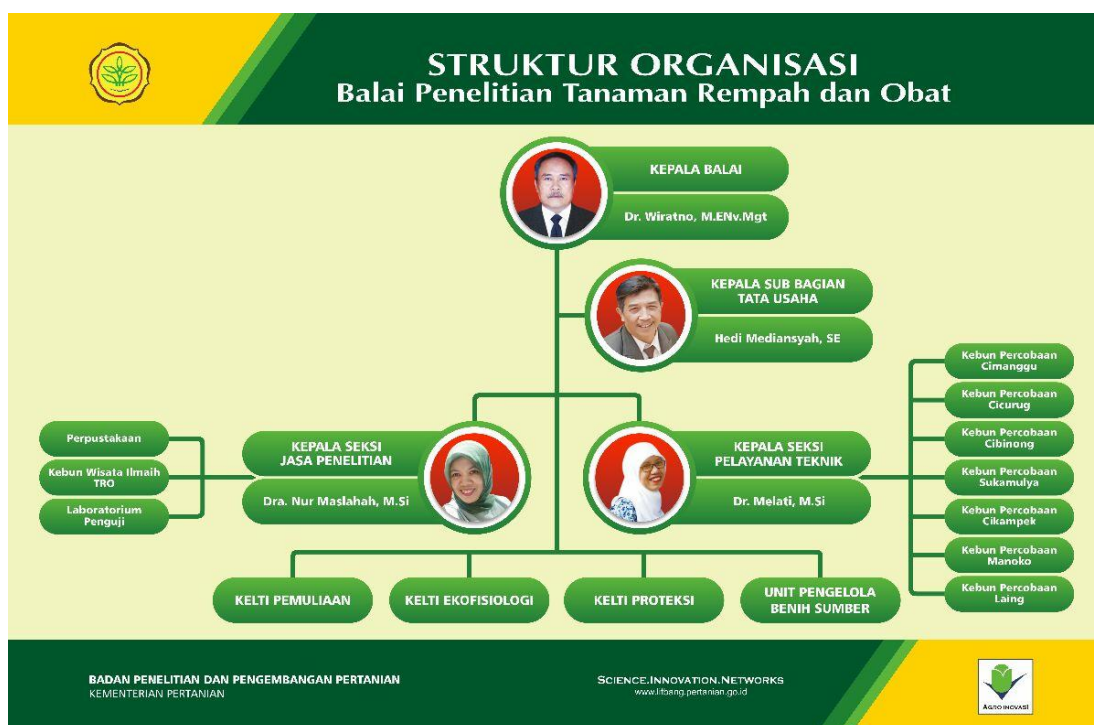
4.2.1 Visi

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

4.2.2 Misi

1. Melaksanakan Penelitian Tanaman Rempah dan Obat yang Berkualitas
2. Melaksanakan Diseminasi Inovasi Tanaman Rempah dan Obat Secara Luas
3. Mengembangkan Sumberdaya dan Manajemen Penelitian yang Berkualitas

4.2.3 Struktur Organisasi



Gambar 3
Struktur Organisasi

4.3 Profil Responden

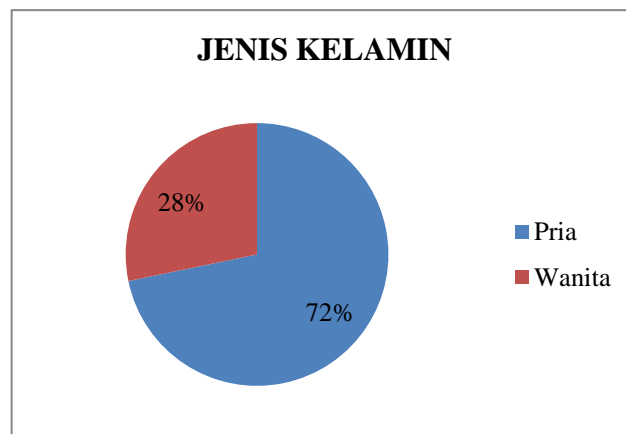
Profil responden yang diteliti terbagi atas 4 (empat) kriteria yaitu berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Berikut hasil data profil responden yang merupakan karyawan pada Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITRO).

1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 12
Data karyawan berdasarkan jenis kelamin

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
1	Pria	61	71,76%
2	Wanita	24	28,24%
	Jumlah	85	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah 2017



Gambar 4

Tingkat Prsentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

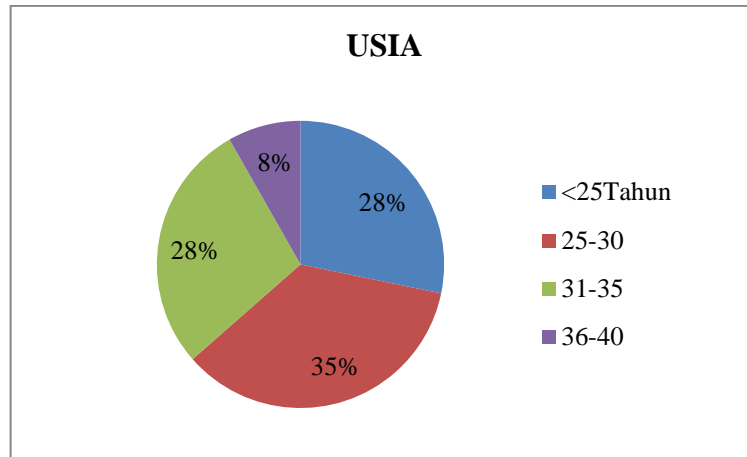
Dari tabel diatas disimpulkan bahwajumlah karyawan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 61 dengan persentase 71,76% dan berjenis kelamin wanita sebanyak 24 dengan persentase 28,24% dari 85 responden.

2. Usia Responden

Tabel 13
Data Karyawan Berdasarkan Usia

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
1	< 25 tahun	24	28,24%
2	25 - 30 tahun	30	35,29%
3	31 - 35 tahun	24	28,24%
4	36 - 40 tahun	7	8,23%
5	> 40 tahun	-	-
	Jumlah	85	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah 2017



Gambar 5
Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Usia

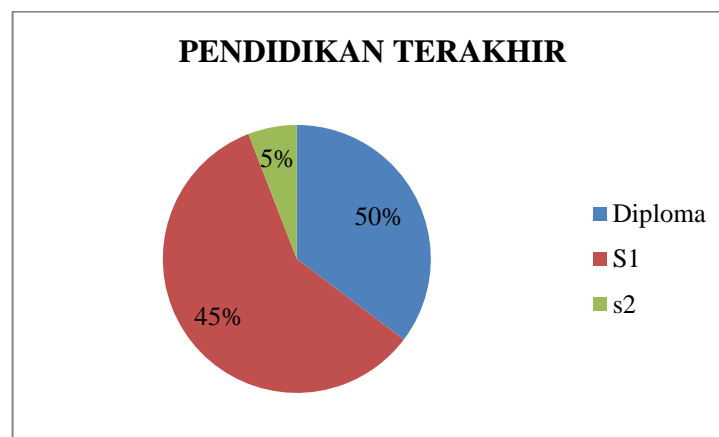
Dari grafik diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berusia diantara 25-30 tahun sebanyak 30 karyawan dengan persentase 35,29% dari 85 responden. Sedangkan usia terendah adalah antara 36-40 tahun sebanyak 7 karyawan dengan persentase 8,24%

1. Tingkat Pendidikan Responden

Tabel 14
Data Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
1	SMP	-	
2	SMA	-	
3	DIPLOMA	30	35,29%
4	S1	50	58,82%
5	S2	5	5,89%
	Total	85	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah 2017



Gambar 6
Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

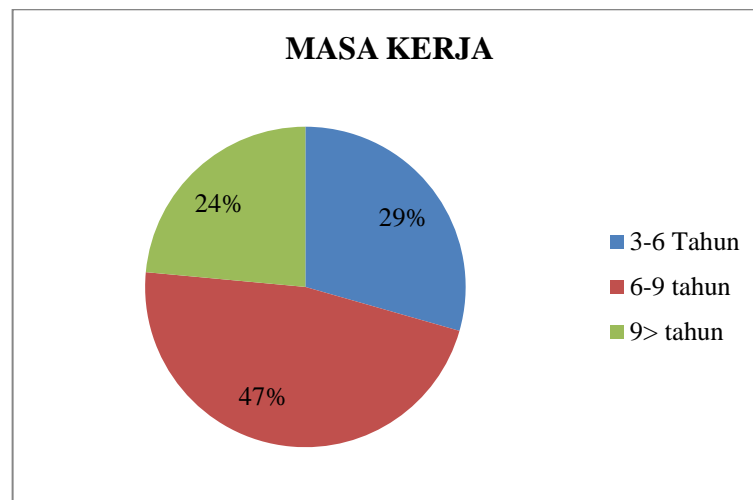
Dari grafik diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas tingkat pendidikan responden adalah S1 sebanyak 50 karyawan dengan persentase 58,82%, DIPLOMA 30% karyawan dengan persentase 35,29%, S2 5 karyawan dengan persentase 5,89%

1. Masa Kerja Responden

Tabel 15
Data Karyawan Berdasarkan Masa Kerja

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
1	< 3 tahun	-	-
2	3- 6 tahun	25	29,42%
3	6 - 9 tahun	40	47,05%
4	> 9 tahun	20	23,53%
	Total	85	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah 2017



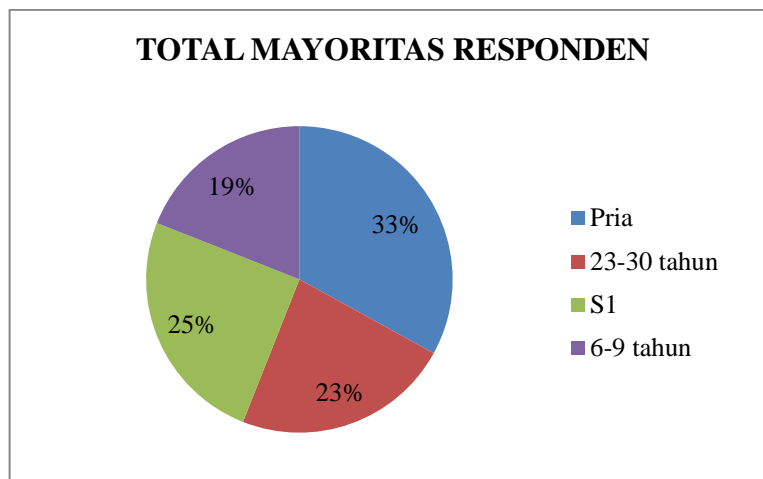
Gambar 7

Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden berjenis kelamin laki-laki dengan usia antara 25-30 tahun yang memiliki tingkat pendidikan S1, dan bekerja selama 6-9 tahun.

Tabel 16
Total Data Responden

No	Keterangan	Mayoritas Responden	Jumlah
1	Jenis Kelamin	Pria	61
2	Usia	25-30 Tahun	30
3	Tingkat Pendidikan	S1	50
4	Masa Kerja	6-9 Tahun	40



Gambar 8
Mayoritas Total Data Responden

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden berjenis kelamin laki-laki dengan usia diantara 25-30 tahun yang memiliki tingkat pendidikan S1, dan bekerja selama 3-6 tahun

4.4 Pembahasan

4.4.1 Disiplin Kerja pada Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITRO)

Disiplin kerja merupakan point terpenting dalam suatu perusahaan yang bertujuan bagi karyawan untuk mengarahkan diri sendiri dan mengikuti aturan system dan budaya organisasi untuk mencapai tujuannya dengan pengawasan langsung minimal. Disiplin setiap karyawan selalu mempengaruhi hasil prestasi kerja. Oleh karena itu dalam setiap organisasi perlu ditegaskan disiplin pegawai-pegawainya. Melalui disiplin yang tinggi kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu perlu ditanamkan kepada setiap pegawai disiplin yang sebaik-baiknya.

1. Saya datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai

Tabel 17
Datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat Setuju	5	50	250	58,82%
Setuju	4	30	120	35,30%
Kurang Setuju	3	5	15	5,88%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		85	385	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah penulis 2017

Berdasarkan Tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 50 orang dengan persentase sebesar (58,82%) yang menjawab setuju sebanyak 30 orang dengan persentase sebesar (35,30%) dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang dengan persentase (,588%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “sangat setuju” yang sebesar 58,82% dengan pernyataan “Datang ketempat kerja sebelum jam kerja dimulai.” Yang artinya responden sangat setuju apabila datang ketempat kerja sebelum jam kerja dimulai.

2. Saya pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan

Tabel18

Pulang Kerja Sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh Perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat Setuju	5	78	390	91,76%
Setuju	4	4	16	4,71%
Kurang Setuju	3	3	9	3,53%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		85	415	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah penulis 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 78 orang dengan persentase (91,76%) yang menjawab setuju sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar (0,71%) dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang dengan persentase (0,53%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “sangat setuju” yaitu sebesar 91,76% dengan pernyataan “pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.” Yang artinya responden sangat setuju apabila pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Saya meninggalkan tempat kerja atas izin dari atasan

Tabel 19

Meninggalkan tempat kerja atas izin dari atasan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat Setuju	5	40	200	47.06%
Setuju	4	41	164	48,23%
Kurang Setuju	3	4	12	4.71%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		85	376	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah penulis 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang dengan persentase (47,05%) yang menjawab setuju sebanyak 41 orang dengan persentase sebesar (48,23 %) dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang dengan persentase (4,71%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” yaitu sebesar 48,23% dengan pernyataan “Meninggalkan tempat kerja atas izin dari atasan.” Yang artinya responden setuju apabila Meninggalkan tempat kerja atas izin dari atasan.

4 Saya tidak menunda-nunda jam kerja

Tabel 20
Saya tidak menunda-nunda jam kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat Setuju	5	35	175	41,18%
Setuju	4	50	200	58,82%
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		85	375	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah penulis 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang dengan persentase (41,18%) yang menjawab setuju sebanyak 50 orang dengan persentase sebesar (58,82%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” yaitu sebesar 58,82% dengan pernyataan “Tidak menunda-nunda jam kerja.” Yang artinya responden setuju apabila Tidak menunda-nunda jam kerja.

5 Saya melaksanakan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan

Tabel 21
Melaksanakan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat Setuju	5	53	265	62,35%
Setuju	4	31	124	36,47%
Kurang Setuju	3	1	3	1,18%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		85	648	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah penulis 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 53 orang dengan persentase (62,35%) yang

menjawab setuju sebanyak 31 orang dengan persentase sebesar (36,47%) dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang dengan persentase (1,18%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “sangat setuju” yaitu sebesar 62,35% dengan pernyataan “Melaksanakan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan.” Yang artinya responden sangat setuju melaksanakan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan.

6 Saya mematuhi tata tertib yang ada

Tabel 22
Saya mematuhi tata tertib yang ada

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat Setuju	5	25	125	29,41%
Setuju	4	60	240	70,59%
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		85	365	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah penulis 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang dengan persentase (29,41%) yang menjawab setuju sebanyak 60 orang dengan persentase sebesar (70,59%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” yaitu sebesar 70,58% dengan pernyataan “Mematuhi tata tertib yang ada.” Yang artinya responden Setuju Mematuhi Tata tertib yang ada.

7 Saya berusaha menyelesaikan tugas dengan baik

Tabel 23
Berusaha menyelesaikan tugas dengan baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat Setuju	5	18	90	21,18%
Setuju	4	65	260	76,47%
Kurang Setuju	3	2	6	2,35%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		85	356	

Sumber : Data Kuesioner diolah penulis 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang dengan persentase (21,18%) yang menjawab setuju sebanyak 65 orang dengan persentase sebesar (76,47%) dan yang

menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang dengan persentase (2,35%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “sangat setuju” yaitu sebesar 76,47% dengan pernyataan “Berusaha menyelesaikan tugas dengan baik .” Yang artinya responden “setuju”Berusahan menyelesaikan tugas dengan baik.

8 Saya mengerjakan semua pekerjaan sesuai prosedur

Tabel 24
Saya mengerjakan semua pekerjaan sesuai prosedur

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat Setuju	5	70	350	82,35%
Setuju	4	8	32	9,41%
Kurang Setuju	3	7	21	8,24%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		85	403	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah penulis 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 70 orang dengan persentase (82,35%) yang menjawab setuju sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar (9,41%) dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang dengan persentase (8,24%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “sangat setuju” yaitu sebesar 82,35% dengan pernyataan “Mengerjakan semua pekerjaan sesuai prosedur.” Yang artinya responden sangat setuju tmengerjakan semua pekerjaan sesuai prosedur.

9 Saya merapihkan peralatan kerja setelah selesai pekerjaan

Tabel 25
Saya merapihkan peralatan kerja setelah selesai pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat Setuju	5	25	125	29,41%
Setuju	4	50	200	58,82%
Kurang Setuju	3	10	30	11,77%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		85	355	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah penulis 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang dengan persentase (29,41%) yang menjawab setuju sebanyak 50 orang dengan persentase sebesar (58,82%) dan yang

menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang dengan persentase (11,76%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” yaitu sebesar 58,82% dengan pernyataan “Merapihkan peralatan kerja setelah selesai pekerjaan.” Yang artinya responden setuju Merapihkan peralatan kerja setelah selesai pekerjaan.

10 Saya berhati-hati dalam setiap melakukan pekerjaan

Tabel 26
Saya berhati-hati dalam setiap melakukan pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat Setuju	5	80	400	94,12%
Setuju	4	5	20	5,88%
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		85	420	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah penulis 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 80 orang dengan persentase (94,12%) yang menjawab setuju sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar (5,88%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “sangat setuju” yaitu sebesar 94,12% dengan pernyataan “Berhati-hati dalam setiap melakukan pekerjaan.” Yang artinya responden sangat setuju Berhati-hati dalam setiap melakukan pekerjaan.

11 Saya mengutamakan keselamatan diri

Tabel 27
Saya mengutamakan keselamatan diri

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat Setuju	5	65	325	76,47%
Setuju	4	5	20	5,88%
Kurang Setuju	3	15	45	17,65%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		85	390	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah penulis 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 65 orang dengan persentase (76,47%) yang menjawab setuju sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar (5,88%) dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 15 orang dengan persentase (17,65%). Dari

pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “sangat setuju” yaitu sebesar 76,47% dengan pernyataan “Mengutamakan keselamatan diri.” Yang artinya responden sangat setuju Mengutamakan keselamatan diri.

12 Perusahaan menyediakan fasilitas keamanan untuk memberikan rasa aman bagi karyawan

Tabel 28
Perusahaan menyediakan fasilitas keamanan untuk memberikan rasa aman bagi karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat Setuju	5	10	50	11,76%
Setuju	4	55	220	64,71%
Kurang Setuju	3	20	60	23,53%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		85	330	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah penulis 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang dengan persentase (11,76%) yang menjawab setuju sebanyak 55 orang dengan persentase sebesar (64,71%) dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 20 orang dengan persentase (23,53%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” yaitu sebesar 64,71% dengan pernyataan “Menyediakan fasilitas keamanan untuk memberikan rasa aman bagi karyawan.” Yang artinya responden setuju Menyediakan fasilitas keamanan untuk memberikan rasa aman bagi karyawan.

13 Saya tidak pernah menunda pekerjaan

Tabel 29
Saya tidak pernah menunda pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat Setuju	5	30	150	35,29%
Setuju	4	48	192	56,47%
Kurang Setuju	3	7	21	8,24%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		85	363	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah penulis 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang dengan persentase (35,29%) yang

menjawab setuju sebanyak 48 orang dengan persentase sebesar (58,47%) dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang dengan persentase (8,24%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” yaitu sebesar 58,47% dengan pernyataan “Tidak pernah menunda pekerjaan.” Yang artinya responden setuju Tidak pernah menunda pekerjaan.

14 Saya menyelesaikan tugas yang diberikan sebaik-baiknya

Tabel 30

Saya menyelesaikan tugas yang diberikan sebaik-baiknya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat Setuju	5	26	130	30,59%
Setuju	4	59	236	69,41%
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		85	366	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah penulis 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang dengan persentase (30,59%) yang menjawab setuju sebanyak 59 orang dengan persentase sebesar (69,42%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” yaitu sebesar 69,42% dengan pernyataan “Menyelesaikan tugas yang diberikan dengan sebaik-baiknya.” Yang artinya responden setuju Menyelesaikan tugas yang diberikan dengan sebaik-baiknya.

15 Keramah-tamahan adalah sebuah keharusan dalam bekerja

Tabel 31

Keramah-tamahan adalah sebuah keharusan dalam bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat Setuju	5	70	350	82,35%
Setuju	4	15	60	17,65%
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		85	410	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah penulis 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 70 orang dengan persentase (82,35%) yang menjawab setuju sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar (17,65%) Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “sangat setuju” yaitu sebesar 82,35% dengan pernyataan “Keramah-tamahan adalah sebuah keharusan dalam bekerja.

Dari kelima indikator disiplin kerja dapat disimpulkan bahwa skor total yang paling besar terdapat pada indikator kehadiran dengan nilai rata-rata 126,6 dan skor total yang terendah terdapat pada indikator tingkat kewaspadaan tinggi dengan nilai rata-rata 103,5. Jadi dapat diartikan bahwa kehadiran karyawan telah baik.

Hasil Statistik deskriptif variabel disiplin kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 32

Statistics

Disiplin Kerja

	Valid	85
	Missing	0
Mean		68.36
Median		87
Mode		87
Minimum		50
Maximum		102
Sum		5813

Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja di Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITRO), maka skor teoritik = $\frac{1 \cdot 15 + (5)(18)}{2} = 52,5$

Dari data penelitian lapangan didapatkan nilai rata-rata empirik sebesar 68,36 lebih besar dibandingkan dengan nilai rata-rata teoritik sebesar 52,5. Ini menunjukkan bahwa jawaban atas instrumen penelitian variabel disiplin relatif baik.

4.4.2 Kinerja Karyawan Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITRO)

Kinerja atau performance adalah hasil kerja yang diukur secara kualitas dan kuantitas baik individu maupun sekelompok didalam organisasi yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan prosedur yang ada.

Dibawah ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan pada BALITRO yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui Tabel berikut:

1. Hasil kerja karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan

Tabel 33

Hasil kerja karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat Sering	5	35	175	41,18%
Sering	4	45	180	52,94%
Kadang – kadang	3	5	15	5,88%
Jarang	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		85	370	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah penulis 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 35 orang dengan persentase (41,18%) yang menjawab sering sebanyak 45 orang dengan persentase sebesar (52,94%) kadang-kadang sebanyak 5 orang dengan persentase (5,88%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “sering” yaitu sebesar 52,94% dengan pernyataan “Hasil kerja karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.” Yang artinya responden sering Hasil kerja karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

2. Karyawan berusaha melaksanakan tugas sesuai kemampuannya

Tabel 34

Karyawan berusaha melaksanakan tugas sesuai kemampuan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat Sering	5	20	100	23,53%
Sering	4	20	80	23,53%
Kadang – kadang	3	45	135	52,94%
Jarang	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		85	315	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah penulis 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 20 orang dengan persentase (23,53%) yang menjawab sering sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar (23,53%) kadang-kadang sebanyak 45 orang dengan persentase (52,94%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “kadang-kadang” yaitu sebesar 52,94% dengan pernyataan “Karyawan berusaha melaksanakan tugas sesuai kemampuan.” Yang artinya responden kadang-kadang Karyawan berusaha melaksanakan tugas sesuai kemampuan.

3. Karyawan melakukan pekerjaan dengan ketelitian

Tabel 35

Karyawan melaksanakan tugas dengan ketelitian

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat Sering	5	25	125	29,41%
Sering	4	50	200	58,82%
Kadang – kadang	3	10	30	11,77%
Jarang	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		85	355	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah penulis 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 25 orang dengan persentase (29,41%) yang menjawab sering sebanyak 50 orang dengan persentase sebesar (58,82%) kadang-kadang sebanyak 10 orang dengan persentase (11,77%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “sering” yaitu sebesar 58,82% dengan pernyataan “Melaksanakan tugas dengan ketelitian.” Yang artinya responden sering melaksanakan tugas dengan ketelitian.

4. Jumlah hasil kerja yang dihasilkan sesuai target

Tabel 36
Jumlah hasil kerja yang dihasilkan sesuai target

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat Sering	5	38	190	44,71%
Sering	4	40	160	47,06%
Kadang – kadang	3	7	21	8,23%
Jarang	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		85	371	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah penulis 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 38 orang dengan persentase (44,71%) yang menjawab sering sebanyak 40 orang dengan persentase sebesar (47,06%) kadang-kadang sebanyak 7 orang dengan persentase (8,23%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “sering” yaitu sebesar 47,06% dengan pernyataan “jumlah hasil kerja yang dihasilkan sesuai target.” Yang artinya responden sangat sering jumlah hasil kerja yang dihasilkan sesuai target.

5. Karyawan memiliki tingkat kuantitas sesuai target waktu yang telah ditetapkan

Tabel 37
Karyawan memiliki tingkat kuantitas sesuai target waktu yang telah ditetapkan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat Sering	5	25	125	29,41%
Sering	4	45	180	52,94%
Kadang – kadang	3	15	45	17,65%
Jarang	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		85	350	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah penulis 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 20 orang dengan persentase (29,41%) yang menjawab sering sebanyak 45 orang dengan persentase sebesar (52,94%) kadang-kadang sebanyak 15 orang dengan persentase (17,65%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “sering” yaitu sebesar 52,94% dengan pernyataan “Karyawan memiliki tingkat kuantitas sesuai target waktu yang telah ditetapkan” Yang artinya responden sering karyawan memiliki tingkat kuantitas kerja sesuai target waktu yang telah ditetapkan.

6. Karyawan melaksanakan tugas hingga selesai

Tabel 38
Karyawan melaksanakan tugas hingga selesai

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat Sering	5	10	50	11,77%
Sering	4	70	280	82,35%
Kadang – kadang	3	5	15	5,88%
Jarang	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		85	305	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah penulis 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar (11,77%) sering sebanyak 70 orang dengan persentase (82,35%) kadang-kadang sebanyak 5 orang dengan persentase (5,88%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “sering” yaitu sebesar 82,35% dengan pernyataan “karyawan melaksanakan tugas hingga selesai.” Yang artinya responden sering karyawan melaksanakan tugas hingga selesai.

7. Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang ditetapkan

Tabel 39
Karyawan bersaha menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang ditetapkan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat Sering	5	29	145	34,12%
Sering	4	47	188	55,29%
Kadang – kadang	3	9	27	10,59%
Jarang	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		85	360	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah penulis 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 29 orang dengan persentase (34,12%) yang menjawab sering sebanyak 47 orang dengan persentase sebesar (55,29%) kadang-kadang sebanyak 9 orang dengan persentase (10,59%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “sering” yaitu sebesar 55,29% dengan pernyataan “karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang telah ditetapkan.” Yang artinya responden sering karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang ditetpkan.

8. Karyawan memanfaatkan waktu pada saat bekerja secara maksimal

Tabel 40
Karyawan memanfaatkan waktu pada saat bekerja secara maksimal

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat Sering	5	10	50	11,77,%
Sering	4	45	180	52,94%
Kadang-kadang	3	30	90	35,29%
Jarang	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		85	320	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah penulis 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 10 orang dengan persentase (11,77%) yang menjawab sering sebanyak 45 orang dengan persentase sebesar (52,94%) kadang-kadang sebanyak 30 orang dengan persentase (35,29%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “sering” yaitu sebesar 52,94% dengan pernyataan “Karyawan memanfaatkan waktu pada saat bekerja secara maksimal. Yang artinya responden sering Karyawan memanfaatkan waktu pada saat bekerja secara maksimal.

9. Karyawan mempersiapkan bahan rapat untuk di presentasikan tepat pada waktunya

Tabel 41
Karyawan mempersiapkan bahan rapat untuk di presentasikan tepat pada waktunya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat Sering	5	9	45	10.59%
Sering	4	65	260	76,47%
Kadang-kadang	3	11	33	12,94%
Jarang	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		85	297	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah penulis 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 9 orang dengan persentase (10,59%) yang menjawab sering sebanyak 65 orang dengan persentase sebesar (76,47%) kadang-kadang sebanyak 11 orang dengan persentase (12,94%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “sering” yaitu sebesar 76,47% dengan pernyataan “karyawan mempersiapkan bahan rapat untuk dipresentasikan tepat pada waktunya.” Yang artinya responden sering Karyawan mempersiapkan bahan rapat untuk dipresentasikan tepat pada waktunya.

10. Karyawan menggunakan sumber daya organisasi dipergunakan secara efektif

Tabel 42

Karyawan menggunakan sumber daya organisasi dipergunakan secara efektif

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat Sering	5	12	60	14,12%
Sering	4	57	224	67,05%
Kadang-kadang	3	16	48	18,83%
Jarang	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		85	322	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah penulis 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 12 orang dengan persentase (14,12%) yang menjawab sering sebanyak 56 orang dengan persentase sebesar (67,05%) kadang-kadang sebanyak 16 orang dengan persentase (18,83%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “sering” yaitu sebesar 67,05% dengan pernyataan “Karyawan menggunakan sumber daya organisasi dipergunakan secara efektif.” Yang artinya responden sering karyawan menggunakan sumber daya organisasi dipergunakan secara efektif.

11. Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang ditetapkan

Tabel 43

Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang ditetapkan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat Sering	5	15	75	17,65%
Sering	4	45	180	52,94%
Kadang – kadang	3	25	75	29,41%
Jarang	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		85	330	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah penulis 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 15 orang dengan persentase (17,65%) yang menjawab sering sebanyak 45 orang dengan persentase sebesar (52,94%) kadang-kadang sebanyak 25 orang dengan persentase (29,41,%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “sering” yaitu sebesar 52,94% dengan pernyataan “Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.” Yang artinya responden sering karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan yang ditetapkan.

12. Karyawan mampu melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya

Tabel 44

Karyawan mampu melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat Sering	5	10	50	11,77%
Sering	4	55	220	64,70%
Kadang-kadang	3	20	60	23,53%
Jarang	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		85	330	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah penulis 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 10 orang dengan persentase (11,77%) yang menjawab sering sebanyak 55 orang dengan persentase sebesar (64,70%) kadang-kadang sebanyak 20 orang dengan persentase (23,53%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “sering” yaitu sebesar 64,70% dengan pernyataan “karyawan mampu melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.” Yang artinya responden sering karyawan mampu melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

13. Tingkat seseorang karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan orang lain

Tabel 45

Tingkat seseorang karyawan dalam menjalankan fungsi kerja tanpa meminta bantuan orang lain

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat Sering	5	25	125	29,41%
Sering	4	17	68	20,00%
Kadang-kadang	3	43	129	50,59%
Jarang	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		85	322	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah penulis 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 25 orang dengan persentase (29,41%) yang menjawab sering sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar (20,00,%) kadang-kadang sebanyak 43 orang dengan persentase (50,59%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “kurang setuju” yaitu sebesar 50,59% dengan pernyataan “Tingkat seseorang karyawan dalam menjalankan fungsi kerja tanpa meminta bantuan orang lain” Yang artinya responden kurang setuju tingkat seseorang karyawan dalam menjalankan fungsi kerja tanpa meminta bantuan orang lain.

14. Karyawan mampu memiliki kemampuan untuk berinisiatif

Tabel 46
Karyawan mampu memiliki kemampuan untuk berinisiatif

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat Sering	5	20	100	23,53%
Sering	4	16	64	18,82%
Kadang-kadang	3	49	147	57,65%
Jarang	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		85	311	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah penulis 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 20 orang dengan persentase (23,53%) yang menjawab sering sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar (18,82%) kadang-kadang sebanyak 49 orang dengan persentase (57,65%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “kadang-kadang” yaitu sebesar 57,65% dengan pernyataan “karyawan mampu memiliki kemampuan untuk berinisiatif” Yang artinya responden kadang-kadang karyawan mampu memiliki kemampuan berinisiatif.

15. Karyawan melakukan sesuatu yang di yakini benar, tanpa menghirau ejekan atau kritikan orang lain

Tabel 47
Karyawan melakukan sesuatu yang diyakini benar tanpa menghiraukan ejekan atau kritikan orang lain

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat Sering	5	7	35	8,24%
Sering	4	75	300	88,24%
Kadang-kadang	3	3	9	3,52%
Jarang	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		85	344	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah penulis 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 7 orang dengan persentase (8,24%) yang menjawab sering sebanyak 75 orang dengan persentase sebesar (88,24%) kadang-kadang sebanyak 9 orang dengan persentase (3,52%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “sering” yaitu sebesar 88,24% dengan pernyataan “karyawan melakukan sesuatu yang diyakini benar tanpa menghiraukan ejekan atau kritikan orang lain” Yang artinya responden sering karyawan melakukan sesuatu yang diyakini benar tanpa menghiraukan ejekan dan kritikan orang lain.

16. Karyawan mengikuti perintah atasan dan melakukan pekerjaan dengan rasa tanggung jawab

Tabel 48

Karyawan mengikuti perintah atasan dan melakukan pekerjaan dengan rasa tanggung jawab

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat Sering	5	27	135	31,77%
Sering	4	39	156	45,88%
Kadang-kadang	3	19	57	22,35%
Jarang	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		85	348	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah penulis 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 27 orang dengan persentase (31,77%) yang menjawab sering sebanyak 39 orang dengan persentase sebesar (45,88%) kadang-kadang sebanyak 19 orang dengan persentase (22,235%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “sering” yaitu sebesar 45,88% dengan pernyataan “karyawan mengikuti perintah atasan dan melakukan pekerjaan dengan rasa tanggung jawab” Yang artinya responden sering karyawan mengikuti perintah atasan dan melakukan pekerjaan dengan rasa tanggung jawab.

17. Karyawan berusaha mentaati peraturan yang berlaku diperusahaan

Tabel 49

Karyawan berusaha mentaati peraturan yang berlaku diperusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat Sering	5	11	55	12,94%
Sering	4	42	168	49,41%
Kadang-kadang	3	32	96	37,65%
Jarang	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		85	319	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah penulis 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 11 orang dengan persentase (12,94%) yang menjawab setuju sebanyak 42 orang dengan persentase sebesar (49,41%) kadang-kadang sebanyak 32 orang dengan persentase (37,65%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “sering” yaitu sebesar 49,41% dengan pernyataan “Karyawan berusaha mentaati pearturan yang berlaku diperusahaan” Yang artinya responden sering karyawan berusaha mentaati peraturan yang berlaku diperusahaan.

18. Karyawan menjalankan organisasi budaya organisasi yang berlaku diperusahaan

Tabel 50
Karyawan menjalankan budaya yang berlaku diperusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat Sering	5	65	325	76,48%
Sering	4	10	40	11,76%
Kadang-kadang	3	10	30	11,76%
Jarang	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		85	395	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah penulis 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 65 orang dengan persentase (76,48%) yang menjawab sering sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar (11,76%) kadang-kadang sebanyak 10 orang dengan persentase (11,76%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “sangat sering” yaitu sebesar 76,47% dengan pernyataan “karyawan menjalankan organisasi budaya yang berlaku diperusahaan” Yang artinya responden sangat sering karyawan menjalankan organisasi budaya yang berlaku diperusahaan.

Dari kelima indikator kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa skor total yang paling besar terdapat pada indikator kuantitas dengan nilai rata-rata 106,6 dan skor total yang terendah terdapat pada indikator tingkat kewaspadaan efektivitas dengan nilai rata-rata 99,2. Jadi dapat diartikan bahwa kuantitas karyawan telah baik,

Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan di Kantor Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITRO) maka penulis memberi rangking rata-rata jawaban responden sebagai berikut:

Hasil Statistik deskriptif variabel disiplin kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 51
Statistics

Kinerja Karyawan		
N	Valid	85
	Missing	0
Mean		71,34
Median		65
Mode		66
Minimum		37
Maximum		87
Sum		6064

Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja di Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITRO), maka skor teoritik = $\frac{1 \cdot 15 + (5)(18)}{2} = 52,5$

Dari data penelitian lapangan didapatkan nilairata-rata empirik sebesar 71,34 lebih besar dibandingkan dengan nilai rata-rata teoritik sebesar 52,5. Ini menunjukkan bahwa jawaban atas instrumen penelitian variabel disiplin relatif baik

4.4.3 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Di Kantor Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITRO)

1. Analisis Koefisien Korelasi

Penulis menggunakan kuesioner dengan pengujian hasil pengolahan data Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan dengan menggunakan uji koefisien korelasi dengan responden sebanyak 85.

Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS mengenai Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Di Kantor Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITRO) hasilnya sebagai berikut:

Tabel 52

Korelasi Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan product moment (SPSS 20)

Analisis Koefisien Korelasi

Correlations

		Disiplin	Kinerja
Disiplin	Pearson Correlation	1	,400**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	85	85
Kinerja	Pearson Correlation	,400**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	85	

** . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Interpretasi hasil dari output SPSS adalah sebagai berikut:

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja di kantor Balai Penelian Tanaman Rempah dan Obat (BALITRO) Sedang.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas, dapat diketahui bahwa besarnya *person product* moment adalah $r = 0,400$. Artinya, Disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada tingkat hubungan yang sedang kuat antara kedua variabel ini.

Tabel 53
Nilai Interval Koefisien

Interval	Persentase	Keterangan
0,00-0,199		Sangat Lemah
0,20-0,399		Lemah
0,40-0,599	0,400	Sedang
0,60-0,799		Kuat
0,80-0,100		Sangat Kuat

2. Analisis Koefisien Determinasi

Dari perhitungan korelasi *product moment* diketahui nilai korelasi sebesar $r = 400$. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &= r^2 \times 100 \\
 &= -0,400^2 \times 100\% \\
 &= 16\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah R sebesar 16%, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 16% sedangkan dengan 84% di pengaruhi oleh factor-faktor lain

3. 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. Hipotesis Statistik

$H_0 : r = 0$, berarti Tidak terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

$H_a : r > 0$, berarti Terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

- b. Menentukan t_{hitung}

Untuk mencari t_{hitung} menggunakan rumus sebagai berikut:

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

$$t_{hitung} = \frac{0,400 \sqrt{85-2}}{(1-0,400^2)}$$

$$= 0,400 \frac{9,110}{0,84}$$

$$= 0,400 \times 10,845$$

$$t_{hitung} = 4,338$$

- c. Menentukan t_{tabel}

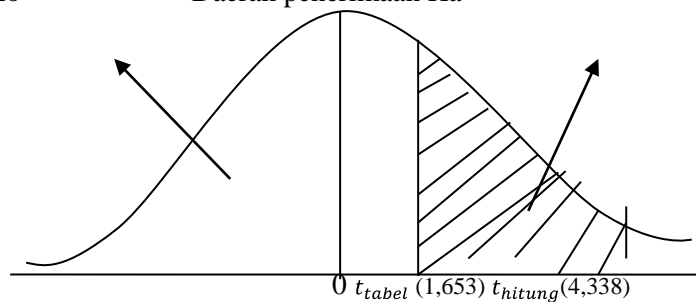
Untuk mencari t_{tabel} digunakan asumsi taraf nyata $\alpha = 0,05$ dengan $df = n-2 = 85-2 = 83$

Sehingga dapat diperoleh besarnya $t_{tabel} = 1,653$. Besarnya $t_{hitung} (3,845) > t_{tabel} (1,653)$, oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang artinya terdapat hubungan yang nyata dan sedang antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

- d. Kurva

Daerah penerimaan H_0

Daerah penerimaan H_a



Gambar 9
Kurva Uji Hipotesis

- e. Kesimpulan

Nilai nilai $t_{hitung} (=4,338) > t_{tabel} (=1,653)$ maka H_0 ditolak H_a diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang nyata dan sedang antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Di Kantor Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITRO).

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui analisis data statistik dan kuesioner yang disebar, survey dan wawancara serta di Kantor Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITRO) di Bogor pembahasan mengenai hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan di Kantor Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITRO) di Bogor, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi *pearson product moment* menunjukkan hasil r sebesar 0,400, artinya disiplin kerja karyawan mempunyai hubungan yang sedang dengan kinerja karyawan.
- b. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi disiplin kerja mempengaruhi turun naiknya kinerja karyawan sebesar 16%, sedangkan sisanya sebesar 84% dipengaruhi faktor lain disiplin kerja diluar penelitian.
- c. Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (4,338) > t_{tabel} (1,653), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang berarti adanya hubungan sedang antara disiplin kerja dan kinerja karyawan.

5.2 Saran

Dari kesimpulan diatas maka dapat diberikan sar dari penelitian ini sebagai berikut:

Disiplin kerja yang baik akan memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan itu sendiri di perusahaan. Selain itu disiplin sangat berpengaruh oleh kehadiran, perusahaan harus bisa merubah budaya disiplin didalam maupun di luar perusahaan, mulai dari atasan sehingga bawahan. Apabila disiplin diperusahaan telah berjalan dengan baik, maka dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan, perusahaan harus dapat meningkatkan disiplin kerja di lingkungan karyawan dengan memperhitungkan kebutuhan fisiologis seperti pemberian gaji, uang transportasi, uang makan dan lain sebagainya, melainkan rasa bangga karena merasa diperhatikan atasan dan perusahaan, 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.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael. 2007. *Human resource management Practice*, <http://oktato.econ.unideb.hu> (Diakses 17 Juli 2017)
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung PT Remaja Rosdakarya
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung
- Brown, Robert B. and Donald F. 2001. *159 Humand Resourcen Management 4th Eduyion*. New York, John Wiley & Sons Inc
- Davis Kieth and John W. Newstrom. 2002. *Perilaku dalam Organisasi*. edisi 7. terjemahan: Agus Dharma. Jakarta: Erlangga
- Dessler, Garry 2011. *Human Resource Management*. Edisi 12 New Jersey person
- Edi Sutrisno 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1. Cetakan Keempat. Jakarta: Prenada Media Group.
- Fudin Zainal Abidin 2013. *Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung*, Fakultas Ekonomi Universitas Winaya Mukti Bandung.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Mengembangkan Sumber Daya Manusia*, Jogjakarta Laksamana.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2009. *Manajemen Personalialia*, Yogyakarta, BPF.
- Houldsworth. Elizabet, Dilum Jirasinghe. 2007. *Managing & Measuring Employee Performance*, <https://www.amazon.com/> (Diakses 17 juli 2017)
- I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Iwan Wahyudi. 2010. *Human Persepsi Perawat Tentang Profesi Keperawatan Kemampuan, da Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di RSUD dr. Slamet*. Garut.
- Johana Eka Permanasari. 2014. *Analisis Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi pada karyawan bagian produksi PT Palur Karanganyar Jawa Tengah*, Skripsi, Semarang Universitas Diponegoro.
- Malayu S.P Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Medina G roberto. 2007. *Relationship between Job Satisfactions and Turnover Intention: An Emporocal Analysis*. India Management Journal.

- Mondy Wayne R, Robert M Noe, 1999. *Human Resorce Management*. Prentice Hall, New Jersey.
- Rivai, Verithzal dan Sagala Ella Jauvani. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dan Teori Praktik*. Jakarta: PT Kaya Grafindo.
- Robert L. Cardy, Brian Leonard, 2011, *Performance Management: Concepts, Skills, and Exercises. 2, berilustrasi*. M.E. Sharpe.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan kelima. Bandung : PT Refika Aditama.
- Serdamayanti. 2007. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Bandung PT Refika Aditama.
- Siregar, Syopian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta:Kencana.
- Sondang P. Siagian. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Bisnis Bandung*. Alfabeta
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung. Alfabeta
- Sutrisno, Edi. 2015 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Kencana Jakarta
- Suyadi Prawirosentono. 2010. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPPE.
- Swan Poel, Ben. 2009. *Soulth Africian Human Resourcen Management : Theory & Practice*. Juta and Compsny Ltd. 369.
- Wilson Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga Bandung.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta, Salemba Empat.
- Yani. 2012. *Majemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta Mitra Wanaca Medina.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

**“HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN DI
KANTOR BALAI PENELITIAN TANAMAN REMPAH dan OBAT
(BALITRO) Di BOGOR”**

Responden Yang Terhormat,

Perkenalkan saya mahasiswa Universitas Pakuan Bogor. Bersama ini saya sampaikan bahwa saya bermaksud mengadakan penelitian pada karyawan bagian *Kasie Jasa Penelitian (JASLIT)* Di Tanaman Rempah Dan Obat (BALITRO) Di Bogor. Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka penulisan skripsi sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian studi pada program Sarjana Ekonomi konsentrasi Manajemen Sumber Daya manusia, dengan judul “HUBUNGAN Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di Kantor Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALITRO) Di Bogor”.

Sehubungan dengan maksud diatas saya mengharapkan bantuan Bapak/Ibu untuk bersedia mengisi instrument penelitian ini sesuai dengan pendapat dan pengalaman yang dimiliki. Oleh karena itu Bapak/Ibu dapat diharapkan dapat memberikan jawaban sejujur-jujurnya sesuai dengan keadaan sesungguhnya, dan jawaban dari Bapak/Ibu berikan tidak akan berpengaruh pada diri Bapak/Ibu karena penelitian ini dilakukan semata-mata untuk mengembangkan ilmu pengetahuan. Atas kesediannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Ganis Dwi Fathia

KUESIONER PENELITIAN

“HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN DI KANTOR BALAI PENELITIAN TANAMAN REMPAH dan OBAT (BALITRO) Di BOGOR”.

A. Data Responden :

1. Jenis Kelamin: a. Laki-laki
b. Perempuan
2. Umur : a. > 20 Tahun c. 31 – 40 Tahun
b. 21 - 30
3. Pendidikan Terakhir: a. SMP c. Diploma
b. SMA/SMK d. Lainnya
4. Lama Bekerja a. < 1 Tahun
b. 1 – 4 Tahun

B. Petunjuk Pengisian

- Berilah Tanda Checklist (√) untuk setiap jawaban pertanyaan yang paling tepat dan sesuai dengan keadaan dan mencerminkan pilihan Bapak/Sdr yang paling objektif
- Dimohon Bapak/Sdr untuk dapat mengisi semua jawaban yang ada.
- Setiap pertanyaan mempunyai lima alternatif jawaban, yaitu :
 - a. SS = Sangat Setuju
 - b. S = Setuju
 - c. KS = Kurang Setuju
 - d. TD = Tidak Setuju
 - e. STS = Sangat Tidak setuju

KEHADIRAN						
NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai					
2	Saya pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan					
3	Saya meninggalkan tempat kerja atas izin dari atasan					
KETAATAN PADA PERATURAN KERJA						
NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya tidak menunda-nunda jam kerja					
2	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
3	Saya mematuhi tata tertib yang ada					
KETAATAN PADA STANDAR KERJA						
NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya berusaha menyelesaikan tugas dengan baik					
2	Saya mengerjakan semua pekerjaan sesuai prosedur					
3	Saya merapihkan peralatan kerja setelah selesai pekerjaan					
TINGKAT KEWASPADAAN TINGGI						
NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya berhati-hati dalam setiap melakukan pekerjaan					
2	Saya mengutamakan keselamatan diri					
3	Perusahaan menyediakan fasilitas keamanan untuk memberikan rasa aman bagi karyawan					
BEKERJA ETIS						
NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya tidak pernah menunda pekerjaan					
2	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan sebaik-baiknya					
3	Keramah-tamahan adalah sebuah keharusan dalam bekerja					

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

KUALITAS						
NO	PERNYATAAN	SS	S	KD	J	TP
1	Hasil kerja karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan					
2	Karyawan berusaha melaksanakan tugas sesuai kemampuannya					
3	Karyawan melakukan pekerjaan dengan ketelitian					
KUANTITAS						
NO	PERNYATAAN	SS	S	KD	J	TP
1	Jumlah hasil kerja yang dihasilkan sesuai target					
2	Karyawan memiliki tingkat kuantitas kerja yang maksimal					
3	Karyawan melaksanakan tugas hingga selesai					
KETEPATAN WAKTU						
NO	PERNYATAAN	SS	S	KD	J	TP
1	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang telah ditetapkan					
2	Karyawan memanfaatkan waktu pada saat bekerja secara maksimal					
3	Karyawan mempersiapkan bahan rapat untuk dipresentasikan tepat pada waktunya					
EFEKTIVITAS						
NO	PERNYATAAN	SS	S	KD	J	TP
1	Karyawan menggunakan sumber daya organisasi dipergunakan secara efektif					
2	Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang ditetapkan					
3	Karyawan mampu melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya					
KEMANDIRIAN						
NO	PERNYATAAN	SS	S	KD	J	TP
1	Tingkat seseorang karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan orang lain					
2	Karyawan memiliki kemampuan untuk berinisiatif					
3	Karyawan melakukan sesuatu yang diyakini benar, tanpa menghiraukan ejekan atau kritika orang lain					

KOMITMEN KERJA						
NO	PERNYATAAN	SS	S	KD	J	TP
1	Karyawan mengikuti perintah atasan dan melakukan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab					
2	Karyawan berusaha mentaati peraturan yang berlaku di perusahaan					
3	Karyawan menjalankan budaya organisasi yang berlaku di perusahaan					

Responden	Identitas Responden Disiplin Kerja			
	J.K	Umur	P.T	L.B
1	1	3	3	3
2	1	4	3	3
3	1	3	3	3
4	1	3	3	3
5	1	3	3	3
6	1	4	3	3
7	1	3	3	3
8	1	3	3	3
9	1	4	3	3
10	1	4	3	3
11	1	4	3	3
12	1	4	3	3
13	1	3	3	3
14	1	4	3	3
15	1	3	3	3
16	1	3	3	3
17	1	4	3	3
18	1	4	3	3
19	1	4	3	3
20	1	4	3	3
21	1	4	3	4
22	1	3	3	4
23	1	3	3	4
24	1	3	3	4
25	1	3	3	4
26	1	4	3	3
27	1	4	3	3
28	1	4	3	3
29	1	3	3	3
30	1	4	3	3
31	1	3	3	3
32	1	4	3	3
33	1	4	3	4
34	1	3	3	4
35	1	3	3	4
36	1	4	3	4
37	1	3	3	4
38	1	4	3	4
39	1	4	3	4
40	1	4	3	4
41	1	3	3	4
42	1	4	3	4
43	1	3	3	4
44	1	4	3	4
45	1	3	3	4
46	1	4	3	4
47	1	3	3	4
48	1	3	3	4
49	1	3	3	4
50	1	3	3	4
51	1	3	3	4
53	1	3	4	4
54	1	3	4	4
55	1	3	4	4
56	1	4	4	3
57	1	4	3	3
58	1	4	3	3
59	1	4	3	3
60	1	4	3	3
61	1	4	4	3
62	1	4	4	3
63	1	4	4	3
64	1	4	4	3
65	1	4	3	3
66	2	4	3	3
67	2	3	3	4
68	2	3	3	3
69	2	3	4	3
70	2	3	4	3
71	2	3	4	4
72	2	3	4	3
73	2	3	4	3
74	2	3	4	3
75	2	3	4	3
76	2	3	4	3
76	2	3	4	3
78	1	3	4	4
79	2	4	3	4
80	2	4	3	4
81	2	3	3	4
82	2	4	3	4
83	2	3	3	4
84	2	4	3	3
85	2	4	3	4

Responden	Identitas Responden Kinerja Karyawan			
	J.K	Umur	P.T	L.B
1	1	3	4	4
2	2	4	3	4
3	1	4	3	3
4	2	4	4	3
5	1	4	3	4
6	2	4	4	3
7	1	4	4	3
8	2	3	4	3
9	1	4	4	3
10	2	4	4	3
11	1	4	4	3
12	2	4	3	4
13	1	4	3	3
14	2	4	3	3
15	1	3	3	3
16	1	3	3	3
17	1	3	3	4
18	1	4	3	3
19	1	3	3	4
20	1	4	3	4
21	1	4	3	4
22	2	4	4	3
23	1	4	4	4
24	1	4	4	4
25	1	3	3	4
26	2	3	3	4
27	1	4	4	4
28	1	3	3	4
29		4	3	4
30	2	4	3	4
31	2	4	3	3
32	2	3	3	3
33	2	4	4	3
34	2	4	3	4
35	1	4	4	3
36	2	4	3	4
37	2	4	4	4
38	1	4	3	4
39	1	4	4	4
40	1	4	4	4
41	1	3	4	4
42	1	3	4	4
43	1	3	4	4
44	1	3	4	4
45	1	3	4	3
46	2	3	4	3
47	1	4	3	3
48	1	4	3	3
49	2	3	3	3
50	2	4	4	3
51	2	3	3	3
53	1	4	4	3
54	1	3	4	4
55	2	4	4	3
56	1	3	4	3
57	1	4	3	3
58	2	3	3	4
59	1	4	3	4
60	2	3	3	3
61	1	4	4	4
62	2	3	3	4
63	2	4	4	4
64	1	3	4	4
65	1	4	3	4
66	2	3	4	4
67	2	4	4	4
68	2	3	4	4
69	2	4	4	4
70	1	3	3	4
71	1	4	3	3
72	1	3	3	4
73	1	4	4	4
74	1	3	4	3
75	1	4	4	4
76	1	4	4	4
76	1	4	4	4
78	1	4	4	3
79	1	3	3	4
80	1	3	4	3
81	1	3	3	3
82	1	4	3	3
83	1	4	4	3
84	1	4	3	3
85	1	4	4	3

Disiplin Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,816	,813	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Disiplin 1	52,87	12,809	,595	,794
Disiplin 2	52,90	12,714	,605	,793
Disiplin 3	53,00	13,586	,424	,824
Disiplin 4	52,67	13,609	,418	,806
Disiplin 5	52,67	13,057	,496	,800
Disiplin6	52,53	14,051	,369	,810
Disiplin7	52,93	12,547	,547	,796
Disiplin8	53,13	12,602	,404	,810
Disiplin9	52,90	13,197	,382	,809
Disiplin10	52,97	11,620	,710	,780
Disiplin11	52,60	14,524	,558	,819
Disiplin12	52,77	12,875	,548	,797
Disiplin13	52,73	13,720	,376	,812
Disiplin14	52,73	13,099	,510	,800
Disiplin15	52,53	14,740	,571	,817

Statistics

Disiplin Kerja

	Valid	85
	Missing	0
Mean		68.36
Median		87
Mode		87
Minimum		50
Maximum		102
Sum		5813

Statistics

Kinerja

Karyawan

N	Valid	85
	Missing	0
Mean		71,34
Median		65
Mode		66
Minimum		37
Maximum		87
Sum		6064

Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,913	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja1	57,23	27,426	,435	,913
Kinerja 2	56,97	29,620	,701	,916
Kinerja 3	57,13	25,913	,640	,906
Kinerja 4	56,93	27,375	,448	,913
Kinerja 5	56,87	25,913	,749	,903
Kinerja 6	56,93	26,685	,669	,906
Kinerja 7	56,97	26,585	,630	,907
Kinerja8	56,93	26,961	,611	,907
Kinerja9	56,83	26,420	,720	,904
Kinerja10	56,97	24,792	,722	,903
Kinerja11	57,20	25,062	,670	,906
Kinerja12	56,90	24,645	,758	,902
Kinerja13	56,77	26,530	,757	,903
Kinerja14	56,90	25,197	,736	,902
Kinerja15	56,93	28,478	,372	,914
Kinerja16	56,91	25,983	,347	,909
Kinerja17	58,30	27,795	,621	,915
Kinerja18	55,32	26,710	,710	,910

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja	85	36,33	2,954
Kinerja Karayawan	85	29,15	3,001

Correlations

		Disiplin	Kinerja
Disiplin	Pearson Correlation	1	,400**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	85	85
Kinerja	Pearson Correlation	,400**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	85	