HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT MITRA JOFER INDONESIA

Skripsi

Dibuat oleh :

Shafira Aprilia Hasusi

021117224

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS PAKUAN

BOGOR

JANUARI 2022

HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT MITRA JOFER INDONESIA

Skripsi

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

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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

Ketua Program Studi Manajemen

(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT MITRA JOFER INDONESIA

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada hari : Kamis, 3 Februari 2022

Shafira Aprilia Hasusi

021117224

Menyetujui,

Ketua Sidang Penguji :

(Dr. Herdiyana, SE., MM)

Ketua Komisi Pembimbing

(Hj. Sri Hartini, Dra., MM)

Anggota Komisi Pembimbing

(Nina Sri Indrawati, SE., MM)

NOMOR : **73/KEP/REK/IX/2022**

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

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Shafira Aprilia Hasusi

NPM : 021117224

Judul Skripsi : Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT Mitra Jofer Indonesia.

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi diatas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

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

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Januari 2022

Shafira Aprilia Hasusi

021117224

©Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2021

Hak Cipta dilindungi Undang-undang

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

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

2022

ABSTRAK

SHAFIRA APRILIA HASUSI. NPM, 021117224. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan PT Mitra Jofer Indonesia. Skripsi Prodi Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor. Di bawah Bimbingan Ketua Komisi Pembimbing HJ. Sri Hartini dan Anggota Komisi Pembimbing Nina Sri Indrawati. Tahun 2022.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh PT Mitra Jofer Indonesia departemen produksi yang mengalami permasalahan menurunnya kinerja karyawan yang disebabkan oleh disiplin kerja karyawan yang belum optimal. Tujuan dari penelitian ini adalah 1)Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja karyawan departemen produksi pada PT Mitra Jofer Indonesia. 2) Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan departemen produksi pada PT Mitra Jofer Indonesia. 3) Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan departemen produksi pada PT Mitra Jofer Indonesia.

Jenis penelitian yang digunakan peneliti yaitu Verifikatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan variabel X (Disiplin kerja) dengan variabel Y (Kinerja karyawan). Unit analisis dalam penelitian adalah unit analisis individual yaitu sumber data yang diperoleh dari 68 karyawan departemen produksi PT Mitra Jofer Indonesia. Metode analisis yang digunakan peneliti adalah analisis koefisien korelasi rank spearman.

Hasil Penelitian ini menunjukan 1) Disiplin kerja karyawan pada departemen produksi PT Mitra Jofer Indonesia berada dalam kategori “tinggi” yaitu sebesar 80,11% berada pada rentang 80-100%. Nilai rata-rata jawaban responden terbesar dari setiap indikator yaitu pada indikator ketaatan pada peraturan kerja dengan skor rata-rata 80,58%. Sedangkan nilai skor terendah pada indikator kehadiran dengan skor rata-rata 79,00%. 2) Kinerja karyawan pada departemen produksi PT Mitra Jofer Indonesia berada dalam Kategori “Cukup” yaitu sebesar 79,29% berada pada rentang 60-80%. Nilai rata-rata jawaban responden terbesar dari setiap indikator yaitu pada indikator kerjasama dengan skor rata-rata 80,42%. Sedangkan nilai skor terendah yaitu pada indikator kualitas dengan skor rata-rata 77,88%. 3) Berdasarkan hasil uji rank spearman diketahui nilai korelasi 0,854, artinya hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan departemen produksi PT Mitra Jofer Indonesia mempunyai hubungan yang sangat kuat. Hal ini menunjukan semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan departemen produksi PT Mitra Jofer Indonesia.

Kata kunci: Disiplin kerja, Kinerja karyawan

PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-nyalah penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **"HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT MITRA JOFER INDONESIA".** Dalam skripsi ini dibahas mengenai hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Adapun maksud dan tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat untuk mengikuti sidang skripsi, jurusan Ekonomi dan Bisnis Manajemen Universitas Pakuan Bogor.

Selama penelitian dan penulisan skripsi ini banyak sekali hambatan yang penulis alami, namun berkat bantuan, dorongan serta bimbingan dari berbagai pihak, akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Penulis beranggapan bahwa skripsi ini merupakan karya terbaik yang dapat penulis persembahkan. Tetapi penulis menyadari bahwa tidak tertutup kemungkinan di dalamnya terdapat kekurangan-kekurangan. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca pada umumnya.

Dalam penyusunan proposal penelitian ini, penulis banyak mendapatkan bantuan, bimbingan serta petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Rer. Pol. Ir. H. Didik Notosudjono M.Sc. Selaku Rektor Universitas Pakuan Bogor.
2. Bapak. Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor.
3. Ibu Dr. Retno Martanti Endah Lestari, S.E., M,S.I., CMA., CAPM.CAP. Selaku wakil dekan 1. Bidang Akademik dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Ibu Enok Rusmanah S.E., MM.,Acc. Selaku Wakil Dekan 2. Bidang SDM dan Keuangan Fakultas Ekonomidan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak, MM., CA., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Bapak Doni wihartika, S.Pi., MM. selaku Asistan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
7. Ibu Hj. Sri Hartini, Dra., MM. selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, dorongan kepada penulis sehingga penyusunan skripsi ini berjalan dengan baik.

8. Ibu Nina Sri Indrawati, SE., MM. selaku Anggota Komisi Pembimbing atas segala bimbingan dan saran kepada penulis sehingga penyusunan skripsil ini berjalan dengan baik.
9. Orang tua tercinta Bapak Hasan Sadikin dan Ibu Susilawati, adik saya Khalisa Az-Zahra Sadikin serta keluarga besar yang telah banyak memberikan doa dan dukungan kepada penulis secara moril maupun materil hingga skripsi ini dapat selesai.
10. Teman seperjuangan penulis dari Kelas G Manajemen Universitas Pakuan dan kerabat penulis lainnya yang sudah selalu mensupport penulis.
11. Bapak Rudi Chandra selaku Presiden Director PT Mitra Jofer Indonesia yang telah mengizinkan penulis untuk riset di PT Mitra Jofer Indonesia.
12. Semua karyawan PT Mitra Jofer Indonesia yang telah mensupport penulis saat riset di PT Mitra Jofer Indonesia.
13. Semua yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu. Pastinya tak henti-henti penulis sampaikan semoga amal baik semua pihak mendapat balasan yang berlipat ganda dari sang pencipta yang pengasih dan penyayang Allah SWT. Amin.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini jauh dari sempurna, semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semua pihak yang telah turut membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis berharap atas saran dan kritik yang bersifat membangun dari pembaca.

Akhir kata penulis mengharapkan semoga tujuan dari pembuatan proposal penelitian ini dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Bogor, Januari 2022

Penulis

Shafira Aprilia Hasusi

DAFTAR ISI

JUDUL i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI ii
LEMBAR PERSETUJUAN & PERNYATAAN SIDANG iii
PELIMPAHAN HAK CIPTA iv
HAK
CIPTA…….....
..... v
ABSTRAK vi
PRAKATA vii
DAFTAR ISI ix
DAFTAR TABEL xii
DAFTAR GAMBAR..... xv

DAFTAR LAMPIRAN ..... **xvi**
BAB I. PENDAHULUAN 1
1.1. Latar Belakang Penelitian 1
1.2. Identifikasi Masalah Dan Perumusan Masalah 1
1.2.1. Identifikasi Masalah 15
1.2.2. Perumusan Masalah 15
1.3. Maksud Dan Tujuan Penelitian 15
1.3.1. Maksud Penelitian 15
1.3.2. Tujuan Penelitian 15
1.4. Kegunaan Penelitian 16
1.4.1. Kegunaan Praktis 16
1.4.2. Kegunaan Akademis 16
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA **17**
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia 17
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 17
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 18
2.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia 20
2.2 Kinerja 22
2.2.1 Pengertian Kinerja 22
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja 22
2.2.3 Indikator Kinerja 24
2.3 Disiplin 26
2.3.1 Pengertian Disiplin 26
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin 26
2.3.3 Indikator Disiplin 27
2.3.4 Jenis-Jenis Disiplin 29
2.4 Penilian Kinerja 30
2.4.1 Pengertian Penilaian Kinerja 30
2.4.2 Metode Penilaian Kinerja 31
2.4.3 Indikator Penilaian Kinerja 33
2.5 Absensi 34
2.5.1 Pengertian Absensi 34

2.5.2 Jenis-Jenis Absensi 35
2.6 Penelitian Terdahulu Dan Kerangka Pemikiran 36
2.6.1 Penelitian Terdahulu 36
2.6.2 Kerangka Pemikiran 40
2.7 Hipotesis Penelitian 42
BAB III. METODE PENELITIAN 43
3.1 Jenis Penelitian 43
3.2 Objek Penelitian, Unit Analisis Dan Lokasi Penelitian 43
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian 43
3.3.1 Jenis Data 43
3.3.2 Sumber Data 43
3.4 Operasional Variabel 44
3.5 Metode Penarikan Sampel 47
3.6 Metode Pengumpulan Data 47
3.7 Metode Pengolahan Data /Analisis Data 49
3.7.1 Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas 49
3.7.2 Analisis Deskriptif 50
3.7.3 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman 51
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 52
4.1 Hasil Pengumpulan Data 52
4.1.1 Sejarah Singkat Tentang Perusahaan 52
4.1.2 Visi Dan Misi Perusahaan 53
4.1.3 Struktur Perusahaan 53
4.1.4 Lokasi Perusahaan 54
4.1.5 Uraian Tugas PT Mitra Jofer Indonesia 54
4.1.6 Profil Responden
..... 54
4.2 Analisis Data 56
4.2.1 Uji Validitas 56
4.2.2 Uji Reliabilitas 58
4.2.3 Analisis Deskriptif 61
4.2.4 Analisis Koefisiensi Korelasi Rank Spearman 119

4.3 Pembahasan 119
4.3.1 Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Jofer Indonesia 119
4.3.2 Kinerja Karyawan Departemen Produksi Pada PT Mitra Jofer Indonesia
……..... 120.....
4.3.3 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Departemen Produksi Pada PT Mitra Jofer Indonesia ……..... 121 .....
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 122
5.1 Kesimpulan 122
5.2 Saran 122
DAFTAR PUSTAKA 125
DAFTAR RIWAYAT HIDUP..... 126
LAMPIRAN 126

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan Per Departemen Pada PT Mitra Jofer Indonesia Tahun 2018-2020 4

Tabel 1. 2 Data Penilaian Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT Mitra Jofer Indonesia Tahun 2018-2020.....4

Tabel 1. 3 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja Karyawan PT Mitra Jofer Indonesia 5

Tabel 1. 4 Standar Penilaian Kinerja Karyawan PT Mitra Jofer Indonesia 6

Tabel 1. 5 Data Target Dan Realisasi Karyawan Departemen Produksi Pada PT Mitra Jofer Indonesia Tahun 2018-2020 :.....7

Tabel 1. 6 Data Ketidakhadiran Karyawan Departemen Produksi PT Mitra Jofer Indonesia Tahun 2018-2020.....8

Tabel 1. 7 Data Pelanggaran Karyawan Departemen Produksi PT Mitra Jofer Indonesia Tahun 2018-2020.....10

Tabel 1. 8 Keterangan Surat Peringatan PT Mitra Jofer Indonesia 10

Tabel 1. 9 Standard Operasional Procedure (SOP) PT Mitra Jofer Indonesia 11

Tabel 2. 2 Penelitian Sebelumnya.....35

Tabel 3. 2 Operasional Variabel Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Jofer Indonesia…….....…..43

Tabel 3. 3 Skala Likert 47

Tabel 3. 4 Interprestasi Skor.....47

Tabel 3. 5 Koefisien Korelasi dan Tafsirannya 50

Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X).…….....…….58

Tabel 4. 2 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....59

Tabel 4. 3 Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan 60

Tabel 4. 4 Jenis Kelamin Responden .....**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 5 Tingkat Ketepatan waktu karyawan datang ke tempat kerja. 61

Tabel 4. 6 Tingkat karyawan mematuhi jam istirahat.....62

Tabel 4. 7 Tingkat karyawan meninggalkan tempat kerja 63

Tabel 4. 8 Tingkat Absensi Karyawan.....64

Tabel 4. 9 Tingkat Karyawan Menerima Sanksi 65

Tabel 4. 10 Tingkat Karyawan Dalam Menjalankan Tugas Yang Diberikan 66
Tabel 4. 11 Tingkat Karyawan Mentaati SOP 67
Tabel 4. 12 Tingkat Ketaatan Karyawan Terhadap Jam Kerja 68
Tabel 4. 13 Tingkat Karyawan Melaksanakan Tugas Tepat Waktu.....69
Tabel 4. 14 Tingkat Karyawan Menyelesaikan Tugas Hingga Selesai 70
Tabel 4. 15 Tingkat Ketelitian Dalam Menjalankan Tugas 71
Tabel 4. 16 Tingkat Karyawan Hati-Hati Dalam Menggunakan Peralatan Kerja.....72
Tabel 4. 17 Tingkat Karyawan Menjaga Rahasia Perusahaan 73
Tabel 4. 18 Tingkat Mengutamakan Keselamatan Karyawan 74
Tabel 4. 19 Tingkat Perusahaan Menyediakan Fasilitas.....75
Tabel 4. 20 Tingkat Kualitas Dan Kuantitas Karyawan 76
Tabel 4. 21 Tingkat Karyawan Bekerja Sesuai Dengan Prosedur Perusahaan 77
Tabel 4. 22 Tingkat Karyawan Memahami Fungsi Dan Tugas Pegawai.....78
Tabel 4. 23 Tingkat Karyawan Menyelesaikan Tugas Sebaik-baiknya.....79
Tabel 4. 24 Tingkat Karyawan Menggunakan Peralatan Sesuai Standar 80
Tabel 4. 25 Karyawan Bersikap Sopan Santun Dalam Bekerjaan 81
Tabel 4. 26 Tingkat Kepatuhan Karyawan Terhadap Norma-Norma 82
Tabel 4. 27 Tingkat Kejujuran Karyawan Dalam Bekerja.....83
Tabel 4. 28 Tingkat Kepeduliaan Terhadap Orang Lain 84
Tabel 4. 29 Tingkat Keramahan Terhadap Sesama 85
Tabel 4. 30 Total Jawaban Responden Terhadap Indikator Disiplin Kerja 86
Tabel 4. 31 Sebaran Nilai Interval Disiplin Kerja 89
Tabel 4. 32 Tingkat Kualitas Hasil Pekerjaan Karyawan 90
Tabel 4. 33 Tingkat Proses Penyelesaian Pekerjaan Sesuai Prosedur 91
Tabel 4. 34 Tingkat Karyawan Meningkatkan Kualitas 92
Tabel 4. 35 Tingkat Ketelitian Karyawan Dalam Bekerja.....93
Tabel 4. 36 Tingkat Kemampuan Karyawan Dalam Bekerja 94
Tabel 4. 37 Tingkat Karyawan Mencapai Target.....95
Tabel 4. 38 Tingkat Karyawan Bekerja Secara Maksimal.....96
Tabel 4. 39 Tingkat Kemampuan Karyawan.....97
Tabel 4. 40 Tingkat Pekerjaan Karyawan Sesuai Harapan 98
Tabel 4. 41 Tingkat Kesiapan Karyawan Dalam Bertugas.....99

Tabel 4. 42 Tingkat Karyawan Siap Menanggung Kesalahan 100
Tabel 4. 43 Tingkat Karyawan Bertanggung Jawab Terhadap Tugas Yang Diberikan.....101
Tabel 4. 44 Tingkat Karyawan Memperbaiki Kesalahan.....102
Tabel 4. 45 Tingkat Karyawan Tidak Melemparkan Kesalahan Kepada Orang Lain 103
Tabel 4. 46 Tingkat Bertanggung Jawab Terhadap Peralatan Kantor 104
Tabel 4. 47 Tingkat Kesediaan Karyawan Bekerjasama 105
Tabel 4. 48 Tingkat Karyawan Membantu Karyawan Lain.....106
Tabel 4. 49 Tingkat Karyawan Berhubungan Baik 107
Tabel 4. 50 Tingkat Karyawan Menerima Perbedaan Pendapat 108
Tabel 4. 51 Tingkat Karyawan Menghormati Pendapat 109
Tabel 4. 52 Tingkat Kemampuan Karyawan.....110
Tabel 4. 53 Tingkat Pelatihan Karyawan.....111
Tabel 4. 54 Tingkat Karyawan Mencari Cara Tersebut.....112
Tabel 4. 55 Tingkat Prosedur Sesuai Jabatan.....113
Tabel 4. 56 Tingkat Mengevaluasi Hasil Pekerjaan 114
Tabel 4. 57 Total Hasil Responden Variabel Kinerja Karyawan 115
Tabel 4. 58 Sebaran Nilai Interval Disiplin Kerja 117
Tabel 4. 59 Correlation Rank Spearman.....118

DAFTAR GAMBAR

Gambar1. 1 Grafik Diagram Penilaian Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT Mitra Jofer Indonesia Tahun 2018-2020 5
Gambar1. 2 Grafik Diagram Target Dan Realisasi Departemen Produksi PT Mitra Jofer Indonesia Tahun 2018-2020.....7
Gambar1. 3 Grafik Diagram Persentase Target Dan Realisasi Departemen Produksi PT Mitra Jofer Indonesia Tahun 2018-2020.....8
Gambar1. 4 Grafik Diagram Tingkat Ketidakhadiran Karyawan Departemen Produksi PT Mitra Jofer Indonesia Tahun 2018-2020 9
Gambar 2. 1 Konstelasi Penelitian.....40
Gambar 4. 1 Foto Perusahaan PT Mitra Jofer Indonesia 51
Gambar 4. 2 Alur *Purchase Order* Pada Perusahaan 52
Gambar 4. 3 Struktur Organisasi PT Mitra Jofer Indonesia 2021 53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 2: Surat Keterangan Riset

Lampiran 3: Kuesioner Penelitian

Lampiran 4: Hasil Coding SPSS

BAB I

PENDAHULUAN

1. 1 Latar Belakang Penelitian

Dalam persaingan bisnis yang terjadi pada era globalisasi saat ini, menuntut kualitas sumber daya manusia yang baik. Agar kualitas sumber daya manusia tersebut baik dan tujuan organisasi tercapai maka perlu adanya manajemen yang baik. Selain *planning, organizing, actualling* dan *controlling* diperlukan juga pengaturan sumber daya manusia yang baik pula karena semakin besarnya tingkat persaingan usaha di dalam dunia kerja menuntut kualitas sumber daya manusia yang handal dan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memenuhi tuntutan pekerjaan semakin dibutuhkan. Tanpa keberadaan faktor yang satu ini, maka pecapaian tujuan perusahaan akan terhambat. Mengingat hal tersebut, manajemen perusahaan harus berupaya semaksimal mungkin untuk memberdayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki untuk mendapat disiplin dan kinerja yang tinggi. Hal itu lebih disebabkan unsur manusia merupakan sumber daya yang paling berharga, yang saat ini disebut dengan *human capital* dan sangat menentukan dalam sebuah perusahaan. Sebab hanya manusia yang mempunyai kemampuan untuk berpikir secara rasional dan dapat mewujudkan dirinya dalam bentuk tambah dan kurang.

Dunia bisnis sekarang dituntut untuk mencipatakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan dan di dalam suatu organisasi ataupun perusahaan hal yang paling diperhatikan adalah bagaimana kinerja seorang karyawan selama ia berkerja. Jika kinerja karyawan yang baik maka perusahan tersebut akan berkembang dengan baik juga, tetapi jika kinerjanya tidak ada maka perusahanaan tersebut tidak akan berkembang, sehingga diperlukan kerjasama yang baik diantara berbagai pihak yang berperan didalamnya baik dari atasan maupun bawahan di perusahaan tersebut. Menurut Kasmir (2017:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dalam pengertian tersebut kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode. Kemudian untuk mengukur variabel kinerja maka dapat menggunakan indikator dari kinerja itu sendiri, menurut Sinambela Rivai (2018) bahwa terdapat 5 indikator kinerja yaitu : Kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Upaya-upaya perilaku kerja pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan menjadi tantangan bagi suatu perusahaan atau organisasi. Banyak peneliti serta pendapat ahli mengenai apakah adanya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Masram (2017:111) faktor utama yang mempengaruhi

kinerja karyawan adalah disiplin dan dilanjuti dengan otoritas, inisiatif, efektivitas dan efisiensi. Dengan kondisi diatas mengaruskan suatu perusahaan atau organisasi perlu memperhatikan penilaian kinerja karyawan dengan mengkaji ulang aspek-aspek yang memenuhi kinerja karyawan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Dalam suatu perusahaan atau organisasi selain faktor kinerja faktor yang berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor disiplin. Menurut Hasibuan (2016:193) kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi atau perusahaan mencapai hasil kinerja yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas–tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kinerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer harus selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Suatu cara pendisiplinan karyawan bertujuan untuk melatih dan memperbaiki sikap serta perilaku karyawan sehingga karyawan secara suka rela melaksanakan kewajiban pekerjaannya. Disiplin tidak hanya diterapkan oleh tiap individu tetapi juga melibatkan seluruh karyawan yang ada di perusahaan tersebut untuk membantu perusahaan mencapai kesuksesan. Oleh sebab itu, disiplin karyawan merupakan proses berkelanjutan dimana seluruh individu berkaitan erat dengan perusahaan untuk kepentingan tersebut. Hal yang paling dasar dalam disiplin karyawan adalah manajemen waktu, dalam hal ini yaitu jam kerja. Seorang karyawan yang berdisiplin tinggi akan masuk kerja tepat waktu dan pulang tepat waktu. Apabila waktu tersebut sering dilanggar dapat dikatakan bahwa para karyawan menjadi tidak disiplin sehingga mengakibatkan penurunan kualitas dari kinerja karyawan tersebut. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya dengan meningkatkan disiplin kerja karyawan. Adapun Indikator yang dapat menunjukan atau mengindikasi mengenai suatu kondisi tertentu sehingga bisa dipakai untuk mengukur perubahan yang terjadi. Berikut indikator dalam mengukur variabel disiplin kerja menurut Veitzhal Rivai (2016) : kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, ketaatan pada standar kerja, bekerja etis.

Persaingan industri manufaktur sekarang ini semakin ketat, semua perusahaan berlomba-lomba untuk mampu bertahan dan bersaing di pasar global dan mampu

bertahan di tengah pandemi covid 19 ini. Agar tetap mampu bersaing dengan competitor sejenis lainnya, sebuah perusahaan harus meningkatkan kinerja sumber daya manusia karena perusahaan manufaktur adalah salah satu industri yang aktivitas bisnisnya memanfaatkan dan memerlukan banyak hal mulai dari penggunaan mesin, peralatan mesin yang canggih, serta tenaga kerja tertentu. Hal ini tentu membuat *Human Resources* di perusahaan manufaktur memiliki peran penting mulai dari melakukan rekrutmen banyak tenaga kerja, mengerjakan fungsi *Human Resources,* manajemen proyek yang tepat, sehingga melakukan penerapan teknologi demi sistem produksi yang efisien. Dengan kualitas kinerja sumber daya manusia yang tinggi dapat meningkatkan hasil produksi perusahaan dan dapat memenuhi target yang sudah ditetapkan perusahaan tersebut.

PT Mitra Jofer Indonesia adalah suatu perusahaan yang bergerak dibidang industri manufaktur *furniture plastic* dan impor komponen furniture. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2014 dan berlokasi di Jl. Lanbau Sanja No. 92, Citeureup, Kabupaten Bogor. Dimana produk yang dihasilkan adalah berupa *furniture plastic* yang berkualitas dengan proses *injection, extraction blow* dan *inject blow.* PT Mitra Jofer Indonesia pun menyediakan fasilitas *decorating/finishing* seperti *printing, labeling* dan *hot stamping*. Beragam produk yang telah di produksi juga telah melewati serangkaian test (*Drop test*) dan pengecekan mendetail setelah proses akhir dan sebelum pengiriman agar aman untuk keperluan rumah tangga di Indonesia. PT Mitra Jofer Indonesia pun terus berinovasi dalam bidang otomotif. PT Mitra Jofer Indonesia memiliki beberapa departemen yaitu departemen finance & accounting, departemen HRGA, departemen maintance, departemen marketing, departemen purchasing, departemen PPIC, departemen produksi, departemen quality control dan departemen engineering.

Dalam mencapai tujuan PT Mitra Jofer Indonesia memiliki visi menjadi manufaktur leader di bidang industri dan memiliki misi menghasilkan dan menyediakan produk yang inovatif dan bermutu sesuai kebutuhan customer. Untuk menjadi manufaktur leader di bidang industri PT Mitra Jofer Indonesia harus mampu bersaing dengan kompetitor di bidang industri manufaktur seperti PT Olympic Bangun Persada dan PT Cahaya Buana Intitama (Napolly) yang sudah memiliki nama besar dibidang industri manufaktur. Maka dari itu perusahaan mengupayakan kinerja karyawan yang dapat bekerja secara professional dan memiliki tanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya. Namun untuk menciptakan kinerja karyawan yang berkembang dan baik ,nampaknya masih terdapat banyak kendala yang harus dihadapi terutama dalam kedisiplinan kerja di perusahaan. Kurangnya kepedulian karyawan dalam hal kedisiplinan tentunya akan sangat berdampak terhadap perusahaan itu sendiri seperti sering datang terlambat, tidak masuk kerja tanpa alasan yang masuk akal dan tidak memiliki rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan, hal ini menjadikan rendahnya kedisiplinan karyawan

sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan dan akan sulit untuk mencapai tujuan dan target perusahaan agar bisa bersaing dengan perusahaan lain.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh penulis alasan untuk memilih departemen produksi sebagai unit analisis adalah dilihat dari data yang ada yaitu data hasil rekapitulasi penilaian kinerja karyawan per departemen. Berikut Data hasil rekapitulasi penilaian Kinerja karyawan per departemen pada PT Mitra Jofer Indonesia tahun 2018-2020 :

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan Per Departemen Pada PT Mitra Jofer Indonesia Tahun 2018-2020

No	Departement	Jumlah Karyawan	Penilaian Kinerja		
			2018	2019	2020
1	Finance & Acc	4	82,7	84,8	84,3
2	HRGA	8	83,6	80,5	81,7
3,	Maintanance	10	81,2	82,4	79,7
4	Marketing	2	82,8	83,4	83,9
5	Purchasing	1	81,1	82,8	83,3
6	PPIC	12	80,8	82,2	83,8
7	Produksi	68	82,3	78,9	77,1
8	Quality Control	4	81,7	79,5	80,6
9	Engineering	2	82,2	81,9	80,7

Sumber: Data Sekunder HRD PT Mitra Jofer Indonesia 2020

Berdasarkan tabel 1.1 mengenai rekapitulasi hasil penilaian kinerja karyawan per departemen pada PT Mitra Jofer Indonesia bahwa penilaian kinerja departemen produksi masih terbilang rendah dibanding departemen lain. Pada tahun 2018 rata-rata penilaian kinerja berada di angka 82,3, pada tahun 2019 dan 2020 penilaian mengalami penurunan dari 78,9 ke 77,1 dan ini menjadikan penilaian departemen produksi menurun setiap tahunnya. Hal ini yang membuat penulis memilih departemenen produksi sebagai unit analisis. Adapun data mengenai nilai rata-rata dari unsur penilaian kinerja karyawan departemen produksi tahun 2018-2020 adalah sebagai berikut :

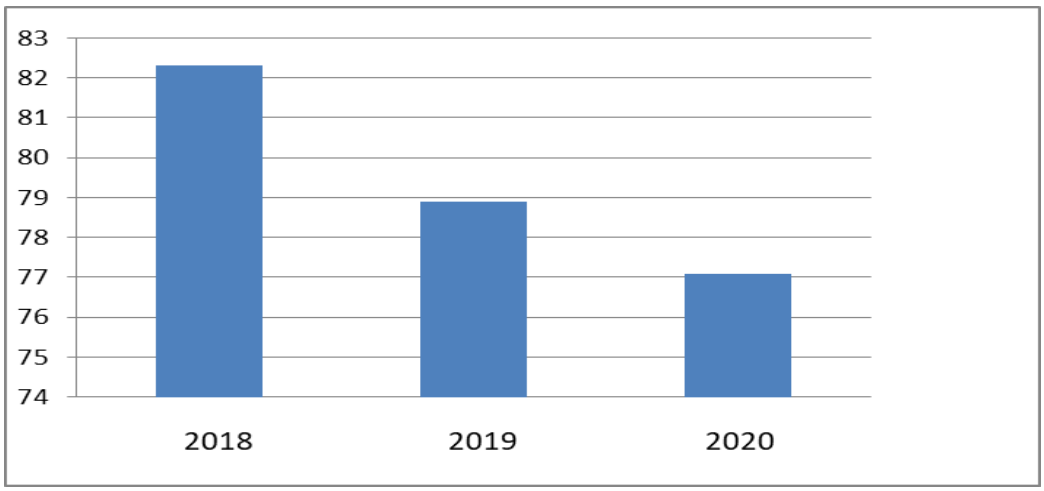
Tabel 1. 2 Data Penilaian Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT Mitra Jofer Indonesia Tahun 2018-2020

No	Unsur-Unsur Penilaian	2018	2019	2020
1	Tanggung Jawab	84,1	79,7	77,9
2	Kedisiplinan	80,3	77,5	75,9
3	Kepemimpinan	82,5	79,0	76,6
4	Kerjasama	82,8	78,8	77,0
5	Kualitas	82,1	78,9	77,4
6	Kuantitas	82,4	79,3	77,7

Rata-Rata Pertahun	82,3	78,9	77,1
Kategori Penilaian	Baik	Cukup	Cukup

Sumber: Data Sekunder HRD PT Mitra Jofer Indonesia 2020

Gambar1. 1 Grafik Diagram Penilaian Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT Mitra Jofer Indonesia Tahun 2018-2020



Sumber: Data Sekunder HRD PT Mitra Jofer Indonesia 2020

Berdasarkan tabel data 1.2 dan gambar grafik 1.1 diatas terlihat kategori penilaian yang dimiliki karyawan departemen produksi masih menurun setiap tahunnya. Pada tahun 2018 rata-rata penilaian kinerja berada di angka 82,3 dengan kategori Baik dan pada tahun 2019 dan 2020 penilaian mengalami penurunan dari 78,9 ke 77,1 dengan kategori yang sama yaitu cukup.

Dan Pada tabel 1.2 diatas dilihat bahwa unsur penilaian yaitu tanggung jawab, kedisiplinan, kepemimpinan, kerjasama, kualitas dan kuantitas mengalami penurunan setiap tahunnya dan unsur penilaian yaitu kedisiplinan menjadi unsur penilaian yang memiliki penurunan yang lebih rendah dari unsur-unsur penilaian lain dan ini menjadikan tugas perusahaan untuk meningkatkan kedisiplinan para karyawan.

Berikut ini unsur-unsur penilaian yang ditetapkan oleh perusahaan untuk menilai kinerja karyawan:

Tabel 1. 3 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja Karyawan PT Mitra Jofer Indonesia

No	Unsur-Unsur Penilaian Kinerja	
	Sasaran Perilaku Kerja	Hasil Kerja
1	Tanggung Jawab	Kualitas
2	Kedisiplinan	Kuantitas
3	Kepemimpinan	-
4	Kerjasama	-
	Bobot 60%	Bobot 40%

Sumber: Data Sekunder HRD PT Mitra Jofer Indonesia 2020

Berdasarkan tabel 1.3 diatas unsur-unsur penilaian kinerja karyawan terdiri dari 4 unsur yaitu Tanggung Jawab, Kedisiplinan, Kepemimpinan dan Kerjasama dengan memiliki bobot sebesar 60%. Sedangkan untuk unsur-unsur hasil kerja memiliki 2 unsur di dalamnya yaitu Kualitas dan Kuantitas dengan total secara keseluruhan bobot sebesar 40%. Dari unsur-unsur diatas akan dicocokan saat penilaian berlangsung dengan standar nilai yang ada pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. 4 Standar Penilaian Kinerja Karyawan PT Mitra Jofer Indonesia

Standar Nilai		
No	Nilai	Kategori
1.	90-100	Sangat Baik
2.	80-89	Baik
3.	61-79	Cukup
4.	60-0	Buruk

Sumber: Data Sekunder HRD PT Mitra Jofer Indonesia 2020

Berdasarkan tabel diatas Standar Nilai Kinerja Karyawan dengan nilai 90-100 termasuk dalam kategori sangat baik, 80-89 termasuk kategori Baik, 61-79 termasuk dalam kategori Cukup dan untuk kategori penilaian dibawah 60-0 termasuk dalam kategori terendah atau yang disebut kategori Buruk.

Pada prinsipnya penilaian kinerja merupakan suatu cara pengukuran kontribusi dari individu terhadap organisasi. Menurut widodo (2015) penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting yang dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan dan penilaian kinerja merupakan faktor kunci yang mengembangkan suatu orgnanisasi yang efektif dan efisien. Tujuan dari dilakukannya penilaian kinerja karyawan di PT Mitra Jofer Indonesia pada karyawan departemen produksi untuk mengetahui kemampuan dan keterampilan karyawan selama bekerja sebagai bahan evaluasi kinerja agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan disiplin lagi dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

Dalam melakukan penilitian di departemen produksi PT Mitra Jofer Indonesia penilaian diisi berdasarkan formulir penilaian dan dinilai oleh manajer departemen, setelah dinilai oleh atasan manajer departemen penilaian diserahkan kepada pihak HRD untuk diproses lebih lanjut. Penilaian kinerja karyawan ini dilakukan 1 tahun sekali dan untuk menilai penilaian kinerja metode penilaian yang dipakai adalah metode skala penilaian (*Rating Scale Methode*) Menurut Marbawi (2016:99) metode ini adalah metode penilaian kinerja yang menilai para karyawan berdasarkan faktor-faktor yang telah ditetapkan menggunakan metode ini para evaluator mencatat penilaian mereka mengenai kinerja pada sebuah skala, skala tersebut meliputi beberapa kategori biasanya dalam angka dan didefinisikan dengan kata sifat seperti sangat baik, baik, cukup dan kurang baik.

Selain penilaian kinerja karyawan departemen produksi yang menurun setiap tahunnya, berikut data pencapaian target dan realisasi departemen produksi PT Mitra Jofer Indonesia tahun 2018-2020 :

Tabel 1. 5 Data Target Dan Realisasi Karyawan Departemen Produksi Pada PT Mitra Jofer Indonesia Tahun 2018-2020 :

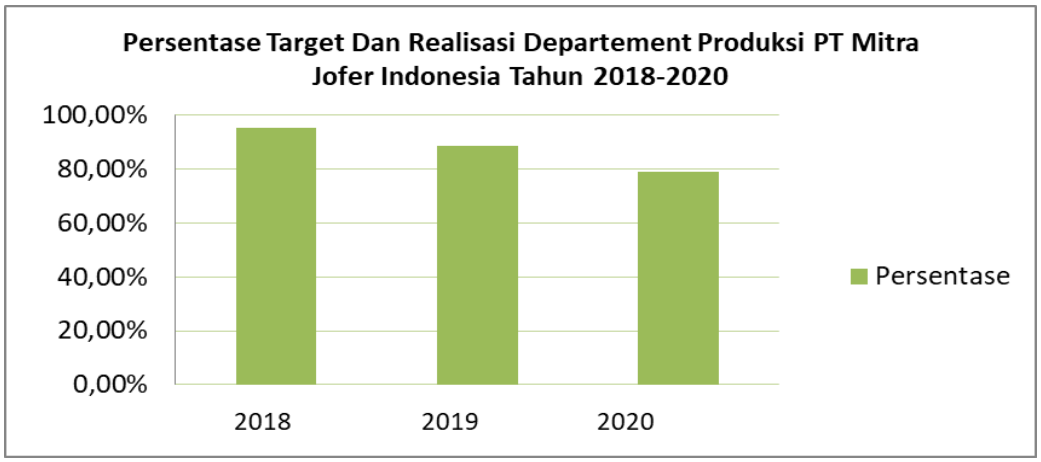
Bulan	Tahun 2018		Persentase target (%)	Tahun 2019		Persentase target (%)	Tahun 2020		Persentase target (%)
	Target (unit)	Realisasi (unit)		Target (unit)	Realisasi (unit)		Target (unit)	Realisasi (unit)	
Januari	8.670	8.535	98,44%	7.000	5.594	79,91%	6.689	5.549	82,96%
Februari	9.000	8.172	90,80%	5.800	5.774	99,55%	6.785	5.178	76,32%
Maret	8.900	8.850	99,44%	6.870	6.252	91,00%	7.024	5.900	84,00%
April	8.560	8.490	99,18%	7.800	6.796	87,13%	7.205	5.900	81,89%
Mei	8.800	8.735	99,26%	6.800	5.250	77,21%	6.350	5.168	81,39%
Juni	6.000	4.985	83,08%	6.500	5.304	81,60%	5.930	4.206	70,93%
Juli	13.000	11.038	84,91%	6.700	6.654	99,31%	7.246	6.368	87,88%
Agustus	10.200	10.007	98,11%	6.250	6.014	96,22%	6.790	4.903	72,21%
September	6.000	5.979	99,65%	6.900	4.512	65,39%	6.892	5.734	83,20%
Oktober	6.900	6.871	99,58%	6.889	5.576	80,94%	5.897	4.399	74,60%
November	5.980	5.791	96,84%	6.800	6.914	101,68%	7.560	5.800	76,72%
Desember	4.980	4.864	97,67%	8.100	8.234	101,65%	5.429	4.023	74,10%
Total	96.990	92.317	95,18%	82.409	72.874	88,43%	79.797	63.128	79,11%

Sumber: Data Sekunder PT Mitra Jofer Indonesia 2020

Gambar1. 2 Grafik Diagram Target Dan Realisasi Departemen Produksi PT Mitra Jofer Indonesia Tahun 2018-2020

Sumber: Data Sekunder HRD PT. Mitra Jofer Indonesia 2020

Gambar1. 3 Grafik Diagram Persentase Target Dan Realisasi Departemen Produksi PT Mitra Jofer Indonesia Tahun 2018-2020



Sumber: Data Sekunder HRD PT Mitra Jofer Indonesia 2020

Dari gambar diagram grafik diatas dapat disimpulkan bahwa pencapaian realisasi produksi pada departemen produksi PT Mitra jofer tidak mencapai kinerja karyawan sehingga karyawan tidak mampu untuk mencapai target yang ditetapkan. Dari data diatas terlihat bahwa pada tahun 2018 target yang akan dicapai sebesar 96.,990 dan terrealisasikan sebesar 92.317 dengan persentase target dan realisasi diperoleh sebesar 95,18%. Pada tahun 2019 target mengalami penurunan dari 96.990 menjadi 82.409 dan terrealisasi sebesar 72.874 dengan persentase 88,43%. Pada tahun 2020 perusahaan memberikan target yang lebih rendah dari tahun sebelumnya sekitar 79.797 dan terrealisasi 63.128 dengan persentase 79,11%. Persentase target dan realisasi tahun 2018 dan 2019 turun 6,75% dari 95,18% ke 88,43%. Pada tahun 2020 terjadi penurunan yang begitu drastis dengan perbandingan persentase dari tahun sebelumnya yaitu sekitar 9,32%. Hal tersebut menunjukan sangat diperlukannya tindakan peningkatan kinerja karyawan sesuai yang diharapkan perusahaan.

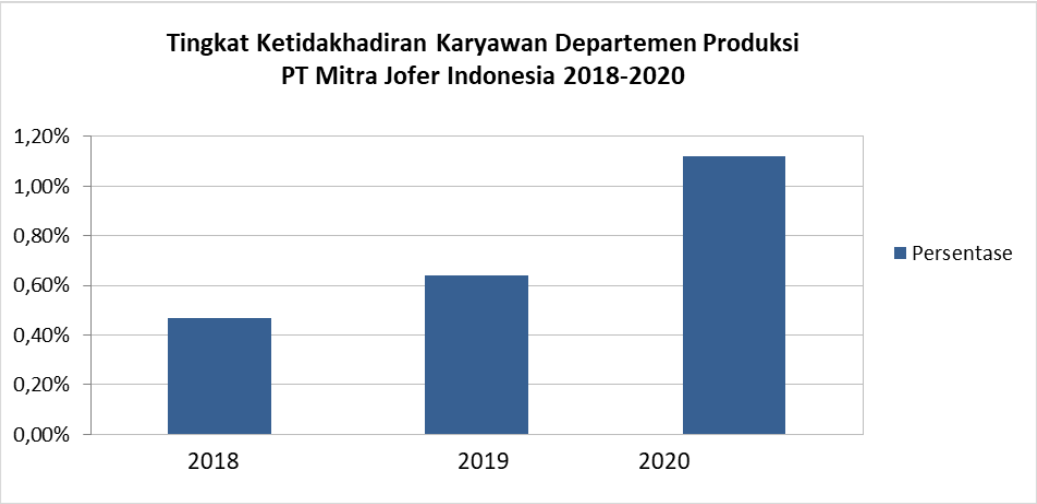
Selain data tabel dan diagram seperti data penilaian kinerja karyawan yang menurun setiap tahunnya dan data target produksi tidak mencapai target yang sudah diberikan perusahaan, Berikut ini data ketidakhadiran karyawan departemen produksi PT Mitra Jofer Indonesia :

Tabel 1. 6 Data Ketidakhadiran Karyawan Departemen Produksi PT Mitra Jofer Indonesia Tahun 2018-2020

Tahun	Hari kerja	Jumlah Karyawan	Ketidakhadiran			Karyawan Terlambat	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi	Standar Absensi (%)
			S	I	A				
2018	240	68	16	21	25	15	77	0,47%	1
2019	240	68	20	27	33	24	104	0,64%	1
2020	240	68	35	44	62	42	183	1,12%	1

Sumber: Data Sekunder HRD PT Mitra Jofer Indonesia 2020

Gambar1. 4 Grafik Diagram Tingkat Ketidakhadiran Karyawan Departemen Produksi PT Mitra Jofer Indonesia Tahun 2018-2020



Sumber: Data Sekunder HRD PT Mitra Jofer Indonesia 2020

Dari tabel dan diagram grafik ketidakhadiran karyawan departemen produksi PT Mitra Jofer Indonesia terlihat bahwa tingkat absensi karyawan menunjukan tanda-tanda setiap tahunnya yaitu tahun 2018-2020 mengalami peningkatan dan menjadikan absensi karyawan departemen produksi PT Mitra Jofer Indonesia kurang baik. Tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan mengalami kenaikan dimulai dari tahun 2018 dengan jumlah total 77 karyawan dan rata-ratanya yaitu 0,47%. Pada tahun 2019 tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan terus meningkat dengan jumlah total 104 karyawan dan rata-ratanya yaitu 0,63%. Puncak tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan terjadi pada tahun 2020 dengan jumlah sebesar 183 karyawan total dari jumlah ketidakhadiran karyawan dan rata-rata tertinggi yaitu 1,12% dan ini menjadi ketidakhadiran karyawan yang melebihi standar absensi 1%.

Dari data dan keterangan diatas pada tahun 2020 rata-rata ketidakhadiran karyawan menjadi yang tertinggi yaitu 1,12% disebabkan ketidakhadiran karyawan melonjak hingga melewati batas absensi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan perlu mengadakan pengawasan dan pembinaan agar jumlah absensi tidak melebihi standar absensi 1%.

Selain data absensi ketidakhadiran karyawan departemen produksi untuk lebih jelasnya berikut ini adalah jumlah pelanggaran disiplin kerja karyawan departemen produksi PT Mitra Jofer Indonesia 2018-2020 :

Tabel 1. 1 Data Pelanggaran Karyawan Departemen Produksi PT Mitra Jofer Indonesia Tahun 2018-2020

N0	Tahun	SP 1	SP 2	SP 3	Total
1	2018	6	5	1	12
2	2019	9	4	2	15
3	2020	14	9	4	27

Sumber: Data Sekunder HRD PT Mitra Jofer Indonesia 2020

Tabel 1. 2 Keterangan Surat Peringatan PT Mitra Jofer Indonesia

Surat Peringatan (SP)	Keterangan
SP 1	• Surat peringatan 1 atau surat teguran karyawan pertama diberikan ketika karyawan baru pertama kalinya melakukan pelanggaran. • Masa berlaku SP 1 paling lama 6 bulan sejak dikeluarkan dan tergantung pada perjanjian kerja yang sudah disepakati. • Pelanggaran disebabkan karena terlambat masuk kerja lebih dari 3 hari berturut-turut, tidak masuk kerja tanpa alasan (alpha) selama 3 hari dan kecerobohan karyawan.
SP 2	• Surat peringatan 2 atau surat teguran karyawan kedua diberikan kepada karyawan ketika masa berlaku SP 1 belum selesai dan karyawan yang bersangkutan sudah melakukan pelanggaran lain atau pelanggaran yang sama. • Masa berlaku SP 2 sama seperti SP 1 yaitu 6 bulan. • Pelanggaran disebabkan karena terlambat masuk kerja lebih dari 1 minggu dan alpha lebih dari 3 kali.
SP 3	• Surat peringatan 3 atau surat, teguran karyawan ketiga dikeluarkan jika masa berlaku surat teguran karyawan SP 2 belum selesai dan karyawan melakukan kembali pelanggaran dan tidak ada perbaikan sikap sama sekali maka perusahaan berhak mengeluarkan SP 3 • Masa berlaku SP 3 juga berlaku selama 6 bulan sejak SP diterbitkan. Apabila dalam kurun waktu 6 bulan karyawan tersebut tidak ada perbaikan dan terus memburuk, maka perusahaan berhak mengeluarkan keputusan PHK. • Pelanggaran disebabkan karena sering terlambat masuk kerja lebih dari 1 bulan, alpha lebih dari sebulan, melakukan hal yang menyebabkan nama baik perusahaan tercoreng dan kesalahan lainnya.

Sumber: Data Sekunder HRD PT Mitra Jofer Indonesia 2020

Pada tabel 1.9 diatas dapat dilihat jumlah karyawan departemen produksi yang melakukan pelanggaran dan mendapatkan surat peringatan mengalami kenaikan dari tahun 2018-2019. Pada tahun 2018 ada 6 karyawan yang mendapatkan SP 1, 5 karyawan mendapatkan SP 2 dan 1 karyawan mendapatkan SP 3 dengan total 12 karyawan mendapatkan surat peringatan. Tahun berikutnya yaitu tahun 2019 ada 6

karyawan mendapatkan SP 1, 4 karyawan mendapatkan SP 2 dan 2 karyawan mendapatkan SP 3 dengan total 15 karyawan. Karyawan yang melakukan pelanggaran mengalami kenaikan yang cukup tinggi pada tahun 2020 yaitu 14 karyawan mendapatkan SP 1, 9 karyawan mendapatkan SP 2 dan 4 karyawan mendapat SP 3 dengan total 27 karyawan dan ini menjadikan tahun 2020 menjadi tahun yang puncak dari pelanggaran karyawan.

Berdasarkan tabel 1.9 surat peringatan 1 atau surat teguran karyawan kesatu diberikan kepada karyawan yang baru pertama kalinya melakukan pelanggaran. Pelanggaran disebabkan karena terlambatnya masuk kerja lebih dari 3 hari berturut-turut dan tidak masuk kerja tanpa alasan (Alpha) selama 3 hari. Surat peringatan 2 atau surat teguran kedua diberikan kepada karyawan ketika masa berlaku SP 1 belum selesai dan karyawan sudah melakukan pelanggaran lain. Surat peringatan 3 atau surat teguran ketiga diberikan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran kembali yang lebih berat dan jika tidak ada perbaikan maka perusahaan berhak mengeluarkan keputusan PHK. Masa berlaku surat peringatan atau surat teguran yaitu 6 bulan.

Dalam sebuah perusahaan pasti memiliki *Standard Operasional Procedure* (SOP) yang merupakan suatu pedoman atau acuan untuk melaksanakan tugas pekerjaan sesuai instruksi tertulis mengenai berbagai proses penyelenggaraan administrasi perkantoran yang berisi cara melakukan pekerjaan, dan dijadikan sebagai standar pada kegiatan operasionalnya. Berikut *Standard Operasional Procedure* (SOP) PT Mitra Jofer Indonesia :

Tabel 1. 3 Standard Operasional Procedure (SOP) PT Mitra Jofer Indonesia

No	*Standar Operasional Procedure* Departemen Produksi
1	• Melakukan check in pada waktu masuk kerja dan check out pada waktu pulang kerja. (*fingerprint*) • Shift 1 (07.30-15.30 WIB) Shift 2 (15.30-23.30 WIB) Shift 3 (23.30-07.30 WIB) • Mentaati ketentuan absensi kehadiran karyawan.
2	• Memenuhi target yang diberikan PPIC sesuai SPK. • Menentukan dan mengatur man power dan rolling istirahatnya. • Melakukan adjustment sepanjang masih dalam batas toleransi yang ditetapkan engineering dalam Standard Setting Parameter atau SOP. • Meminta support dari departemen terkait sehubungan dengan problem yang terjadi. • Memastikan proses injection siap dilakukan. • Melakukan proses produksi injection dan perakamandala dan hasil produksi • Pemberian marking pada part untuk mampu telusur. • Serah terima hasil produksi ke PPIC.

	• Updating stock gudang. • Analisa hasil produksi. • Melakukan adjusting ulang atau setting jika ditemukan ketidaksesuaian saat pengecekan *periodic*

Sumber: Data Sekunder HRD PT Mitra Jofer Indonesia 2020

Didukung dengan data sekunder yang menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan dalam absensi dan pelanggaran mengalami kenaikan dan ini menjadi masalah di perusahaan PT Mitra Jofer Indonesia. Dalam penelitian ini, penulis melakukan pra survey kepada karyawan departemen produksi berjumlah 20 responden untuk mengetahui mengenai kondisi disiplin kerja karyawan dan apa saja yang harus diperbaiki agar perusahaan serta karyawan dapat berkerjasama memperbaikinya. Berikut ini adalah hasil survey :

Tabel 1. 11 Hasil Kuesioner Pra Survey Mengenai Disiplin Kerja Karyawan Departemen Produksi PT Mitra Jofer Indonesia

No	Pertanyaan	Ya	Tidak	Ya%	Tidak%
1	Mentaati ketentuan dan ketepatan waktu kerja yaitu waktu datang dan waktu pulang kerja dengan tepat waktu.	6	14	30%	70%
2	Mentaati ketaatan dan peraturan pada penggunaan pakian kerja yaitu rapi dan sopan.	15	5	75%	25%
3	Mentaati penggunaan alat dan bahan perlengkapan kerja dengan hati-hati.	13	7	65%	35%
4	Mentaati peraturan dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.	7	13	35%	65%
5	Bersikap sopan santun dan menghargai terhadap sesama karyawan.	17	3	85%	15%

Sumber: Data Primer Karyawan Dept Produksi PT Mitra Jofer Indonesia 2020

Tabel 1.11 menunjukan kondisi kerja saat ini di departemen produksi PT Mitra Jofer Indonesia, hasil perhitungan didapatkan dari olahan data kuesioner yang dibagikan kepada responden. Tabel tersebut menunjukan kondisi disiplin kerja karyawan departemen produksi masih terbilang kurang baik.

Dari permasalahan diatas dapat dilihat bahwa kedisiplinan kerja departemen produksi kondisinya belum optimal. Berdasarkan tabel 1.7 ketidakhadiran karyawan departemen produksi melebihi batas absensi yang ditentukan oleh perusahaan dan pada tabel 1.11 hasil survey menunjukan kondisi disiplin kerja karyawan departemen

produksi masih terbilang kurang baik dan beberapa karyawan pun tidak mematuhi aturan perusahaan.

Menurut Sinambela (2018) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan perusahaan dan norma yang berlaku. Ketidakdisiplinan karyawan dalam mematuhi aturan perusahaan mengakibatkan kinerja karyawan menurun dan tidak sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan. Berdasarkan tabel 1.3 penilaian kinerja departemen produksi menurun setiap tahunnya dan pada tabel 1.7 hasil kinerja karyawan yaitu target dan realisasi tidak tercapai. Menurut Rivai & Basri (2017:183) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dengan standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan dan disepakati.

Sesuai dengan rangkaian penjelasan teori disiplin kerja dengan kinerja karyawan serta penjelasan praktisi (Fenomena di perusahaan) diatas maka dapat disimpulkan dalam hal ini bahwa perusahaan menghadapi suatu kesenjangan antara teori yang ada dengan kenyataan yang terjadi di perusahaan. Perusahaan harus dapat mengevaluasi hasil kinerja karyawan setiap tahunnya dari waktu ke waktu dengan memperbaiki apa yang menjadi kekurangan dan kelemahan termasuk dalam kedisiplinan karyawan yang menjadi sebab akibat timbulnya kinerja karyawan yang rendah dan tentunya perusahaan pun ingin mewujudkan visi mereka yang akan menjadi manufaktur leader di dunia bisnis dan misi menghasilkan produk yang inovatif dan bermutu sesuai kebutuhan customer.

Kondisi dan permasalahan yang telah diuraikan di atas layak untuk diteliti yaitu untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan departemen produksi pada PT Mitra Jofer Indonesia. Dalam hal ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT MITRA JOFER INDONESIA.

1.2. Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka peneliti mengemukakan pernyataan masalah *(Problem Statement)*, yaitu :

1. Tingkat absensi karyawan pada departemen produksi menaik setiap tahunnya dan pada tahun 2020 absensi melebihi standar ketidakhadiran karyawan 1%.
2. Masih adanya karyawan departemen produksi yang melakukan pelanggaran dan mendapatkan surat peringatan atau surat teguran.
3. Hasil penilaian kinerja karyawan menunjukan bahwa kinerja karyawan pada departemen produksi belum optimal dan unsur penilaian kedisiplinan lebih rendah dibanding unsur penilaian lainnya.
4. Target dan realisasi yang diharapkan oleh perusahaan pada departemen produksi

tidak tercapai.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di kemukakan sebelumnya, maka dapat disajikan masalah pokok yakni sebagai berikut :

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan departemen produksi pada PT Mitra Jofer Indonesia?
2. Bagaimana kinerja karyawan departmen produksi pada PT Mitra Jofer Indonesia?
3. Bagaimana hubungan antara Disiplin kerja dengan kinerja karyawan departemen produksi pada PT Mitra jofer Indonesia?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini penulis bermaksud untuk meneliti hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan departemen di PT Mitra Jofer Indonesia dan menyimpulkan hasil penelitian, serta akan memberikan saran dalam hal disiplin kerja untuk perusahaan demi meningkatkan kinerja karyawan departemen produksi di perusahaan PT Mitra Jofer Indonesia.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja karyawan departemen produksi pada PT Mitra Jofer Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan departemen produksi pada PT Mitra Jofer Indonesia.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan departemen produksi pada PT Mitra Jofer Indonesia.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk PT Mitra Jofer Indonesia sebagai bahan masukan yang positif untuk meningkatkan kinerja karyawan dimasa yang akan datang, dengan memperhatikan faktor-faktor disiplin kerja sehingga dapat meningkatkan pencapaian target kinerja pada PT Mitra Jofer Indonesia.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Secara umum

   Melalui penelitian ini diharapkan menjadi referensi dan tambahan ilmu untuk penelitian berikutnya bagi para mahasiswa universitas pakuan khususnya fakultas ekonomi manajemen.
2. Secara khusus

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi tambahan ilmu dan bahan kajian tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Sumber Daya Manusia meliputi semua orang yang berstatus sebagai anggota dalam organisasi yang masing- masing memiliki peran dan fungsi. Adapun pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikemukakan oleh para ahli adalah sebagai berikut :

Menurut Afandi (2018:3) : Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi

Menurut Hasibuan (2017:10) : "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat".

Menurut Veizhal Rivai (2017:4) : "Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen yang meliputi segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian".

Menurut Alma (2015:193) : "Manajemen sumber daya manusia *(human Resources*) adalah suatu kegiatan merencanakan, mengarahkan dan mengkoordinasikan semua kegiatan yang menyangkut pegawai, mencari pegawai, melatih, atau mengkoordinasikan dan melayani pegawai.

Menurut Sutrisno (2017:5) : "Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja".

Dari definisi-definisi di atas maka Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu kegiatan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian dan pengendalian semua unsur yang menjadi kekuatan manusia, untuk dipergunakan memenuhi kebutuhan manusia itu sendiri.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016:21) bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Fungsi manajerial

A. Perencanaan ;

Fungsi perencanaan meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

B. Pengorganisasian ;

Fungsi pengorganisasian adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalian, dan faktor-faktor fisik

C. Pengarahan ;

Fungsi pengarahan adalah mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah motivasi

D. Pengendalian ;

Fungsi pengendalian adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanan dan membandingkan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

2. Fungsi Oprasional

A. Pengadaan ;

Fungsi pengadaan meliputiperencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, penempatan dan orientasi karyawan,perencanaan mutu dan jumlah karyawan. Sedangkan perekrutan, seleksi dan penempatan, berkaitan dengan penarikan, pemilihan, penyusunan dan evaluasi formulir lamaran kerja, tes psikologi dan wawancara.

B. Pengembangan ;

Fungsi pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik. Kegiatan ini menjadi semakin penting dengan berkembangnya dan semakin kompleksnya tugas-tugas manajer.

C. Kompensasi ;

Fungsi kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Pemberian kompensasi merupakan tugas yang paling kompleks dan juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi.

D. Integrasi ;

Fungsi mengintegrasikan karyawan ini meliputi usaha-usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu karyawan, organisasi dan masyarakat. Untuk itu perlu memahami sikap dan perasaan karyawan untuk mempertimbangkan dalam pengambilan keputusan.

E. Pemeliharaan ;

Fungsi pemeliharaan tidak hanya mengenaiusaha untuk mencegah kehilangan karywan-karyawan tetapi dimaksud untuk memelihara sikap kerja sama dan

kemampuan bekerja karyawan tersebut.

F. Pemutusan hubungan kerja ;

Fungsi pemutusan kerja yang terakhir adalah memutuskan hubungan kerja dan mengembalikannya kepada masyarakat. Proses pemutusan hubungan kerja yang utama adalah pensiun, pemberhentian, dan pemecatan.

Menurut Daryanto (2017:20) kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat di klasifikasikan ke dalam beberapa, fungsi yaitu:

A. Fungsi perencanaan (*Planning*) ;

Merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan.

B. Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*) ;

Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar pekerja dan tugas-tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab.

C. Fungsi Pengarahan (*Directing*) ;

Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah direncanakan.

D. Fungsi Pengendalian (*Controling*) ;

Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan.

Menurut Notoatmojo, Soekidjo (2015), fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial, yang mencakup:

A. Perencanaan (*planning*) ;

Bahwa perencanaan merupakan bagian terpenting dalam proses manajemen. Oleh karena itu perencanaan ini menyita waktu banyak dalam proses manajemen untuk manajer sumber daya manusia, perencanaan berarti penentuan program karyawan (sumber daya manusia) dalam rangka membantu tercapainya sasaran dan tujuan organisasi.

B. Pengorganisasian (*organizing)* ;

Pelaksanaan atau implementasi kegiatan harus di organisasikan. Organisasi sebagai alat untuk mencapai tujuan secara efektif. Oleh sebab itu dalam fungsi organisasi harus terlihat pembagian tugas dan tanggung jawab orang-orang atau pegawai yang akan melakukan kegiatan masing- masing.

C. Pengarahan (*directing*) ;

Dalam suatu organisasi yang besar pengarahan ini tidak mungkin dilakukan oleh manajer itu sendiri, melainkan didelegasikan kepada orang lain yang

diberi wewenang.

D. Pengendalian (*controlling*) ;
   Untuk mengatur kegiatan agar kegiatan-kegiatan organisasi itu dapat berjalan sesuai dengan rencana.

2. Fungsi operasioanal
   A. Pengadaan sumber daya manusia (*recruitmen*) ;
      Seorang manajer sumber daya manusia bertujuan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga atau sumber daya manusia yang tepat, sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan oleh unit-unit yang bersangkutan.
   B. Pengembangan (*development*) ;
      Tenaga atau sumber daya yang telah diperoleh suatu organisasi, perlu pengembangan sampai pada tarif tertentu sesuai dengan pengembangan organisasi.
   C. Kompensasi (*compensation*) ;
      Fungsi organisasi memberikan balas jasa yang memadai dan layak kepada karyawan.
   D. Integrasi (*integration*) ;
      Manajemen yang bertujuan untuk rekonsiliasi kepentingan-kepentingan karyawan dalam organisasi.
   E. Pemeliharaan (*maintenance*) ;
      Kemampuan-kemampuan sumber daya manusia yang telah dimiliki oleh suatu organisasi perlu dipelihara.
   F. Pemutusan hubungan kerja (*separation*) ;
      Organisasi harus bertanggung jawab dalam memutuskan hubungan kerja sesuai dengan ketentuan-ketentuanyang berlaku dan menjamin warga masyarakatnya yang dikembalikan itu berada dalam keadaan yang sebaik mungkin.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut menyatakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia dibagi menjadi fungsi manajerial yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian dan fungsi operasional yaitu pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, pemutusan hubungan kerja, dan organisasi harus bertanggung jawab.

2.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016:14) Peranan manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

A. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job descriprtion, job specification, job reqruitment, dan job evaluation.*
B. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
C. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.

D. Meramalkan permintaan dan penawaran sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
E. Memperkirakan keadaan perekonomiaan pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
F. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
G. Memonitor kemajuan teknik dan pengembangan serikat pekerja.
H. Melaksanakan pendidikan, pelatihan dan penilaian kinerja karyawan
I. Mengatur mutasi karyawan baik vertical maupun horizontal
J. Mengatur pension, pemberhentian, dan pesangonnya.

Menurut Sedarmayanti (2017:9) peranan manajemen sumber daya manusia adalah Sebagai berikut

A. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi. Dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
B. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
C. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
D. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
E. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
F. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

Menurut Sri larasati (2018:7) Manajemen seperti yang kita ketahui adalah ilmu yang memberikan kita pengetahuan tentang cara penyelesaian masalah dan mencapai tujuan menggunakan orang lain. Oleh karenanya itu perlu mengetahui peranan MSDM sehingga dapat mengetahui pentingnya Sumber daya manusia yang merupakan inti dari manajemen itu sendiri. Berikut peranan Manajemen sumber daya manusia :

A. Melakukan analisis jabatan (menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja efektif yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan sesuai *job descriprtion, job specification, job reqruitment, dan job evaluation.*
B. ‘Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan rekrutmen (menetapkan penarikan, seleksi) dan penempatan karyawan berdasarkan prinsip *the right man in the right place and the right man in the right job*.
C. Menetapkan upah, gaji dan cara memberikan kompetensi dan intensif.
D. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, mutasi, pension dan pemberitahuan.
E. Mengatur program pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
F. Membangun komitmen kerja.

Berdasarkan pendapat ahli tersebut menyatakan bahwa peranan manajemen sumber yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job reqruitment, dan job evaluation* dan memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan

2.2. Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Menurut Afandi (2018:83) : kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Amir Dalam Lestari : (2016:36) kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan, input, proses, output dan bahan outcome.

Menurut Griffin dalam Sinambela (2016:481) : "kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja".

Menurut Sutrisno (2016:151) : "Kinerja adalah sebagai hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkah kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerjanya. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula".

Menurut Kasmir (2016:182) : "Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Kalay (2016) : *"Employee performance will have beneficial value for an organization if the amount given by the organization exceeds the amount received by the organization.*

Berdasarkan pendapat ahli diatas kinerja merupakan hasil kerja dan merupakan suatu perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simamora (2015), Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

A. Faktor individu yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang serta demografi.
B. Faktor psikologi yang terdiri dari persepsi attitude, personality, pembelajaran serta motivasi.
C. Faktor organisasi yang terdiri sumber daya, kepemimpinan penghargaan, struktur

serta job design.

Menurut Simanjuntak dalam widodo (2015:133) kinerja dipengaruhi oleh :

A. Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
B. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)
C. Supra Sarana yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut Mangkunegara (2015:67) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

A. Faktor kemampuan (*ability*) ;

   Dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliaannya.
B. Faktor Motivasi (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Menurut Kasmir (2016:189) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

A. Kemampuan dan keahlian ;

   Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan.
B. Pengetahuan ;

   Seseorang yang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik juga.
C. Rancangan Kerja ;

   Rancangan pekerjaan akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
D. Kepribadian ;

   Kepribadian atau karakter yang dimiliki seorang karyawan.
E. Motivasi Kerja ;

   Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
F. Kepemimpinan ;

   Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab
G. Gaya Kepemimpinan ;

   Gaya atau cara seorang pemimpin dalam mengatur bawahannya.
H. Budaya Organisasi ;

   Kebiasaan atau norma yang berlaku oleh suatu organisasi atau perusahaan.
I. Disiplin Kerja ;

Menjalankan aktivitas pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu.

J. Lingkungan Kerja ;

Suasana atau kondisi lokasi tempat kerja.

K. Kepuasan Kerja ;

Perasaan puas dan perasaan senang setelah melakukan pekerjaan.

L. Loyalitas ;

Kesetiaan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

M. Komitmen ;

Keterkaitan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Faktor kedisiplinan, faktor kepemimpinan, faktor individu, faktor psikologi, faktor organisasi, kualitas dan kemampuan pegawai, sarana pendukung, suprasarana, faktor kemampuan, faktor motivasi dan semua faktor diatas adalah sangat penting bagi perusahaan .

2.2.1 Indikator kinerja

Dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Edison (2016:195), dimensi/Indikator yang mempengaruhi kinerja adalah:

A. Target ;

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

B. Kualitas ;

Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

C. Waktu Penyelesaian ;

Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.

D. Taat Asas ;

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dipertanggung jawabkan.

Menurut Rikantika (2016) menjelaskan bahwa kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan 6 krireria yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan, yaitu:

A. Kualitas ;

Tingkat di mana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

B. Kuantitas ;

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

C. Ketepatan waktu ;

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain

D. Efektivitas ;

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

E. Kemandirian ;

Tingkat di mana seseorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

F. Komitmen ;

Tingkat di mana pegawai memiliki komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

Menurut Sinambel (2018:527) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

A. Kualitas ;

Menunjukan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan instansi.

B. Kuantitas ;

Menunjukan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan instansi.

C. Tanggung jawab ;

Menunjukan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaaanya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasaranan yang digunakan dan perilaku kerjanyasetiap hari.

D. Kerja sama antar karyawan ;

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

E. Inisiatif ;

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta alam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan.

Dari berdasarkan pengertian menurut para ahli menyatakan bahwa indikator kinerja adalah target, kualitas, kuantitas, waktu, kerja sama antar karyawan, tanggung jawab dan inisiatif.

2.3. Disiplin

2.3.1. Pengertian Disiplin

Para ahli manajemen memberikan berbagai pengertian tentang disiplin ini sesuai dengan sudut pandang mereka masing-masing, dan bahkan juga berdasarkan pengalaman kerja yang langsung mereka alami dan rasakan. Diantara beberapa pengertian disiplin tersebut adalah :

Menurut Veithzal Rivai Zainal (2017:599) mengemukakan bahwa Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manejer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2016:193) disiplin adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi kinerja kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal.

Menurut Tubagus Adrojat (2015:95) : " disiplin adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis".

Menurut Arenofsky (2017) : *" Work disciplines as an attitude of respect, respect and obedience to applicable regulations both written and un written and able to carry it out, do not dodge the sanctions if it violates the duties and authority given to him work".*

Menurut Saluy and Treshia (2018) : "*Work discipline is the attitude of employees to behave in accordance with the rules that have been established where he works".*

Berdasarkan menurut para ahli pengertian disiplin kerja adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin maka semakin tinggi kinerja kerja yang dapat dicapai. Disiplin kerja menjadi alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut Afandi (2016:10) faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan suatu organisasi, diantaranya adalah:

A. Faktor kepemimpinan.
B. Faktor sistem penghargaan.
C. Faktor kemampuan
D. Faktor balas jasa
E. Faktor keadilan
F. Faktor pengawasan melekat
G. Faktor sanksi hukuman
H. Faktor ketegasan
I. Faktor hubungan kemanusiaan

Menurut Sutrisno (2016:194) berpendapat bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada 5 yaitu :

A. Tujuan dan kemampuan
B. Kepemimpinan
C. Kompensasi
D. Sanksi Hukum
E. Pengawasan

Menurut Wahjono (2015:184) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu :

A. Besaran Kompensasi
B. Keteladanan
C. Aturan yang ditegakan
D. Ketegasan pimpinan dalam mengambil tindakan
E. Adanya pengawasan yang efektif
F. Perhatian yang tulus kepada karyawan
G. Membudayakan disiplin

Berdasarkan pendapat para ahli menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah faktor kepemimpinan, faktor kemampuan, faktor balas jasa, faktor keadilan, faktor ketegasan, faktor sanksi hukuman. Selain faktor-faktor tersebut, kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, etika kerja, aturan yang ditegakan, perhatian kepada karyawan juga termasuk indikator disiplin karyawan.

2.3.3. Indikator Disiplin

Menurut Veitzhal Rivai (2016:1817) indikator yang mempengaruhi tingkat Kedisiplinan pegawai suatu organisasi maupun instansi, diantaranya sebagai berikut:

A. Kehadiran ;

   Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja

B. Ketaatan pada peraturan kerja ;

   Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

C. 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.

D. Ketaatan pada standar kerja ;

   Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya

E. Etika Kerja ;

   Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan

indisipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujub dari disiplin kerja karyawan.

Menurut Edi Sutrisno (2016:194) menjabarkan tentang dimensi kedisiplinan kerja yang dibagi dalam empat indikator diantaranya adalah:

A. Taat terhadap aturan waktu ;

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

B. Taat terhadap peraturan perusahaan ;

Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan

C. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan ;

Ditunjukan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain

D. Taat terhadap peraturan lainnya ;

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

Berikut indikator disiplin kerja menurut Bejo Siswanto (2016:356) adalah sebagai berikut:

A. Kehadiran ;

Kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

B. Tingkat kewaspadaan ;

Pegawai yang dalam melakukan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

C. Ketaatan pada standar kerja ;

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

D. Ketaatan pada peraturan kerja ;

Hal ini dimaksud untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

E. Etika kerja ;

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

Berdasarkan pendapat menurut para ahli maka menyatakan bahwa indikator disiplin kerja adalah kehadiran yang dimana indikator ini adalah indikator yang mendasar dalam mengukur kedisiplinan, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan etika kerja.

2.3.4 Jenis-Jenis Disiplin

Menurut Mulyadi (2015:49) mengemukakan bahwa ada 2 bentuk disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

A. Disiplin Preventif ;

Suatu upaya untuk menggerakan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin preventif merupakan suatu system yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian system yang ada dalam organisasi. Jika system organisasi baik, maka diharapkan lebih baik mudah menegakan disiplin kerja.

B. Disiplin Korektif ;

Suatu upaya untuk menggerakan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif pegawai yang melanggar perlu diberi sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai yang melanggar peraturan, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberi pelajaran kepada pelanggar.

Menurut Mangkunegara (2015:129) disiplin kerja ada beberapa macam dilihat dari bentuknya ada 2 bentuk disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

A. Disiplin Preventif ;

Suatu upaya untuk menggerakan karyawan untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakan karyawan berdisiplin diri. Dengan cara preventif, karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

B. Disiplin Korektif ;

Suatu upaya menggerakan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan. Pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin diberi sanski yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya adalah memberi sanksi agar memperbaiki pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Menurut Hartatik (2018:190) jenis-jenis disiplin kerja adalah sebagai berikut:

A. Disiplin diri

Disiplin diri adalah suatu sikap disiplin yang dikontrol oleh diri sendiri. Disiplin diri juga menerima nilai-nilai yang ada di luar dari dirinya sendiri. Dan mau mengatur dirinya untuk kepentikan instansi/organisasi.

B. Disiplin Kelompok

Disiplin kelompok adalah sekelompok yang bekerja pada suatu instansi atau organisasi yang mau taat aturan yang berlaku. Disiplin kelompok sangat

dibutuhkan dalam sebuah instansi atau organisasi agar tujuan dapat tercapai. Disiplin kelompok dapat diwujudkan ketika disiplin diri telah terlaksana.

C. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah disiplin yang mengajak para karyawan taat aturan dan mengikuti standar yang telah dibuat. Disiplin preventif memicu para karyawan berlaku disiplin tanpa paksaan. Sehingga para karyawan mematuhi peraturan atas kemauannya sendiri.

D. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan evaluasi terhadap pelanggaran yang leah dilakukan. Disiplin korektif juga berfungsi untuk memperbaiki pelanggaran tersebut di kemudian hari. Dengan disiplin korektif berguna untuk memperbaiki pelanggaran dan mencegah guru yang lain melakukan pelanggaran agar di masa yang akan datang tidak ada pelanggaran lagi.

E. Disiplin Progresif ;

Disiplin progresif adalah pemberian sanksi hukuman terhadap pelanggran berkali-kali. Disiplin progresif berfungsi untuk memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengevaluasi hasil kerjanya agar tidak menerima hukuman yang lebih berat lagi. Dengan demikian karyawan akan lebih teliti memeriksa kekeliruannya.

2.4 Penilaian Kinerja

2.4.1 Pengertian Penilaian Kinerja

Para ahli manajemen memberikan berbagai pengertian tentang penilaian kinerja ini sesuai dengan sudut pandang mereka masing-masing. Diantara beberapa pengertian penilaian kinerja tersebut adalah :

Menurut Kasmir (2016:182) : “Penilaian kinerja adalah suatu system yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu.

Menurut Sihombing (2015) : “Penilaian kinerja merupakan suatu fungsi dari kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki tingkat kemampuan tertentu.

Menurut Sedarmayanti (2017:143) : “Penilaian kinerja adalah proses melalui organisasi mengevaluasi dan menilai kerja pegawai.

Menurut Bintaro (2017) : “Penilaian kinerja (*Performance Apprasial*) adalah suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat.

Menurut Mila Badriah (2015:137) Penilaian kinerja (Performance Apprasial) adalah merupakan salah satu tugas yang paling penting bagi setiap manager. Manager menilai kerja karyawan secara akurat dan menyampaikan hasil penilaian tersebut tanpa menimbulkan rasa kecewa bagi karyawan yang bersangkutan.

Dari hasil pembahasan diatas, maka pelaksanaan penilaian kinerja di dalam suatu organisasi sangatlah penting. Dengan penilaian pihak perusahaan dapat mengambil tindakan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kemampuan dan mengembangkan potensi yang ada dari pegawainya.

2.4.2 Metode Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2017:144) terdapat 6 metode yang paling sering dipakai dalam penilaian kerja, antara lain :

A. *Rating Scale* ;

Bentuk penilaian kerja tertua dan paling banyak digunakan pada metode ini, evaluasi subjektif dilakukan penilai terhadap kinerja pegawai dengan skala tertentu dari rendah sampai tinggi.

B. *Checklist* ;

Metode penilaian untuk mengurangi beban penilai. Penilai tinggal memilih kalimat/kata yang menggambarkan kerja dan karakteristik pegawai. Seperti metode rating scale, penilai biasanya atasan langsung. Tetapi tanpa diketahui penilai, divisi pegawai bisa memberi bobot pada item berbeda pada checklist. Pemberian bobot ini memungkinkan penilaian dapat dikuantitatifkan sehingga skor total dapat ditentukan.

C. Metode Peristiwa Kristis ;

Metode peristiwa kristis merupakan metode penilaian berdasarkan pada catatan penilai yang menggambarkan perilaku pegawai sangat baik/sangat buruk dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja. Catatan ini disebut peristiwa kritis. Berbagai peristiwa dicatat penyedia selama periode evaluasi terhadap setiap pegawai.

D. Metode Peninjauan Lapangan ;

Metode peninjauan lapangan bertujuan agar tercapainya penilaian lebih terstandar, banyak perusahaan menggunakan metode peninjauan lapangan.

E. Tes dan observasi penilaian kerja ;

Bila jumlah pekerjaan terbatas penilaian kerja didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan.

F. Metode evaluasi Kelompok ;

Ada beberapa metode guna mengevaluasi pegawai seperti *Ranking Method, Grading/Forced, Distribution, Method dan Point Allocation Method.*

Menurut Marbawi (2016:99) Metode penilaian kinerja dapat dilihat sebagai berikut :

A. Metode Penilaian Umpan Balik 360-Derajat *(360 Feedback Methode*) ; Metode ini merupakan metode penilaian kerja popular yang melibatkan masukan evaluasi ini dan banyak level dalam perusahaan sebagaimana pula dari sumber-sumber

eksternal. Dalam metode ini orang-orang disekitar karyawan yang dinilai bisa ikut serta memberikan nilai, antara lain manajer senior, karyawan itu sendiri, atasan bawahan, anggota tim dan pelanggan internal atau eksternal. Tidak seperti pendekatan keterampilan yang dubutuhkan melintasi batas-batas organisasional

B. 'Metode Skala Penilaian (*Rating Scales Methode*) ;

Metode ini adalah metode penilaian kinerja yang menilai para karyawan berdasarkan faktor-faktor yang telah ditetapkan. Menggunakan metode ini para evaluator mencatat penilaian mereka mengenai kinerja pada sebuah skala. Skala tersebut meliputi beberapa kategori, biasanya dalam angka 5 sampai 7, yang didefinisikan dengan kata sifat seperti "Sangat Baik". "Baik", atau "Cukup". Meskipun sistem-sistem seringkali memberikan penilaian keseluruhan, metode ini secara umum memungkinkan penggunaan lebih dari satu kriteria kinerja, Salah satu penyebab populernya metode skala penilaian adalah kesederhanaannya, yang memungkinkan evaluasi yang cepat untuk banyak karyawan. Ketika dikuantifikasikan nilainya, metode ini memfasilitasi perbandingan kinerja para karyawan.

C. Metode insiden kritis ;

Metode insiden kritis adalah metode penilaian kinerja yang yang membutuhkan pemeliharaan dokumen-dokumen tertulis mengenai tindakan-tindakan karyawan yang sangat positif dan sangat negatif. Ketika tindakan tersebut yang disebut insiden kritis mempengaruhi efektivitas departemen secara signifikan secara positif maupun negative manajer mencatatnya. Pada akhir periode penilaian, penilaian menggunakan catatan-catatan tersebut bersama dengan data-data lainnya untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Dengan cara tersebut, penilaian akan lebih cenderung mencakup keseluruhan periode evaluasi.

D. Metode esei *(Essay Methode*) ;

Metode esei adalah metode penilai menulis narasi singkat yang menggambarkan kinerja karyawan. Metode ini cenderung berfokus pada perilaku ekstrim dalam pekerjaan karyawan dan bukan kinerja rutin harian. Para atasan dengan keterampilan yang sangat baik, jika mau, ia bisa membuat seorang karyawan yang biasa-biasa saja terdengar seperti seorang berprestasi terbaik. Membandingkan evaluasi-evaluasi esei bisa menjadi sulit karena tidak ada kriteria umum.

E. Metode Peringkat *(Ranking Methode*) ;

Metode penilaian dimana penilai menempatkan seluruh karyawan dari sebuah kelompok dalam urutan kinerja secara keseluruhan. Contohnya karyawan terbaik dalam kelompok diberi peringkat tertinggi dan yang terburuk diberi peringkat terendah.

Dari beberapa metode penilaian kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa metode penilaian kinerja yang paling banyak dipakai oleh setiap perusahaan adalah Metode

Skala Penilaian (*Rating Scales Methode*) Metode ini adalah metode penilaian kinerja yang menilai para karyawan berdasarkan faktor-faktor yang telah ditetapkan dan penilaian kerja tertua dan paling banyak digunakan.

2.4.3 Indikator Penilaian kinerja

Selain menetapkan kriteria penilaian, ada juga yang harus ditetapkan pula indikator-indikatornya apa saja yang dapat dinilai dalam melihat penilaian kinerja seorang pegawai. Menurut Mangkunegara (2015:85) indikator-indikator dalam penilaian kinerja yaitu :

A. Kerjasama ;

Kerjasama adalah kemampuan seseorang karyawan bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang telah ditentukan sehingga dapat mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

B. Tanggung Jawab ;

Hal ini merupakan kesanggupan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang telah diserahkan kepada karyawan dengan sebaik-baiknya dan tindakan yang telah dilakukan.

C. Kepemimpinan ;

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat digunakan secara maksimal dalam melaksanakan tugas pokok

D. Kedisiplinan ;

Kedisiplinan dapat diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat pada peraturan yang berlaku baik secara tertulis ataaupun tidak tertulis. Serta sanggup menjalankan dan tidak membantah untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

Menurut Kasmir (2016) untuk memudahkan perusahaan komponen penilaian yang harus diberikan adalah sebagai berikut :

A. Absensi ;

Merupakan keberadaan atau bukti kehadiran karyawan pada saat masuk kerja sampai dengan pulang kerja. Jumlah kehadiran karyawan akan mempengaruhi kinerjanya, artinya jika kehadiraanya sesuai aturan yang atau standar yang telah ditentukan maka kinerjanya dihitung baik dan baik sekali. Demikian pula jika tingkat ketidakhadirannya kurang tentu sangat berpengaruh pada kinerjanya kurang baik atau buruk.

B. Kejujuran ;

Merupakan perilaku karyawan selama bekerja dalam suatu periode. Nilai kejujuran seorang karyawan biasanya dinilai berdasarkan ukuran yang telah ditetapkan sebelumnya. Sama seperti absensi, kejujuran juga memiliki standar minimal yang harus dibuat.

C. Tanggung Jawab ;

Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan. Tanggung jawab tersebut dapat berupa kerugian langsung akibat dari perbuatannya atau kerugian tidak langsung.

D. Kemampuan ;

Merupakan ukuran bagi seorang karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Penilaian terhadap kemampuan karyawan biasanya didasarkan kepada waktu untuk mengerjakan, jumlah pekerjaan dan kualitas pekerjaan itu sendiri.

E. Kerjasama ;

Merupakan saling membantu diantara karyawan baik antar bagian atau dengan bagian lain. Kerjasama ini bertujuan untuk mempercepat atau memperlancar suatu kegiatan.

F. Kepemimpinan ;

Kemampuan seseorang dalam memimpin. Dalam banyak kasus tidak semua orang memiliki kemampuan untuk memimpin para bawahannya, apalagi dalam kondisi yang beragam.

Penilaian kinerja dilakukan dengan beberapa komponen atau faktor-faktor penilaian seperti tanggungjawab, kerjasama, kedisiplinan dan kepemimpinan. Masing-masing komponen tersebut memiliki bobot atau nilai tersendiri yang telah ditentukan sesuai perusahaan tersebut.

2.5 Absensi

2.5.1 Pengertian Absensi

Absensi ketiakhadiran seseorang karyawan ke tempat kerja yang disebabkan beberapa alasan seperti : alpha, izin dan sakit. Tinggi rendahnya suatu absensi di dalam perusahaan dapat digunakan untuk mengukur disiplin tidaknya suatu karyawan dalam bekerja. Berikut adalah beberapa pendapat dari para ahli mengenai absensi:

Menurut Nugroho (2017:67) Absensi adalah sebuah pembuatan data untuk daftar kehadiran yang biasa digunakan bagi sebuah lembaga atau instansi yang sangat perlu membutuhkan sistem seperti ini. Absensi menunaikan sebuah sistem yang harus dipergunakan sebagai konsep sistem absensi, disaat sistem membutuhkan sebuah data maka sistem akan dijadikan sebagai aplikasi yang sanggup menjalankan dan membuat data absensi tersebut.

Menurut Sina (2016:218) : “Absensi merupakan kegiatan rutin yang dilakukan oleh seorang pegawai untuk membuktikan bahwa dirinya hadir atau tidak hadir dalam bekerja disuatu instandi/organisasi. “

Menurut Setiawan (2015:44) : “Absensi merupakan sebuah dokumen yang mencatat jam hadir setiap pekerja di sebuah instansi. “

Menurut Suwandi (2018) : “ Absensi merupakan penunjang untuk keperluan disebuah instansi yang di dalamnya mencakup data jam masuk dan jam pulang kerja dan data ketidakhadiran karyawan “

Rangkuman dari beberapa pendapat ahli bahwa absensi adalah kegiatan rutin karyawan untuk mengetahui apakah karyawan tersebuh hadir atau tidak hadir dan untuk mengetahui jam masuk kerja dan jam pulang karyawan tersebut.

2.5.2 Jenis-Jenis Absensi

Menurut Setiawan (2015:44) secara umum jenis-jenis absensi menurut penggunaannya dikelompokan menjadi 2 yaitu :

A. Absensi Non Manual *(Fingerprint)* ;

Perkembangan teknologi yang semakin, dapat digunakan untuk mengembangkan alat absensi yang lebih canggih dan terjamin akuratnya sehingga memudahkan dalam pengawasan.

B. Absensi Manual *(Non Fingerprint)* ;

Absensi manual merupakan absensi dengan cara penulisan kehadirannya dengan cara menggunakan pena dan berupa tanda tangan.

Menurut Prihantika (2017:8) menyatakan bahwa jenis-jenis absensi menjadi yaitu sebagai berikut :

A. Absensi Non Manual *(Fingerprint)* ;

Dalam upaya untuk meningkatkan efektifitas kerja adalah dengan meningkatkan kedisiplinan kerja yaitu dengan menggunakan mesin absensi sidik jari. (*fingerprint*)

B. Absensi Manual *(Non Fingerprint)* ;

Absensi secara manual hanya berupa buku dengan daftar hadir dan karyawan hanya akan mengisinya dengan pena.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas disimpulkan bahwa dalam usaha meningkatkan efektifitas kerja dalam kedisiplinan diterapkan sebuah mesin absensi fingerprint yang mudah dan akurat. Untuk absensi manual yang hanya menggunakan buku dan pena dianggap tidak akurat.

2.6. Penelitian Terdahulu dan Kerangka Pemikiran

2.6.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian dengan judul disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Tabel 2. 1Penelitian Sebelumnya

No	Nama peneliti, tahun & judul penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator penelitian	Metode Analisis	Hasil Kesimpulan
1	Bagas anugrah, 2018 & Hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan bagian produksi PT Honoris Industri Ciawi Bogor	Variabel X : Disiplin Variabel Y : Kinerja	Indikator Disiplin : 1.Kehadiran 2.Ketaatan pada peraturan kerja 3.Ketaatan pada standar kerja. 4.Tingkat kewaspadaan tinggi 5.Bekerja etis Indikator Kinerja : 1.Kualitas 2.Kuantitas 3.keterampilan kerja	Metode analisis yang dipakai adalah analisis deskriptif,analisis rank spearman, analisis koefisien korelasi	Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Honoris Industri Ciawi Bogor diketahui hasil koefisien korelasi r=0,525 yang menunjukan bahwa adanya hubungan positif yang kuat antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Honoris Industri Ciawi Bogor.

			4.Kerjasama 5.Integritas 6.Tanggung jawab		
2	Tia Widya Nanda, 2019, Hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan bagian produksi tangki air pada PT Cidas Supra Metalindo.	Variabel X : Disiplin Variabel Y : Kinerja	Indikator Disiplin : 1.Kehadiran 2.Waktu kerja 3.Peraturan berpakaian 4. peraturan melakukan pekerjaan 5. Peraturan Pegawai Indikator Kinerja : 1.Kualitas 2.Kuantitas 3.Penyelesaian tugas 4.Tanggung jawab	Metode analisis yang dipakai adalah analisis deskriptif, analisis rank spearman, analisis koefisien korelasi	Berdasarkan hasil analisis menganai variabel disiplin kerja hasil rata-rata responden adalah yaitu sebesar 80,9% . untuk kesimpulan dari variabel kinerja yaitu sebesar 83,0%. Hasil tersebut sejalan dengan hasil perhitungan analisis koefisien korelasi rank spearman yaitu sebesar r_s = 0,822. Yang artinya disiplin kerja dengan kinerja bagian produksi mempunyai hubungan yang sangat kuat.
3	Rinaldi Iswara Putra, 2020, Hubungan disiplin kerja dengan	Variabel X : Disiplin Variabel Y : Kinerja	Indikator Disiplin : 1.Kehadiran 2.Ketaatan pada peraturan kerja 3.ketaatan	Metode analisis yang dipakai adalah analisis deskriptif, analisis rank spearman, analisis koefisien	Hasil analisis deskriptif mengenai variabel disiplin kerja dapat disimpulkan bahwa hasil rata-rata responden adalah sebesar 75,68%, sedangkan untuk variabel kinerja

	kinerja karyawan pada PT Asalta Mandiri Agung		pada standar kerja 4.tingkat kewaspadaan tinggi 5.Bekerja etis Indikator Kinerja : 1.Efektif 2.Efisien 3.Kualitas 4.Ketepatan waktu 5.Produktivitas 6.Keselamatan.	korelasi	sebesar 77,53%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa antara variabel disiplin dengan kinerja memiliki hubungan.
4	Joel Ricky Anderson, 2019, Hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Yun yan abadi.	Variabel X : Disiplin Variabel Y : Kinerja	Indikator Disiplin: 1.Kehadiran 2.Ketaatan pada peraturan 3.Ketaatan pada standar kerja 4.Kewaspadaan yang tinggi 5.Bekerja etis Indikator Kinerja :	Metode analisis yang dipakai adalah analisis deskriptif, analisis rank spearman, analisis koefisien korelasi	Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi rang spearman diperoleh hasil r sebesar 0,608. Artinya rekrutmen dengan kinerja karyawan pada PT Yun Yun abadi mempunyai hubungan yang kuat.

			1.Kualitas 2.Kuantitas 3.Inisiatif 4.Kerja sama 5.Tanggung jawab		
5	Nur Hidayah Batubara , 2020 , Hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Foamindo Abadi.	Variabel X : Disiplin Variabel Y : Kinerja	Indikator Disiplin : 1.Kehadiran 2.Waktu kerja 3.Peraturan berpakaian 4.Peraturan melakukan pekerjaan 5.Peraturan pegawai Indikator Kinerja : 1.Kualitas 2.Kuantitas 3.Inisiatif 4.Kerjasama	Metode analisis yang dipakai adalah analisis deskriptif, analisis rank spearman, analisis koefisien korelasi	Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi rank spearman diperoleh hasil r=0,762, yang artinya hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan dengan tingkat korelasi yang kuat

2.6.2 Kerangka Pemikiran

Setiap perusahaan pasti menginginkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Pencapaian tujuan tersebut tentunya suatu perusahaan harus dijalankan dengan baik. Dalam suatu perusahaan, manusia merupakan faktor penggerakan utama dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang bekerja dengan baik, maka perusahaan akan sulit mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan melakukan disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini juga didukung oleh teori yang diungkapkan oleh Winarto dan Laela (2016) yang menyatakan kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan perlu diperhatikan oleh perusahaan, karna semakin baik disiplin karyawan maka semakin baik pula kinerjanya dan adanya korelasi yang tinggi antara disiplin kerja dengan kinerja yang dicapai seseorang.

Disiplin kerja merupakan hal yang penting yaitu sebagai bukti nyata dari karyawan terhadap keloyalan dalam bekerja, karena disiplin merupakan suatu kondisi dimana karyawan mampu mentaati peraturan atau karyawan melakukan pelanggaran akan mendapatkan konsekuensi lainnya yang telah ditetapkan oleh perusahaan, hal ini dilakukan agar munculnya disiplin yang baik dalam diri karyawan. Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan. Menurut Edi Sutrisno (2016:89) : "Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Bagi perusahaan atau organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil optimal. Sedangkan bagi karyawan akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Berikut merupakan indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin kerja pada suatu organisasi menurut Veitzhal Rivai (2016:1817) adalah sebagai berikut :

1. Kehadiran
2. Ketaatan pada peraturan kerja

3 Tingkat kewaspadaan tinggi

4. Ketaatan pada standar kerja
5. Etika kerja

Ukuran untuk menentukan suatu keberhasilan akan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya adalah kinerja. Bila hasil pekerjaan melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja karyawan pada pegawai tersebut dianggap sesuai dan baik. Dengan cara kerja yang baik akan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sebaliknya bila hasil kerja yang dicapai lebih rendah dari standar kerja, maka kinerja rendah dan kurang baik dan akan membuat perusahaan merugi.

Menurut Mariana dan sariyathi (2017:3542) : "Meningkatnya kinerja karyawan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk mengembangkan sumber daya manusia dan dengan meningkatnya kinerja pada karyawan maka akan berdampak pula pada kestabilan perusahaan dalam proses mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berikut indikator-indikator yang mempengaruhi kinerja menurut Sinambela (2018:527) Bahwa indikator kinerja adalah :

1.Kualitas Kerja

2.Kuantitas Kerja

3.Tanggungjawab

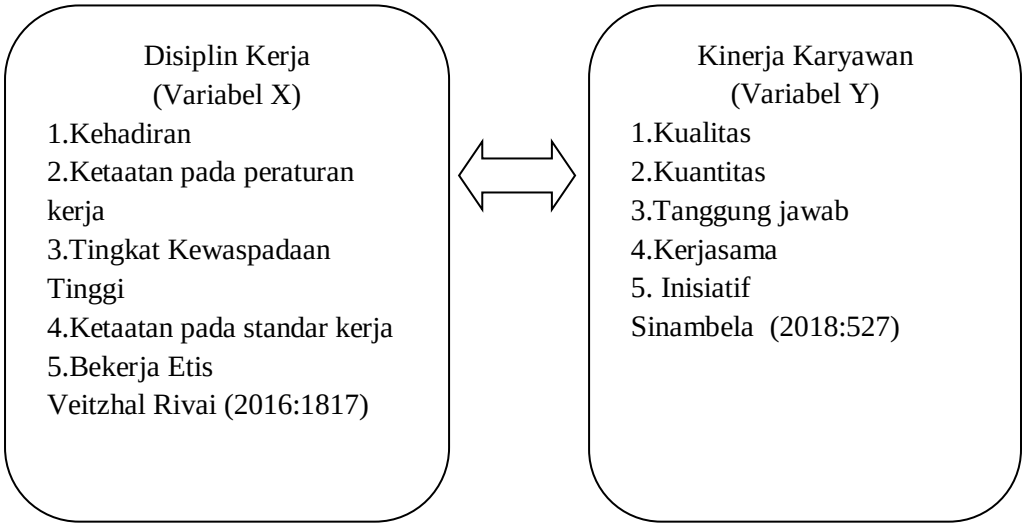
4.Kerjasama

5.Inisiatif

Dari hasil penelitian ini dan penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa benar disiplin kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi juga kinerja yang dihasilkan karyawan. Sesuai dengan pendapat Sinambela (2016 : 332) : "Bahwa terdapat hubungan yang signifikan di antara variabel kinerja karyawan dengan disiplin kerja. Apabila dilihat kembali sebenarnya disiplin kerjalah yang mempengaruhi kinerja karyawan, artinya semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi juga kinerja karyawan tersebut.

Hal ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rinaldi Iswara Putra, 2020, Hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Asalta Mandiri Agung dan penelitian oleh Joel Ricky Anderson, 2019, Hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Yun yan abadi yang hasil penelitiannya menyatakan terdapat adanya hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan yang memiliki hubungan yang kuat dan positif.

Dari kerangka pemikiran di atas, maka dapat diambil suatu konstelasi penelitian yang digambarkan dalam model penelitian berikut ini :



Gambar 2. 1 Konstelasi Penelitian

2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan dugaan sementara atau jawaban sementara terhadap identifikasi penelitian mengenai hubungan antara 2 varibel atau lebih yang harus dibuktikan kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian. Hipotesis dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis karena jawaban yang didapat baru berdasarkan teori belum didasarkan pada fakta. Berdasarkan dari latar belakang penelitian, landasan teori, penelitian sebelumnya, dan kerangka pemikiran peneliti menduga bahwa :

1. Diduga Disiplin kerja karyawan di PT Mitra jofer Indonesia cukup baik.
2. Diduga Kinerja karyawan di PT Mitra jofer Indonesia cukup baik.
3. Diduga adanya hubungan positif antara Disiplin kerja dengan kinerja karyawan departemen produksi di PT Mitra jofer Indonesia.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1.Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah Verifikatif dengan tujuan penelitian untuk mengamati aspek-aspek tertentu secara spesifik untuk memperoleh data yang sesuai dengan masalah yang ada dengan tujuan penelitian, dimana data tersebut diolah, dianalisis dan diproses lebih lanjut dengan dasar-dasar teori yang telah dipelajari dan pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan perhitungan statistik yang digunakan untuk menguji hubungan variabel X (Disiplin kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

3.2. Objek, Unit Analisis, Dan Lokasi Penelitian

Objek penelitian pada penelitian ini adalah variabel independen yang digunakan yaitu disiplin kerja dengan indikator kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, Tingkat kewaspadaan tinggi, ketaatan pada standar kerja, dan etika kerja. sedangkan variabel dependen yang digunakan yaitu kinerja karyawan dengan indikator yaitu kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif. Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan unit analisis individual yaitu sumber data yang diperoleh dari 68 karyawan departemen produksi PT Mitra Jofer Indonesia. Lokasi penelitian yang diambil yaitu berlokasi di Jl. Lanbau Sanja No. 92, Citeureup, Kabupaten Bogor.

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat mengetahui pengaruh disiplin dengan kinerja karyawan.

A. Data Kualitatif

Menurut Sugiyono (2015) adalah data yang berbentuk kata, skema, dan gambar.

B. Data Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2015) adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Jadi data kuantitatif merupakan data yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara teknik statistik. Data tersebut dapat berupa angka atau skor dan biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpulan data yang jawabannya berupa rentang skor atau pertanyaan yang diberi bobot.

3.3.2 Sumber Data

Data merupakan berbagai informasi yang dikumpulkan untuk mendukung sebuah penelitian. Sebuah data harus diolah kembali untuk dapat menjawab pertanyaan-

pertanyaan sebuah penelitian. Dalam penelitian ini sumber data adalah sebagai berikut:

A. Data primer

Adalah data yang diperoleh langsung dari responden dalam hal ini peneliti memperoleh data atau informasi langsung dengan melalui kuesioner atau juga data dari hasil wawancara dengan narasumber. Data primer yang diperoleh harus diolah lagi Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari PT Mitra jofer Indonesia.

B. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen, buku,catatan atau arsip yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum. Sumber data sekunder yaitu dari bahan pustaka, literatur, penelitian terdahulu, buku, laporan-laporan. Data diperoleh dari PT Mitra jofer Indonesia.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Oprasionalisasi variabel dalam penelitian ini diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Operasional variabel untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel sebagai berikut ini :

Tabel 3. 1 Operasional Variabel Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Jofer Indonesia

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Disiplin kerja menurut Veitzhal Rivai (2016:1817)	1. Kehadiran	• Tingkat ketepatan waktu karyawan datang ke tempat kerja. • Tingkat karyawan mematuhi jam istirahat. • Tingkat ketepatan karyawan meninggalkan tempat kerja. • Tingkat absensi karyawan • Karyawan Menerima sanksi	Ordinal
	2. Ketaatan pada peraturan kerja	• Tingkat karyawan siap dalam menjalankan tugas. • Tingkat karyawan mentaati SOP (Standar Operasional Procedure) • Tingkat ketaatan karyawan terhadap jam kerja. • Tingkat karyawan	Ordinal

		melaksanakan tugas tepat waktu. • Tingkat karyawan menyelesaikan tugas hingga selesai.	
	3. Tingkat Kewaspadaan Tinggi	• Tingkat ketelitian dalam menjalankan tugas. • Tingkat kehati-hatian dalam menggunakan peralatan kerja. • Tingkat menjaga kerahasiaan perusahaan. • Tingkat keselamatan kerja. • Tingkat perusahaan menyediakan fasilitas yang aman bagi karyawan.	Ordinal
	4. Ketaatan Pada Standar Kerja	• Tingkat kualitas dan kuantitas hasil kerja . • Tingkat pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan. • Tingkat memahami fungsi dan tugas pegawai. • Tingkat siap dalam bekerja dengan baik. • Tingkat menggunakan peralatan kerja sesuai standar perusahaan.	Ordinal
	5.Etika kerja	• Tingkat sopan santun pegawai dalam bekerja. • Tingkat kepatuhan pegawai dalam norma-norma yang ditetapkan. • Tingkat kejujuran dalam bekerja. • Tingkat kepedulian terhadap sesama. • Tingkat keramahan terhadap sesama.	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
	1. Kualitas	• Tingkat kualiatas hasil pekerjaan karyawan. • Tingkat proses penyelesaian pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.	Ordinal

Kinerja karyawan (Y) Sinambela (2018:527)		• Tingkat karyawan meningkatkan kualitas. • Tingkat ketelitian dalam bekerja. • Tingkat kemampuan dalam bekerja.	
	2. Kuantitas	• Tingkat karyawan mencapai target dalam bekerja. • Tingkat karyawan bekerja secara maksimal. • Tingkat Kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas tambahan. • Tingkat pekerjaan sesuai dengan harapan perusahaan. • Tingkat kesiapan dalam bertugas.	Ordinal
	3. Tanggung jawab	• Tingkat Karyawan siap menanggung kesalahan • Tingkat karyawan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. • Tingkat karyawan memperbaiki kesalahan • Tingkat karyawan tidak melemparkan kesalahan kepada orang lain. • Tingkat karyawan bertanggung jawab terhadap peralatan kantor.	Ordinal
	4. Kerjasama	• Tingkat kesediaan karyawan dalam bekerjasama. • Tingkat karyawan membantu pegawai lain. • Tingkat karyawan dalam berhubungan baik. • Tingkat menerima pendapat yang berbeda.	Ordinal

		• Tingkat menghormati pendapat karyawan lain.	
	5.Inisiatif	• Tingkat Kemampuan karyawan. • Tingkat karyawan mengikuti pelatihan. • Tingkat karyawan menemukan metode baru. • Tingkat karyawan menguasai prosedur seuai jabatan. • Tingkat karyawan mengevaluasi hasil pekejaan	

3.5. Metode Penarikan sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi berdasarkan data yang diperoleh di PT Mitra Jofer Indonesia yaitu departemen produksi. Metode penarikan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah metode *Non probability sampling.* Teknik yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus. Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 68 karyawan bagian departemen produksi PT Mitra Jofer Indonesia.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini yang berdasarkan jenis sumber data primer dan data sekunder.

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian yang berhubungan dengan variabel penelitian yang diteliti, teknik yang digunakan antara lain :

A. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal responden yang lebih mendalam dan jumlah responden nya sedikit atau kecil. Pada hakikatnya wawancara merupakan kegiatan untuk memperoleh informasi lebih dalam dan rinci. Atau, merupakan proses pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang telah diperoleh melalui pengisian kuesioner.

B. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data untuk mengamati perilaku manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam dan responden. Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengamatan langsung untuk menemukan fakta- fakta dilapangan.

C. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Teknik ini digunakan oleh penulis untuk dapat mengungkapkan data dari variabel X (Disiplin kerja) dan Y (Kinerja Karyawan)

Data sekunder yaitu berupa dokumen-dokumen atau literatur-literatur dari buku, internet, surat kabar, jurnal dan lain sebagainya. Data sekunder dilakukan dengan mengambil atau menggunakannya sebagian/seluruhnya dari sekumpulan data yang telah dicatat atau dilaporkan.

Penelitian ini menggunakan skala likert untuk mengukur perilaku tentang fenomena sosial yang telah ditetapkan sebagai variabel penelitian ini. Menurut Sugiyono (2018:93) Skala likert merupakan pedoman untuk mengajukan pertanyaan atau pernyataan dengan alternatif jawaban yaitu "Selalu", "Sering" , "Kadang-Kadang" , "Jarang" , "Tidak Pernah"

Tabel 3. 2 Skala Likert

Pernyataan	
Jawaban	Skor
Selalu	5
Sering	4
Kadang-Kadang	3
Jarang	2
Tidak Pernah	1

Sumber: Sugiyono (2018:135)

Menurut Sugiyono (2018) Kriteria interpertasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut "Skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau berkisar antara 20% sampai 100%, sehingga dapat diperoleh kriteria sebagai berikut :

Tabel 3. 3 Interprestasi Skor

Hasil	Kategori
20%-39%	Sangat Rendah
40%-59%	Rendah
60%-79%	Sedang
80%-89%	Tinggi
90%-100%	Sangat Tinggi

3.7 Metode Pengolahan Data/Analisis Data

3.7.1 Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

A. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner, apakah item-item pada kuesioner yang tepat dalam dalam mengukur apa yang ingin diukur. Untuk mengukur validitas dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dengan skor variabel.

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

Keterangan :

r = Koefisien korelasi antara antara variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan

X = Skor butir pertanyaan

Y = Total skor

$\sum x$ = Jumlah nilai dalam distribusi X

$\sum y$ = Jumlah nilai dalam distribusi Y

N = Jumlah sampel yang akan diuji

Kriteria pengujian adalah

Apabila diketahui : jika *r* hitung $\geq$ 0,5 maka dapat dinyatakan valid

Apabila diketahui : jika *r* hitung < 0,5 maka dapat dinyatakan tidak valid.

B.Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono 2016:173) Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu instrument yang merupakan alat pengukuran konstruk atau variabel. Instrumen yang variabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Jawaban responden dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten (Ghozali, 2016:48)

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini diukur dengan menggunakan koefisien cronbach alpha dari masing-masing item pertanyaan dalam satu variabel

kr

$$\alpha = \frac{\quad}{1+(k-1)r}$$

Dimana :

a= Koefislien reliabilitas

k= Jumlah variabel dalam perasamaan

r= Koefisien rata-rata korealasi antar variabel

Setelah di dapat nilai reliabilitas (r_{hitung}) makan nilai tersebut dibandingkan dengan (r_{tabel}) yang sesuai dengan jumlah responden dan taraf nyata dengan ketentuan. (Menurut Sugiyono (2016:185) suatu instrument dikatakan handal jika nilai AE *croanbach alpha* > 0.60 dengan ketentuan sebagai berikut:

Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$: *Instrument* tersebut dikatakan reliabel.

Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$: *Instrument* tersebut dikatakan tidak reliabel.

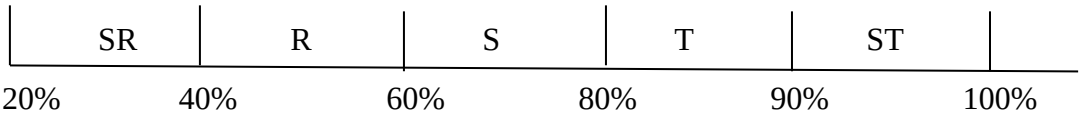
3.8 Metode Pengolahan Data/Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017:35) Analisis deskriptif merupakan suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan deskripsi atau gambaran secara sistematis, aktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.

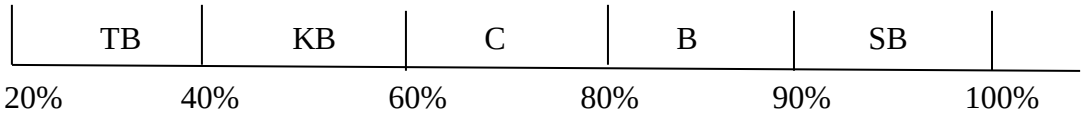
Berdasarkan data yang telah didapatkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 58 responden, tanggapan responden mengenai variabel Disiplin dihitung menggunakan rumusan tanggapan total responden sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \text{ X } 100\%$$



Berdasarkan data yang telah didapatkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 58 responden, tanggapan responden mengenai variabel kinerja dihitung menggunakan rumusan tanggapan total responden sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \text{ X } 100\%$$



3.8.2 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Penelitian ini menggunakan analisis koefisien rank spearman. Menurut Sugiyono (2015) Analisis koefisien korelasi rank spearman digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara variabel X dan variabel Y. Menurut Sobur Setiaman (2019) Dalam statistika apabila ada persoalan mengenai hubungan antara dua variabel, maka cara pemecahannya menggunakan uji korelasi rank spearman ini. Korelasi Rank Spearman dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$R_s = 1 - \frac{6 \Sigma di^2}{n(n^2-1)} = \text{dimana } \Sigma d_i^2 = \Sigma[\ R\ (Xi) - R\ (Yi)\ ]^2$$

(Sugiyono 2015)

Keterangan :
r_s = Koefisien Rank Spearman
n = Ukuran Sampel
R = Ranking
d_i = Selisih dari pasangan ranking ke-i

Dari hasil perhitungan Korelasi (r)$_2$, maka didapatkan suatu sebagai berikut :
1. Bila nilai r = -1 artinya korelasi nya negative sempurna
2. Bila nilai r = 0, artinya tidak ada korelasi
3. Bila nilai r = 1, artinya korelasi nya sangat kuat

Tabel 3. 4 Koefisien Korelasi dan Tafsirannya

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

(Sugiyono 2016;214)

BAB IV

HASIL & PEMBAHASAN

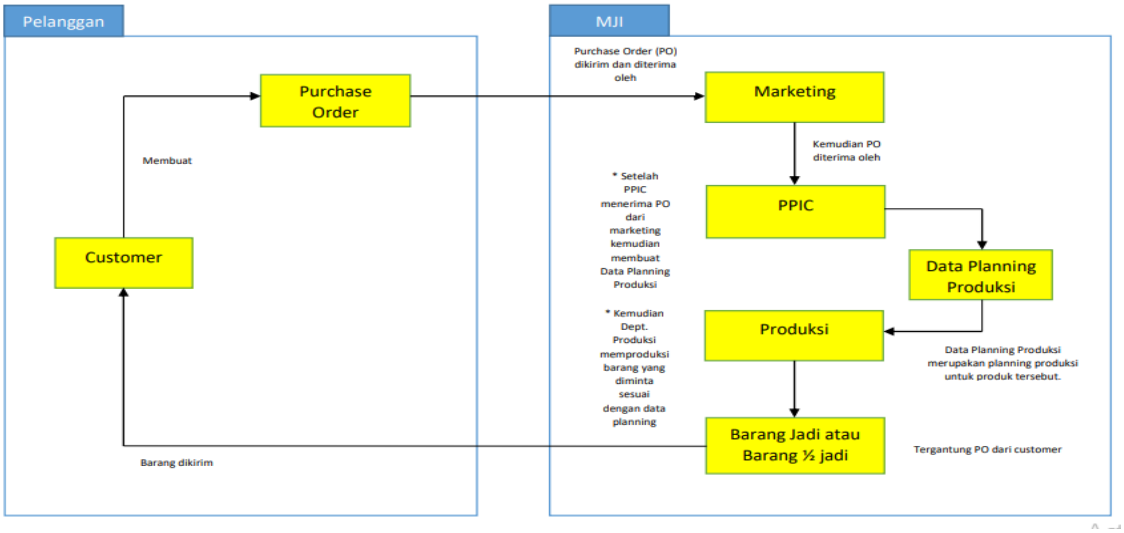
4.1 Hasil Pengumpulan Data

4.1.1 Sejarah Singkat Tentang Perusahaan

PT Mitra Jofer Indonesia berdiri sejak tahun 2014 dengan presiden Direktur Bapak Rudi Chandra yang sudah berdiri selama 7 tahun. PT Mitra Jofer Indonesia berlokasi di Jl. Lanbau Sanja No. 92, Citeureup, Kabupaten Bogor. PT Mitra Jofer Indonesia adalah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur *furniture* plastik, proses injeksi plastik, dan impor komponen *furniture*.

Gambar 4. 1 Foto Perusahaan PT Mitra Jofer Indonesia

PT Mitra Jofer Indonesia merupakan jenis perusahaan dengan sistem *Make to Order* (MTO) yang berarti perusahaan melakukan kegiatan produksi berdasarkan *Purchase Order* (PO) dari konsumen. *Purchase Order* (PO) merupakan dokumen yang dibuat oleh pembeli untuk menunjukkan barang yang ingin mereka beli dari pihak penjual. Menurut Utami (2020) *Purchase Order* juga disebut sebagai sebuah kontrak yang membentuk kesepakatan antara pembeli dan penjual mengenai barang yang ingin dibeli oleh pihak pembeli. Produk yang diproduksi oleh PT Mitra Jofer Indonesia merupakan produk furniture dan juga otomotif. Hasil produksi tersebut disesuaikan *Purchase Order* (PO) dari konsumen yang kemudian diterima perusahaan untuk diproduksi. Berikut alur penjelasan sistem *Purchase Order* (PO) pada perusahaan yang dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 4. 2 Alur *Purchase Order* Pada Perusahaan

4.1.2 Visi Dan Misi Perusahaan

Dalam suatu organisasi atau lembaga memiliki visi dan misi sebagai tujuan agar diwujudkan oleh seluruh sumber daya manusia didalamnya dan menjadi suatu motivasi agar apa yang ditargetkan oleh organisasi atau lembaga tersebut dapat dicapai. Berikut visi dan misi perusahaan PT. Mitra Jofer Indonesia yang menjadi target dari perusahaan tersebut.

A. Visi :

Menjadi manufaktur leader di bidang industri dan menjadi pilihan partner produsen plastik terbaik di Indonesia dengan mengutamakan kualitas dan kepuasan pelanggan.

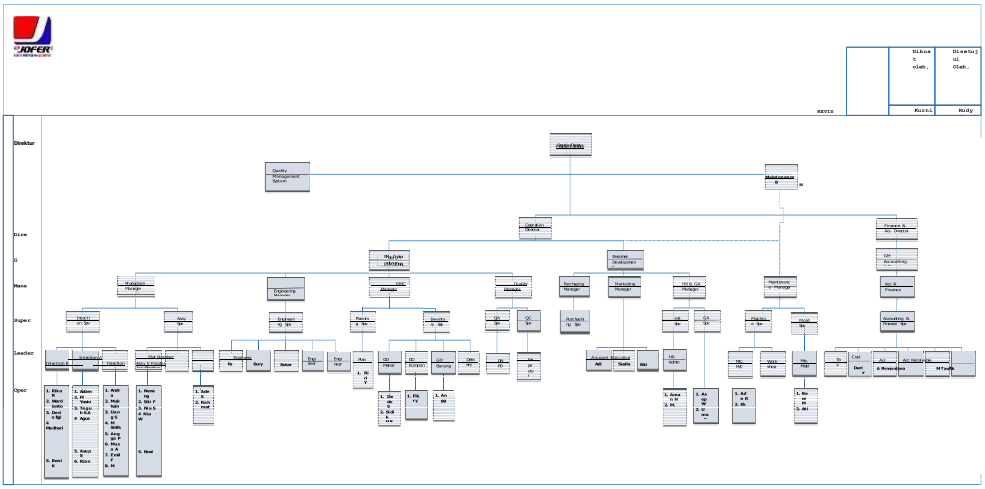
B. Misi :

1. Memperluas jaringan distribusi produk baik skala nasional maupun internasional.
2. Menetapkan standar operasi yang terintegrasi untuk menghasilkan produk yang memenuhi kepuasan pelanggan.
3. Berperan serta dalam pengembangan produk yang ramah lingkungan dengan pengembangan riset dan diversifikasi produk.
4. Menghasilkan dan menyediakan produk yang inovatif dan bermutu sesuai kebutuhan customer.

4.1.3 Struktur Perusahaan

Struktur organisasi adalah suatu system yang digunakan untuk mendefinisikan suatu hirarki dalam suatu organisasi. Ini mengidentifikasi setiap pekerjaan, fungsinya dan ke mana ia melapor ke dalam organisasi. Struktur organisasi sendiri dibuat untuk kepentingan perusahaan dengan sebelumnya menempatkan orang-orang yang kompeten sesuai dengan bidang dan keahliaanya. Bagi HRD sendiri, dengan adanya stuktur organisasi, kita dapat mengetahui peran dan tanggung jawab karyawan-karyawannya.

Adapun Struktur Organisasi di PT Mitra Jofer Indonesia sebagai berikut :



Gambar 4. 3 Struktur Organisasi PT Mitra Jofer Indonesia 2021

4.1.4 Lokasi Perusahaan

Lokasi PT. Mitra Jofer Indonesia terletak di Jalan Lanbau Sanja No. 92, Citereup, Kabupaten Bogor, Jawa Barat, 16810.

4.1.5 Uraian Tugas PT Mitra Jofer Indonesia

Uraian tugas, wewenang dan tanggung jawab PT Mitra Jofer Indonesia adalah sebagai berikut :

A. Direktur Utama :
- Implemestasi dan mengorganisir visi dan misi perusahaan.
- Menyusun strategi bisnis untuk perusahaan.
- Melakukan evaluasi perusahaan
- Melakukan rapat rutin

B. General Manager:
- Mengatur dan memimpin jalannya operasional kantor, bekerja berdasarkan visi dan misi yang telah ditentukan oleh direktur utama.
- Memberikan arahan khusus kepada setiap kepala departemen
- Menciptakan SOP (*Standar Operasional Procedure*)
- Membangun citra perusahaan yang telah dicapai, baik dari segi internal maupun eksternal perusahaan.

C. Supervisor :
- Sebagai jembatan antara manajer dan staf.
- Memberikan bantuan atau pengarahan kepada staf bawahannya yang merasa kesulitan dalam bekerja.
- Membuat jadwal kerja untuk para bawahannya.
- Memberikan motivasi kerja untuk para bawahannya.

D. Leader/staf
- Menata job kegiatan dilapangan.
- Mengkoordinir operator di saat melakukan job profesi.
- Membuat rekap laporan setiap hari berpegang dari hasil kegiatan.

- Mengadakan stock opname material yang dihasilkan atau mencatat list dari hasil produk yang di hasilkan setiap hari.

E. Operator
- Membantu pengaturan alur produksi dan memperbaiki kerusakan serta melaporkan apabila terdapat potensi peningkatan proses produksi.
- Menyiapkan peralatan dan mengoperasikan mesin produksi yang ditugaskan oleh supervisor dengan tetap mematuhi standar k3.
- Melakukan inspeksi dan pemeliharaan peralatan secara berkala untuk memastikan kapasitas dan kualitas produksi secara konsisten.
- Operator melakukan briefing setiap hari.

Adapun unit kerja pada PT Mitra Jofer Indonesia terdapat sembilan unit kerja yang dibagi berdasarkan tugas masing-masing. Berikut unit kerja yang terdapat diperusahaan beserta tugas dari unit kerja tersebut:

A. Departemen *Accounting*
- Mengatur keuangan perusahaan, seperti pembayaran *Purchase Order* dari konsumen
- Membuat pembukuan keuangan kantor.
- Membuat laporan keuangan.
- Menginput data jurnal akuntansi ke dalam system yang dimiliki perusahaan.

B. Departemen *Human Resource General Affairs*
- Mengurusi sumber daya manusia yang ada pada perusahaan.
- Mencari transportasi untuk keperluan distribusi produk kepada konsumen.
- Melakukan perencanaan SDM, perekrutan dan orientasi.
- Menentukan gaji atau konpensasi.

C. Departemen Produksi
- Melakukan proses produksi berdasarkan data planning produksi dari departemen PPIC. Produksi akan bertugas setelah mandapatkan surat perintah kerja dari departemen PPIC.
- Menyiapkan bahan yang dibutuhkan yang telah disediakan oleh penyedia bahan.
- Melakukan proses produksi yang merubah suatu bahan menjadi barang yang siap untuk digunakan.
- Melakukan pengecekan terhadap barang yang diproduksi apakah telah sesuai dengan standar kualitas yang telah ditentukan atau sesuai dengan standar yang dipesan oleh konsumen.

D. Departemen *Quality*
- Melakukan control kualitas produk hasil produksi sebelum dikirimkan kepada konsumen. Biasanya departemen *quality* melakukan control dengan mengambil beberapa sampel dari produk tersebut.
- Memverifikasi kualitas produk.
- Memonitori setiap proses yang terlibat dalam produksi dalam produksi produk.
- Membuat analisis catatan perangkat dan dokumentasi produk sebelumnya untuk referensidimasa yang akan datang.

E. Departemen *Production Planning and Inventory Control*
- Melakukan perencanaan, penjadwalan, dan monitoring inventori yang ada digudang agar proses produksi dapat berjalan sesuai dengan *Purchase Order*.

- Departemen PPIC setiap bulannya melakukan *Stock Opname* (SO) untuk mendata jumlah aset non tunai perusahaan yang terdapat di gudang. Aset non tunai yang dimaksud adalah barang jadi (*Finished Good*) dan barang 1/2 jadi (*Work in Process*).
- Menyediakan barang jadi tepat waktu dan harus sesuai dengan permintaan dari tim marketing karena barang yang sudah jadi akan disalurkan oleh tim marketing kepada konsumen.
- Memastikan kualitas produk.

F. Departemen *Maintenance*
- Departemen ini berkewajiban melakukan jadwal perawatan mesin dan peralatan produksi
- Melakukan perbaikan terhadap mesin jika terjadi kerusakan pada mesin tersebut.
- Menerapkan dan meningkatkan pemeliharaan pencegahan.
- Meningkatkan komponen individual.

G. Departemen *Engineering*
- Melaksanakan pengawasan teknis
- Menjaga kelancaran proses produksi.
- Melakukan check mesin secara berkala.
- Mampu mengatasi trouble pada mesin.

H. Departemen *Marketing*
- Menerima *Purchase Order*, melakukan negosiasi, dan menjual produk kepada konsumen merupakan tugas dari departemen marketing.
- Marketing juga menginformasikan *Purchase Order* kepada departemen PPIC untuk melakukan penjadwalan mesin untuk produksi produk.
- Mengeluarkan surat jalan kepada supir truk untuk pengiriman permintaan kepada konsumen sesuai jumlah yang dikirimkan agar terdata pada perusahaan sebagai bukti pengiriman.
- Marketing juga bertugas menjalin hubungan baik antara perusahaan dengan konsumen.

4.1.6 Profil Responden

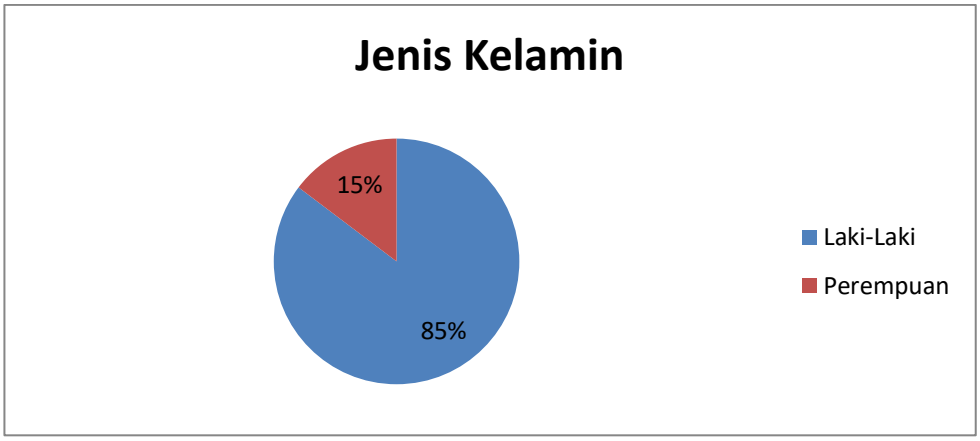
Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan unit analisis individual yaitu sumber data yang diperoleh dari 68 karyawan departemen produksi PT Mitra Jofer Indonesia Profil responden dalam penelitian ini dibagi menjadi 3 (tiga) kriteria yaitu: jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Berikut hasil data profil responden karyawan :

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase %
1	Laki-Laki	58	85
2	Perempuan	10	15
Jumlah		68	100

Sumber: Data Primer Kuesioner diolah 2022

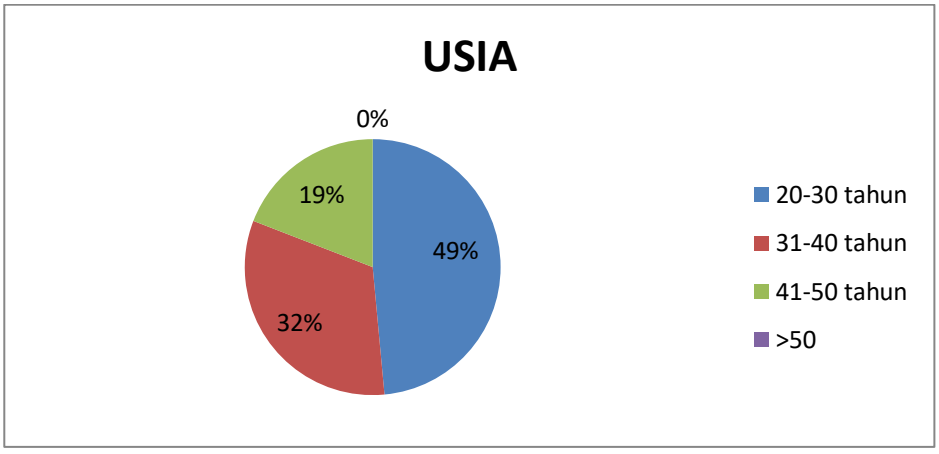


Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa dari responden 68 karyawan departemen produksi PT Mitra Jofer Indonesia mayoritas berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 58 responden dengan persentase 85%. Sedangkan responden yang berjenis kelamin Perempuan sebanyak 10 responden dengan persentase 15%. Jadi, dapat diketahui bahwa karyawan yang bekerja di departemen produksi pada PT Mitra Jofer Indonesia ini mayoritas di dominasi oleh responden berjenis kelamin laki-laki.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

N0	Usia	Jumlah Responden	Persentase
1	20-30 tahun	33	49
2	31-40 tahun	22	32
3	41-50 tahun	13	19
4	>50	0	0
Jumlah		68	100

Sumber: Data Primer Kuesioner diolah 2022



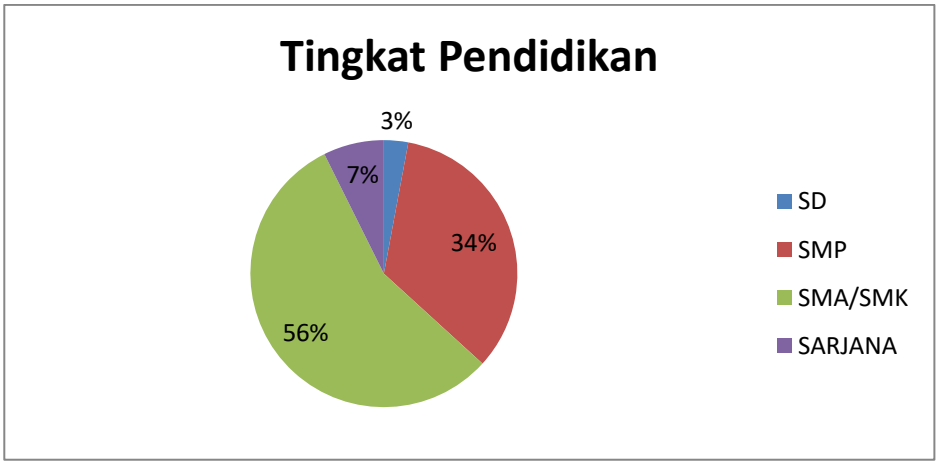
Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa dari responden 68 karyawan departemen produksi PT Mitra Jofer Indonesia mayoritas berumur 20-30 tahun yang berjumlah 33 responden dengan persentase 49%. Karyawan yang berumur 31-40

tahun berjumlah 22 responden dengan persentase 32% dan karyawan yang berumur 41-50 tahun berjumlah 13 responden dengan persentase 19%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan yang bekerja di departemen produksi pada PT Mitra Jofer Indonesia ini mayoritas di dominasi oleh responden yang memiliki rentang usia 20-30 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SD	2	3
2	SMP	23	34
3	SMA/SMK	38	56
4	SARJANA	5	7
Jumlah		68	100

Sumber: Data Primer Kuesioner diolah 2022



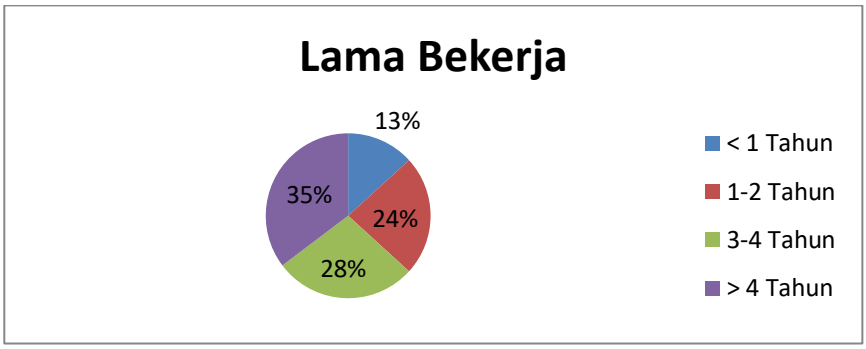
Berdasarkan data diatas dapat diketahuit bahwa dari 68 karyawan departemen produksi PT Mitra Jofer Indonesia mayoritas berada pada tingkat pendidikan SMA/SMK yaitu berjumlah 38 orang dengan persentase 56%. Karyawan yang berada pada tingkat pendidikan SMP yaitu berjumlah 23 responden dengan persentase 54%. Karyawan yang berada pada tingkat pendidikan sarjana yaitu berjumlah 5 responden dengan persentase 7% dan tingkat pendidikan yang menjadi minoritas adalah tingkat pendidikan SD yaitu 2 responden dengan persentase 3%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan departemen produksi pada PT Mitra Jofer Indonesia mayoritas di dominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Lama Bekerja.

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	< 1 Tahun	9	13
2	1-2 Tahun	16	24
3	3-4 Tahun	19	28
4	> 4 Tahun	24	35

Jumlah	68	100

Sumber: Data Primer Kuesioner diolah 2022



Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa dari 68 karyawan departemen produksi PT Mitra Jofer Indonesia mayoritas lama bekerja > 4 tahun berjumlah 24 responden dengan persentase 35%. Karyawan dengan lama bekerja 3-4 tahun yaitu berjumlah 19 responden dengan persentase 28%. Karyawan dengan lama bekerja 1-2 tahun yaitu berjumlah 16 responden dengan persentase 24% dan karyawan dengan lama bekerja < 1 tahun yaitu berjumlah 9 responden dengan persentase 13%. Jadi, dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan departemen produksi PT Mitra Jofer Indonesia mayoritas di dominasi oleh responden dengan lama bekerja > 4 tahun.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Validitas

Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X)

No butir	R Hitung	R Tabel	Satuan
1	0,572	0,235	VALID
2	0,364	0,235	VALID
3	0,334	0,235	VALID
4	0,491	0,235	VALID
5	0,382	0,235	VALID
6	0,303	0,235	VALID
7	0,653	0,235	VALID
8	0,658	0,235	VALID
9	0,491	0,235	VALID
10	0,382	0,235	VALID
11	0,303	0,235	VALID
12	0,658	0,235	VALID
13	0,653	0,235	VALID
14	0,668	0,235	VALID
15	0,461	0,235	VALID
16	0,592	0,235	VALID
17	0,309	0,235	VALID
18	0,421	0,235	VALID

19	0,528	0,235	VALID
20	0,330	0,235	VALID
21	0,377	0,235	VALID
22	0,603	0,235	VALID
23	0,653	0,235	VALID
24	0,364	0,235	VALID
25	0,398	0,235	VALID

Sumber : Hasil olahan data angket melalui SPSS 22

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan terhadap item pernyataan dari variabel disiplin kerja didapatkan 25 (dua puluh lima) item pernyataan dinyatakan valid karena R hitung lebih besar daripada R tabel.

Tabel 4. 3 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No butir	R Hitung	R Tabel	Satuan
1	0,308	0,235	VALID
2	0,513	0,235	VALID
3	0,437	0,235	VALID
4	0,400	0,235	VALID
5	0,447	0,235	VALID
6	0,264	0,235	VALID
7	0,302	0,235	VALID
8	0,307	0,235	VALID
9	0,424	0,235	VALID
10	0,523	0,235	VALID
11	0,527	0,235	VALID
12	0,269	0,235	VALID
13	0,487	0,235	VALID
14	0,471	0,235	VALID
15	0,381	0,235	VALID
16	0,363	0,235	VALID
17	0,582	0,235	VALID
18	0,527	0,235	VALID
19	0,527	0,235	VALID
20	0,457	0,235	VALID
21	0,324	0,235	VALID
22	0,542	0,235	VALID
23	0,589	0,235	VALID
24	0,525	0,235	VALID
25	0,644	0,235	VALID

Sumber : Hasil olahan data angket melalui SPSS 22

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan terhadap item pernyataan dari variabel kinerja karyawan didapatkan 25 (dua puluh lima) item pernyataan dinyatakan valid karena R hitung lebih besar daripada R tabel.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Tabel 4. 4 Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Variabel	*Cronbach's Alpha Item*	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
Disiplin	0.740	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,734	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil olahan data angket melalui SPSS 22

Hasil dari pengujian Reliabilitas untuk variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan dapat dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6.

4.3 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskriptifkan dan memperoleh gambaran secara mendalam mengenai hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Mitra Jofer Indonesia.

1. Disiplin kerja karyawan pada PT mitra Jofer Indonesian Departemen Produksi

Dalam suatu perusahaan atau organisasi faktor disiplin merupakan faktor yang berpengaruh dalam sumber daya manusia. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Dalam mendisiplinkan kerja karyawan departemen produksi, PT Mitra Jofer Indonesia menerapkan disiplin preventif yaitu suatu upaya untuk menggerakan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakan pegawai berdisiplin diri. Selain disiplin preventif , PT Mitra Jofer Indonesia pun menerapkan disiplin korektif yaitu suatu upaya mengarahkan karyawan untuk mematuhi peraturan pedoman yang berlaku. Jika karyawan melanggar, akan diberi sanksi berupa surat peringatan (SP) seperti pada tabel 1.9 Keterangan Surat Peringatan PT Mitra Jofer Indonesia.

Berikut ini merupakan hasil kuesioner yang berkaitan dengan disiplin kerja dengan 5 indikator yaitu : kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, kewaspadaan tinggi, ketaatan pada standar kerja dan etika kerja.

Untuk mengetahui hasil pembahasan mengenai disiplin kerja maka peneliti menyebarkan kuesioner kepada 68 karyawan departemen produksi pada PT Mitra Jofer Indonesia sebagai responden kemudia hasil kuesioner diolah menggunakan alat bantu SPSS untuk mengetahui nilai jawaban setiap butir pertanyaan. Berikut merupakan penjabaran hasil pengolahan data kuesioner :

1. Kehadiran

A. Tingkat Ketepatan waktu karyawan datang ke tempat kerja.

Tabel 4. 5 Tingkat Ketepatan waktu karyawan datang ke tempat kerja.

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	9	45	13
Sering	4	42	168	62
Kadang-Kadang	3	14	42	21
Jarang	2	3	6	4
Tidak Pernah	1			
Total		68	261	100
Total Tanggapan Responden	76,8			

Sumber : Data Primer, kuesioner diolah 2022

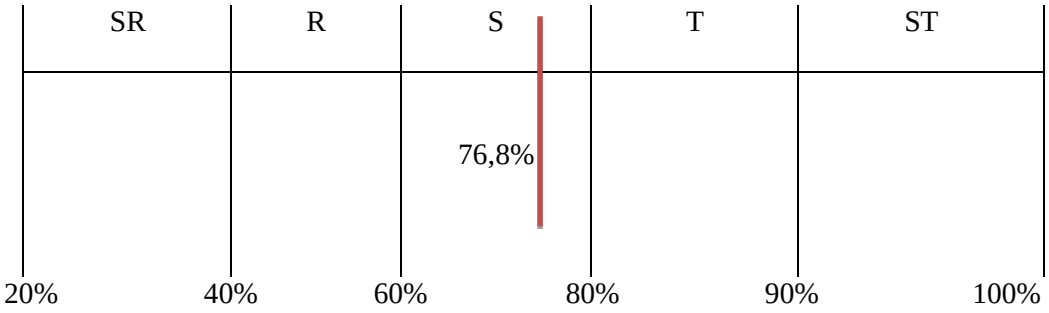
Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa 42 dari 68 responden menyatakan sering. dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 62%. 14 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 21%, 9 responden menyatakan selalu dengan persentase 13% dan 3 responden menyatakan jarang dengan persentase 4%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\frac{Skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{Skor\ tertinggi\ responden} \times 100$$

$$\frac{261}{5 \times 68} \times 100$$

= 76,8

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai pernyataan ketepatan waktu karyawan datang ke tempat kerja menunjukan 76,8%. Dengan tanggapan tersebut menunjukan bahwa tingkat ketepatan waktu karyawan datang ke tempat kerja memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Sedang”.

B. Tingkat karyawan mematuhi jam kerja

Tabel 4. 6 Tingkat karyawan mematuhi jam istirahat

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	7	35	10
Sering	4	51	204	75
Kadang-Kadang	3	9	27	13
Jarang	2	1	2	1
Tidak Pernah	1			
Total		68	268	100
Total Tanggapan Responden	78,8			

Sumber : Data Primer, Kuesioner Diolah 2021

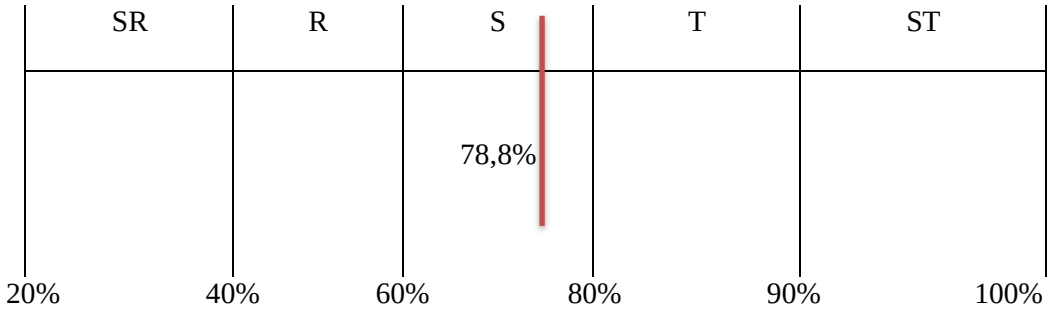
Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa 51 dari 68 responden menyatakan sering. dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 75%. 9 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 13%, 7 responden menyatakan selalu dengan persentase 10% dan 1 responden menyatakan jarang dengan persentase 1%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering

$$\frac{Skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{skor\ tertinggi\ responden} \times 100$$

$$\frac{268}{5 \times 68} \times 100$$

=78,8

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai pernyataan karyawan mematuhi jamistirahat menunjukan 78,8%. Dengan tanggapan tersebut menunjukan bahwa tingkat karyawan mematuhi jam istirahat memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Sedang”.

C. Tingkat karyawan meninggalkan tempat kerja

Tabel 4. 7 Tingkat karyawan meninggalkan tempat kerja

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	10	50	15
Sering	4	50	200	74
Kadang-Kadang	3	8	24	12
Jarang	2			
Tidak Pernah	1			
Total		68	274	100
Total Tanggapan Responden	80,6			

Sumber : Data Primer, kuesioner Diolah 2022

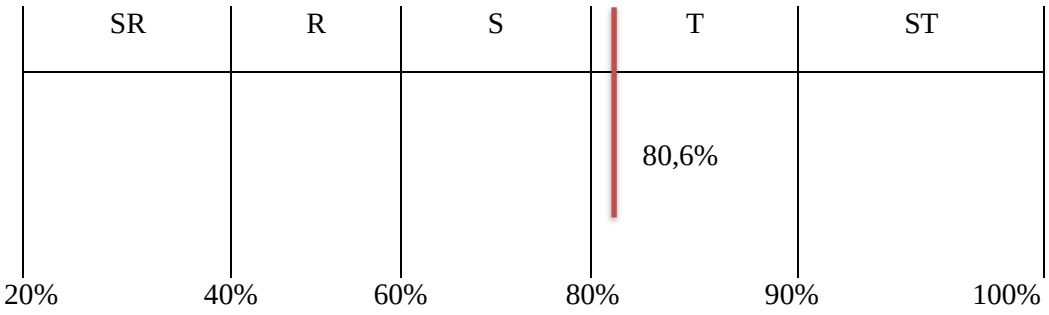
Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa 50 dari 68 responden menyatakan sering. dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 74%. 10 responden menyatakan selalu dengan persentase 15%, dan 8 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 12%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\frac{Skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{Skor\ tertinggi\ responden} \times 100$$

$$\frac{274}{5 \times 68} \times 100$$

=80,5

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai karyawan meninggalkan tempat kerja menunjukan 80,6%. Dengan tanggapan tersebut menunjukan bahwa tingkat karyawan meninggalkan tempat kerja memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Tinggi”.

D. Tingkat Absensi Karyawan

Tabel 4. 8 Tingkat Absensi Karyawan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	7	35	10
Sering	4	53	212	78
Kadang-Kadang	3	8	24	12
Jarang	2			
Tidak Pernah	1			
Total		68	271	100
Total Tanggapan Responden	79,7			

Sumber : Data Primer, Kuesioner Diolah 2022

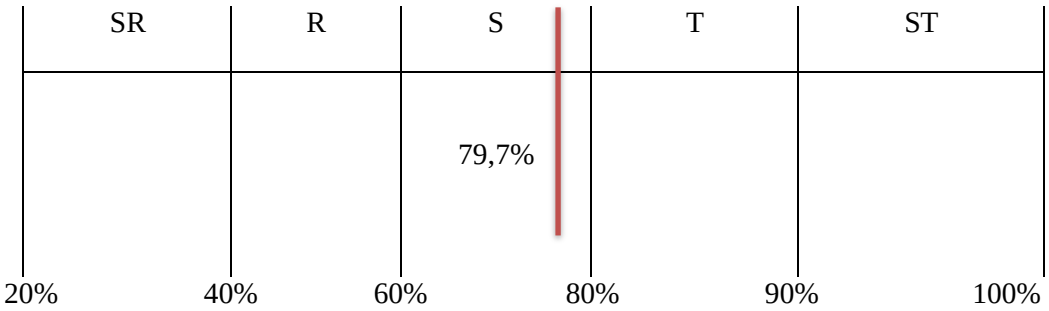
Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa 53 dari 68 responden menyatakan sering. dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 78%. 8 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 12% dan 7 responden menyatakan selalu dengan persentase 12%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering

$$\frac{Skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{Skor\ terrtinggi\ responden} \times 100$$

$$\frac{271}{5 \times 68} \times 100$$

= 79,7

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai absensi karyawan menunjukan 79,7%. Dengan tanggapan tersebut menunjukan bahwa tingkat absensi karyawan memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Sedang”

E. Tingkat Karyawan Menerima Sanksi

Tabel 4. 9 Tingkat Karyawan Menerima Sanksi

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	7	35	10
Sering	4	51	204	75
Kadang-Kadang	3	10	30	15
Jarang	2			
Tidak Pernah	1			
Total		68	269	100
Total Tanggapan Responden	79,1			

Sumber : Data Primer, Kuesioner Diolah 2022

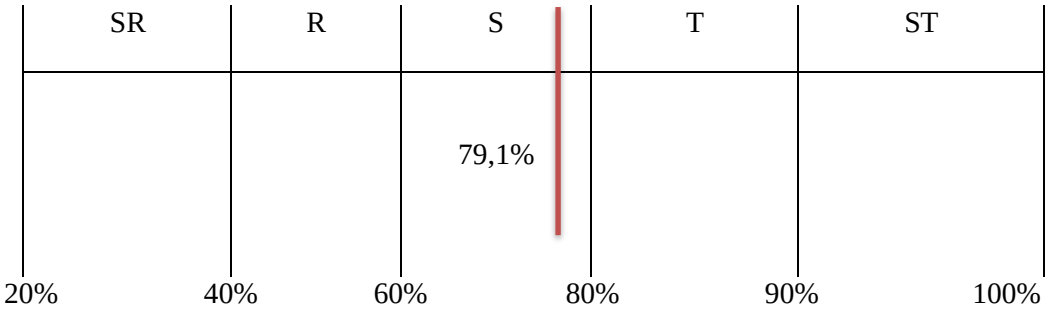
Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa 51 dari 68 responden menyatakan sering. dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 75%. 10 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 15% dan 7 responden menyatakan selalu dengan persentase 10%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\frac{Skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{Skor\ tertinggi\ responden} \times 100$$

$$\frac{269}{5 \times 68} \times 100$$

= 79,1

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai karyawan menerima sanksi menunjukan 79,1%. Dengan tanggapan tersebut menunjukan bahwa tingkat karyawan menerima sanksi memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Sedang”

2. Ketaatan Pada Standar Kerja

A. Tingkat Karyawan Dalam Menjalankan Tugas Yang Diberikan

Tabel 4. 10 Tingkat Karyawan Dalam Menjalankan Tugas Yang Diberikan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	13	65	19
Sering	4	53	212	78
Kadang-Kadang	3	2	6	3
Jarang	2			
Tidak Pernah	1			
Total		68	283	100
Total Tanggapan Responden	83,2			

Sumber : Data Primer, Kuesioner Diolah 2022

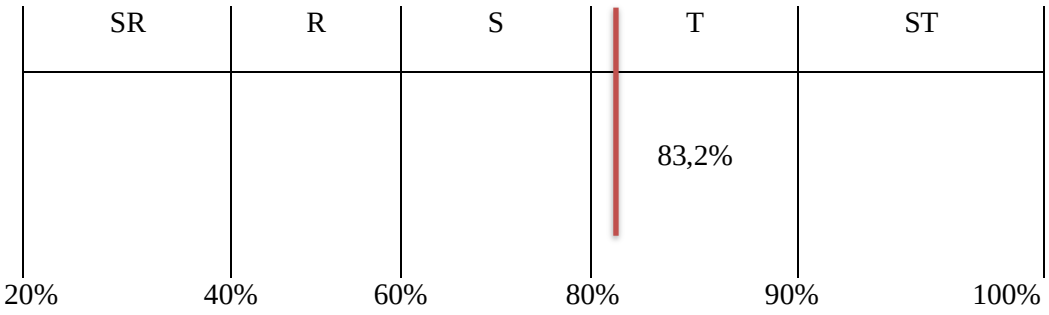
Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa 53 dari 68 responden menyatakan sering. dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 78%. 19 responden menyatakan selalu dengan persentase 19% dan 2 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 3%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\frac{Skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{Skor\ tertinggi\ responden} \times 100$$

$$\frac{283}{5 \times 68} \times 100$$

= 83,2%

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan, menunjukan 83,2%. Dengan tanggapan tersebut menunjukan bahwa tingkat karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Tinggi”

B. Tingkat karyawan mentaati SOP

Tabel 4. 11 Tingkat Karyawan Mentaati SOP

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	11	55	16
Sering	4	53	212	78
Kadang-Kadang	3	3	9	4
Jarang	2	1	2	1
Tidak Pernah	1			
Total		68	278	100
Total Tanggapan Responden	81,8			

Sumber : Data Primer, Kuesioner Diolah 2022

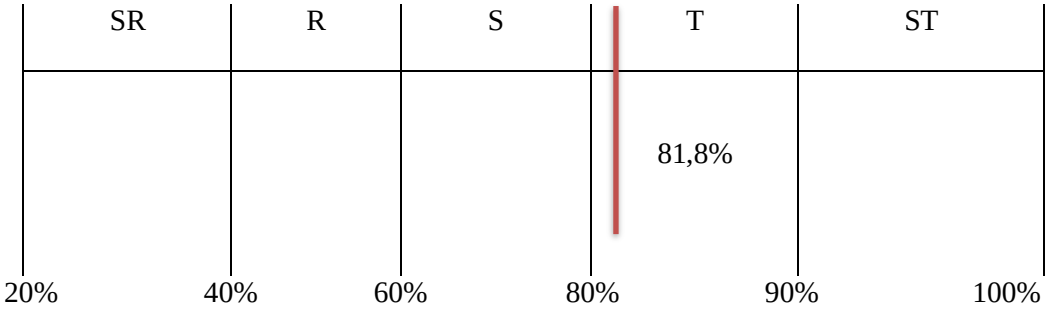
Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa 53 dari 68 responden menyatakan sering. dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 78%. 11 responden menyatakan selalu dengan persentase 16%, 3 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 4% dan 1 responden menyatakan jarang dengan persentase 1%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\frac{Skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{Skor\ tertinggi\ responden} \times 100$$

$$\frac{278}{5 \times 68} \times 100$$

= 81,8%

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai karyawanmenaati SOP, menunjukan 81,8%. Dengan tanggapan tersebut menunjukan bahwa tingkat karyawan menaati SOP memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Tinggi”

C. Tingkat Ketaatan Karyawan Terhadap Jam Kerja

Tabel 4. 12 Tingkat Ketaatan Karyawan Terhadap Jam Kerja

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	9	45	13
Sering	4	49	196	72
Kadang-Kadang	3	8	24	12
Jarang	2	2	4	3
Tidak Pernah	1			
Total		68	269	100
Total Tanggapan Responden	79,1			

Sumber : Data Primer, Kuesioner Diolah 2022

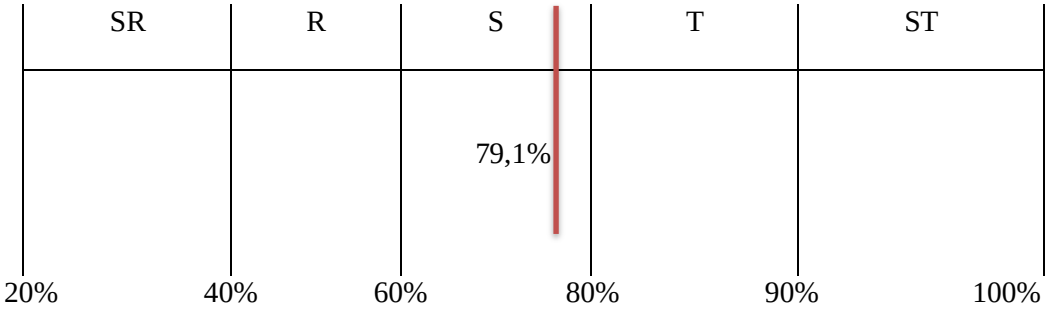
Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa 49 dari 68 responden menyatakan sering. dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 72%. 9 responden menyatakan selalu dengan persentase 13%, 8 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 12% dan 2 responden menyatakan jarang dengan persentase 3%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\frac{Skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{Skor\ tertinggi\ responden} \times 100$$

$$\frac{269}{5 \times 68} \times 100$$

= 79,1%

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai ketaatan karyawan terhadap jam kerja, menunjukan 79,1%. Dengan tanggapan tersebut menunjukan bahwa tingkat ketaatan karyawan terhadap jam kerja memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu "Sedang"

D. Tingkat Karyawan Melaksanakan Tugas Tepat Waktu

Tabel 4. 13 Tingkat Karyawan Melaksanakan Tugas Tepat Waktu

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	7	35	10
Sering	4	53	212	78
Kadang-Kadang	3	8	24	12
Jarang	2			
Tidak Pernah	1			
Total		68	271	100
Total Tanggapan Responden	79,7			

Sumber : Data Primer, Kuesioner Diolah 2022

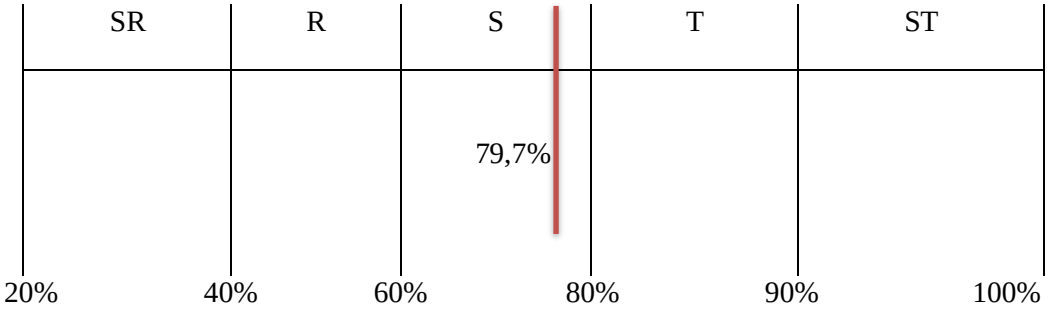
Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa 53 dari 68 responden menyatakan sering. dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 78%. 8 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 12% dan 7 responden menyatakan selalu dengan persentase 10%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\frac{Skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{Skor\ tertinggi\ responden} \times 100$$

$$\frac{271}{5 \times 68} \times 100$$

= 79,7%

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai karyawan melaksanakan tugas tepat waktu, menunjukan 79,7%. Dengan tanggapan tersebut menunjukan bahwa tingkat karyawan melaksanakan tugas tepat waktu memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Sedang”

E. Tingkat Karyawan Menyelesaikan Tugas Hingga Selesai

Tabel 4. 14 Tingkat Karyawan Menyelesaikan Tugas Hingga Selesai

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	7	35	10
Sering	4	51	204	75
Kadang-Kadang	3	10	30	15
Jarang	2			
Tidak Pernah	1			
Total		68	269	100
Total Tanggapan Responden	79,1			

Sumber : Data Primer, Kuesioner Diolah 2022

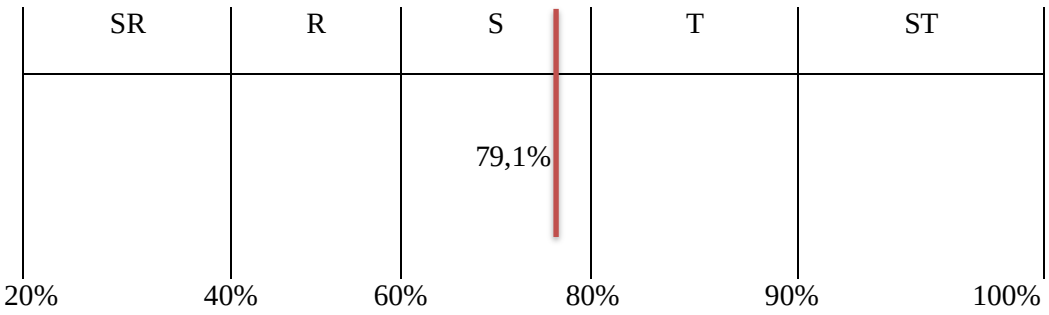
Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa 51 dari 68 responden menyatakan sering. dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 75%. 10 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 15% dan 7 responden menyatakan selalu dengan persentase 10%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\frac{Skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{Skor\ tertinggi\ responden} \times 100$$

$$\frac{269}{5 \times 68} \times 100$$

= 79,1%

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai karyawan menyelesaikan tugas hingga akhir, menunjukan 79,1%. Dengan tanggapan tersebut menunjukan bahwa tingkat karyawan menyelesaikan tugas hingga akhir memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Sedang”

3. Kewaspadaan Tinggi

A. Tingkat Ketelitian Dalam Menjalankan Tugas

Tabel 4. 15 Tingkat Ketelitian Dalam Menjalankan Tugas

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	13	65	19
Sering	4	54	216	79
Kadang-Kadang	3	1	3	1
Jarang	2			
Tidak Pernah	1			
Total		68	284	100
Total Tanggapan Responden	83,5			

Sumber : Data Primer, Kuesioner Diolah 2022

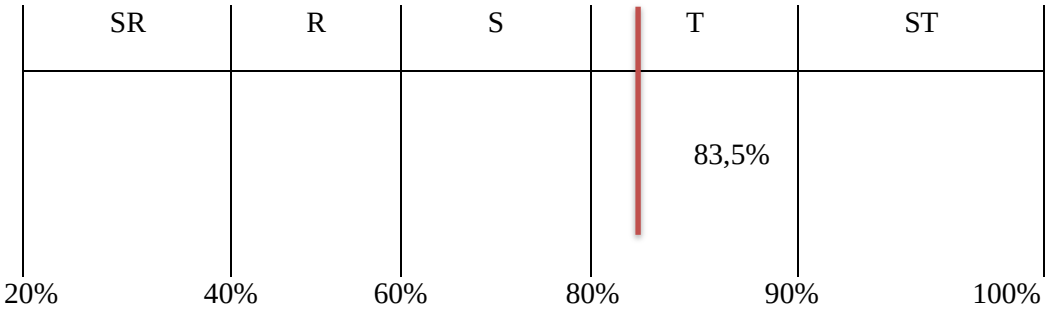
Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa 54 dari 68 responden menyatakan sering. dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 79%. Selebihnya 1 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 1%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\frac{Skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{Skor\ tertinggi\ responden} \times 100$$

$$\frac{284}{5 \times 68} \times 100$$

= 83,5%

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai ketelitian dalam menjalankan tugas, menunjukan 83,5%. Dengan tanggapan tersebut menunjukan bahwa tingkat ketelitian dalam menjalankan tugas memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu "Tinggi"

B. Tingkat Karyawan Hati-Hati Dalam Menggunakan Peralatan Kerja

Tabel 4. 16 Tingkat Karyawan Hati-Hati Dalam Menggunakan Peralatan Kerja

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	9	45	13
Sering	4	49	196	72
Kadang-Kadang	3	8	24	12
Jarang	2	2	4	3
Tidak Pernah	1			
Total		68	269	100
Total Tanggapan Responden	79,1			

Sumber : Data Primer, Kuesioner Diolah 2022

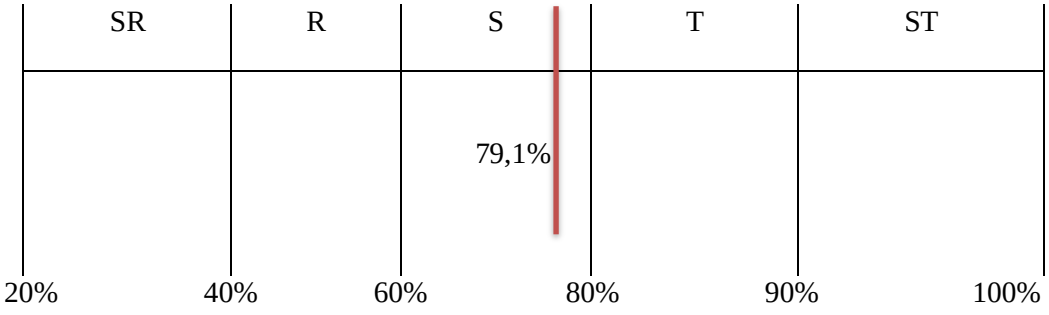
Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa 49 dari 68 responden menyatakan sering. dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 72%. 9 responden menyatakan selalu dengan persentase 13%, 8 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 12% dan 2 responden menyatakan jarang dengan persentase 3%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\frac{Skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{Skor\ tertinggi\ responden} \times 100$$

$$\frac{269}{5 \times 68} \times 100$$

= 79,1%

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai karyawanberhati-hati menggunakan peralatan kerja, menunjukan 79,1%. Dengan tanggapan tersebut menunjukan bahwa tingkat karyawan berhati-hati dalam menggunakan peralatan kerja memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Sedang”

C. Tingkat Karyawan Menjaga Rahasia Perusahaan

Tabel 4. 17 Tingkat Karyawan Menjaga Rahasia Perusahaan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	11	55	16
Sering	4	53	212	78
Kadang-Kadang	3	3	9	4
Jarang	2	1	2	1
Tidak Pernah	1			
Total		68	278	100
Total Tanggapan Responden	81,8			

Sumber : Data Primer, Kuesioner Diolah 2022

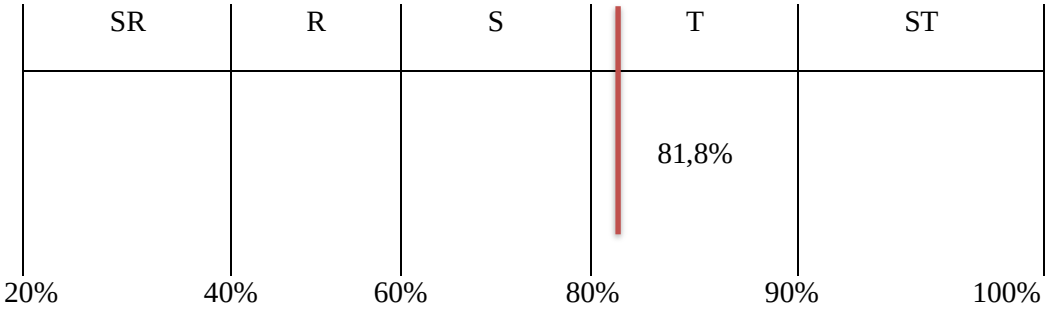
Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa 53 dari 68 responden menyatakan sering. dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 78%. 11 responden menyatakan selalu dengan persentase 16%, 3 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 4% dan 1 responden menyatakan jarang dengan persentase 1%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\frac{Skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{Skor\ tertinggi\ responden} \times 100$$

$$\frac{278}{5 \times 68} \times 100$$

= 81,8%

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai karyawan menjaga rahasia perusahaan, menunjukan 81,8%. Dengan tanggapan tersebut menunjukan bahwa tingkat karyawan menjaga rahasia perusahaan memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu "Tinggi"

D. Tingkat Keselamatan Karyawan

Tabel 4. 18 Tingkat Mengutamakan Keselamatan Karyawan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	7	35	10
Sering	4	54	216	79
Kadang-Kadang	3	6	18	9
Jarang	2	1	2	1
Tidak Pernah	1			
Total		68	271	100
Total Tanggapan Responden	79,7			

Sumber : Data Primer, Kuesioner Diolah 2022

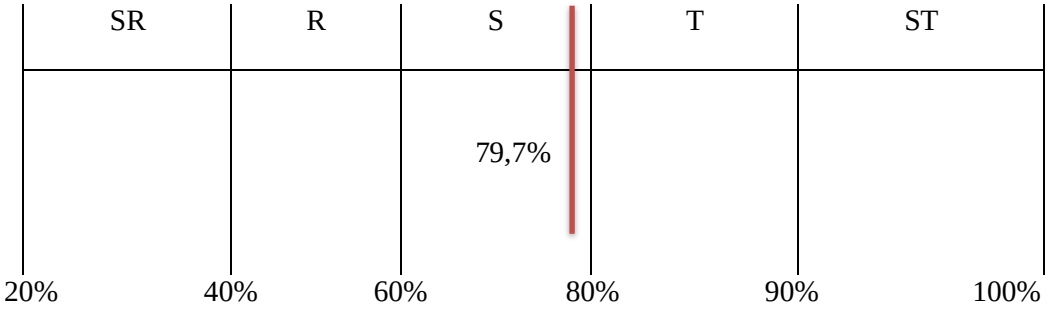
Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa 54 dari 68 responden menyatakan sering. dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 79%. 7 responden menyatakan selalu dengan persentase 10%, 6 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 9% dan 1 responden menyatakan jarang dengan persentase 1%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\frac{Skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{Skor\ tertinggi\ responden} \times 100$$

$$\frac{271}{5 \times 68} \times 100$$

= 79,7%

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai keselamatan karyawan, menunjukan 79,7%. Dengan tanggapan tersebut menunjukan bahwa tingkat keselamatan karyawan memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Sedang”

E. Tingkat Perusahaan Menyediakan Fasilitas

Tabel 4. 19 Tingkat Perusahaan Menyediakan Fasilitas

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	5	25	7
Sering	4	53	212	78
Kadang-Kadang	3	10	30	15
Jarang	2			
Tidak Pernah	1			
Total		68	267	100
Total Tanggapan Responden	78,5			

Sumber : Data Primer, Kuesioner Diolah 2022

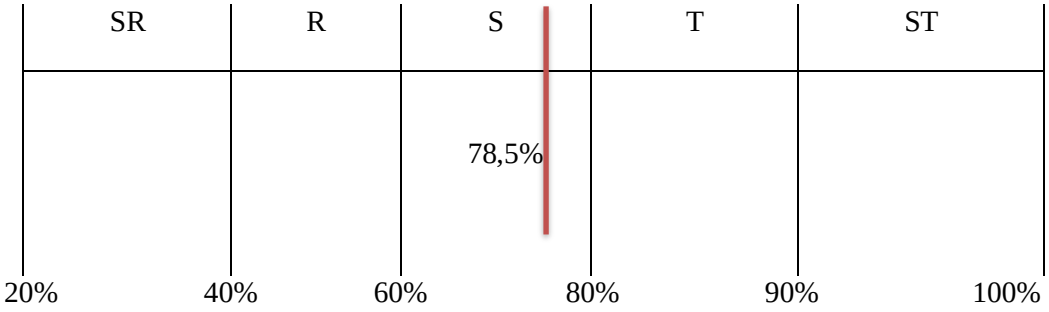
Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa 53 dari 68 responden menyatakan sering. dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 78%. 10 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 15%, 5 responden menyatakan selalu dengan persentase 7%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\frac{Skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{Skor\ tertinggi\ responden} \times 100$$

$$\frac{267}{5 \times 68} \times 100$$

= 78,5%

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai perusahaan menyediakan fasilitas, menunjukan 78,5%. Dengan tanggapan tersebut menunjukan bahwa tingkat perusahaan menyediakan fasilitas memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu "Sedang"

4. Ketaatan Pada Standar Kerja

A. Tingkat Kualitas Dan Kuantitas Karyawan

Tabel 4. 20 Tingkat Kualitas Dan Kuantitas Karyawan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	10	50	15
Sering	4	50	200	74
Kadang-Kadang	3	7	21	10
Jarang	2	1	2	1
Tidak Pernah	1			
Total		68	273	100
Total Tanggapan Responden	80,3			

Sumber : Data Primer, Kuesioner Diolah 2022

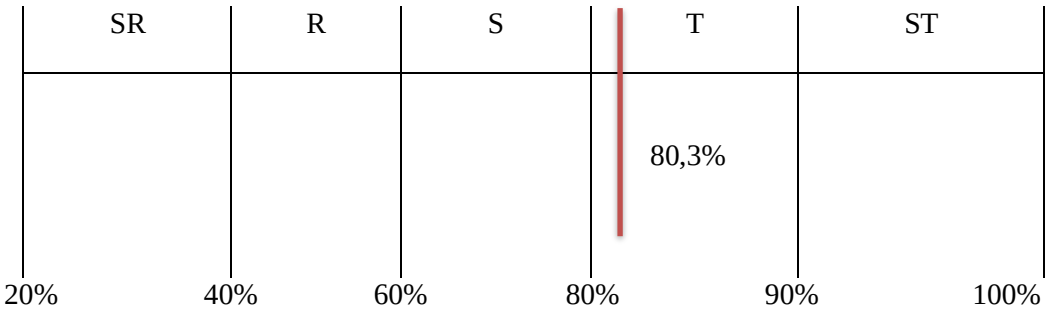
Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa 50 dari 68 responden menyatakan sering. dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 74%. 10 responden menyatakan selalu dengan persentase 15%, 7 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 10% dan 1 responden menyatakan jarang dengan persentase 1%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\frac{Skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{Skor\ tertinggi\ responden} \times 100$$

$$\frac{273}{5 \times 68} \times 100$$

= 80,3%

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai kualitas dan kuantitas, menunjukan 80,3%. Dengan tanggapan tersebut menunjukan bahwa tingkat kualitas dan kuantitas memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Tinggi”

B. Tingkat Karyawan Bekerja Sesuai Dengan Prosedur Perusahaan

Tabel 4. 21 Tingkat Karyawan Bekerja Sesuai Dengan Prosedur Perusahaan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	8	40	12
Sering	4	54	216	79
Kadang-Kadang	3	6	18	9
Jarang	2			
Tidak Pernah	1			
Total		68	274	100
Total Tanggapan Responden	80,6			

Sumber : data primer, kuesioner diolah 2022

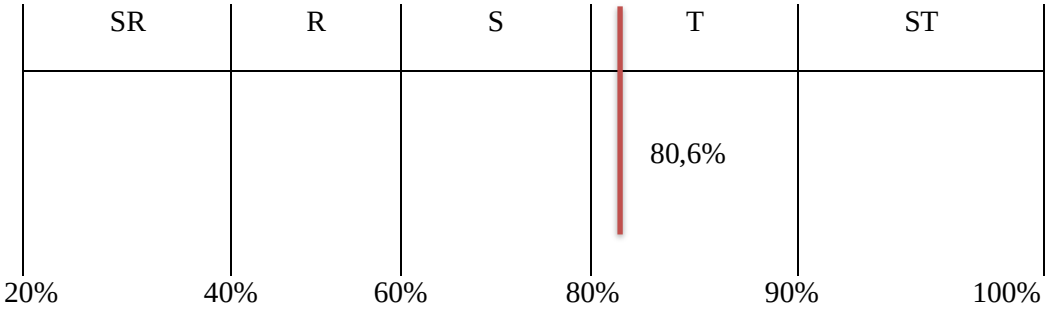
Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa 54 dari 68 responden menyatakan sering. dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 79%. 8 responden menyatakan selalu dengan persentase 12% dan 6 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 9%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\frac{Skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{Skor\ tertinggi\ responden} \times 100$$

$$\frac{274}{5 \times 68} \times 100$$

= 80,6%

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai karyawan bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan, menunjukan 80,6%. Dengan tanggapan tersebut menunjukan bahwa tingkat karyawan bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Tinggi”

C. Tingkat Karyawan Memahami Fungsi Dan Tugas Pegawai

Tabel 4. 22 Tingkat Karyawan Memahami Fungsi Dan Tugas Pegawai

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	8	40	12
Sering	4	47	188	69
Kadang-Kadang	3	13	39	19
Jarang	2			
Tidak Pernah	1			
Total		68	267	100
Total Tanggapan Responden	78,5			

Sumber : Data Primer, Kuesioner Diolah 2022

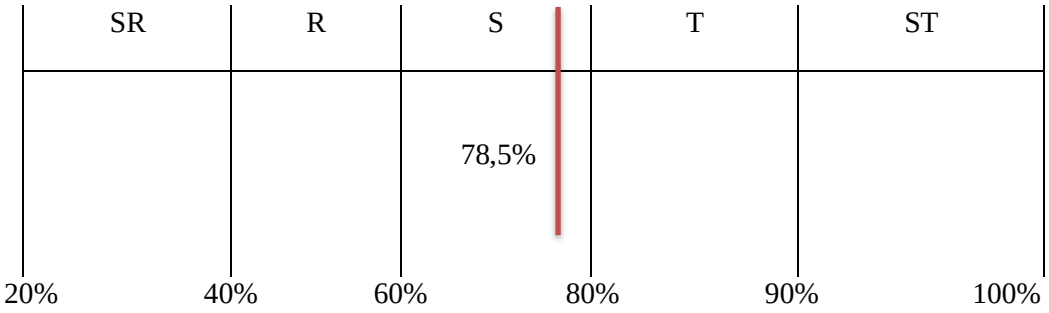
Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa 47 dari 68 responden menyatakan sering. dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 69%. 13 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 19% dan 12 responden menyatakan selalu dengan persentase 12%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\frac{Skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{Skor\ Tertinggi\ Responden} \times 100$$

$$\frac{267}{5 \times 68} \times 100$$

= 78,5%

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai karyawan memahami fungsi dan tugas pegawai, menunjukan 78,5%. Dengan tanggapan tersebut menunjukan bahwa tingkat karyawan memahami fungsi dan tugas pegawai memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Sedang”

D. Tingkat Karyawan Menyelesaikan Tugas Sebaik-baiknya

Tabel 4. 23 Tingkat Karyawan Menyelesaikan Tugas Sebaik-baiknya

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	12	60	18
Sering	4	47	188	69
Kadang-Kadang	3	8	24	12
Jarang	2	1	2	1
Tidak Pernah	1			
Total		68	274	100
Total Tanggapan Responden	80,6			

Sumber : Data Primer, Kuesioner Diolah 2022

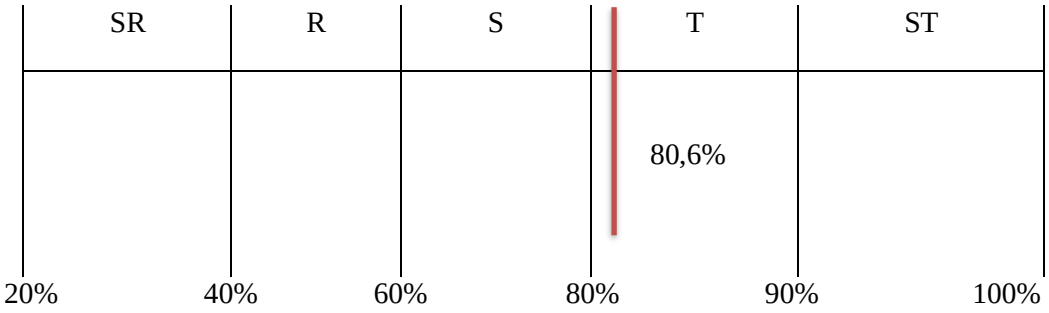
Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa 47 dari 68 responden menyatakan sering. dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 69%. 12 responden menyatakan selalu dengan persentase 18%, 8 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 12% dan 1 responden menyatakan jarang dengan persentase 1%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\frac{Skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{Skor\ tertinggi\ responden} \times 100$$

$$\frac{274}{5 \times 68} \times 100$$

= 80,6%

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai karyawan memahami fungsi dan tugas pegawai, menunjukan 80,6%. Dengan tanggapan tersebut menunjukan bahwa tingkat karyawan memahami fungsi dan tugas pegawai memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Tinggi”

E. Tingkat Karyawan Menggunakan Peralatan Sesuai Standar

Tabel 4. 24 Tingkat Karyawan Menggunakan Peralatan Sesuai Standar

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	8	40	12
Sering	4	53	212	78
Kadang-Kadang	3	7	21	10
Jarang	2			
Tidak Pernah	1			
Total		68	273	100
Total Tanggapan Responden	80,3			

Sumber : data primer, kuesioner diolah 2022

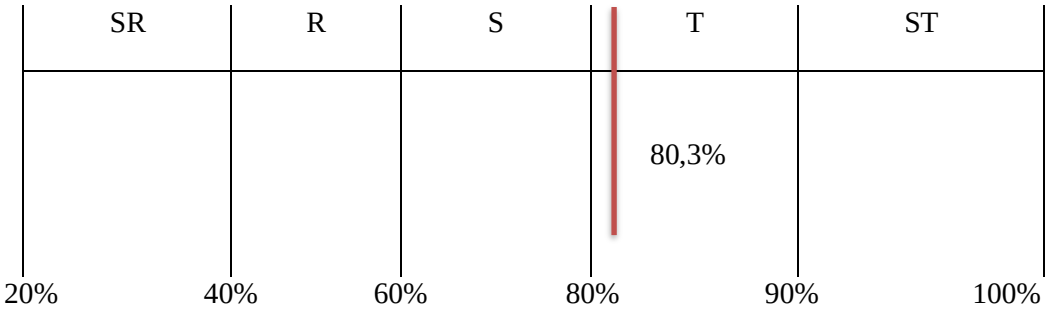
Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa 53 dari 68 responden menyatakan sering. dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 78%. 8 responden menyatakan selalu dengan persentase 12%, 7 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 10%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\frac{Skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{Skor\ tertinggi\ responden} \times 100$$

$$\frac{273}{5 \times 68} \times 100$$

= 80,3%

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai karyawan menggunakan peralatan sesuai standar, menunjukan 80,3%. Dengan tanggapan tersebut menunjukan bahwa tingkat karyawan menggunakan peralatan sesuai standar memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Tinggi”

5. Etika Kerja

A. Tingkat Karyawan Bersikap Sopan Santun Dalam Bekerja

Tabel 4. 25 Karyawan Bersikap Sopan Santun Dalam Bekerjaan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	13	65	19
Sering	4	44	176	65
Kadang-Kadang	3	11	33	16
Jarang	2			
Tidak Pernah	1			
Total		68	274	100
Total Tanggapan Responden	80,6			

Sumber : Data Primer, Kuesioner Diolah 2022

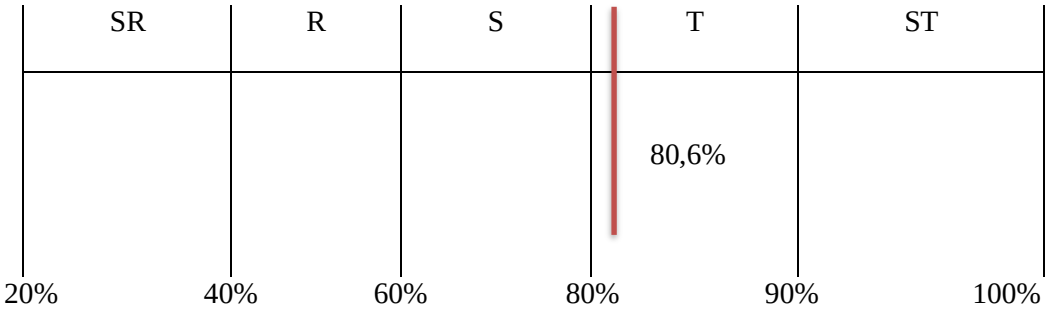
Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa 44 dari 68 responden menyatakan sering. dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 65%. 13 responden menyatakan selalu dengan persentase 19% dan 11 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 16%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\frac{Skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{Skor\ tertinggi\ responden} \times 100$$

$$\frac{274}{5 \times 68} \times 100$$

= 80,6%

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai sopan santun pegawai dalam bekerja, menunjukan 80,6%. Dengan tanggapan tersebut menunjukan bahwa tingkat sopan santun pegawai dalambekerja memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu "Tinggi"

B. Tingkat Kepatuhan Karyawan Terhadap Norma-Norma

Tabel 4. 26 Tingkat Kepatuhan Karyawan Terhadap Norma-Norma

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	9	45	13
Sering	4	49	196	72
Kadang-Kadang	3	9	27	13
Jarang	2	1	2	1
Tidak Pernah	1			
Total		68	270	100
Total Tanggapan Responden	79,4			

Sumber : Data Primer, Kuesioner Diolah 2022

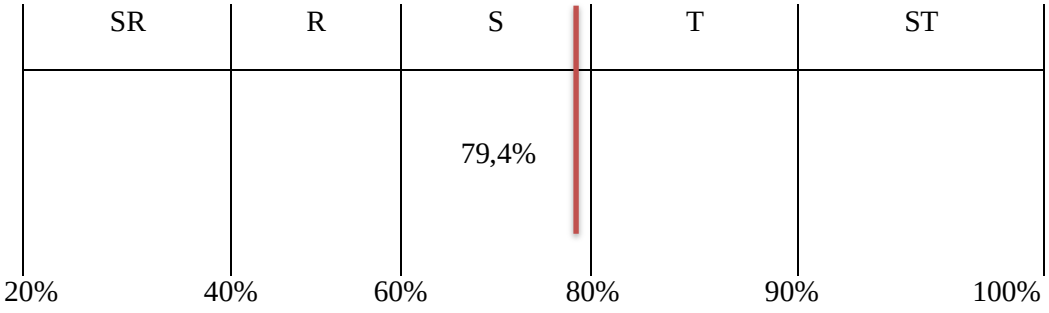
Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa 49 dari 68 responden menyatakan sering. dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 72%. 9 responden menyatakan selalu dengan persentase 13%, 9 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 13% dan 1 responden menyatakan jarang dengan persentase 1%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\frac{Skor\ \ total\ hasil\ jawaban\ responden}{Skor\ tertinggi\ responden} \times 100$$

$$\frac{270}{5 \times 68} \times 100$$

= 79,4%

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai kepatuhan karyawan dalam norma-norma , menunjukan 79,4%. Dengan tanggapan tersebut menunjukan bahwa tingkat kepatuhan karyawan dalam norma-norma memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Sedang”

C. Tingkat Kejujuran Karyawan Dalam Bekerja

Tabel 4. 27 Tingkat Kejujuran Karyawan Dalam Bekerja

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	11	55	16
Sering	4	53	212	78
Kadang-Kadang	3	3	9	4
Jarang	2	1	2	1
Tidak Pernah	1			
Total		68	278	100
Total Tanggapan Responden	81,8			

Sumber : Data Primer, Kuesioner Diolah 2022

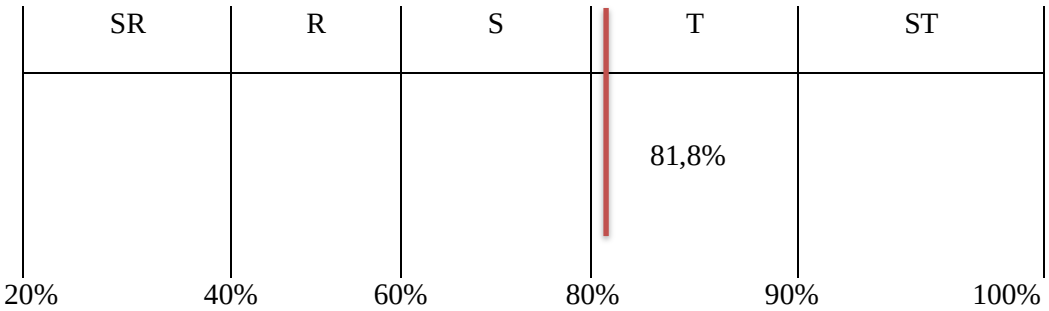
Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa 53 dari 68 responden menyatakan sering. dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 78%. 11 responden menyatakan selalu dengan persentase 16%,3% responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 4% dan 1 responden menyatakan jarang dengan persentase 1%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\frac{Skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{Skor\ tertinggi\ responden} \times 100$$

$$\frac{278}{5 \times 68} \times 100$$

= 81,8%

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan kejujuran dalam bekerja, menunjukan 81,8%. Dengan tanggapan tersebut menunjukan bahwa tingkat kejujuran dalam bekerja memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Tinggi”

D. Tingkat Kepedulian Terhadap Orang Lain

Tabel 4. 28 Tingkat Kepeduliaan Terhadap Orang Lain

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	8	40	12
Sering	4	54	216	79
Kadang-Kadang	3	6	18	9
Jarang	2			
Tidak Pernah	1			
Total		68	274	100
Total Tanggapan Responden	80,6			

Sumber : Data Primer, Kuesioner Diolah 2022

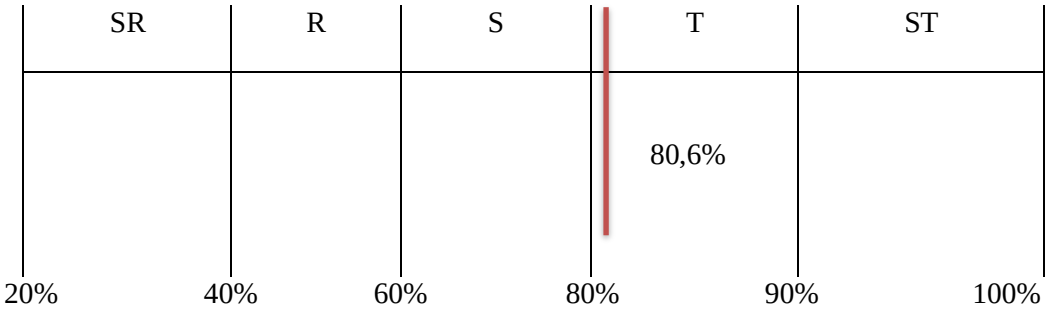
Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa 54 dari 68 responden menyatakan sering. dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 79%. 8 responden menyatakan selalu dengan persentase 12% dan 6 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 9%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\frac{Skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{Skor\ tertinggi\ responden} \times 100$$

$$\frac{274}{5 \times 68} \times 100$$

= 80,6%

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai tingkat kepeduliaan terhadap orang lain, menunjukan 80,6%. Dengan tanggapan tersebut menunjukan bahwa tingkat kepeduliaan terhadap orang lain memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu "Tinggi"

E. Tingkat Keramahan Terhadap Sesama

Tabel 4. 29 Tingkat Keramahan Terhadap Sesama

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	7	35	10
Sering	4	53	212	78
Kadang-Kadang	3	8	24	12
Jarang	2			
Tidak Pernah	1			
Total		68	271	100
Total Tanggapan Responden	79,7			

Sumber : data primer, kuesioner diolah 2022

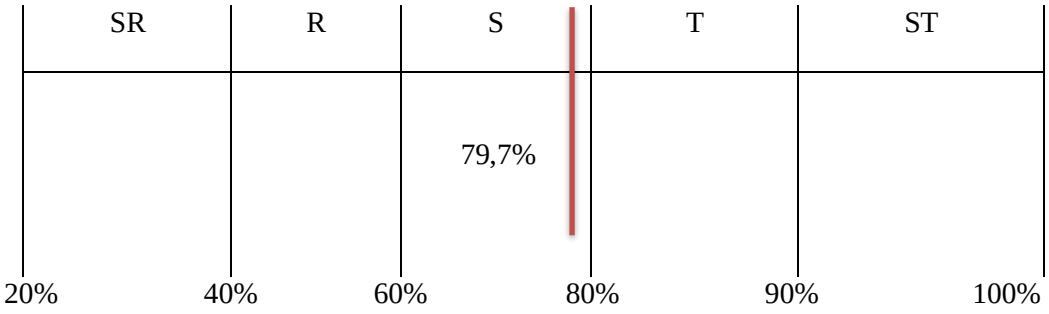
Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa 53 dari 68 responden menyatakan sering. dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 78%. 8 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 12% dan 7 responden menyatakan selalu dengan persentase 10%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\frac{Skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{Skor\ tertinggi\ responden} \times 100$$

$$\frac{271}{5 \times 68} \times 100$$

= 79,7%

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai keramahan terhadap sesame, menunjukan 79,7%. Dengan tanggapan tersebut menunjukan bahwa tingkat keramahan terhadap sesame memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Sedang”

Tabel 4. 30 Total Jawaban Responden Terhadap Indikator Disiplin Kerja

No	Instrumen Pertanyaan	Skor total	Tanggapan Responden	Rata-rata
A	**Kehadiran**			79,00
1	Saya datang ketempat kerja sebelum jam kerja dimulai.	261	76,8%	
2	Saya istirahat dan datang kembali ke tempat kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan.	268	78,8%	
3	Saya pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.	274	80,6%	
4	Saya membuat/memberi tahu lebih dahulu (surat izin) jika saya tidak masuk kerja.	271	79,7%	
5	Saya siap menerima sanski dari perusahaan apabila saya melanggar jam kerja.	269	79,1%	
B	**Ketaatan Pada Peraturan Kerja**			80,58%
1	Saya siap menerima tugas yang diberikan perusahaan.	283	83,2%	
2	Saya siap mentaati SOP *(Standar Operasional Procedure)* yang sudah ditetapkan perusahaan	278	81,8%	
3	Saya menggunakan jam kerja dengan sebaik mungkin.	269	79,1%	
4	Saya mengerjakan tugas yang diberikan tepat waktu dan tidak menunda pekerjaan	271	79,7%	

5	Saya menyelesaikan tugas hingga selesai	269	79,1%	
C	**Kewaspadaan Tinggi**			
1	Saya dalam bekerja lebih teliti dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh Perusahaan.	274	83,5%	80,52%
2	Saya berhati-hati dalam menggunakan alat kantor.	269	79,1%	
3	Saya siap menjaga kerahasiaan dan asset perusahaan	278	81,8%	
4	Saya mengutamakan keselamatan diri saat bekerja.	271	79,7%	
5	Saya merasa aman dengan fasilitas dan keamanan yang disediakan perusahaan.	267	78,5%	
D	**Ketaatan Pada Standar Kerja**			
1	Saya menjaga Kualitas dan Kuantitas hasil kerja sesuai dengan Standar telah di tetapkan Perusahaan.	273	80,3%	80,06%
2	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan.	274	80,6%	
3	Saya memahami fungsi dan tugas yang diberikan oleh perusahaan.	267	78,5%	
4	Saya siap dalam bekerja dan menyelesaikan tugas	274	80,6%	

	sebaik-baiknya			
5	Saya menggunakan peralatan kerja sesuai standar perusahaan.	273	80,3%	
E	**Etika Kerja**			80,42%
1	Saya dalam bekerja mengutamakan etika dan sopan Santun.	274	80,6%	
2	Saya dalam bekerja mengutamakan norma norma yang sudah ditetapkan oleh Perusahaan.	270	79,4%	
3	Saya dalam bekerja mengutamakan kejujuran	278	81,8%	
4	Saya menanamkan sikap peduli terhadap sesama.	274	80,6%	
5	Saya bersikap ramah kepada semua pegawai.	271	79,7%	
Jumlah Skor Total			6800	
Rata-Rata Persentase Tanggapan Responden			80,11%	
Persentase Skor Tertinggi			80,58%	
Persentase Skor Terendah			79,00%	

Sumber : Data Primer, Kuesioner Diolah 2022

Dari seluruh indikator disiplin dengan 25 butir pertanyaan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin memiliki nilai tertinggi pada indikator ketaatan pada peraturan kerja dengan skor rata-rata 80,58%. Artinya bahwa ketaatan karyawan departemen produksi pada peraturan kerja yang dibuat oleh PT Mitra Jofer Indoneia ditaati oleh karyawan departemen produksi dan karyawan pun sebaiknya mempertahankan ketaatan pada peraturan kerja. Adapun nilai terkecil pada indikator kehadiran dengan skor rata-rata79,00%. Artinya karyawan harus memperbaiki kehadiran guna meningkatkan disiplin kerja.

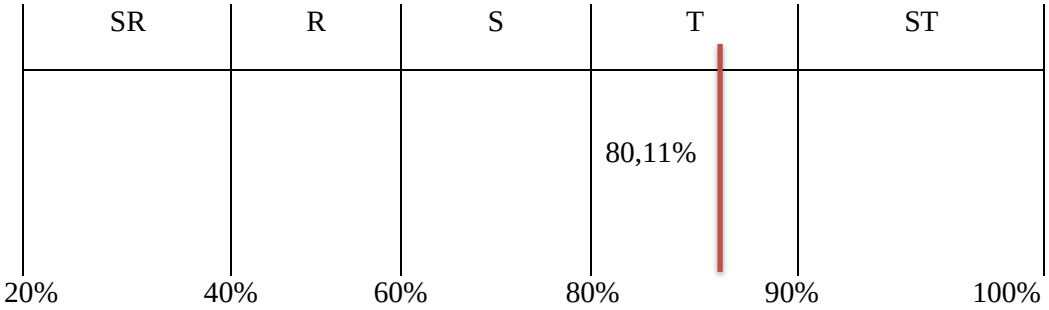
Berdasarkan data dari 68 responden maka hasil rata-rata persentase tanggapan hasil responden adalah 80,11%. Berikut ini nilai interval disiplin kerja :

Tabel 4. 31 Sebaran Nilai Interval Disiplin Kerja

Interval Nilai	Skor Rata-rata (%)	Keterangan
90-100		Sangat Tinggi
80-90	80,11%	Tinggi
60-80		Sedang
40-60		Rendah
40-20		Sangat Rendah

Sumber : Data Primer, Kuesioner Diolah 2022

Berdasarkan hasil perhitungan skor rata-rata nilai interval di atas menunjukan bahwa disiplin kerja karyawan departemen produksi pada PT Mitra Jofer Indonesia tinggi.



2. Kinerja karyawan pada PT Mitra Jofer Indonesia Departemen Produksi

Dunia bisnis sekarang dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk perkembangan perusahaan dan di dalam suatu organisasi ataupun perusahaan hal yang paling diperhatikan adalah bagaimana kinerja seorang karyawan selama ia bekerja. Jika kinerja karyawan baik maka perusahaan tersebut akan berkembang dengan baik juga, tetapi jika kinerjanya tidak ada maka perusahaan tersebut tidak akan berkembang, sehingga diperlukan kerjasama yang baik diantara berbagai pihak yang berperan didalamnya baik dari atasan maupun bawahan.

Berikut ini merupakan hasil kuesioner yang berkaitan dengan kinerja karyawan dengan 5 indikator yaitu : kualiats, kuantitas, tanggung jawaba, kerjasama dan inisiatif

Untuk mengetahui hasil pembahasan mengenai kinerja karyawan maka peneliti menyebarkan kuesioner kepada 68 karyawan departemen produksi pada PT Mitra Jofer Indonesia sebagai responden kemudia hasil kuesioner diolah menggunakan alat bantu SPSS. Berikut merupakan hasil pengolahan data kuesioner kinerja :

1. Kualitas

A. Tingkat Kualitas Hasil Pekerja Karyawan

Tabel 4. 32 Tingkat Kualitas Hasil Pekerjaan Karyawan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	13	65	19
Sering	4	51	204	75
Kadang-Kadang	3	4	12	6
Jarang	2			
Tidak Pernah	1			
Total		68	281	100
Total Tanggapan Responden	82,6			

Sumber : Data Primer, Kuesioner Diolah 2022

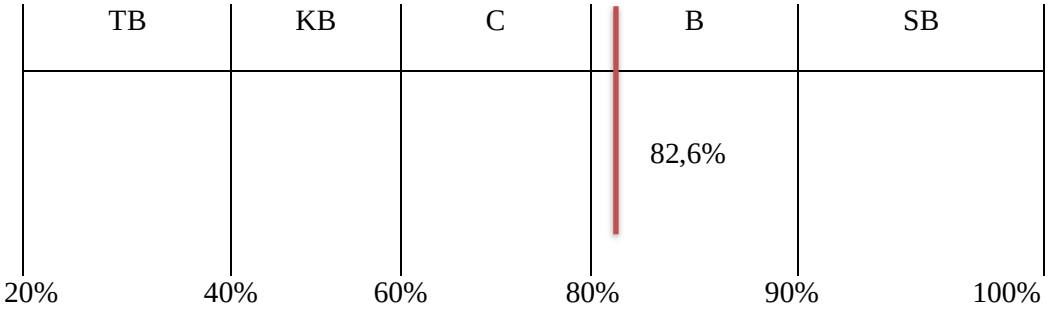
Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa 51 dari 68 responden menyatakan sering. dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 75%. 13 responden menyatakan selalu dengan persentase 19% dan 4 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 6%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\frac{Skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{Skor\ tertinggi\ responden} \times 100$$

$$\frac{281}{5 \times 68} \times 100$$

= 82,6%

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai tingkat kualitas hasil pekerjaan, menunjukan 82,6%. Dengan tanggapan tersebut menunjukan bahwa tingkat kualitas hasil pekerjaan memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Baik”

B. Tingkat Proses Penyelesaian Pekerjaan Sesuai Prosedur

Tabel 4. 33 Tingkat Proses Penyelesaian Pekerjaan Sesuai Prosedur

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	8	40	12
Sering	4	52	208	76
Kadang-Kadang	3	8	24	12
Jarang	2			
Tidak Pernah	1			
Total		68	272	100
Total Tanggapan Responden	80,0			

Sumber : Data Primer, Kuesioner Diolah 2022

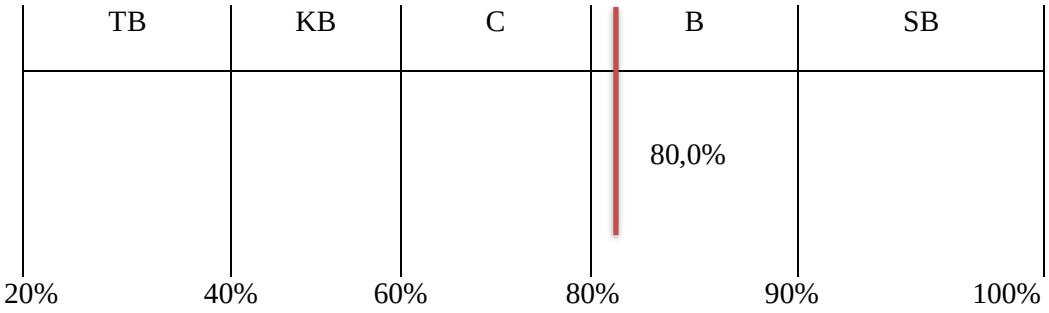
Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa 52 dari 68 responden menyatakan sering. dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 76%. 8 responden menyatakan selalu dengan persentase 12% dan 8 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 12%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\frac{Skor\ Total\ Hasil\ Jawaban\ Responden}{Skor\ tertinggi\ responden} \times 100$$

$$\frac{272}{5 \times 68} \times 100$$

= 80,0%

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai proses penyelesaian pekerjaan sesuai prosedur, menunjukan 80,0%. Dengan tanggapan tersebut menunjukan bahwa tingkat proses penyelesaian pekerjaan sesuai prosedur memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Baik”

C. Tingkat Karyawan Meningkatkan Kualitas

Tabel 4. 34 Tingkat Karyawan Meningkatkan Kualitas

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	6	30	9
Sering	4	45	180	66
Kadang-Kadang	3	14	42	21
Jarang	2	3	6	4
Tidak Pernah	1			
Total		68	258	100
Total Tanggapan Responden	75,9			

Sumber : Data Primer, Kuesioner Diolah 2022

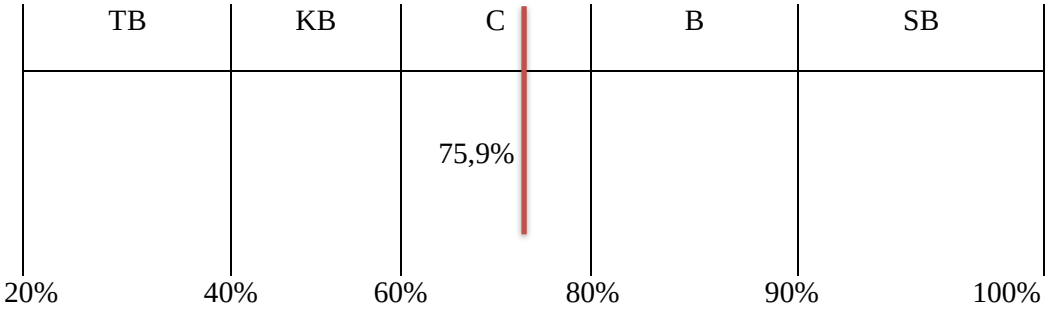
Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa 45 dari 68 responden menyatakan sering. dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 66%. 14 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 21%, 6 responden menyatakan selalu dengan persentase 9% dan 3 responden menyatakan jarang dengan persentase 4%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\frac{Skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{Skor\ tertinggi\ responden} \times 100$$

$$\frac{258}{5 \times 68} \times 100$$

= 75,9%

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai karyawan meningkatkan kualitas, menunjukan 75,9%. Dengan tanggapan tersebut menunjukan bahwa tingkat karyawan meningkatkan kualitas memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu "Cukup"

D. Tingkat Ketelitian Karyawan Dalam Bekerja

Tabel 4. 35 Tingkat Ketelitian Karyawan Dalam Bekerja

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	6	30	9
Sering	4	49	196	72
Kadang-Kadang	3	11	33	16
Jarang	2	2	4	3
Tidak Pernah	1			
Total		68	263	100
Total Tanggapan Responden	77,4			

Sumber : Data Primer, Kuesioner Diolah 2022

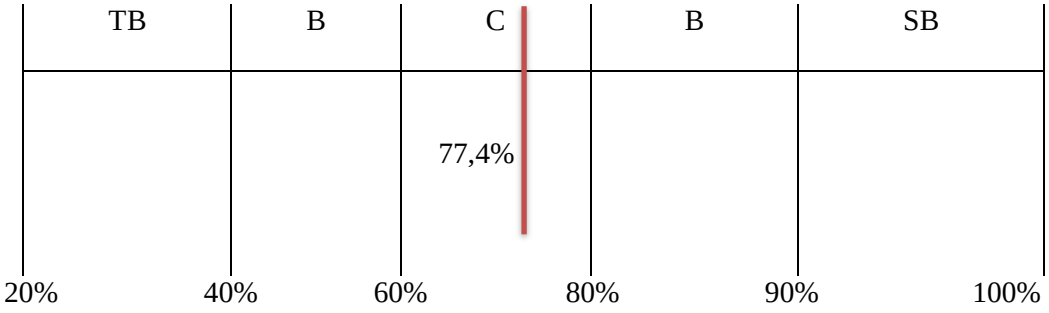
Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa 49 dari 68 responden menyatakan sering. dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 72%. 11 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 16%, 6 responden menyatakan selalu dengan persentase 9% dan 2 responden menyatakan jarang dengan persentase 3%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\frac{Skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{Skor\ tertinggi\ responden} \times 100$$

$$\frac{263}{5 \times 68} \times 100$$

= 77,4%

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai ketelitian karyawan dalam bekerja, menunjukan 77,4%. Dengan tanggapan tersebut menunjukan bahwa tingkat ketelitian karyawan dalam bekerja memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu "Cukup"

E. Tingkat Kemampuan Karyawan Dalam Bekerja

Tabel 4. 36 Tingkat Kemampuan Karyawan Dalam Bekerja

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	4	20	6
Sering	4	40	160	59
Kadang-Kadang	3	22	66	32
Jarang	2	2	4	3
Tidak Pernah	1			
Total		68	250	100
Total Tanggapan Responden	73,5			

Sumber : data primer, kuesioner diolah 2022

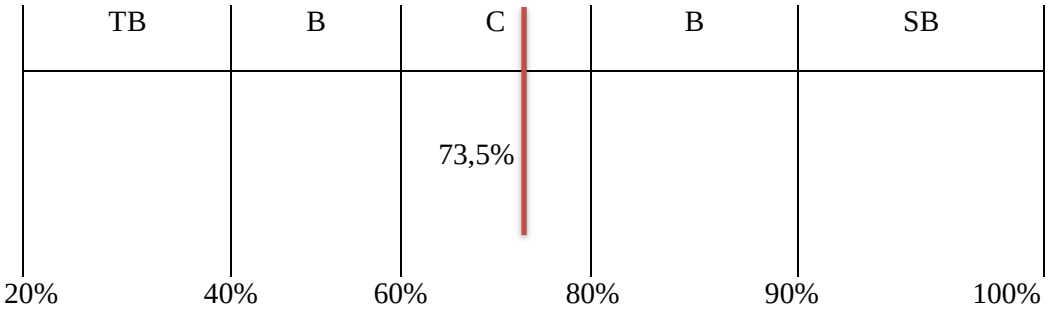
Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa 40 dari 68 responden menyatakan sering. dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 59%. 22 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 32%, 4 responden menyatakan selalu dengan persentase 16% dan 2 responden menyatakan jarang dengan persentase 3%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\frac{Skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{Skor\ tertinggi\ responden} \times 100$$

$$\frac{250}{5 \times 68} \times 100$$

= 73,5%

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan kemampuan karyawan dalam bekerja, menunjukan 73,5%. Dengan tanggapan tersebut menunjukan bahwa tingkat kemampuan karyawan dalam bekerja memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu "Cukup"

2. Kuantitas

A. Tingkat Karyawan Mencapai Target

Tabel 4. 37 Tingkat Karyawan Mencapai Target

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	10	50	15
Sering	4	45	180	66
Kadang-Kadang	3	11	33	16
Jarang	2	2	4	3
Tidak Pernah	1			
Total		68	267	100
Total Tanggapan Responden	78,5			

Sumber : Data Primer, Kuesioner Diolah 2022

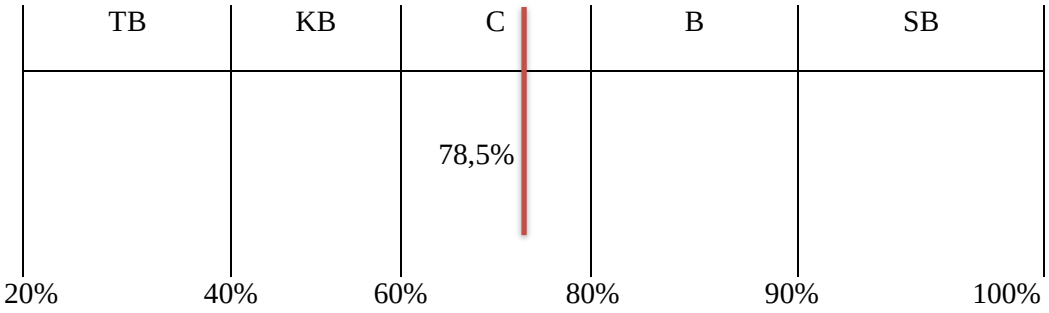
Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa 45 dari 68 responden menyatakan sering. dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 66%. 11 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 16%, 10 responden menyatakan selalu dengan persentase 15% dan 2 responden menyatakan jarang dengan persentase 3%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\frac{Skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{Skor\ tertinggi\ responden} \times 100$$

$$\frac{267}{5 \times 68} \times 100$$

= 78,5%

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai karyawan mencapai target, menunjukan 78,5%. Dengan tanggapan tersebut menunjukan bahwa tingkat karyawan mencapai target memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Cukup”

B. Tingkat karyawan Bekerja Secara Maksimal

Tabel 4. 38 Tingkat Karyawan Bekerja Secara Maksimal

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	5	25	7
Sering	4	53	212	78
Kadang-Kadang	3	8	24	12
Jarang	2	2	4	3
Tidak Pernah	1			
Total		68	265	100
Total Tanggapan Responden	77,9			

Sumber : Data Primer, Kuesioner Diolah 2022

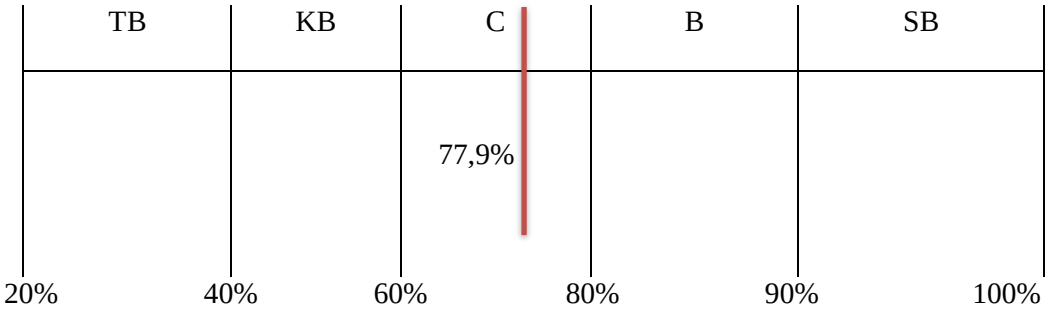
Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa 53 dari 68 responden menyatakan sering. dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 78%. 8 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 12%, 5 responden menyatakan selalu dengan persentase 7% dan 2 responden menyatakan jarang dengan persentase 3%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\frac{Skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{Skor\ tertinggi\ responden} \times 100$$

$$\frac{265}{5 \times 68} \times 100$$

= 77,9%

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai karyawan bekerja secara maksimal, menunjukan 78,5%. Dengan tanggapan tersebut menunjukan bahwa tingkat karyawan bekerja secara maksimal memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu "Cukup"

C. Tingkat Kemampuan Karyawan

Tabel 4. 39 Tingkat Kemampuan Karyawan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	7	35	10
Sering	4	53	212	78
Kadang-Kadang	3	8	24	12
Jarang	2			
Tidak Pernah	1			
Total		68	271	100
Total Tanggapan Responden	79,7			

Sumber : Data Primer, Kuesioner Diolah 2022

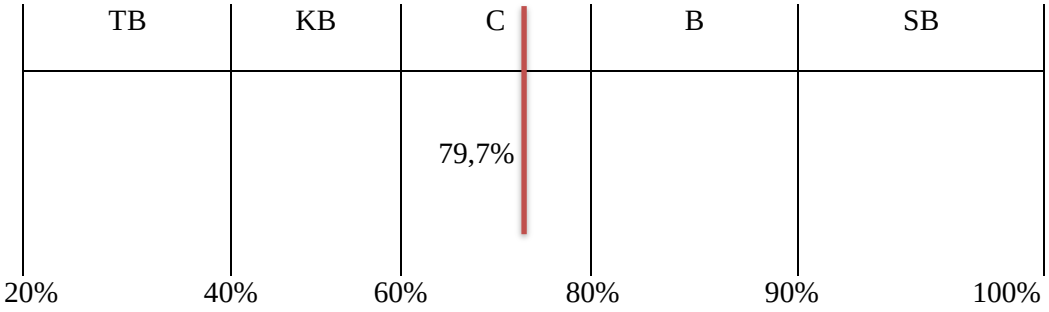
Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa 53 dari 68 responden menyatakan sering. Dalam arti bahwa karyawan sering melaksanakan tugas tambahan dengan kemampuan dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 78%. 8 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 12% dan 7 responden menyatakan selalu dengan persentase 10%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\frac{Skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{Skor\ tertinggi\ responden} \times 100$$

$$\frac{271}{5 \times 68} \times 100$$

= 79,7%

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai kemampuan karyawan, menunjukan 79,7%. Dengan tanggapan tersebut menunjukan bahwa tingkat kemampuan karyawan memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Cukup”

D. Tingkat Pekerjaan Karyawan Sesuai Harapan

Tabel 4. 40 Tingkat Pekerjaan Karyawan Sesuai Harapan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	4	20	6
Sering	4	57	228	84
Kadang-Kadang	3	6	18	9
Jarang	2	1	2	1
Tidak Pernah	1			
Total		68	268	100
Total Tanggapan Responden	78,8			

Sumber : Data Primer, Kuesioner Diolah 2022

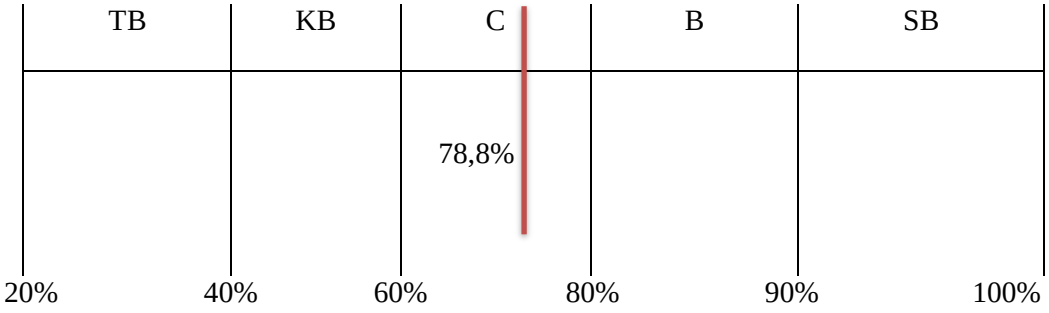
Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa 57 dari 68 responden menyatakan sering. dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 84%. Selebihnya 6 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 9%, 4 responden menyatakan selalu dengan persentase 6% dan 1 responden menyatakan jarang dengan persentase 1%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\frac{Skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{Skor\ tertinggi\ responden} \times 100$$

$$\frac{268}{5 \times 68} \times 100$$

= 78,8%

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai pekerjaan karyawan sesuai harapan, menunjukan 78,8%. Dengan tanggapan tersebut menunjukan bahwa tingkat pekerjaan karyawan sesuai harapan memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Cukup”

E. Tingkat Kesiapan Karyawan Dalam Bertugas

Tabel 4. 41 Tingkat Kesiapan Karyawan Dalam Bertugas

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	5	25	7
Sering	4	53	212	78
Kadang-Kadang	3	10	30	15
Jarang	2			
Tidak Pernah	1			
Total		68	267	100
Total Tanggapan Responden	78,5			

Sumber : Data Primer, Kuesioner Diolah 2022

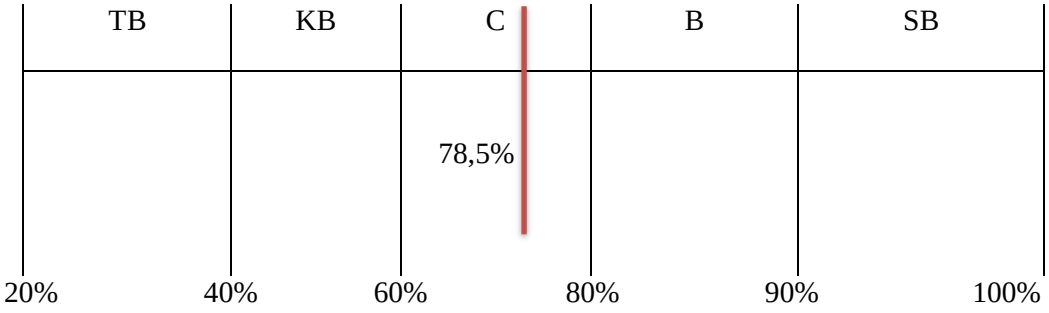
Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa 53 dari 68 responden menyatakan sering. dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 78%. 10 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 15% dan 5 responden menyatakan selalu dengan persentase 7%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\frac{Skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{Skor\ tertinggi\ responden} \times 100$$

$$\frac{267}{5 \times 68} \times 100$$

= 78,5%

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai kesiapan karyawan dalam bertugas, menunjukan 78,5%. Dengan tanggapan tersebut menunjukan bahwa tingkat kesiapan karyawan dalam bertugas memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu "Cukup"

3. Tanggung Jawab

A. Tingkat Karyawan Siap Menanggung Kesalahan

Tabel 4. 42 Tingkat Karyawan Siap Menanggung Kesalahan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	10	50	15
Sering	4	50	200	74
Kadang-Kadang	3	7	21	10
Jarang	2	1	2	1
Tidak Pernah	1			
Total		68	273	100
Total Tanggapan Responden	80,3			

Sumber : Data Primer, Kuesioner Diolah 2022

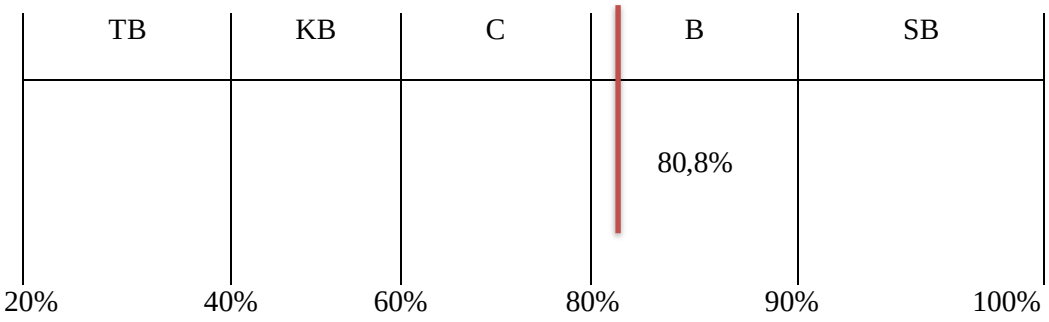
Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa 50 dari 68 responden menyatakan sering. dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 74%. 10 responden menyatakan selalu dengan persentase 15%, 7 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 10% dan 1 responden menyatakan jarang dengan persentase 1%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\frac{Skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{Skor\ tertinggi\ responden} \times 100$$

$$\frac{273}{5 \times 68} \times 100$$

= 80,3%

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai karyawan siap menanggung kesalahan, menunjukan 80,8%. Dengan tanggapan tersebut menunjukan bahwa tingkat karyawan siap menanggung kesalahan memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu "Baik"

B. Tingkat Karyawan Bertanggung Jawab Terhadap Tugas Yang Diberikan

Tabel 4. 43 Tingkat Karyawan Bertanggung Jawab TerhadapTugas Yang Diberikan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	8	40	12
Sering	4	54	216	79
Kadang-Kadang	3	6	18	9
Jarang	2			
Tidak Pernah	1			
Total		68	274	100
Total Tanggapan Responden	80,6			

Sumber : Data Primer, Kuesioner Diolah 2022

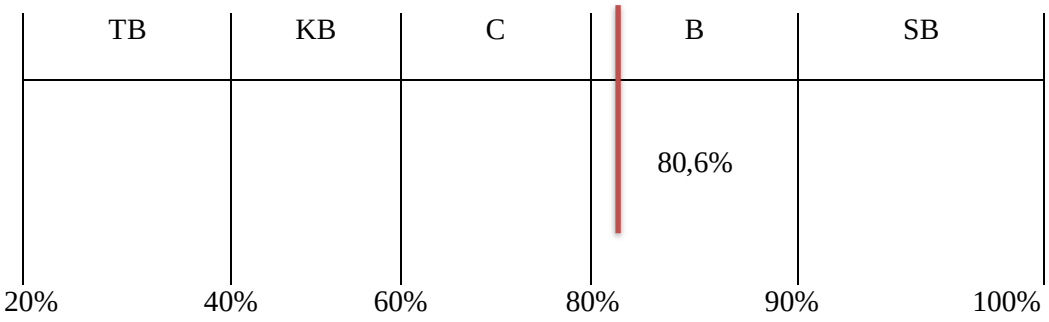
Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa 54 dari 68 responden menyatakan sering. dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 79%. 8 responden menyatakan selalu dengan persentase 12% dan 6 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 9%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\frac{Skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{Skor\ tertinggi\ responden} \times 100$$

$$\frac{274}{5 \times 68} \times$$

= 80,6%

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai karyawan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, menunjukan 80,6%. Dengan tanggapan tersebut menunjukan bahwa tingkat karyawan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Baik”

C. Tingkat Karyawan Memperbaiki Kesalahan

Tabel 4. 44 Tingkat Karyawan Memperbaiki Kesalahan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	8	40	12
Sering	4	47	188	69
Kadang-Kadang	3	13	39	19
Jarang	2			
Tidak Pernah	1			
Total		68	267	100
Total Tanggapan Responden	78,5			

Sumber : Data Primer, Kuesioner Diolah 2022

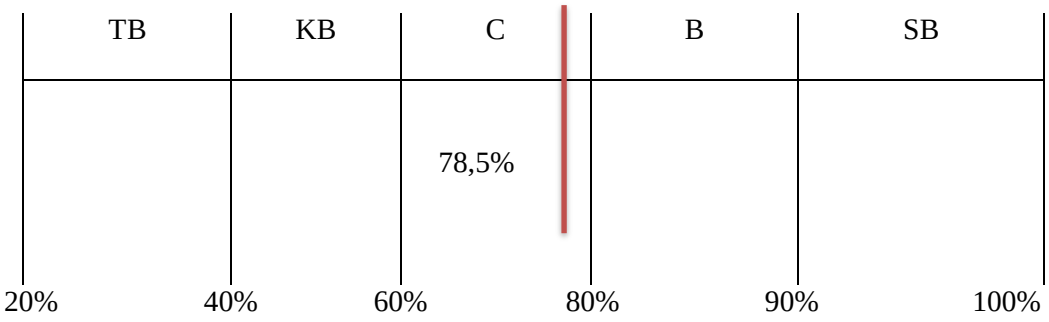
Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa 47 dari 68 responden menyatakan sering. dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 69%. 13 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 19% dan 8 responden menyatakan selalu dengan persentase 12%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\frac{Skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{Skor\ tertinggi\ responden} \times 100$$

$$\frac{267}{5 \times 68} \times 100$$

= 78,5%

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai karyawan memperbaiki kesalahan terhadap tugas yang diberikan, menunjukan 78,5%. Dengan tanggapan tersebut menunjukan bahwa tingkat karyawan memperbaiki kesalahan terhadap tugas yang diberikan memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Cukup”

D. Tingat Karyawan Tidak Melemparkan Kesalahan Kepada Orang Lain

Tabel 4. 45 Tingkat Karyawan Tidak Melemparkan Kesalahan Kepada Orang Lain

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	12	60	18
Sering	4	47	188	69
Kadang-Kadang	3	8	24	12
Jarang	2	1	2	1
Tidak Pernah	1			
Total		68	274	100
Total Tanggapan Responden	80,6			

Sumber : Data Primer, Kuesioner Diolah 2022

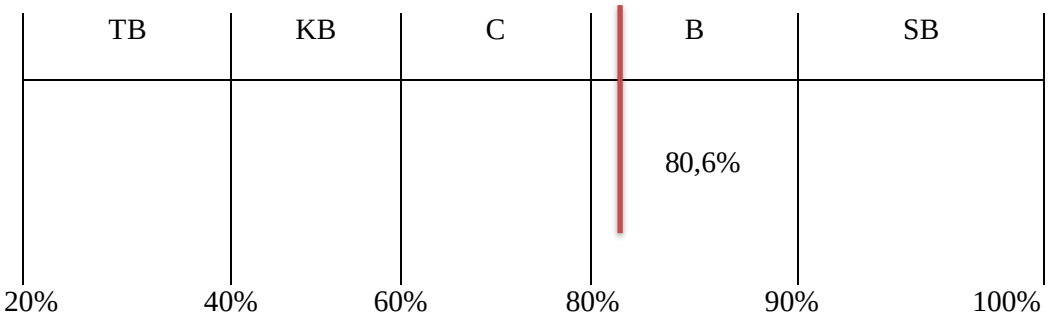
Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa 47 dari 68 responden menyatakan sering. dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 69%. Selebihnya 12 responden menyatakan selalu dengan persentase 18%, 8 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 12% dan 1 responden menyatakan jarang dengan persentase 1%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\frac{Skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{Skor\ tertinggi\ responden} \times 100$$

$$\frac{274}{5 \times 68} \times 100$$

= 80,6%

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai karyawan tidak melemparkan kesalahan terhadap orang lain, menunjukan 80,6%. Dengan tanggapan tersebut menunjukan bahwa tingkat karyawan tidak melemparkan kesalahan terhadap orang lain memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Baik”

E. Tingkat Bertanggung Jawab Terhadap Peralatan Kantor

Tabel 4. 46 Tingkat Bertanggung Jawab Terhadap Peralatan Kantor

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	8	40	12
Sering	4	53	212	78
Kadang-Kadang	3	7	21	10
Jarang	2			
Tidak Pernah	1			
Total		68	273	100
Total Tanggapan Responden	80,3			

Sumber : Data Primer, kuesioner diolah 2022

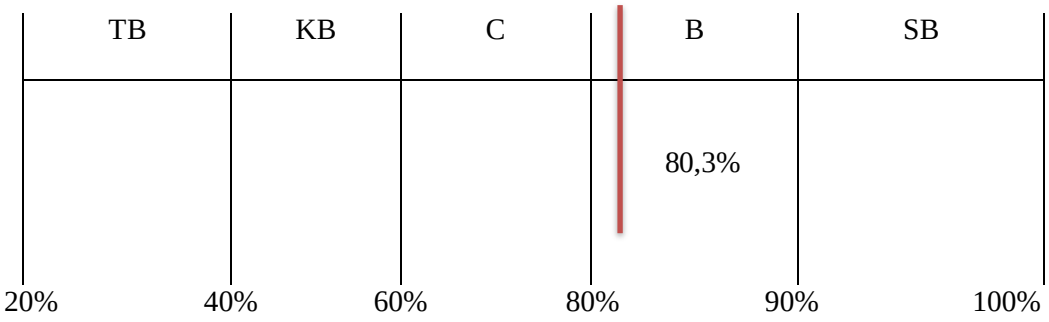
Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa 53 dari 68 responden menyatakan sering. dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 78%. 8 responden menyatakan selalu dengan persentase 12% dan 7 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 10%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\frac{Skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{Skor\ tertinggi\ responden} \times 100$$

$$\frac{273}{5 \times 68} \times 100$$

= 80,3%

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai karyawan karyawan bertanggung jawab terhadap peralatan, menunjukan 80,6%. Dengan tanggapan tersebut menunjukan bahwa tingkat karyawan bertanggung jawab terhadap peralatan memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Baik”

4. Kerjasama

A. Tingkat Kesediaan Karyawan Bekerjasama

Tabel 4. 47 Tingkat Kesediaan Karyawan Bekerjasama

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	13	65	19
Sering	4	44	176	65
Kadang-Kadang	3	11	33	16
Jarang	2			
Tidak Pernah	1			
Total		68	274	100
Total Tanggapan Responden	80,6			

Sumber : Data Primer, Kuesioner Diolah 2022

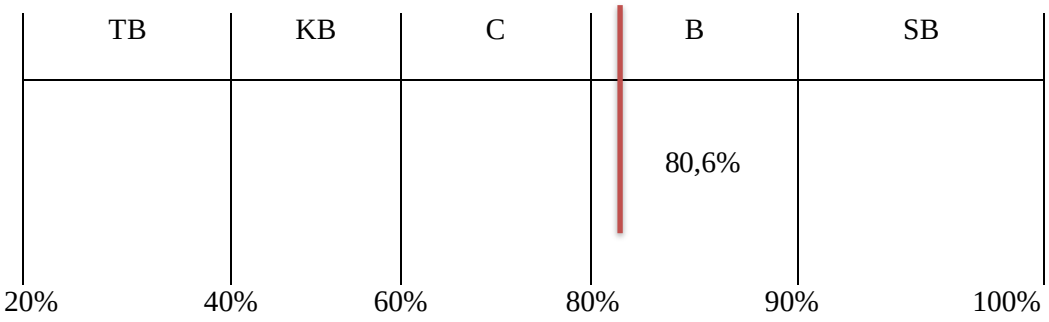
Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa 44 dari 68 responden menyatakan sering. dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 65%. 13 responden menyatakan selalu dengan persentase 19% dan 11 responden menyatakan kadag-kadang dengan persentase 16%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\frac{Skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{Skor\ tertinggi\ responden} \times 100$$

$$\frac{274}{5 \times 68} \times 100$$

= 80,6%

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai kesediaan karyawan bekerjasama, menunjukan 80,6%. Dengan tanggapan tersebut menunjukan bahwa tingkat kesediaan karyawan bekerjasama memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu "Baik"

B. Tingkat Karyawan Membantu karyawan Lain

Tabel 4. 48 Tingkat Karyawan Membantu Karyawan Lain

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	9	45	13
Sering	4	49	196	72
Kadang-Kadang	3	9	27	13
Jarang	2	1	2	1
Tidak Pernah	1			
Total		68	270	100
Total Tanggapan Responden	79,4			

Sumber : Data Primer, Kuesioner Diolah 2022

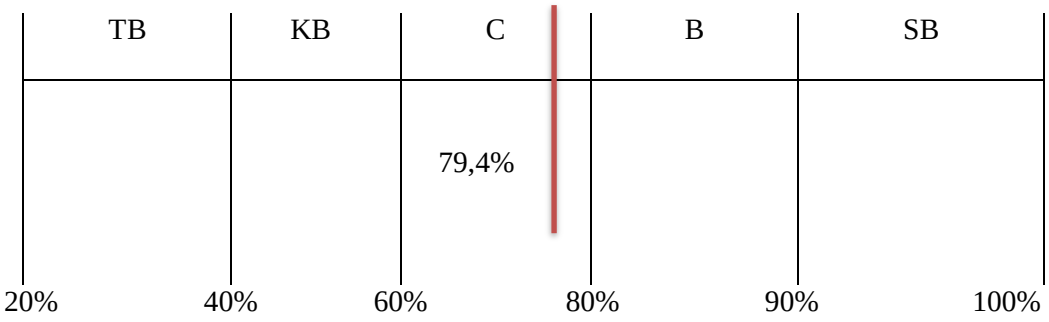
Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa 49 dari 68 responden menyatakan sering. dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 72%. 9 responden menyatakan selalu dengan persentase 13%, 9 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 13% dan 1 responden menyatakan jarang dengan persentase 1%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\frac{Skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{Skor\ tertinggi\ responden} \times 100$$

$$\frac{270}{5 \times 68} \times 100$$

= 79,4%

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan karyawan membantu karyawan lain, menunjukan 79,4%. Dengan tanggapan tersebut menunjukan bahwa tingkat karyawan membantu karyawan lain memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu "Cukup"

C. Tingkat Karyawan Berhubungan Baik

Tabel 4. 49 Tingkat Karyawan Berhubungan Baik

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	11	55	16
Sering	4	53	212	78
Kadang-Kadang	3	3	9	4
Jarang	2	1	2	1
Tidak Pernah	1			
Total		68	278	100
Total Tanggapan Responden	81,8			

Sumber : Data Primer, Kuesioner Diolah 2022

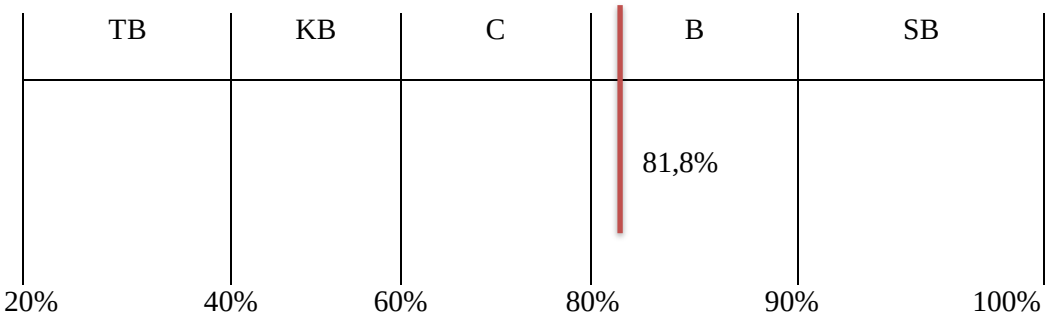
Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa 53 dari 68 responden menyatakan sering. dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 78%. 11 responden menyatakan selalu dengan persentase 16%, 3 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 4% dan 1 responden menyatakan jarang dengan persentase 1%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\frac{Skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{Skor\ tertinggi\ responden} \times 100$$

$$\frac{278}{5 \times 68} \times 100$$

= 81,8%

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai karyawan berhubungan baik, menunjukan 81,8%. Dengan tanggapan tersebut menunjukan bahwa tingkat karyawan berhubungan baik memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Baik”

D. Tingkat Karyawan Menerima Perbedaan Pendapat

Tabel 4. 50 Tingkat Karyawan Menerima Perbedaan Pendapat

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	8	40	12
Sering	4	54	216	79
Kadang-Kadang	3	6	18	9
Jarang	2			
Tidak Pernah	1			
Total		68	274	100
Total Tanggapan Responden	80,6			

Sumber : Data Primer, Kuesioner Diolah 2022

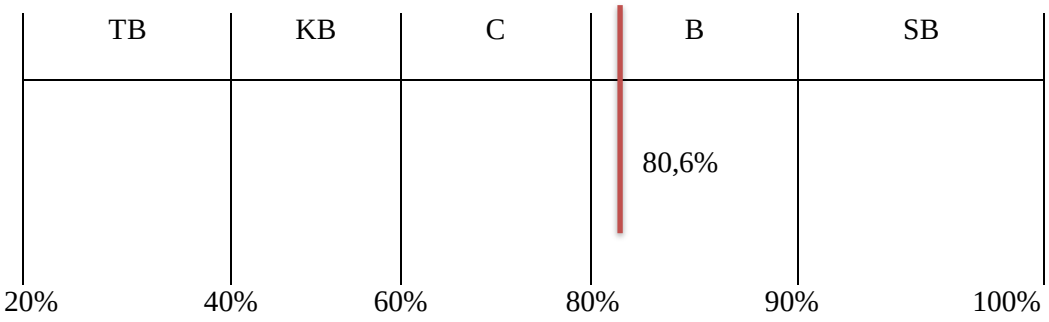
Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa 54 dari 68 responden menyatakan sering. dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 79%. 8 responden menyatakan selalu dengan persentase 12% dan 6 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 9%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\frac{Skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{Skor\ tertinggi\ responden} \times 100$$

$$\frac{274}{5 \times 68} \times 100$$

= 80,6%

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai karyawan menerima perbedaan pendapat, menunjukan 80,6%. Dengan tanggapan tersebut menunjukan bahwa tingkat karyawan menerima perbedaan pendapat memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu "Baik"

E. Tingkat Karyawan Menghormati Pendapat

Tabel 4. 51 Tingkat Karyawan Menghormati Pendapat

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	7	35	10
Sering	4	53	212	78
Kadang-Kadang	3	8	24	12
Jarang	2			
Tidak Pernah	1			
Total		68	271	100
Total Tanggapan Responden	79,7			

Sumber : Data Primer, Kuesioner Diolah 2022

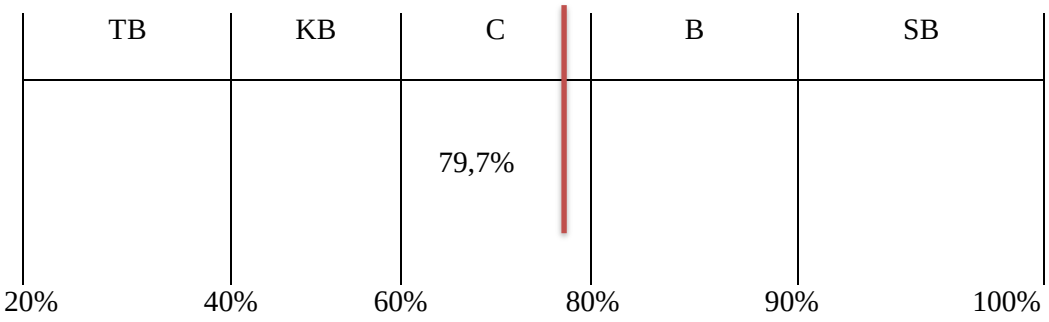
Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa 53 dari 68 responden menyatakan sering. dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 78%. 8 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 12% dan 7 responden menyatakan selalu dengan persentase 10%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\frac{Skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{Skor\ tertinggi\ responden} \times 100$$

$$\frac{271}{5 \times 68} \times 100$$

= 79,7%

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai karyawan menghormati pendapat, menunjukan 79,7%. Dengan tanggapan tersebut menunjukan bahwa tingkat karyawan menghormati pendapat memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu "Cukup"

5. Inisiatif

A. Tingkat Kemampuan Karyawan

Tabel 4. 52 Tingkat Kemampuan Karyawan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	7	35	10
Sering	4	51	204	75
Kadang-Kadang	3	10	30	15
Jarang	2			
Tidak Pernah	1			
Total		68	269	100
Total Tanggapan Responden	79,1			

Sumber : Data Primer, Kuesioner Diolah 2022

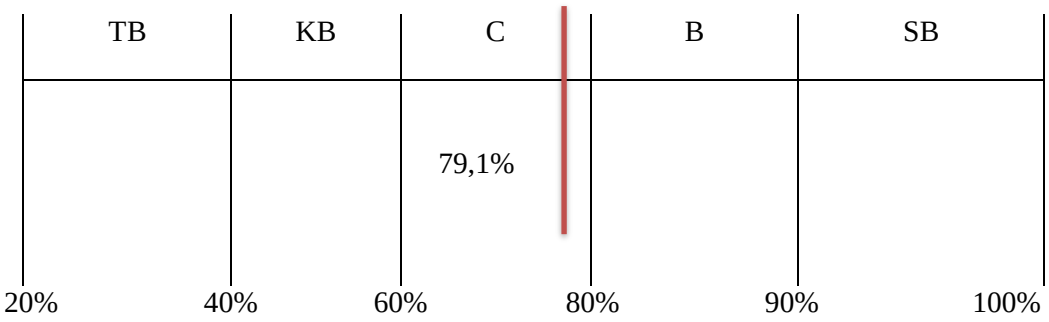
Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa 51 dari 68 responden menyatakan sering. dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 75%. 10 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 15% dan 7 responden menyatakan selalu dengan persentase 10%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\frac{Skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{Skor\ tertinggi\ responden} \times 100$$

$$\frac{269}{5 \times 68} \times 100$$

= 79,1%

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai kemampuan karyawan, menunjukan 79,1%. Dengan tanggapan tersebut menunjukan bahwa tingkat kemampuan karyawan memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Cukup”

B. Tingkat Pelatihan Karyawan

Tabel 4. 53 Tingkat Pelatihan Karyawan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	9	45	13
Sering	4	42	168	62
Kadang-Kadang	3	14	42	21
Jarang	2	3	6	4
Tidak Pernah	1			
Total		68	261	100
Total Tanggapan Responden	76,8			

Sumber : data primer, kuesioner diolah 2022

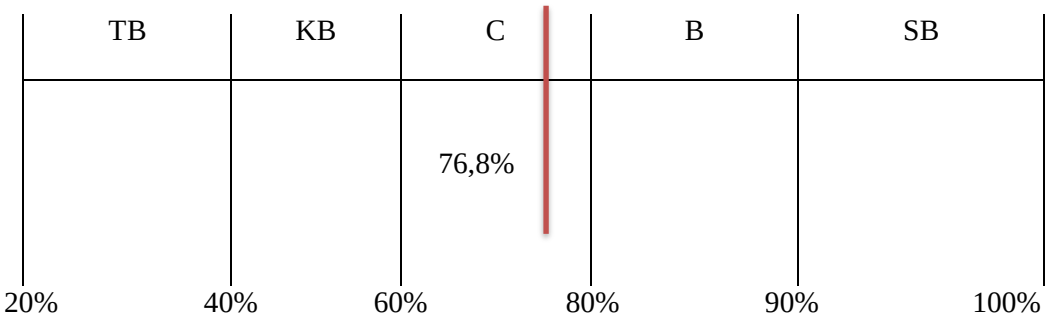
Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa 42 dari 68 responden menyatakan sering. dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 62%. 14 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 21%, 9 responden menyatakan selalu dengan persentase 13% dan 3 responden menyatakan jarang dengan persentase 4%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\frac{Skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{Skor\ tertinggi\ responden} \times 100$$

$$\frac{261}{5 \times 68} \times 100$$

= 76,8%

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai pelatihan karyawan, menunjukan 76,8%. Dengan tanggapan tersebut menunjukan bahwa tingkat pelatihan karyawan memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Cukup”

C. Tingkat Karyawan Mencari Cara Baru

Tabel 4. 54 Tingkat Karyawan Mencari Cara Tersebut

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	9	45	13
Sering	4	49	196	72
Kadang-Kadang	3	8	24	12
Jarang	2	2	4	3
Tidak Pernah	1			
Total		68	269	100
Total Tanggapan Responden	79,1			

Sumber : Data Primer, Kuesioner Diolah 2022

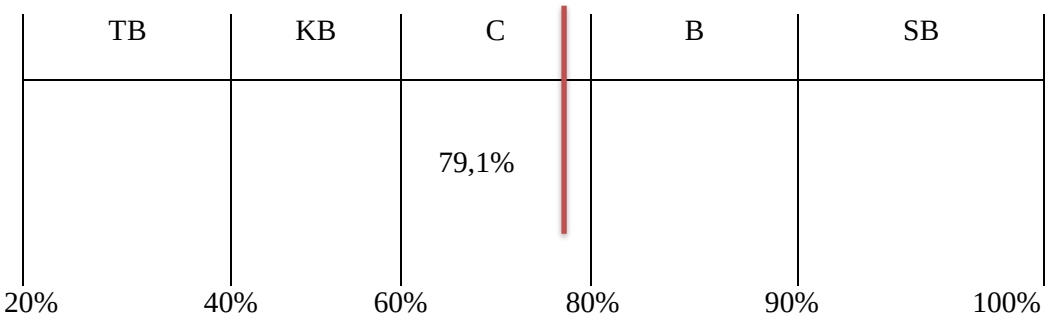
Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa 49 dari 68 responden menyatakan sering. dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 72%. 9 responden menyatakan selalu dengan persentase 13%, 8 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 12% dan 2 responden menyatakan jarang dengan persentase 3%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\frac{Skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{Skor\ tertinggi\ responden} \times 100$$

$$\frac{269}{5 \times 68} \times 100$$

= 79,1%

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai karyawan mencari cara terbaru, menunjukan 79,1%. Dengan tanggapan tersebut menunjukan bahwa tingkat karyawan mencari cara terbaru memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Cukup”

D. Tingkat Proses Sesuai Jabatan

Tabel 4. 55 Tingkat Prosedur Sesuai Jabatan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	11	55	16
Sering	4	53	212	78
Kadang-Kadang	3	3	9	4
Jarang	2	1	2	1
Tidak Pernah	1			
Total		68	278	100
Total Tanggapan Responden	81,8			

Sumber : Data Primer, kuesioner Diolah 2022

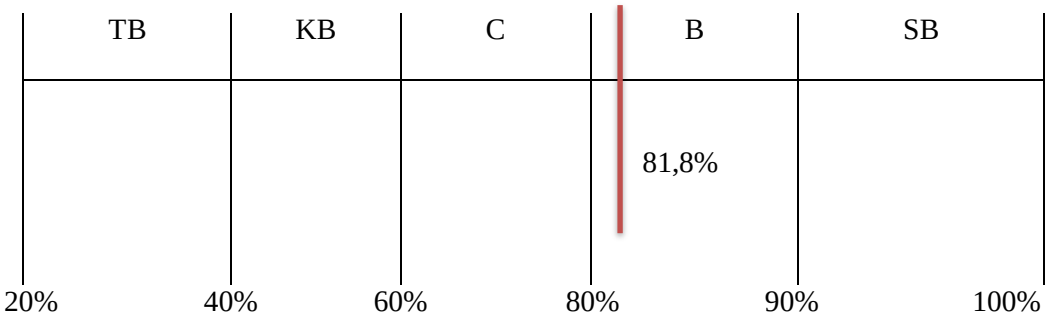
Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa 53 dari 68 responden menyatakan sering. dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 78%. 11 responden menyatakan selalu dengan persentase 16%, 3 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 4% dan 1 responden menyatakan jarang dengan persentase 1%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\frac{Skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{Skor\ tertinggi\ responden} \times 100$$

$$\frac{278}{5 \times 68} \times 100$$

= 81,8%

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai prosedur sesuai jabatan, menunjukan 81,8%. Dengan tanggapan tersebut menunjukan bahwa tingkat prosedur sesuai jabatan memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Baik”

E. Tingkat Mengevaluasi Hasil Pekerjaan

Tabel 4. 56 Tingkat Mengevaluasi Hasil Pekerjaan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	7	35	10
Sering	4	54	216	79
Kadang-Kadang	3	6	18	9
Jarang	2	1	2	1
Tidak Pernah	1			
Total		68	271	100
Total Tanggapan Responden	79,7			

Sumber : Data Primer, Kuesioner Diolah 2022

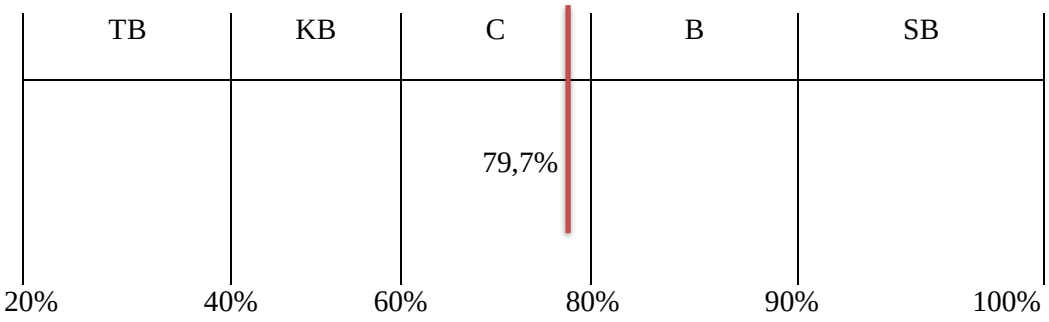
Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa 54 dari 68 responden menyatakan sering. dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 79%. 7 responden menyatakan selalu dengan persentase 10%, 6 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 9% dan 1 responden menyatakan jarang dengan persentase 1%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\frac{Skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{Skor\ tertinggi\ responden} \times 100$$

$$\frac{271}{5 \times 68} \times 100$$

= 79,7%

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai karyawan mengevaluasi hasil tugas, menunjukan 79,7%. Dengan tanggapan tersebut menunjukan bahwa tingkat karyawan mengevaluasi hasil tugas memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Cukup”

Tabel 4. 57 Total Hasil Responden Variabel Kinerja Karyawan

No	Instrumen Pertanyaan	Skor Total	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata
A	**Kualitas**			77,88%
1	Kualitas yang saya hasilkan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan	281	82,6%	
2	Saya dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur perusahaan	277	80,0%	
3	Untuk memenuhi kualitas yang baik, saya melakukan pekerjaan dengan baik.	258	75,9%	
4	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan rapih dan tertata.	263	77,4%	
5	Saya melaksanakan tugas sesuai kemampuan terbaik saya.	250	73,5%	
B	**Kuantitas**			78,68%
1	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.	267	78,5%	
2	Saya siap melakukan proses kerja dengan baik dan maksimal.	265	77,9%	

3	Saya siap melaksanakan tugas tambahan dari perusahaan.	271	79,7%	
4	Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan harapan/keinginan perusahaan.	268	78,8%	
5	Saya bersedia bekerja melampaui batas waktu normal (Lembur).	278	78,5%	
C	**Tanggung Jawab**			
1	Saya siap menanggung konsekuensi akibat kesalahan saya sendiri	273	80,3%	
2	Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.	274	80,6%	
3	Jika saya melakukan kelalaian dalam menyelesaikan tugas saya berusaha memperbaikinya.	267	78,5%	80,06%
4	Jika saya melakukan kesalahan, saya tidak melemparkan kesalahan saya kepada orang lain	274	80,6%	
5	Saya bertanggung jawab terhadap fasilitas dan alat kantor.	273	80,3%	
D	**Kerjasama**			
1	Saya bersedia berkerjasama dengan karyawan lain.	274	80,6%	
2	Saya memberikan bantuan jika karyawan lain mengalami kesulitan.	270	79,4%	
3	Untuk memberikan suasana yang baik ditempat kerja saya berhubungan baik, solid, dan kompak sesama karyawan.	278	81,8%	80,42%
4	Saya bersedia menerima keputusan bersama apabila berbeda pendapat.	274	80,6%	
5	Saya menghormati pendapat orang lain.	271	79,7%	

E	**Inisiatif**			
1	Saya mampu melaksanakan tugas tanpa menunggu perintah	269	79,7%	79,42%
2	Saya mengikuti pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dalam mengerjakan tugas.	261	76,8%	
3	Saya mencari cara baru untuk menyelesaikan tugas.	269	79,1%	
4	Saya menguasai prosedur sesuai jabatan saya.	278	81,8%	
5	Saya mengevaluasi kembali pekerjaan yang baru saja saya selesaikan.	271	79,7%	
Jumlah Skor Total			6754	
Rata-Rata Persentase Tanggapan Responden			79,29%	
Persentase skor tertinggi			80,42%	
Persentase Skor Terendah			77,88%	

Sumber : Data Primer, Kuesioner Diolah 2022

Dari seluruh indikator kinerja dengan 25 butir pertanyaan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja memiliki nilai tertinggi pada indikator kerjasama dengan skor rata-rata 80,42%. Artinya bahwa kerjasama karyawan departemen produksi PT mitra Jofer Indonesia terjalin sangat baik dan kerjasama antar karyawan pun menjadi solid. Adapun nilai terkecil pada indikator kualitas dengan skor rata-rata 77,88% artinya karyawan harus memperbaiki kualitas guna meningkatkan kinerja karyawan.

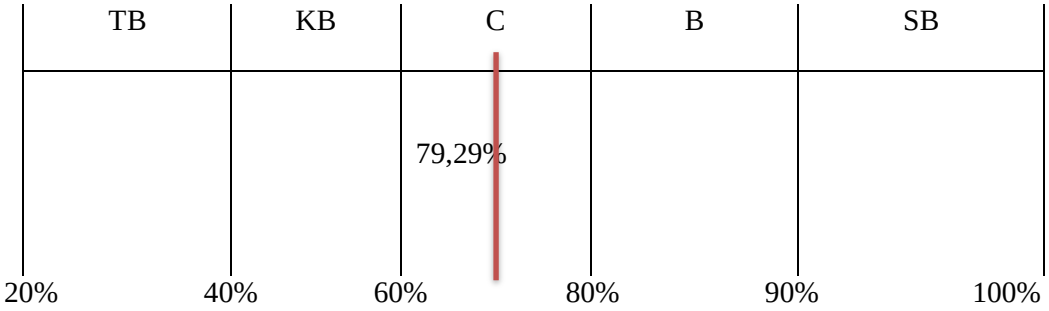
Berdasarkan dari data 68 responden maka hasil rata-rata persentase tanggapan responden adalah 79,29%. Berikut ini nilai interval kinerja karyawan :

Tabel 4. 58 Sebaran Nilai Interval Kinerja Karyawan

Interval Nilai	Skor Rata-rata (%)	Keterangan
90-100		Sangat Baik
80-90		Baik
60-80	79,29%	Cukup
40-60		Kurang Baik
40-20		Tidak Baik

Sumber : Data Primer, Kuesioner Diolah 2022

Berdasarkan hasil perhitungan skor rata-rata nilai interval di atas menunjukan bahwa kinerja kerja karyawan departemen produksi pada PT Mitra Jofer Indonesia cukup.



4.5. Analisis Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

Uji rank spearman adalah uji untuk mengetahui ada tidaknya hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan departemen produksi PT Mitra Jofer Indonesia . Penulis melakukan analisis koefisien rank spearman dengan menggunakan software SPSS 22. Hasil analisis Korelasi rank spearman antara dua variabel yang diteliti adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 59 Correlation Rank Spearman

Correlations

			Disiplin	Kinerja
Spearman's rho	Disiplin	Correlation Coefficient	1.000	.854**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	68	68
	Kinerja	Correlation Coefficient	.854**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	68	68

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

Berdasarkan hasil uji rank spearman diketahui nilai korelasi 0,854. Dengan mengacu pada tabel korelasi, artinya hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan departemen produksi PT Mitra Jofer Indonesia mempunyai hubungan yang sangat kuat. Hal ini menunjukan semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan departemen produksi PT Mitra Jofer Indonesia.

Dari hasil penelitian yang dilakukan tentang hubungan disilin kerja dengan kinerja karyawan departemen produksi PT Mitra Jofer Indonesia sebagaimana skor korelasi rank spearman sebesar 0,854. Skor korelasi rank spearman menunjukan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan departemen produksi PT Mitra Jofer Indonesia.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Disiplin Kerja Departemen Produksi Pada PT Mitra Jofer Indonesia

Disiplin merupakan suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukan ketaatan , kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada perusahaan atau organisasidan norma-

norma sosial yang berlaku. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaaanya. Untuk melihat disiplin kerja pada karyawan departemen produksi pada PT Mitra Jofer Indonesia yaitu dengan menggunakan indikator kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, ketaatan pada standar kerja dan etika kerja.

Berdasarkan hasil dari tanggapan responden mengenai kuesioner disiplin kerja pada indikator kehadiran diperoleh hasil dengan nilai rata-rata sebesar 79,00%. Kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingakat kedisiplinan karyawan. Selanjutnya indikator ketaatan pada peraturan kerja diperoleh hasil dengan nilai rata-rata sebesar 80,58%. Ketaatan pada peraturan kerja dimaksud untuk karyawan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan perusahaan. Kemudian pada indikator kewaspadaan tinggi diperoleh hasil dengan nilai rata-rata 80,52%. Kewaspadaan tinggi yang dimaksud ini adalah karyawan harus selalu berhati-hati dan teliti terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaaannya. Dan pada indikator ketaatan pada standar kerja diperoleh hasil dengan nilai rata-rata 80,06%. Ketaatan pada standar kerja yang dimaksud adalah dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai aturan. Indikator terakhir adalah etika kerja diperoleh hasil dengan nilai rata-rata sebesar 80,42%. Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana kerja yang baik dan saling menghargai antar sesame pegawai. Dari seluruh indikator disiplin dengan 25 butir pertanyaan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin memiliki nilai tertinggi pada indikator ketaatan pada peraturan kerja dengan skor rata-rata 80,58%. Artinya bahwa ketaatan karyawan departemen produksi pada peraturan kerja yang dibuat oleh PT Mitra Jofer Indoneia sudah baik dan karyawan harus dapat mempertahankan menaati peraturan perusahaan. Adapun nilai terkecil pada indikator kehadiran dengan skor rata-rata 79,00%.artinya karyawan harus memperbaiki kehadiran guna meningkatkan disiplin kerja. Rata-rata skor pernyataan disiplin kerja adalah 80,11% yang menunjukan bahwa disiplin kerja karyawan departemen produksi pada PT Mitra Jofer Indonesia tinggi.

4.3.2 Kinerja Karyawan Departemen Produksi Pada PT Mitra Jofer Indonesia

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Dalam hal ini, perusahaan harus bisa memantau kinerja setiap karyawannya apakah mereka sudah mampu menjalankan tugas dan juga kewajibannya dengan baik sesuai harapan atau tidak karena karyawan memiliki peranan yang sangat penting pada kesuksesan dan perkembangan perusahaan

Berdasarkan hasil dari tanggapan responden mengenai kuesioner kinerja karyawan pada indikator kualitas diperoleh hasil dengan nilai rata-rata sebesar 77,88%. Kualitas merupakan elemen yang paling penting karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan. Selanjutnya indikator kuantitas diperoleh hasil dengan nilai rata-rata sebesar 78,68%. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan atau hasil pekerjaan yang dilakukan pada suatu waktu sesuai dengan tujuan perusahaan. Kemudian

pada indikator tanggung jawab diperoleh hasil dengan nilai rata-rata sebesar 80,06%. Tanggung jawab menunjukan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja. Dan pada indikator kerjasama diperoleh hasil dengan nilai rata-rata sebesar 80,42%. Kerjasama antar karyawan berguna untuk mempererat hubungan dan berpartisipasi dengan karyawan lain agar bisa menghasilkan hasil pekerjaan yang baik. Indikator terakhir adalah inisiatif diperoleh hasil dengan nilai rata-rata 79,42%. Inisiatif merupakan kesediaan atau kesadaran karyawan melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan. Dari seluruh indikator kinerja dengan 25 butir pertanyaan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja memiliki nilai tertinggi pada indikator kerjasama dengan skor rata-rata 80,42%. Artinya bahwa kerjasama karyawan departemen produksi PT mitra Jofer Indonesia terjalin kerjasama yang baik antar karyawan, dengan terjalinnya kerjasama yang baik hal ini bisa memberikan lingkungan kerja yang menyenangkan dan bisa bahu membahu mewujudkan tujuan perusahaan. Adapun nilai terkecil pada indikator kualitas dengan skor rata-rata 77,88% artinya karyawan harus memperbaiki kualitas kerja adalah elemen yang penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan dan kualitas kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Rata-rata skor pernyataan kinerja karyawan adalah 79,29% yang menunjukan bahwa kinerja karyawan departemen produksi pada PT Mitra Jofer Indonesia cukup.

4.3.3 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Departemen Produksi Pada PT Mitra Jofer Indonesia

Berdasarkan hasil analisis deskriptif mengenai disiplin kerja dapat diketahui bahwa nilai rata-rata tanggapan responden pada variabel disiplin yaitu sebesar 80,11%. Dimana nilai rata-rata tersebut pada interval (80-90%) artinya bahwa disiplin kerja karyawan departemen produksi pada departemen produksi baik. Hal ini ditunjukan dengan tanggapan pada indikator kehadira, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, kewaspadaan tinggidan etika kerja. Selanjutnya hasil analisis deskriptif mengenai kinerja karyawan diketahui bahwa nilai rata-rata tanggapan responden pada variabel kinerja yaitu sebesar 79,29% dimana nilai rata-rata tersebut pada interval (60-80%) artinya bahwa kinerja karyawan departemen produksi cukup. Hasl ini ditunjukan dengan tanggapan pada indikator kualitas, kuantitas, kerjasama, tanggung jawab dan inisiatif.

Untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan peneliti melakukan uji korelasi rank spearman. Dari hasil penelitian yang dilakukan tentang hubungan disilin kerja dengan kinerja karyawan departemen produksi PT Mitra Jofer Indonesia dengan uji korelasi rank spearman sebagaimana skor korelasi rank sebesar 0,854 menunjukan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan departemen produksi PT Mitra Jofer Indonesia. Dilihat dari sudut pandang manajemen sumber daya manusia yang didukung oleh teori Menurut Sinambela (2016) Bahwa terdapat hubungan yang signifikan di antara variabel kinerja karyawan dengan disiplin kerja. Hasil analisis tersebut bermakna semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Disiplin kerja Menurut Edi Sutrisno (2016) Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Dan disiplin merupakan salah satu hal utama yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena disiplin sangat penting untuk perkembangan perusahaan dan menjadi alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik secara perorangan atau kelompok. Disiplin kerja pun mencakup kehadiran karyawan tepat waktu, adanya pemberitahuan jika tidak masuk kerja, mentaati semua peraturan perusahaan, mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab, tidak menunda-nunda di dalam menyelesaikan tugas, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada departemen produksi PT Mitra Jofer Indonesia. Menurut Mariana (2017) Meningkatnya kinerja karyawan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk mengembangkan sumber daya manusia dan dengan meningkatnya kinerja pada karyawan maka akan berdampak pula pada kestabilan perusahaan dalam proses mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hal ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rinaldi Iswara Putra, 2020, yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini diperoleh bahwa apabila disiplin kerja baik maka kinerja karyawan pun akan meningkat. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang maksimal. Selain menegakkan disiplin kerja perusahaan pun harus menegakkan kinerja karyawan karena jika kinerja atau perfoma karyawan baik akan membuat perkembangan bisnis perusahaan meningkat sebaliknya jika kinerja atau performa karyawan buruk akan berdampak tidak baik pada perusahaan. Hasil dalam penelitian ini menunjukan bahwa disiplin denga kinerja memiliki hubungan dengan kategori yang sangat kuat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisa dan pengolahan data pada penelitian tentang "Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Mitra Jofer Indonesia, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja pada departemen produksi PT Mitra Jofer Indonesia yang meliputi kehadira, ketaatan pada peraturan kerja, kewaspadaan tinggi, ketaatan pada standar kerja dan etika kerja. Berdasarkan hasil analisis kuesioner disiplin kerja karyawan pada departemen produksi PT Mitra Jofer Indonesia dengan responden sebanyak 68 orang, hasil skor rata-rata sebesar 80,11% sehingga penulis mengambil kesimpulan bahwa disiplin kerja pada karyawan departemen produksi PT Mitra Jofer Indonesia tinggi.
2. Kinerja karyawan pada departemen produksi PT Mitra Jofer Indonesia yang meliputi kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif. Berdasarkan hasil analisis kinerja karyawan pada departemen produksi PT Mitra Jofer Indonesia dengan responden sebanyak 68 orang, hasil skor rata-rata sebesar 79,29% dapat diartikan bahwa jawaban responden atas pernyataan pada instrument kinerja yaitu 79,29% sehingga penulis mengambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan departemen produksi PT Mitra Jofer Indonesia cukup.
3. Berdasarkan hasil uji rank spearman diketahui nilai korelasi 0,854, artinya hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan departemen produksi PT Mitra Jofer Indonesia mempunyai hubungan yang sangat kuat. Hal ini menunjukan semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan departemen produksi PT Mitra Jofer Indonesia.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat penulis maka selanjutnya penulis memberikan saran-saran yang dapat berguna mengenai analisis disiplin kerja dengan kinerja karyawan departemen produksi pada PT Mitra Jofer Indonesia, diantaranya :

1. Bagi Pihak Perusahaan
   A. Dari hasil jawaban responden mengenai kuesioner variabel disiplin atau variabel X, maka disimpulkan bahwa indikator kehadiran adalah indikator terendahdengan skor 79,00%. Dalam pendisiplinan karyawan, peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk menerapkan 2 cara pendisiplinan yaitu sebagai berikut :
      - Disiplin Preverentif

        Tujuan utama dari disiplin preverentif ini mendorong karyawan agar mau mentaati aturan dan ketentuan perusahaan terutama dalam kehadiran karyawan. Kehadiran ini menjadi tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Untuk mengetahui alasan karyawan selalu datang terlambat ke tempat kerja dan ketidakhadiran karyawan meningkat, perusahaan bisa mengadakan konseling agar dapat mengetahui alasan lebih jelas dan jika karyawan sudah melakukan konseling,

perusahaan bisa mengambil solusi untuk mengatasi ketidakhadiran karyawan tersebut.

- Disiplin Korektif

  Tujuan utama dari disiplin korektif ini adalah menindak karyawan yang telah melakukan pelanggaran terhadap aturan dan ketentuan perusahaan yang sudah ditetapkan. Karyawan yang melanggar peraturan perusahaan dapat dikenakan sanksi atau tindakan disipliner *(disciplinary action)*. Perusahaan pun bisa memberi surat peringatan atau surat teguran terhadap karyawan yang melanggar.

B. Dari hasil jawaban responden mengenai kuesioner variabel kinerja atau variabel Y. , maka disimpulkan bahwa indikator kualitas adalah indikator terendah dengan skor 77,88%. Untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan, peneliti menyarankan kepada perusahaan mengadakan training/pelatihan bagi karyawan. Jika perusahaan enggan mengadakan training/pelatihan karena alasan biaya maka solusinya perusahaan bisa memberikan pelatihan melalui seminar internal dengan meminta salah satu karyawan dengan skill yang hebat untuk melatih karyawan lainnya, hal ini dilakukan agar karyawan bisa bertukar kemampuan dan mengajari satu sama lain agar bisa meningkatkan kualitas kinerja yang baik.

2. Bagi peneliti selanjutnya
   A. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian hendaknya dilakukan pada berbagai perusahaan yang berbeda. Karena untuk memperoleh informasi yang lebih baik dan dapat memberikan manfaat yang besar.
   B. Penelitian selanjutnya juga sebaiknya menggunakan variabel lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan agar dapat membandingkan variabel mana yang lebih berhubungan dengan data yang lebih banyak dan hasil yang lebih baik.

Daftar Pustaka

Adamy, Marbawi (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek*). Jakarta : Universitas Malikussaleh.

Afandi, P (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator*). Riau : Zanafa Publishing.

Anwar, Prabu Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung : Rosdakarya.

Bagas anugrah. (2018). Hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan bagian produksi PT Honoris Industri Ciawi Bogor. Universitas Pakuan Bogor.

Edison, emron. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.

Eko, Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : Pustaka Belajar.

Joel Ricky Anderson. (2019). Hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Yun yan abadi. Universitas Pakuan Bogor.

Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT Rajagrafindo Persada.

Malayu S.P. Hasibuan. (2016*). Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.

McArthur, K (2019), Creative resistance tactics in the work of English Canadian screenwrites. *Journal of screenwriting*, 10(1), 63-80.

Muah, Masram. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo : Zifatama Publisher.

Notoadmojo, Soekidjo. (2015). *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.

Nur Hidayah Batubara. (2020) . Hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Foamindo Abadi. Universitas Pakuan Bogor.

Nuryadi, (2017). *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*. Yogyakarta : Sibuku Media.

Rinaldi Iswara Putra. (2020). Hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Asalta Mandiri Agung. Universitas Pakuan Bogor.

Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.

Setiaman, Sobur. (2019). *Analisis Korelasi dan Regresi Linier sederhana*. Jakarta : PPNI

Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIEY.

Sinambela, Lijan Poltak (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakart a: PT Bumi Aksara.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif)*. Bandung : Alfabeta.

Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.

Tia Widya Nanda. (2019). Hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan bagian produksi tangki air pada PT Cidas Supra Metalindo. Universitas Pakuan Bogor.

Zainal, Veitzhal Rivai. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers.

Lampiran 1

Daftar Riwayat Hidup

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Shafira Aprilia Hasusi
Alamat	: JLN. Taweuran 5 no 14 (perumnas Bantarjati)
Tempat dan Tanggal Lahir	: Bogor 28 April 1999
Agama	: Islam
Pendidikan	
• SD	: SDN Bantarjati 5 Bogor
• SMP	: SMP PGRI 6 Bogor
• SMA	: SMK Taruna Andigha Bogor
• Perguruan Tinggi	: Universitas Pakuan

Bogor, Januari 2022
Peneliti,

(Shafira Aprilia Hasusi)

Lampiran 2

Surat Keterangan Riset

Universitas Pakuan
FAKULTAS EKONOMI
Jl. Pakuan P.O Box 452 Bogor 16143 Telp. (0251) 8314918 (Hunting)

Nomor : 621 /WD.1/FE-UP/IX/2020 Co September 2020
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Riset / Magang

Kepada : Yth. Pimpinan
PT MITRA JOFER INDONESIA
Jl. Karang Asem Barat Kec. Citeureup
Bogor

Dengan hormat,

Sehubungan dengan tugas penyusunan makalah seminar bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, bermaksud untuk melaksanakan Riset/Magang pada kantor/intansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Maka bersama ini kami hadapkan:

Nama	: Shafira Aprilia Hasusi
NPM	: 021117224
Program Studi	: Manajemen

Besar harapan kami mohon Bapak/Ibu dapat mengijinkan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.

a.n. Dekan,
Wakil Dekan I

Dr. Chaidir, SE., MM

Tembusan :
Yth. Bapak Dekan FE –UP (Sebagai Laporan).

web : https://fekonomi.unpak.ac.id email : fekonomi@unpak.ac.id

Lampiran 3

Kuesioner Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Pada PT Mitra Jofer Indonesia.

Kepada Y th,

Bapak/Ibu Responden

Departemen Produksi PT Mitra Jofer Indonesia

Dengan Hormat,

Saya mahasiswa program strata satu (S1) Universitas Pakuan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen yang sedang menyusun skripsi sebagai syarat memperoleh gelar sarjana manajemen.

Nama : Shafira Aprilia Hasusi

NPM : 021117234

Untuk penyusunan skripsi ini saya berharap Bapak/Ibu berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuisioner yang dilampirkan bersama surat ini. Pernyataan berikut ini adalah suatu penelitian yang melihat "**Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT Mitra Jofer Indonesia"**. Data yang diperoleh hanya digunakan untuk kepentingan penelitian dan tidak digunakan untuk kepentingan diluar riset. Sehingga saya menjaga kerahasiaannya sesuai dengan etika penelitian.

Atas kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk mengisi kuisioner dan menjawab semua penelitian dibawah ini saya ucapkan terima kasih.

A. Identitas Responden

Nama : ……..

Usia : …….....

Jenis kelamin : …….....

Lama Bekerja : ……

Pendidikan : ……..

B. Petunjuk Pengisian

Mohon dengan hormat bantuan dan kesediaan Bapak atau Ibu untuk menjawab seluruh pernyataan-pernyataan yang disediakan dengan cara ceklis **(√)** jawaban yang diinginkan. Pilihan jawaban yang tersedia merupakan tanggapan Bapak/Ibu atas pernyataan-pernyataan yang diberikan. Adapun pilihan jawaban pertanyaan yang tersedia adalah sebagai berikut:

- Selalu (SL)
- Sering (SR)
- Kadang-Kadang (KK)
- Jarang (J)
- Tidak Pernah (TP)

A. Disiplin Kerja (X)

No	**Pertanyaan**	**Jawaban**				
		(SL)	**(SR)**	**(KK)**	**(J)**	**(TP)**
		5	**4**	**3**	**2**	**1**
A	**Kehadiran**					
1.	Saya datang ketempat kerja sebelum jam kerja dimulai.					
2.	Saya istirahat dan datang kembali ke tempat kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan.					
3.	Saya pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.					
4.	Saya membuat/memberi tahu lebih dahulu (surat izin) jika saya tidak masuk kerja.					

5.	Saya siap menerima sanski dari perusahaan apabila saya melanggar jam kerja.					
B	**Ketaatan pada peraturan kerja**					
1.	Saya siap menerima tugas yang diberikan perusahaan.					
2.	Saya siap mentaati SOP *(Standar Operasional Procedure)* yang sudah ditetapkan perusahaan.					
3.	Saya menggunakan jam kerja dengan sebaik mungkin.					
4.	Saya mengerjakan tugas yang diberikan tepat waktu dan tidak menunda pekerjaan.					
5.	Saya menyelesaikan tugas hingga selesai.					
C	**Kewaspadaan Tinggi**					
1.	Saya dalam bekerja lebih teliti dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh Perusahaan.					
2.	Saya berhati-hati dalam menggunakan alat kantor.					
3.	Saya siap menjaga kerahasiaan dan asset perusahaan.					
4.	Saya mengutamakan keselamatan diri saat bekerja.					

5.	Saya merasa aman dengan fasilitas dan keamanan yang disediakan perusahaan					
D	**Ketaatan Pada Standar Kerja**					
1.	Saya menjaga Kualitas dan Kuantitas hasil kerja sesuai dengan Standar telah di tetapkan Perusahaan.					
2.	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan.					
3.	Saya memahami fungsi dan tugas yang diberikan oleh perusahaan.					
4.	Saya siap dalam bekerja dan menyelesaikan tugas sebaik-baiknya.					
5.	Saya menggunakan peralatan kerja sesuai standar perusahaan.					
E.	**Etika kerja**					
1.	Saya dalam bekerja mengutamakan etika dan sopan Santun.					
2.	Saya dalam bekerja mengutamakan norma norma yang sudah ditetapkan oleh Perusahaan.					
3.	Saya dalam bekerja mengutamakan kejujuran.					
4.	Saya menanamkan sikap peduli terhadap sesama.					

5.	Saya bersikap ramah kepada semua pegawai.					

B. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		(SL)	(SR)	(KK)	(J)	(TP)
		5	4	3	2	1
A	**Kualitas**					
1.	Kualitas yang saya hasilkan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan					
2.	Saya dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur perusahaan					
3.	Untuk memenuhi kualitas yang baik, saya melakukan pekerjaan dengan baik.					
4.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan rapih dan tertata.					
5.	Saya melaksanakan tugas sesuai kemampuan terbaik saya.					
B	**Kuantitas**					
1.	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.					
2.	Saya siap melakukan proses kerja dengan baik dan maksimal.					

3.	Saya siap melaksanakan tugas tambahan dari perusahaan.					
4.	Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan harapan/keinginan perusahaan.					
5.	Saya bersedia bekerja melampaui batas waktu normal (Lembur).					
C	**Tanggung Jawab**					
1.	Saya siap menanggung konsekuensi akibat kesalahan saya sendiri					
2.	Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.					
3.	Jika saya melakukan kelalaian dalam menyelesaikan tugas saya berusaha memperbaikinya.					
4.	Jika saya melakukan kesalahan, saya tidak melemparkan kesalahan saya kepada orang lain					
5.	Saya bertanggung jawab terhadap fasilitas dan alat kantor.					
D	**Kerjasama**					
1.	Saya bersedia berkerjasama dengan karyawan lain.					
2.	Saya memberikan bantuan jika karyawan lain mengalami					

	kesulitan.					
3.	Untuk memberikan suasana yang baik ditempat kerja saya berhubungan baik, solid, dan kompak sesama karyawan.					
4.	Saya bersedia menerima keputusan bersama apabila berbeda pendapat.					
5.	Saya menghormati pendapat orang lain.					
E	**Inisiatif**					
1.	Saya mampu melaksanakan tugas tanpa menunggu perintah					
2.	Saya mengikuti pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dalam mengerjakan tugas.					
3.	Saya mencari cara baru untuk menyelesaikan tugas.					
4.	Saya menguasai prosedur sesuai jabatan saya.					
5.	Saya mengevaluasi kembali pekerjaan yang baru saja saya selesaikan.					

Lampiran 4

Hasil Coding Kuesioner

Disiplin Kerja											
X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12
4	3	3	3	3	3	2	2	2	4	2	4
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	3	3	2	3	4	3	3	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	3	4	5	3	5	4	4	3	5	4
5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5
4	3	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	5	5	3	3	3	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
5	3	5	5	3	3	4	4	3	3	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
5	3	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	3	3	4	5	4	5	5	5	4	4
4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	5
4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4

4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4
4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	2	2	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4

X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25
3	2	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	5	4	4	3	3	2	3	4	3	3
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	3	4	5	3	5	4	4	3
5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4
5	5	4	4	3	4	3	4	2	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4

3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4
4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4
3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	3	5	5	3	3	3	4	4	4
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	5	5	5	3	5	5	3	3	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
3	4	3	5	3	5	5	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	2	3	3	4	5	4	5	5	5
5	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3
3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
5	5	5	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4

4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
5	5	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3
4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
3	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3

Kinerja Karyawan											
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12
5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	1	2	4	5	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3
4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3
5	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3
3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	5	5	3	4	4	4	4	4	2	3	3
5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4
4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
5	4	2	3	2	2	4	5	2	5	4	4
4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3

4	4	5	4	4	5	4	3	4	2	3	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3
4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4
5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	3	4
5	5	4	4	4	3	2	4	4	2	3	3
4	4	2	2	3	3	4	3	3	2	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3
5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3
4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3
4	4	3	3	3	4	3	4	4	2	3	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	3	2	2	2	4	2	4	4	4	2	3
4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4
4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
3	3	3	5	5	4	3	4	4	4	5	3
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3
5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2
3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3
5	5	5	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	5	4	4	3	4	5	3	5	4	4
4	4	5	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4
2	3	4	4	4	3	4	3	4	2	3	4	4
2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
4	3	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5
4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4
3	3	4	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	5	5	4	3	5	5	3	3	3	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4
2	2	3	3	3	3	5	5	3	3	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
3	4	4	4	4	3	5	5	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	3	3	4	2	3	3	4	5	4	5	5
3	2	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4
4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3
3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4
4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4
4	4	5	4	5	3	4	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4

4	3	4	4	4	3	4	5	3	5	5	5	5
4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
5	5	4	3	3	5	5	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
5	5	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	4
4	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5
3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4