



**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA
PT SOLUSI INFRA JAYA**

SKRIPSI

Dibuat Oleh:
Delsa Alpadila
021118229

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

JULI 2022



**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA
PT SOLUSI INFRA JAYA**

Skripsi

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

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
(Dr. Hendro Sasongko. Ak., MM., CA.)



Ketua Program Studi Manajemen
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM, CA)

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA
PT SOLUSI INFRA JAYA**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari : Selasa, 02 Agustus 2022

Delsa Alpadila
021118229

Menyetujui,

Dosen Penguji
(Tutus Rully, S.E., MM.)



Ketua Komisi Pembimbing
(Dewi Taurusyanti, S.E., MM.)



Anggota Komisi Pembimbing
(Dewi Atika, S.E., MSi.)



PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Karyawan yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Delsa Alpadila
NPM : 021118229
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Solusi Infra Jaya.

Dengan ini Karyawan menyatakan bahwa skripsi di atas adalah benar karya Karyawan dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

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

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

Bogor, Mei 2022



Delsa Alpadila
021118229

**©Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2022
Hak Cipta dilindungi Undang-undang**

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

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

ABSTRAK

DELSA ALPADILA 021118229. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Solusi Infra Jaya. Di bawah bimbingan: DEWI TAURUSYANTI dan DEWI ATIKA. 2022.

Penelitian ini dilakukan di PT Solusi Infra Jaya, yang terdiri dari variabel independen yaitu disiplin kerja dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan, penelitian ini bertujuan mengetahui keadaan disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT Solusi Infra Jaya.

Penelitian tersebut dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Sampel penelitian adalah seluruh karyawan pada bagian produksi sebanyak 50 orang. Jenis penelitian yang digunakan deskriptif verifikatif menggunakan metode explanatory survey. Menggunakan data primer dan sekunder, metode analisis data menggunakan analisis deskriptif, dan analisis data menggunakan analisis koefisien determinasi, analisis uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS V.26.

Hasil penelitian ini, mengungkapkan fakta bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT Solusi Infra Jaya memiliki pengaruh yang positif, dimana hasil uji regresi sederhana didapatkan nilai konstanta sebesar 8,828 dan koefisien disiplin kerja 0,834. sehingga diperoleh persamaan regresi $Y = 8,828 + 0,834X$. yang artinya berpengaruh positif. Koefisien Determinasi (R-Square) yaitu sebesar 0,664 Hasil tersebut dapat diartikan bahwa 66,4% variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja (X). Sedangkan sisanya sebesar 33,6% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Disiplin kerja, Kinerja karyawan*

PRAKATA

Puji dan syukur Karyawan panjatkan kehadiran Allah SWT yang sudah melimpahkan nikmat dan karunia-Nya sehingga Karyawan dapat menyelesaikan skripsi dengan judul : **“PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SOLUSI INFRA JAYA”**

Maksud dan tujuan pembuatan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat dalam mencapai gelar sarjana Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dalam penyajian Skripsi ini penulis menyadari masih belum mendekati kesempurnaan, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan koreksi dan saran yang sifatnya membangun sebagai bahan masukan yang bermanfaat demi perbaikan dan peningkatan diri dalam bidang ilmu pengetahuan. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya kepada:

- 1 Teristimewa kepada kedua Orangtua yang tak henti dan tak bosan untuk selalu mendoakan, selalu memberikan semangat, kelancaran dan serta memberikan motivasi yang luar biasa bagi penulis untuk selalu berusaha melakukan yang terbaik.
- 2 Bapak Dr. rer. pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc.. Selaku Rektor Universitas Pakuan.
- 3 Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak, MM., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
- 4 Bapak Prof. Yohanes Indrayono, Ak., MM, CA. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
- 5 Ibu Dewi Taurusyanti, SE.,MM. Selaku ketua komisi dan Ibu Dewi Atika, SE.,M.Si. Selaku anggota komisi pembimbing yang telah membimbing dan menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan motivasi dan mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi penelitian ini.
- 6 Seluruh Dosen dan seluruh staf tata usaha Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan jurusan manajemen yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang berguna sehingga penyusunan skripsi ini terselesaikan.
- 7 Bapak Elan Jaelani, Ibu Yuli selaku bagian kepala produksi dan administrasi PT Solusi Infra Jaya yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian dan pengambilan data.
- 8 Kepada Mohamad Afrizal Fikri yang senantiasa memberikan semangat dan masukkannya.
- 9 Kepada Sahabat Karyawan Syara Syiva Nur Aulia, Reza Ismail, Gani Ginawan, Milla Nurhabybah, Rizki Awaliyah dan Ica Sucihati yang tak pernah berhentinya memberikan motivasi, dorongan dan inspirasi.
- 10 Serta pihak-pihak yang telah mendoakan yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

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

Bogor, 25 Juli 2022.



Delsa Alpadila

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN & PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	iv
LEMBAR HAK CIPTA	v
ABSTRAK	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	7
1.2.1 Identifikasi Masalah	7
1.2.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	8
1.3.1 Maksud Penelitian	8
1.3.2 Tujuan Penelitian	8
1.4 Kegunaan Penelitian	8
1.4.1 Kegunaan Praktis	8
1.4.2 Kegunaan Akademis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	9
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia (MSDM)	9
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2 Disiplin Kerja	12
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	12
2.2.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja	13
2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	14
2.2.4 Tujuan Disiplin Kerja	15
2.2.5 Indikator Disiplin Kerja	15
2.3. Kinerja	17
2.3.1 Pengertian Kinerja	17
2.3.2 Faktor-faktor Kinerja	17
2.3.3 Penilaian Kinerja	18
2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan	18

2.4	Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	19
2.4.1	Penelitian Terdahulu	19
2.4.2	Kerangka Pemikiran	20
2.5.	Hipotesis	22
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Jenis Penelitian	23
3.2	Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian	23
3.2.1	Objek Penelitian	23
3.2.2	Unit Analisis	23
3.2.3	Lokasi Penelitian	23
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian	23
3.3.1	Jenis Data Penelitian	23
3.3.2	Sumber Data Penelitian	24
3.4	Operasionalisasi Variabel	24
3.5	Metode Penarikan Sampel	26
3.6	Metode Pengumpulan Data	26
3.7	Metode Analisis Data	27
3.7.1	Uji Validitas	27
3.7.2	Uji Reliabilitas	29
3.7.3	Analisis Deskriptif	30
3.7.4	Uji Asumsi Klasik	32
3.7.5	Analisis Regresi Sederhana	32
3.7.6	Analisis Koefisien Determinasi	33
3.7.7	Uji Hipotesis (t)	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	35
4.1.1	Sejarah PT Solusi Infra Jaya	35
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan	35
4.1.3	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	36
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden	38
4.3	Uji Analisis Data	41
4.3.1	Uji Validitas	41
4.3.2	Uji Reliabilitas	43
4.3.3	Analisis Deskriptif	43
4.3.3.1	Disiplin Kerja Karyawan pada PT Solusi Infra Jaya	44
4.3.3.2	Kinerja Karyawan Pada PT Solusi Infra Jaya	55
4.3.4	Analisis Statistik	66
4.3.4.1	Uji Asumsi Klasik	66
4.3.5	Analisis Regresi Linier Sederhana	68
4.3.6	Analisis Koefisiensi Determinasi	69

4.3.7	Uji Hipotesis (Uji-t)	69
4.4	Pembahasan dan Interpretasi Hasil	70
4.4.1	Disiplin Kerja PT Solusi Infra Jaya	70
4.4.2	Kinerja Karyawan PT Solusi Infra Jaya	71
4.4.3	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Solusi Infra Jaya	71
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1	Kesimpulan	73
5.2	Saran	73
DAFTAR PUSTAKA		
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Data Absensi Karyawan Bagian Produksi PT Solusi Infra Jaya Tahun 2019- 2021	3
Tabel 1.2	Data Target dan Realisasi Produksi PT Solusi Infra Jaya Tahun 2019-2021	4
Tabel 1.3	Standar Predikat Penilaian Kinerja Karyawan PT Solusi Infra Jaya	5
Tabel 1.4	Persentase Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Solusi Infra Jaya 2019-2021	5
Tabel 1.5	Data Pelanggaran Karyawan Bagian Produksi Pada PT Solusi Infra Jaya Tahun 2019-2021	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel	25
Tabel 3.2	Instrument Skala Likert.....	27
Tabel 3.3	Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	28
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	29
Tabel 3.5	Kriteria Penelitian Terhadap Koefisien a Cronbach	30
Tabel 3.6	Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja	30
Tabel 3.7	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	30
Tabel 3.8	Interpretasi Hasil	31
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	39
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	40
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	40
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	41
Tabel 4.6	Uji Validitas Kinerja Karyawan	42
Tabel 4.7	Uji Reliabilitas Disiplin Kerja	43
Tabel 4.8	Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan.....	43
Tabel 4.9	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan datang tepat waktu sesuai jam kerja”	44
Tabel 4.10	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan mengisi daftar hadir terlebih dahulu sebelum bekerja”	44
Tabel 4.11	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan menerima konsekuensi atas ketidakhadiran”	45
Tabel 4.12	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan teliti saat melakukan pekerjaan”	46
Tabel 4.13	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien”	46
Tabel 4.14	Tanggapan Responden Mengenai” Karyawan berhati-hati dalam melakukan pekerjaan dan mengerjakan sesuai aturan”	47

Tabel 4.15	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan memakai pakaian dan peralatan dengan safety”	47
Tabel 4.16	Tanggapan Responden Mengenai” Karyawan mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan perusahaan”	48
Tabel 4.17	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan menerima sanksi atas kelalaian apabila tidak memakai atribut”	49
Tabel 4.18	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan taat pada peraturan yang sudah ditetapkan”	49
Tabel 4.19	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan siap menerima sanksi bila tidak mentaati peraturan yang sudah ditetapkan”	50
Tabel 4.20	Tanggapan Responden Mengenai” Karyawan mampu bekerjasama dengan baik dalam bekerja”	50
Tabel 4.21	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan menghormati antar karyawan”	51
Tabel 4.22	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja”	52
Tabel 4.23	Tanggapan Responden Mengenai “Kepatuhan terhadap norma yang berlaku”	52
Tabel 4.24	Rekapitulasi dan Rata-rata Dari Responden Terhadap Disiplin Kerja	53
Tabel 4.25	Distribusi Frekuensi	54
Tabel 4.26	Hasil Deskriptif Disiplin Kerja	54
Tabel 4.27	Sebaran Nilai Interval Disiplin Kerja	55
Tabel 4.28	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Memenuhi Kualitas Hasil Kerja yang Diterapkan”	55
Tabel 4.29	Tanggapan Responden Mengenai “Kerapihan Dalam Bekerja”	56
Tabel 4.30	Tanggapan Responden Mengenai “ Karyawan Bekerja Dengan Teliti”	56
Tabel 4.31	Tanggapan Responden Mengenai “Efisiensi Waktu dalam Bekerja”	57
Tabel 4.32	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Mampu Mencapai Target Yang Ditetapkan”	57
Tabel 4.33	Tanggapan Responden Mengenai “Kesesuaian Hasil Dengan Rencana Perusahaan”	58
Tabel 4.34	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Bekerja Sesuai Dengan Waktu yang Ditentukan”	59
Tabel 4.35	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan mematuhi peraturan jam kerja yang telah ditentukan”	59
Tabel 4.36	Tanggapan Responden Mengenai "Karyawan menggunakan waktu dengan baik"	60

Tabel 4.37	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Diawal Waktu”.....	60
Tabel 4.38	Tanggapan Responden Mengenai “Memaksimalkan Sumber Daya Organisasi”	61
Tabel 4.39	Tanggapan Responden Mengenai “ Pengawasan Dalam Bekerja”..	61
Tabel 4.40	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Mampu Menyelesaikan Tugas Dari Pemimpin”	62
Tabel 4.41	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Memiliki Kepercayaan Diri”.....	63
Tabel 4.42	Tanggapan responden Mengenai “Karyawan Mampu Memahami Permasalahan Tugas Yang diberikan”	63
Tabel 4.43	Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Kinerja Karyawan	64
Tabel 4.44	Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan.....	65
Tabel 4.45	Hasil Deskriptif Kinerja Karyawan.....	65
Tabel 4.46	Sebaran Nilai Interval Kinerja Karyawan.....	66
Tabel 4.47	Uji Normalitas	66
Tabel 4.48	Uji Linieritas	67
Tabel 4.49	Analisis Regresi Linier Sederhana.....	68
Tabel 4.50	Analisis Koefisiensi Determinasi.....	69
Tabel 4.51	Uji Signifikansi Parsial (Uji T)	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Konstelasi Penelitian	22
Gambar 3.1	Kurva Hasil Pengujian Hipotesis	34
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	36
Gambar 4.2	Jenis Kelamin Responden	39
Gambar 4.3	Usia Responden	39
Gambar 4.4	Pendidikan Terakhir	40
Gambar 4.5	Responden Lama Bekerja	41
Gambar 4.6	Histogram Variabel Disiplin Kerja	54
Gambar 4.7	Histogram Variabel Kinerja Karyawan	65
Gambar 4.8	Uji Normalitas	67
Gambar 4.9	Uji Heteroskedastisitas	68
Gambar 4.10	Kurva Uji Hipotesis	70

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Lampiran Kuesioner
Lampiran 2	Jawaban Kuesioner
Lampiran 3	Hasil Uji Coba Validitas
Lampiran 4	Hasil Uji Coba Reliabilitas
Lampiran 5	Uji Validitas
Lampiran 6	Uji Reliabilitas
Lampiran 7	<i>rtabel</i>
Lampiran 8	<i>ttabel</i>
Lampiran 7	Surat Perizinan Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di era sekarang ini, persaingan organisasi atau perusahaan semakin ketat sehingga perusahaan harus memiliki sumber daya yang kuat. Persaingan yang tinggi antar perusahaan bukan hal baru dalam dunia bisnis, para pelaku usaha harus memahami bagaimana mengelola perusahaannya agar mampu bertahan di era sekarang ini. Salah satu bagian yang terpenting dalam menciptakan suatu perusahaan yang mampu bertahan dalam persaingan ini adalah sumber daya manusia. Perusahaan membutuhkan sumber daya yang bersinergi agar mencapai tujuan yang ingin dicapai. Setiap organisasi atau perusahaan selalu mengharapkan sumber daya yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar perusahaan lebih maju. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan. Oleh karena itu perusahaan harus mempunyai tenaga kerja yang cekatan, memiliki kreativitas yang tinggi, memiliki kemampuan dalam bidang yang sesuai, memiliki rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas-tugas tepat waktu.

Tujuan utama setiap perusahaan baik yang bergerak di bidang industri maupun jasa adalah untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya demi mempertahankan keberlangsungan perusahaan serta mensejahterakan seluruh anggota dalam perusahaan. Dalam upaya mencapainya kunci sukses suatu usaha tidak hanya bergantung pada kualitas dan kuantitas suatu produk, teknologi yang digunakan, sarana dan prasarana yang dimiliki perusahaan, atau modal yang besar semata. Namun juga bergantung pada faktor sumber daya manusia atau karyawan yang ada dalam perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, salah satunya didukung oleh aspek sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia sebagai faktor penentu bagaimana sebuah organisasi berjalan, oleh karena itu, dibutuhkannya pengelolaan sumber daya manusia yang baik dalam organisasi guna mempertahankan sumber daya yang berkualitas dalam rangka mewujudkan perusahaan yang kompetitif.

Menurut Sedarmayanti (2017) “Sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan/diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa”. Suatu perusahaan dikatakan maju dan berhasil bukan hanya dilihat dari besarnya profit yang diperoleh oleh perusahaan tersebut, namun ada beberapa faktor pendukung lain salah satunya yaitu kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Sumber daya manusia itu sendiri yaitu tenaga kerja atau karyawan yang berupaya keras untuk bekerja dan mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2016) Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja. Keberhasilan maupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja atau performance merupakan suatu gambaran yang mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Mangkunegara (2016) mengatakan kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan upaya menetapkan iklim kerja yang baik,

Menurut Mulyadi (2015) mengatakan “Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”. Dalam suatu perusahaan, dibutuhkan peraturan guna mencapai suatu tujuan organisasi tersebut. Disiplin adalah suatu hal yang sangat penting untuk perkembangan organisasi, kegunaan disiplin ini untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan yang baik secara perorangan maupun kelompok. Tujuan utama dari disiplin kerja adalah meningkatkan efisiensi yang maksimal, dengan disiplin yang tinggi akan membuat karyawan lebih giat, menumbuhkan gairah semangat dan menjiwai pekerjaannya yang pada akhirnya akan dapat menjadi karyawan yang bermutu serta mampu melaksanakan tugas dan kegiatan dengan baik sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi. Disiplin sangat penting untuk perkembangan perusahaan karena dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin sangat penting untuk perkembangan perusahaan karena dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

PT Solusi Infra Jaya adalah Perusahaan yang dimiliki oleh Bapak Ir. Lilik Dharmanto ini terletak di Kp Jamakir, Kel. Sukahati, Kec. Citeureup Kab. Bogor,

Jawa Barat. Perusahaan ini bergerak di bidang jasa Produksi Aspal dan Kontruksi jalan. Perusahaan ini memproduksi beberapa aspal diantaranya aspal *hotmix* dan *coldmix*.

Pada hasil pengamatan dan wawancara peneliti dengan pihak PT Solusi Infra Jaya, perusahaan ini memiliki beberapa masalah salah satunya disiplin kerja yang rendah dapat dilihat dari fenomena yang muncul dari PT Solusi Infra Jaya diantara kurangnya paham karyawan atas peraturan yang ada sehingga menimbulkan kurangnya kesadaran karyawan untuk mentaati peraturan yang berlaku di perusahaan seperti masih banyak karyawan yang tidak masuk, keluar masuk dijam kerja yang tidak ada kaitannya dengan urusan pekerjaan, serta tidak mentaati peraturan sehingga mengakibatkan tingkat ketidaksiplinan cukup tinggi. kuantitas kerja karyawan yang harus ditingkatkan untuk menunjang terselesaikannya tugas atau pekerjaan tepat waktu, terjadinya tumpang tindih pekerjaan karena kurangnya rasa tanggung jawab, tingginya tingkat ketidakhadiran dan terlambat akan mengurangi jumlah jam kerja dan pelaksanaan produksi. Upaya yang dilakukan perusahaan guna mencegah karyawan melakukan pelanggaran dengan memberlakukan hukuman atau sanksi bagi karyawan yang melanggar agar tidak melakukan kesalahan yang sama saat berada dilingkungan perusahaan, tapi upaya tersebut tidak membuahkan hasil masih banyak karyawan yang melakukan pelanggaran dan tidak mentaati peraturan perusahaan.

Disiplin kerja sangatlah perlu untuk diperhatikan, perusahaan yang baik adalah perusahaan yang memiliki tenaga kerja yang bertanggung jawab terhadap kewajiban yang harus dipenuhi agar dapat mencapai tujuan suatu perusahaan. Karena, jika disiplin kerja suatu perusahaan baik maka absensi dapat diperkecil sehingga menjadikan kinerja karyawan meningkat. Indikator yang ditetapkan perusahaan terdiri dari : kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja. Berikut data mengenai tingkat ketidakhadiran karyawan bagian produksi PT Solusi Infra Jaya selama tahun 2019-2021.

Tabel 1.1. Data Absensi Karyawan Bagian Produksi
PT Solusi Infra Jaya Tahun 2019-2021

Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah hari kerja	Data Absensi			Jumlah karyawan yang Tidak Hadir	Persentase
			Izin	Sakit	Alpa		
2019	50	240	35	40	40	115	48%
2020	50	240	40	41	50	131	55%
2021	50	240	42	30	65	137	57%

Sumber: PT Solusi Infra Jaya Tahun 2020

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan selama 3 tahun terakhir periode 2019-2021. Hal ini dapat dibuktikan dengan perbandingan persentase dari ketidakhadiran karyawan yang setiap tahunnya meningkat disebabkan karena masih banyak karyawan yang izin karena ada hambatan di luar urusan pekerjaan yang mendadak dan masih adanya karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan. Dari data diatas terjadi peningkatan ketidakhadiran karyawan menyebabkan kinerja menurun, pada tahun 2019 tingkat persentase

ketidakhadiran 48% kemudian di tahun 2020 dengan tingkat ketidakhadiran karyawan sebesar 55% dan pada tahun 2021 dengan tingkat ketidakhadiran karyawan paling tertinggi yaitu sebesar 57%. Hal ini menunjukkan bahwa adanya masalah dengan tidak kedisiplinannya karyawan dalam bekerja. Perusahaan sudah bersikap tegas yaitu dengan cara karyawan mendapatkan sanksi yang tegas.

Usaha peningkatan kinerja karyawan yang dilakukan perusahaan pada saat ini belum mencapai hasil yang optimal karena masih adanya masalah yang sering terjadi, masih kurangnya kesadaran karyawan terutama pada masalah sumber daya manusia seperti ketidakhadiran, keterlambatan maupun peraturan yang ditetapkan perusahaan masih menjadi hal yang wajar jika dilanggar. Hal tersebut terjadi karena rendahnya tingkat kedisiplin kerja karyawan, rendahnya disiplin kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Solusi Infra Jaya. Perusahaan mengadakan evaluasi terhadap karyawan yang bertujuan agar meningkatkan kualitas kerja kuantitas dan ketepatan waktu kerja agar kinerja karyawan menjadi baik dan mencapai hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian.

Sebagai salah satu perusahaan jasa PT Solusi Infra Jaya terus mengalami perkembangan dan berupaya untuk terus meningkat jumlah produksi. Barang yang dihasilkan PT Solusi Infra Jaya yaitu macam-macam jenis aspal meliputi aspal hotmix, aspal coldmix dan Ac-Wc. Berikut data mengenai tingkat perolehan hasil yang meliputi target dan realisasi produksi selama tahun 2019-2021 pada bagian produksi PT Solusi Infra Jaya. Berikut data mengenai target dan realisasi produksi PT Solusi Infra Jaya tahun 2019-2021:

Tabel 1.2 Data Target dan Realisasi Produksi
PT Solusi Infra Jaya Tahun 2019-2021

Tahun	Target (ton)	Realisasi	Persentase
2019	36.000	26.700,75	74,17%
2020	36.000	24.400,55	67,78%
2021	36.000	22.620,75	62,84%

Sumber: PT Solusi Infra Jaya Tahun 2020

Berdasarkan data di atas diketahui bahwa target yang telah ditetapkan oleh perusahaan pada tahun 2019-2021 tidak pernah mencapai target yang telah ditentukan. Data di atas menunjukkan bahwa target dan realisasi produksi setiap tahunnya terjadinya penurunan. Pada tahun 2019 tingkat persentase produksi yaitu sebesar 74,17% kemudian pada tahun 2020 sebesar 67,78% dan pada tahun 2021 tingkat persentase paling rendah sebesar 62,84%. Berdasarkan data di atas bahwa target yang telah ditetapkan oleh PT Solusi Infra Jaya tidak pernah mencapai target. Maka dari itu, dapat diidentifikasi bahwa kinerja karyawan dapat dinilai rendah. Salah satu yang menjadi pengaruh rendahnya tingkat kinerja karyawan terdapat pada sikap disiplin pada perusahaan tersebut. Di bawah ini merupakan standar penilaian kinerja yang berlaku pada PT Solusi Infra Jaya.

Tabel 1.3 Standar Predikat Penilaian Kinerja Karyawan PT Solusi Infra Jaya

No	Hasil	Grade	Predikat
1	90-100	A	Sangat Baik
2	80-89	B	Baik
3	70-79	C	Cukup
4	60-69	D	Kurang
5	<60	E	Buruk

Sumber: PT Solusi Infra Jaya Tahun 2020

Tabel 1.3. menunjukkan predikat sangat baik jika hasil penilaian karyawan dengan nilai 90-100, predikat baik dengan hasil nilai 80-89, predikat cukup dengan hasil nilai 70-79, predikat kurang dengan perolehan hasil nilai 60-69, dan predikat buruk dengan perolehan nilai <60. Pada tabel di bawah ini merupakan gambaran penilaian kinerja karyawan yang sudah dilakukan oleh PT solusi Infra jaya pada 3 tahun terakhir. Berikut data mengenai penilaian kinerja karyawan bagian produksi PT Solusi Infra Jaya tahun 2019-2021:

Tabel 1.4 Persentase Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Solusi Infra Jaya Tahun 2019-2021

No	Unsur-unsur	Nilai Rata-rata					
		2019	Kategori	2020	Kategori	2021	Kategori
	Kualitas Kerja	80	Baik	73	Cukup	70	Cukup
	Kuantitas Kerja	80	baik	79	Cukup	72	Cukup
	Ketepatan Waktu	76	baik	72	Cukup	70	Cukup
	Efektivitas	79	Cukup	75	Cukup	71	Cukup
	Kemandirian	85	Baik	80	Bik	71	Cukup
	Kehandalan	80	Baik	78	Baik	73	Cukup
	Jumlah	480		459		427	
	Rata-rata	80		76,5		71,17	

Sumber: PT Solusi Infra Jaya Tahun 2020

Berdasarkan tabel 1.4 diatas, menunjukkan bahwa hasil penilaian kinerja karyawan PT Solusi Infra Jaya mengalami penurunan dilihat dari rata-rata penilaian kinerja. Pada tahun 2019 yaitu 80 (Baik), pada tahun 2020 76,5 (Cukup), sedangkan tahun 2021 mengalami penilaian yaitu 71,17 (cukup). Maka dari itu perusahaan harus membuat langkah-langkah perbaikan untuk memperbaiki kinerja agar kembali mendapatkan hasil penilaian kinerja yang lebih baik lagi kedepannya. Penilaian kinerja karyawan PT Solusi Infra Jaya biasanya dilakukan pada setiap pertahun berfungsi untuk mengetahui nilai akhir dari kinerja karyawan Metode yang digunakan yaitu *metode Behaviorally Ancor Rating Scale* adalah metode adalah sebuah metode penilaian yang membidik pada kombinasi insiden kritis dan peringkat dengan menggunakan skala yang menggambarkan secara spesifik tentang kinerja karyawan. Metode ini sangat tepat dan akurat dalam menilai perilaku kinerja karyawan selain itu, digunakan juga metode *Management by Objectives*. Metode ini bisa menjadi sebuah jawaban atas kebutuhan perusahaan akan penilaian kinerja karayawan yang efektif. Hal ini dikarenakan metode ini berisi seperangkat standar yang menjadi target pencapaian setiap karyawan yang dapat diukur

perkembangannya secara periodik. Berikut data pelanggaran karyawan bagian produksi pada PT Solusi Infra Jaya tahun 2019-2021.

Tabel 1.5 Data Pelanggaran Karyawan Bagian Produksi Pada PT Solusi Infra Jaya Tahun 2019-2021

Tahun	Surat Peringatan		
	SP 1	SP 2	SP 3
2019	12	4	-
2020	8	1	-
2021	15	5	1

Sumber : PT Solusi Infra Jaya Tahun 2020

Berdasarkan tabel 1.5 bahwa dapat diketahui jumlah karyawan selama tahun 2019 yang mendapatkan surat peringatan satu sebanyak 12 orang surat peringatan 4. Untuk tahun 2020 total karyawan yang mendapatkan surat peringatan 1 sebanyak 8 orang dan surat peringatan dua sebanyak 1 orang. Sedangkan untuk tahun 2021 total karyawan yang mendapatkan surat peringatan satu sebanyak 15 orang dan surat peringatan 3 sebanyak 5 orang. Hal ini menunjukkan bahwa di dalam perusahaan masih ada karyawan yang melakukan pelanggaran atau kelalaian pada saat bekerja disetiap tahunnya, walaupun perusahaan sudah menentukan sanksi yang cukup berat untuk karyawan yang melakukan pelanggaran tetapi masih belum efektif karena kesadaran karyawan terhadap kedisiplinan masih kurang. Maka dari itu dapat diidentifikasi bahwa disiplin kerja PT Solusi Infra Jaya dinilai masih rendah dan kurangnya kesadaran terhadap kedisiplinan.

Sanksi yang diberlakukan oleh perusahaan, diharapkan karyawan dapat belajar dari kesalahan serta tidak mengulangi kesalahannya. Setiap karyawan yang melakukan kesalahan atau pelanggaran atas peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan tentunya perusahaan akan memberikan SP (surat peringatan) tingkat 1,2, dan 3 SP-1 berupa teguran lisan, SP-2 berupa teguran tulisan, dan SP-3 berupa surat pemberhentian karyawan

SP-1 diberikan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran diantaranya seperti:

- 1 Pekerja yang tidak hadir tanpa keterangan.
- 2 Pekerja yang tidak mematuhi pengarahannya.
- 3 Pekerja yang meninggalkan tempat kerja tanpa izin pada saat jam kerja dan sebelum ada arahan untuk istirahat atau waktu pulang.
- 4 Pekerja mangkir 1 kali dalam 1 bulan tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan.
- 5 Tidak memakai seragam, topi dan sepatu bot saat bekerja

SP-2 diberikan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran diantaranya seperti:

- 1 Pekerja menerima surat peringatan tingkat 1, 2 (dua) kali dalam satu bulan.
- 2 Pekerja mangkir 2 (dua) kali dalam 1 bulan berturut

3. Pekerja menggunakan alat-alat, mesin, atau kendaraan (mobil, truk, dll) yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan atau wewenang untuk itu tanpa izin.

SP-3 diberikan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran diantaranya seperti

1. Pekerja telah 2 kali mendapatkan surat peringatan tingkat 2 dalam waktu 2 bulan
2. Pekerja meninggalkan alat/mesin kerja dalam keadaan berjalan
3. Pekerja yang tidak mengecek alat/mesin kerja dalam keadaan macet atau rusak sehingga dapat membahayakan keselamatan keamanan kerja.
4. Pekerja mangkir 3 kali atau lebih dalam waktu 1 bulan.

Perusahaan sudah melakukan upaya untuk meningkatkan sikap disiplin pada diri karyawan dengan menetapkan peraturan yang sudah ditetapkan. Tetapi masih adanya karyawan yang tidak mematuhi peraturan, pada realisasi tingkat persentase kehadiran karyawan melebihi standar toleransi perusahaan dan pada pencapaian produksi tidak pernah memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan. Sehingga, hal tersebut mengakibatkan menurunnya kerja karyawan yang berdampak buruk pada perusahaan, dapat dikatakan tingkat disiplin kerja PT Solusi Infra Jaya kurang baik. Oleh sebab itu, ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan sangat berpengaruh sekali terhadap pencapaian target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas, peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tersebut dengan judul **“Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Solusi Infra Jaya”**.

1.2. Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan penulis mengidentifikasi adanya masalah yang terjadi di PT Solusi Infra Jaya yaitu :

1. Tingginya tingkat absensi ketidakhadiran karyawan bagian produksi PT Solusi Infra Jaya.
2. Target dan realisasi produksi PT Solusi Infra Jaya tidak pernah tercapai.
3. Tingkat penilaian kinerja karyawan PT Solusi Infra Jaya mengalami penurunan.
4. Masih adanya karyawan yang melakukan pelanggaran saat bekerja pada PT Solusi Infra Jaya

1.2.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka yang menjadi rumusan masalah yang akan diteliti pada PT Solusi Infra Jaya sebagai berikut :

1. Bagaimana disiplin kerja pada PT Solusi Infra Jaya?
2. Bagaimana Kinerja Karyawan Pada PT Solusi Infra Jaya?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Solusi Infra Jaya?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Adapun maksud dari tujuan penelitian yang dilakukan penulis adalah memperoleh data atau informasi yang berkaitan dengan disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT Solusi infra Jaya.

Adapun maksud penelitian sebagai upaya untuk menerapkan dan mengembangkan ilmu yang telah dimiliki agar dapat memperoleh suatu masalah

1.3.2. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui disiplin kerja yang ada di PT Solusi Infra Jaya.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan yang ada di PT Solusi Infra Jaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Solusi Infra Jaya.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Praktis

Penelitian ini dapat memberikan sumbang saran dan pikiran dalam memecahkan suatu permasalahan yang terdapat di dalam perusahaan khususnya pada disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4.2. Kegunaan Akademis

1. Bagi penelitian, ini dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Serta menjadi hal penting untuk mengembangkan suatu ilmu yang diperoleh dan mengaplikasikan pada permasalahan nyata di perusahaan.
2. Bagi Pembaca, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bahwa disiplin merupakan suatu hal yang sangat penting dalam mencapai sebuah tujuan perusahaan maupun instansi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia (MSDM)

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor pertama dan terutama yang selalu dibutuhkan pertama kali dalam sebuah organisasi sebagai subjek dan objek dalam suatu organisasi atau kelompok.

Berikut beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut ahli diantaranya :

Menurut Hasibuan (2016) 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 Mangkunegara (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (Pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Menurut Sutrisno (2016) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Menurut Guest (2015) mengemukakan bahwa “ *human resources management (HRM) comprises a set of policies designed to maximize organizational integration, employee commitment, flexibility and equality of work*”.

Adapun menurut Dessler (2017), menyatakan bahwa “ *Human Resource Management (HRM) is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees. and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concern*”.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas maka, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia agar lebih efektif dan efisien.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

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

1. **Perencanaan**
Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. **Pengorganisasian**
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).
3. **Pengarahan**
Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.
4. **Pengendalian**
Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.
5. **Pengadaan**
Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
6. **Pengembangan**
Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
7. **Kompensasi**
Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.
8. **Pengintegrasian**
Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama

yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017) terdapat enam fungsi operatif manajemen sumber daya manusia, yaitu :

1. Pengadaan tenaga kerja, terdiri dari :
 - a. Perencanaan sumber daya manusia
 - b. Analisis jabatan
 - c. Penarikan pegawai
 - d. Penempatan kerja
 - e. Orientasi kerja
2. Pengembangan tenaga mencakup :
 - a. Pendidikan dan pelatihan
 - b. Pengembangan
 - c. Penilaian prestasi kerja
3. Pemberian balas jasa, mencakup :
 - a. Balas jasa langsung terdiri dari gaji/upah insentif
 - b. Balas jasa tak langsung terdiri dari keuntungan pelayanan kesejahteraan
4. Integrasi
 - a. Kebutuhan karyawan
 - b. Motivasi kerja
 - c. Kepuasan kerja
 - d. Disiplin kerja
 - e. Partisipasi kerja
5. Pemeliharaan tenaga kerja
 - a. Komunikasi kerja

- b. Kesehatan dan keselamatan kerja
 - c. Pengendalian konflik kerja
 - d. Konseling kerja
6. Pemisahan tenaga
Pemberhentian karyawan

Berdasarkan uraian di atas maka, dapat diartikan fungsi-fungsi operasional manajemen sumber daya manusia dalam fungsi pengadaan sumber daya manusia dan pengembangan sumber daya manusia diarahkan untuk menjamin syarat dasar kemampuan kerja. Sedangkan fungsi- fungsi pemeliharaan sumber daya manusia diarahkan untuk menjamin syarat dasar kemauan kerja karyawan,

2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2017) bahwa tujuan MSDM adalah sebagai berikut.

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer dalam mencapai tujuan

Uraian diatas dapat disimpulkan maka, Manajemen sumber daya manusia sangatlah diperlukan untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia dalam setiap organisasi. Tujuannya adalah untuk memberikan organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas).

2.2. Disiplin Kerja

2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu cerminan dari salah satu bentuk keberhasilan pada perusahaan dalam melaksanakan aktivitas yang didasari atas standar-standar organisasional. Disiplin kerja berperan sebagai sarana manajemen sumber daya manusia untuk mendorong para anggota perusahaan agar memenuhi tuntutan perusahaan sehingga tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai.

Ada beberapa definisi menurut para ahli:

Menurut Scott (2015) bahwa "*discipline can be used as a verb in the sense: train to obey rules or a code of behavior, using punishment to correct disobedience*".

Menurut Alexander (2015) "*Discipline is action or inaction that is regulated to be in accordance with a particular system of governance*"

"Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan tersebut (Siswadi, 2016)".

"Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Sinambela, 2016)".

"Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut (Fahmi, 2016)".

Dari beberapa pengertian di atas, bahwa disiplin adalah suatu proses kesadaran diri dan sikap hormat terhadap peraturan-peraturan dan ketetapan perusahaan dalam menaati dan menjalankan norma-norma perusahaan baik individu maupun kelompok, serta menerima sanksi atau hukum jika melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.2.2. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2016) beberapa bentuk disiplin kerja antara lain:

1. Disiplin preventif
Disiplin preventif adalah disiplin pencegahan agar terhindar dari pelanggaran peraturan organisasi, yang ditujukan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin diri dengan menaati dan mengikuti berbagai standar dan peraturan yang telah ditetapkan.
2. Disiplin korektif
Disiplin korektif merupakan disiplin yang dimaksudkan untuk mengenai pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang dan mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa ada 2 bentuk disiplin kerja antara lain:

1. Disiplin Preventif
Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan

Berdasarkan uraian diatas penulis menarik kesimpulan beberapa macam disiplin kerja yang dapat dipilih dan digunakan sesuai kebutuhan manajemen perusahaan agar para karyawan memiliki disiplin kerja yang baik.

2.2.3. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.
5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin.
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.
Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a. Saling menghormati, bila bertemu di lingkungan pekerjaan.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun

2.2.4. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Affandi (2016) disiplin kerja memiliki tujuan untuk dapat mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dengan semangat yang tinggi memberikan sikap yang positif seperti kesetiaan, kegembiraan, kerja sama, kebanggaan dalam dinas dan ketaatan kepada kewajiban.

Menurut Sutrisno (2016) "Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi"

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan dari disiplin kerja adalah mendorong terciptanya kelancaran dalam hal proses kerja pada suatu perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang sudah ditetapkan perusahaan.

2.2.5. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016), disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh sesama anggota atau karyawan yang bekerja pada suatu organisasi, :

1. Tujuan dan Kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan
2. Teladan Pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya.
3. Balas jasa
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya
4. Keadilan
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya

5. Waskat
Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya
6. Sanksi Hukuman
Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang sangat berat, karyawan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan
7. Ketegasan
Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan
8. Hubungan kemanusiaan
Hubungan kemanusiaan yang harmonis antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis.

Menurut sinambela (2016) disiplin kerja memiliki beberapa indikator, antara lain

1. 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.
2. Tingkat kewaspadaan
Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.
3. Ketaatan pada standar kerja
Dalam melaksanakan pekerjaan seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
4. Ketaatan pada peraturan kerja
Hal yang dimaksud untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5. Etika kerja

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

2.3. Kinerja

2.3.1. Pengertian Kinerja

Keberhasilan dari sebuah perusahaan dapat dilihat dari kinerja pegawainya. Apabila pegawai tersebut menunjukkan kinerja yang baik maka dapat dikatakan perusahaan tersebut berhasil dalam mengelola kegiatan perusahaannya.

Menurut Slabbert and swanepoel (2015) “ *Performance appraisal is a formal and systematic process by means of which the relevant strengths and weaknesses of the employees are identified, measured, recorded and developed*”.

Adapun menurut Bartoli and Blatarix (2015) “*the definition is of performance should be achieved through items such as evaluation, piloting, efficiency, effectiveness and quality*”

Menurut Kasmir (2016) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu.

Menurut Affandi (2016) 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.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas maka, kinerja adalah suatu 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 perusahaan.

2.3.2. Faktor-faktor Kinerja

Menurut Sutrisno (2016), faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- 1 Efektifitas dan Efisiensi
Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektifitas dan efisiensi
- 2 Otoritas dan Tanggung Jawab
Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas.
- 3 Disiplin
Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

4 Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.3.3. Penilaian Kinerja

Perusahaan yang sehat tentu memiliki manajemen yang baik pula dan manajemen yang baik dapat dinilai dari kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan yang baik tersebut memiliki beberapa manfaat. Seperti sebagaimana menurut pendapat para ahli di bawah ini:

Menurut sinambela (2016) “penilaian kinerja atau sering dikemukakan sebagai penilaian prestasi kerja merupakan bagian dari fungsi manajemen yang penting, yaitu evaluasi (penilaian) dan pengawasan.

Menurut Wibowo (2017) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

1. Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
2. Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
3. Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
4. Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
5. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
6. Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

Berdasarkan uraian di atas bisa ditarik kesimpulan maka, penilaian kinerja sangat berperan penting bagi karyawan untuk mengukur kinerja masing-masing dalam mengembangkan kualitas kerja. Sehingga ada perbaikan untuk peningkatan kinerja tersebut.

2.3.4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. **Kualitas Kerja**
Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
2. **Kuantitas**
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
3. **Ketepatan Waktu**
Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain
4. **Efektivitas**
Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. **Kemandirian**
Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawasan.

2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Variabel	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Nova Syafitra, (2017) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Suka Fajar Pekanbaru	Disiplin Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Disiplin (X): 1. Tujuan dan kemampuan. 2. Teladan Pemimpin 3. Balas Jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi Hukum Kinerja Karyawan (Y) : 1. Kesetiaan 2. Prestasi Kerja 3. Kejujuran 4. Kedisiplinan 5. Kreativitas 6. Kerjasama 7. Kepemimpinan 8. Kepribadian 9. Prakarsa 10. Kecakapa	Analisis Deskriptif dan Kuantitatif.	Hasil penelitian ini adalah bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Suka Fajar Pekanbaru. Dengan ketentuan t hitung lebih besar dari t tabel
2	Galih Arga, Fetty Poerwita, (2018) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Arah	Disiplin Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Disiplin (X): 1. Tujuan Kemampuan 2. Tingkat Kewaspadaan Karyawan 3. Ketaatan pada Standar Kerja	Analisis data ini menggunakan koefisien determinasi dan regresi linear sederhana	Hasil uji yang dilakukan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Panca Konstruksi. Dari nilai koefisien determinasi sebesar

No	Nama Peneliti	Variabel	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Environmental Indonesia Bag. Surakarta		4. Ketaatan pada Peraturan Kerja 5. Etika Kerja Kinerja Karyawan (Y) 1. Kuantitas Pekerjaan 2. Kualitas Pekerjaan 3. Ketepatan Waktu 4. Kehadiran Kemampuan Kerjasama		dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan memang memiliki andil yang cukup besar
3	Aras Tulip. (2018) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bintang Selatan Agung Palembang	Disiplin Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Disiplin Kerja: 1. Teladan pimpinan 2. Keadilan 3. Ketegasan 4. Sanksi Hukuman Kinerja : 1. Jumlah Pekerjaan 2. Kualitas Pekerjaan 3. Ketepatan Waktu 4. Kehadiran	Asosiatif	Pengaruh disiplin kerja dan kinerja karyawan dengan menggunakan rumus koefisien penentu determination diperoleh nilai sebesar 99,4% artinya disiplin kerja berpengaruh sebesar 99,4% terhadap kinerja karyawan.
4	Syarkani. (2017), Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar	Disiplin Kerja (X1) Kinerja Karyawan (Y)	Disiplin Kerja 1. Ketepatan waktu 2. Menggunakan peralatan kantor 3. Tanggung jawab. 4. Ketaatan Kinerja 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu	Analisis data ini menggunakan koefisien determinasi dan regresi linear sederhana	Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kontribusi langsung yang diberikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan besarnya pengaruh yang diberikan sebesar 56,5%
5	Saiful Anuar, (2021), Pengaruh Disiplin Kerja dan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT Soraya Bedsheet Pekanbaru	Disiplin Kerja (X1) Kinerja Karyawan (Y)	Disiplin 1. Sanksi hukuman 2. Ketegasan 3. Hadir tepat waktu 4. Jam kerja 5. Semangat kerja 6. Tanggung jawab Kinerja 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab	Analisis Regresi linier sederhana, Hipotesis, dan Koefisien Determinasi.	Hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Soraya Bedsheet Pekanbaru dapat disimpulkan analisis regresi sederhana didapatkan persamaan yaitu $Y=7,116+0,625X$ yang berarti berhubungan antara disiplin dengan kinerja karyawan adalah positif. Jika disiplin meningkat maka kinerja karyawan meningkat.

Sumber:Data diperoleh oleh penelitian terdahulu

2.4.2. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran intinya berusaha menjelaskan konstelasi pengaruh antar variabel yang akan diteliti.pengaruh tersebut idealnya dikuatkan oleh teori atau penelitian sebelumnya. Variabel dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sulit tercapai apabila karyawan tidak memiliki sikap disiplin dan tanggung jawab.

Disiplin yang baik adalah mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja serta terwujud tujuan perusahaan dan karyawan. Oleh karena itu, kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin yang baik, perusahaan sulit mencapai tujuannya.

Disiplin kerja dalam suatu pekerjaan sangatlah berkaitan dengan kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja maka akan memberikan kelancaran dalam proses menjalankan pekerjaan dan akan mencapai hasil kerja yang maksimal serta menciptakan kuantitas kerja yang baik dalam pekerjaan. Begitupun sebaliknya jika tingkat disiplin kerja rendah dalam bekerja maka yang dihasilkan akan semakin rendah serta menghambat proses pekerjaan. Hal yang paling dasar dalam disiplin kerja adalah manajemen waktu.

Sinambela (2016) Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Sinambela (2016) Indikator disiplin kerja terdiri dari kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja.

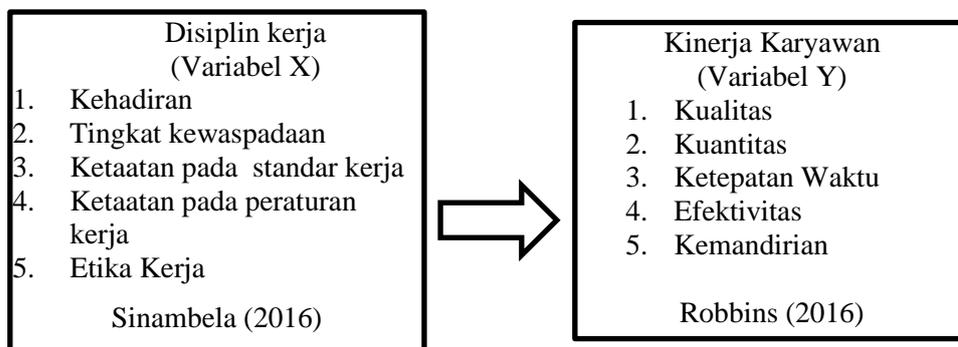
Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, yang terpenting karyawan mampu bekerja giat, dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Salah satu aset terpenting adalah kinerja, Menurut Robbins (2016) indikator kinerja adalah hasil pekerjaan secara kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian.

Menurut Kasmir (2016) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu. Bisa dapat disimpulkan kinerja adalah pencapaian yang didapatkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam satu periode dengan kesepakatan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga bisa dikatakan semakin baik kinerja seorang atau sekelompok orang karyawan maka semakin baik juga pengaruh terhadap kinerja perusahaan. Kinerja karyawan juga mampu mendorong terjadinya perkembangan perusahaan.

Untuk memperkuat penelitian ini, maka saya mengambil 5 penelitian terdahulu diantaranya, seperti yang dijelaskan oleh Syafrina, (2017) Hasil penelitian ini ki adalah bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap nerja karyawan pada PT Suka Fajar Pekanbaru. Dengan ketentuan t hitung lebih besar dari t tabel, Syarkani, (2017) Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kontribusi langsung yang diberikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan besarnya pengaruh yang diberikan sebesar 56,5%, Anuar, (2021) Hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

karyawan bagian produksi pada PT . Soraya Bedsheet Pekanbaru dapat disimpulkan analisis regresi sederhana didapatkan persamaan yaitu $Y=7,116 +0,625X$ yang berarti berhubungan antara disiplin dengan kinerja karyawan adalah positif. Aras Tulip. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan kinerja karyawan dengan menggunakan rumus koefisien penentu determination diperoleh nilai sebesar 99,4% artinya disiplin kerja berpengaruh sebesar 99,4% terhadap kinerja karyawan. Arga (2018) Hasil uji yang dilakukan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Panca Konstruksi. Dari nilai koefisien determinasi sebesar dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan memang memiliki andil yang cukup besar.

Berdasarkan kajian yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disusun konstelasi penelitian, sebagai berikut:



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

2.5. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017) berpendapat bahwa hipotesis adalah “Jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Adapun langkah-langkah dalam menguji hipotesis ini dimulai dengan menetapkan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternative (H_a), pemilihan tes statistik dan perhitungannya, menetapkan tingkat signifikansi, dan penetapan kriteria pengujian”.

Sehubungan dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan kemudian memperhatikan telaah pustaka serta teori-teori yang ada, maka penulis dapat mengemukakan hipotesis sebagai jawaban sementara dari penelitian ini adalah: “Diduga bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Solusi Infra Jaya”

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah deskriptif dan *verifikatif explanatory survey*, dengan mengumpulkan data-data dari perusahaan dengan cara melakukan observasi, wawancara dan menyebarkan kuesioner langsung terhadap responden. Dalam penelitian menggunakan regresi yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya. Kemudian penulis menggunakan penelitian kuantitatif, karena peneliti yang dilakukan berhubungan dengan alat statistic untuk mengolah hasil kuesioner sehingga dapat diketahui ada atau tidak pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3.2. Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian

3.2.1. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dilakukan di PT Solusi Infra Jaya. Dimana disiplin kerja sebagai variabel X (Variabel independen) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel Y (variabel dependen).

3.2.2. Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan adalah populasi yaitu mencakup karyawan pada PT Solusi Infra Jaya. Data yang diperoleh dari respon individu yang dimaksud adalah karyawan PT Solusi Infra Jaya yang berjumlah 50 Orang.

3.2.3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT Solusi Infra Jaya yang beralamat Kp Jamakir, Kel. Sukahati, Kec. Citeureup, Kab. Bogor, Prov. Jawa Barat.

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1. Jenis Data Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) Jenis data penelitian dibedakan menjadi dua yaitu data kualitatif dan data kuantitatif:

1. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar (Sugiyono, 2017)". Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berbentuk informasi berupa fenomena yang terjadi pada suatu perusahaan dan data jumlah karyawan yang diperoleh dari hasil wawancara dengan karyawan PT Solusi Infra Jaya.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkakan (*scorsing*) (Sugiyono, 2017)". Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini berupa data-data/angka-angka mengenai data Disiplin kerja karyawan yaitu data absensi karyawan selama periode 2019-2021 di PT Solusi Infra Jaya . Data kuantitatif juga digunakan penulis dalam penelitian ini untuk memperoleh hasil survei dari kuesioner yang berhubungan dengan alat analisis statistik dimana akan diuji untuk menentukan ada atau tidaknya pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3.3.2. Sumber Data Penelitian

Jenis data yang diteliti adalah data kualitatif yang merupakan data primer dan sekunder yang diperoleh melalui:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari unit analisis yang diteliti dalam hal ini beberapa karyawan PT Solusi Infra Jaya. Data diperoleh dengan cara wawancara dan menggunakan teknik kuesioner yang disebarakan pada beberapa karyawan PT Solusi Infra Jaya.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung. Dimana data yang terkumpul diperoleh melalui dokumen-dokumen perusahaan dan buku-buku literatur yang memberikan informasi mengenai variabel X disiplin kerja.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel penelitian menjelaskan tentang jenis variabel serta gambaran dari variabel yang diteliti berupa nama variabel, sub variabel, indikator variabel, ukuran variabel dan skala pengukuran yang digunakan peneliti.

Berdasarkan definisi tersebut maka dapat dikatakan bahwa operasionalisasi variabel adalah konsep yang dapat berbentuk apa saja untuk dipelajari dan diuji secara langsung sehingga akan memperoleh informasi sebagai kesimpulannya. Selanjutnya operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Independen (X)

Menurut Sugiyono (2017) mendefinisikan variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini yang termasuk variabel independen adalah Disiplin Kerja (X).

2. Variabel Dependen (Y)

Variabel Dependen Menurut Sugiyono (2017) variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan yang diberi symbol (Y)

Penelitian ini terdiri dari 2 variabel yang akan diteliti, yaitu Disiplin Kerja (X) sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Berikut ini disajikan tabel mengenai konsep dan indikator variabel penelitian yang dicantumkan pada tabel 3.1.

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Sub Variabel (Dimensi)	Indikator	Skala Pengukuran
Disiplin Kerja Sinambela (2016)	1. Kehadiran	1. Datang tepat waktu 2. Mengisi daftar hadir 3. Menerima konsekuensi ketidakhadiran	Ordinal
	2. Tingkat Kewaspadaan	1. Ketelitian dalam bekerja 2. Mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien 3. Berhati-hati dalam melakukan pekerjaan dan mengerjakan sesuai aturan	Ordinal
	3. Ketaatan pada standar kerja	1. Memakai pakaian dan peralatan dengan safety 2. Mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan perusahaan 3. Menerima sanksi atas kelalaian apabila tidak memakai atribut	Ordinal
	4. Ketaatan pada peraturan kerja	1. Taat pada peraturan yang sudah ditetapkan 2. Siap menerima sanksi bila tidak mentaati peraturan 3. Mampu bekerjasama dengan baik dalam bekerja	Ordinal
	5. Etika kerja	1. Saling menghormati antar karyawan 2. Memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja 3. Kepatuhan terhadap norma yang berlaku	Ordinal
Kinerja Karyawan Robbins (2016)	1. Kualitas Kerja	1. Hasil pekerjaan yang sesuai dan ditentukan 2. Kerapihan dalam pekerjaan 3. Ketelitian dalam bekerja	Ordinal
	2. Kuantitas	1. Efisiensi waktu dalam bekerja 2. Pencapaian target produksi 3. Kesesuaian hasil dengan rencana perusahaan	Ordinal
	3. Ketepatan Waktu	1. Bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan 2. Mematuhi peraturan jam kerja yang ditentukan 3. Menggunakan waktu dengan baik	Ordinal
	4. Efektifitas	1. Menyelesaikan pekerjaan diawal waktu 2. Memaksimalkan sumberdaya organisasi 3. Pengawasan dalam bekerja	Ordinal
	5. Kemandirian	1. Mandiri dalam menyelesaikan tugas 2. Memiliki kepercayaan diri 3. Kemampuan memahami setiap permasalahan kerja	Ordinal

Sumber: Data diolah oleh peneliti (Desember 2021)

3.5. Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2017) pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang kecil. Metode penarikan sampel yang digunakan untuk penelitian ini adalah menggunakan metode non probability sampling dengan menggunakan sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi pada PT Solusi Infra Jaya dengan jumlah 50 orang.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017) definisi dari teknik pengumpulan data adalah sebagai berikut: “Teknik Pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data”. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Pada penelitian lapangan peneliti menggunakan pendekatan primer yang merupakan data asli yang dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab masalah. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan sebagai berikut:

a Wawancara

Menurut Sugiyono (2017) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti. Penulis wawancara yang ditujukan kepada karyawan PT Solusi Infra Jaya.

b Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Peneliti membagikan kuesioner secara langsung kepada karyawan PT Solusi Infra Jaya. Kemudian pertanyaan dalam kuesioner tersebut diukur dengan menggunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono (2017) Skala Likert

- 1) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut dengan variabel penelitian.
- 2) Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.
- 3) Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan Skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif

Dari prosedur pengumpulan data dengan cara kuisisioner, penulis menggunakan skala Likert yang dimodifikasi menjadi tabel dibawah ini:

Tabel 3.2 Instrument Skala Likert

Keterangan	Bobot
Selalu (S)	5
Sering (S)	4
Kadang-kadang (KK)	3
Pernah (P)	2
Tidak Pernah (TP)	1

Instrumen penelitian yang digunakan skala Likert dibuat dalam bentuk checklist maupun pilihan ganda.

c Observasi

Menurut Sugiyono (2017) observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Observasi dilakukan dengan cara mengamati perilaku karyawan, perubahan bahasa tubuh raut muka karyawan, dan pengamatan objek. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah observasi langsung.

2. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan yaitu cara yang dilakukan untuk mendapatkan data teoritis dari para ahli melalui sumber bacaan, jurnal, dan internet yang berhubungan dan menunjang terhadap variabel-variabel yang diteliti.

3.7. Metode Analisis Data

3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui data yang akan di pakai dalam penelitian valid atau tidak valid. Valid artinya ketepatan mengukur sebuah variable yang akan diukur. Jika ada pertanyaan kuesioner yang tidak valid maka butir pertanyaan kuesioner tersebut dapat diganti atau dibuang.

Menurut Sugiyono (2017), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Validitas adalah suatu derajat ketetapan alat ukur penelitian tentang isi sebenarnya yang diukur. Untuk mengukur validitas atas item-item pertanyaan pada kuesioner dari tiap-tiap item pertanyaan pada skor total yang diperoleh dengan menggunakan rumus korelasi product momen. Koefisien masing-masing item dalam kuesioner kemudian dibandingkan dengan nilai r_{table} suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Setiap pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{table}

Rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah rumus product moment sebagai berikut:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XYZ) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r = Nilai koefisien Pearson

n = Jumlah Responden

$\sum X$ = Jumlah nilai dalam distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah nilai dalam distribusi X

$\sum XY$ = Jumlah hasil antara variabel X dan variabel Y

Uji validitas Dalam penelitian ini jumlah sampel yang akan diteliti dalam uji validitas sebanyak 50 orang.

Uji Validitas dalam penelitian ini dengan $n = 30$ tingkat signifikan 5% dengan $df = n-2$ sehingga nilai r_{tabel} dapat diketahui sebesar 0,361. Pengujian validitas instrumen penelitian ini menggunakan SPSS 26.

1. Uji Validitas Disiplin Kerja

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
Kehadiran					
1	Karyawan datang tepat waktu sesuai jam kerja	0.374	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Karyawan mengisi daftar hadir terlebih dahulu sebelum bekerja	0.453	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Karyawan menerima konsekuensi atas ketidakhadiran	0.705	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Tingkat Kewaspadaan					
1	Karyawan teliti saat melakukan pekerjaan	0.474	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien	0.702	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Karyawan berhati-hati dalam melakukan pekerjaan dan mengerjakan sesuai aturan	0.434	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ketaatan pada standar kerja					
1	Karyawan memakai pakaian dan peralatan dengan safety	0.746	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Karyawan mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan perusahaan	0.712	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Karyawan menerima sanksi atas kelalaian apabila tidak memakai atribut	0.758	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ketaatan pada peraturan kerja					
1	Karyawan taat pada peraturan yang sudah ditetapkan	0.726	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Karyawan siap menerima sanksi bila tidak mentaati peraturan yang sudah ditetapkan	0.485	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Karyawan mampu bekerjasama dengan baik dalam bekerja	0.688	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Etika kerja					
1	Karyawan menghormati antar karyawan	0.649	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Karyawan memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja	0.734	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Karyawan patuh terhadap norma yang berlaku	0.708	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Berdasarkan hasil tabel di atas pernyataan Variabel X yaitu Disiplin Kerja didapatkan hasil seluruh pernyataan pada disiplin kerja yang berjumlah 15 pernyataan dikatakan valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

2. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
Kualitas Kerja					
1	Karyawan memenuhi kualitas hasil kerja yang diterapkan	0.669	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Kerapihan dalam pekerjaan	0.680	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Karyawan bekerja dengan teliti	0.750	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kuantitas					
1	Efisiensi waktu dalam bekerja	0.744	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan	0.439	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Kesesuaian hasil dengan rencana perusahaan	0.606	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ketepatan waktu					
1	Karyawan bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan	0.711	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Karyawan mematuhi peraturan jam kerja yang telah ditentukan	0.669	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Karyawan menggunakan waktu dengan baik	0.687	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Efektifitas					
1	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan diawal waktu	0.466	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Memaksimalkan sumberdaya organisasi	0.669	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Pengawasan dalam bekerja	0.755	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kemandirian					
1	Karyawan mampu menyelesaikan tugas dari pemimpin	0.680	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Karyawan memiliki kepercayaan dir	0.750	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Karyawan mampu memahami permasalahan tugas yang diberikan	0.744	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Berdasarkan hasil tabel di atas pernyataan Variabel X yaitu Kinerja Karyawan didapatkan hasil seluruh pernyataan pada kinerja karyawan yang berjumlah 15 pernyataan dikatakan valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Dalam penelitian ini menguji reliabilitas dapat digunakan menggunakan rumus koefisien reliabilitas alfa cronbach:

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

Dimana:

K = Mean kuadrat antara subjek

$\sum s_i^2$ = Mean kuadrat kesalahan

s_t^2 = Varians total

Tabel 3.5 Kriteria Penelitian Terhadap Koefisien a Cronbach

No	Nilai α	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel
2	$\alpha < \alpha < 0,8$	Cukup Reliabel
3	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel

1. Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Sumber: Hasil output SPSS 26.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.916	15

Sumber: Hasil output SPSS 26.

Hasil output SPSS 26 diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,917 > 0,6 yang artinya pernyataan dari variabel disiplin kerja dinyatakan sangat reliabel.

2. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Sumber: Hasil output SPSS 26.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.931	15

Sumber: Hasil output SPSS 26.

Hasil output SPSS 26 diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,931 > 0,6 yang artinya pernyataan dari variabel kinerja karyawan dinyatakan sangat reliabel

3.7.3. Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini statistik deskriptif digunakan untuk deskripsikan atau menggambarkan secara mendalam melalui tabel, grafik, diagram maupun gambar dari data yang dihasilkan. Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan secara mendalam mengenai Disiplin kerja dan Kinerja Karyawan pada karyawan PT Solusi Infra Jaya dengan menggunakan analisis deskriptif.

Menurut Sugiyono (2017) penyajian data lebih mudah bila dinyatakan dalam bentuk persen, penyajian data yang merubah frekuensi menjadi persen dinamakan

frekuensi relatif. Selain itu, analisis deskriptif dalam penelitian ini juga menggunakan perhitungan rata-rata.

Cara menghitungnya adalah :

- Frekuensi Relatif

$$FR = \frac{f}{\sum f} \times 100\%$$

Keterangan :

FR : Frekuensi Relatif

f : Frekuensi Hasil Tanggapan Responden

$\sum f$: Total Frekuensi

Rata-rata

$$\bar{x} = \frac{\sum xi}{n}$$

Keterangan :

\bar{x} : Rata-rata hitung

$\sum xi$: Data ke- i

n : Jumlah Data

Selain menggunakan rumus di atas, untuk menghitung frekuensi relatif dan rata-rata dapat menggunakan SPSS dengan mengolah data yang didapatkan dari tanggapan responden melalui instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2017) untuk menjawab hipotesis deskriptif yang menggambarkan variabel X dan Y yaitu dengan menentukan skor ideal. Skor ideal adalah skor yang ditetapkan dengan asumsi bahwa setiap responden pada setiap pertanyaan memberikan jawaban dengan skor tertinggi dan selanjutnya adalah untuk menjawab hipotesis deskriptif yaitu dapat dilihat dari rumus sebagai berikut :

$$Total\ Tanggapan\ Responden = \frac{Skor\ total\ jawaban\ responden}{Skor\ tertinggi\ responden} \times 100\%$$

Menurut Sugiyono (2017) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut, “skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum 1, atau berkisar antara 20% sampai 100%. Maka dapat diperoleh kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.8 Interpretasi Hasil

Kriteria Interpretasi Hasil	Keterangan
0%-20%	Tidak Pernah
21%-40%	Pernah
41%-60%	Kadang-kadang
61%-80%	Sering
81%-100%	Selalu

Interpretasi skor ini diperoleh dari nilai setiap skor dikalikan dengan skor minimum yaitu sebesar 20%. Dari hasil perhitungan di atas maka dapat digunakan

untuk menjawab hipotesis deskriptif untuk melihat bagaimana variabel Independen (X) dan variabel Dependent (Y) yang diteliti.

3.7.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ditujukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel tersebut menyimpang atau tidak dari asumsi - asumsi klasik. Model regresi yang baik harus terdistribusi normal, dan terhindar atau terbebas dari multikolinearitas, autokorelasi, dan heterokedastisitas. Untuk menguji penyimpangan asumsi klasik tersebut dapat menggunakan cara untuk mengujinya sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) test yang terdapat di program SPSS. Distribusi data dapat dikatakan normal apabila nilai signifikansi $> 0,05$. Mendeteksi apakah data terdistribusi normal atau tidak juga dapat dilakukan dengan metode yang lebih handal yaitu dengan melihat Normal Probability Plot.

Model regresi yang baik ialah data berdistribusi normal, yaitu dengan mendeteksi dan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diaogonal grafik.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel bebas x terhadap variabel terikat y. berdasarkan garis regresi yang telah dibuat, selanjutnya diuji keberartian koefisien garis regresi serta linearitasnya. Uji linearitas antara variabel bebas x dengan variabel terikat y dilakukan dengan spss, bila $\alpha < 0,05$ maka model regresi linier.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda akan disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

Ada beberapa cara untuk menguji heteroskedastisitas dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji statistik yaitu uji scatterplot.

3.7.5. Analisis Regresi Sederhana

Untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, yaitu pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, digunakan analisis regresi sederhana. Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal dari

satu variabel independen dengan satu variabel terikat. Analisis regresi linier sederhana menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = variabel terikat

a = konstan

b = koefisien korelasi

x = nilai variabel bebas

3.7.6. Analisis Koefisien Determinasi

Setelah diketahui besarnya koefisien korelasi tahap selanjutnya adalah menentukan koefisien determinasi. Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dengan variabel dependen. Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi yang menyatakan besarnya persentase perubahan yang biasa diterangkan melalui hubungan Y dan X (Sugiyono, 2015).

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

Dimana:

KD = Koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel terikat (Pertimbangan tingkat material)

r = Koefisien korelasi

Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai R^2 kecil maka kemampuan variabel independen disiplin kerja dalam menjelaskan variabel dependen kinerja karyawan sangat terbatas. Uji determinasi dilakukan untuk melihat besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Solusi Infra Jaya.

3.7.7. Uji Hipotesis (t)

Uji Hipotesis ini digunakan mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk membuktikan apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak, maka perlu dilakukan uji hipotesis koefisien regresinya. Dengan Langkah-langkahnya sebagai berikut:

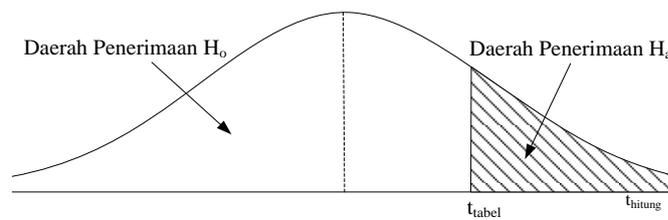
1. Menentukan hipotesis statistik

Ho : $\beta \leq 0$: tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hi : $\beta > 0$: berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini digunakan taraf signifikansi sebesar 5% dan derajat kebebasan (d.f) = n-k, dapat diketahui dari hasil perhitungan computer program SPSS 26. Kesimpulan yang diambil adalah :

- 1 Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel independen (Disiplin Kerja) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).
- 2 Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa variabel independen (Disiplin Kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).



Gambar 3.1 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Sejarah PT Solusi Infra Jaya

PT Solusi Infra Jaya berdiri pada tanggal 25 Maret 2009. PT Solusi Infra Jaya merupakan perusahaan yang memberikan jasa produksi aspal dan konstruksi jalan yang berkualitas tinggi dengan memprioritaskan kepuasan pelanggan, kesehatan dan keselamatan kerja, pengelolaan lingkungan dan mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam setiap kegiatan bisnisnya. Dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya, PT Solusi Infra memiliki dukungan peralatan yang lengkap dan modern beserta instalasi *Ashpalt Mixing Plant* (AMP), Stone Crusher dan Stone Screening yang ditempatkan di Kampung Jamakir, Kel. Sukahati, Kec. Citereup, Kab. Bogor, Prov. Jawa Barat. Produk yang dihasilkan berupa campuran aspal panas (*Hotmix*) dan aspal (*coldmix*) dengan kapasitas produksi sebanyak 60 ton per jam serta batu pecah, kerikil saring, kerikil saring, kerikil jagung, batu manga dan pasir

Solusi Infra Jaya menerapkan beberapa prinsip yaitu:

1. Secara konsisten memenuhi harapan pelanggan dan pihak terkait lainnya terkait persyaratan kualitas, biaya dan ketetapan jadwal, kesehatan dan keselamatan kerja dan kepedulian lingkungan.
2. Selalu mengevaluasi perkembangan peraturan dan perundang-undangan yang berpengaruh terhadap kegiatan bisnis.
3. Selalu melakukan peningkatan kualitas sumber daya manusia
4. Mengkomunikasikan kebijakan kepada karyawan dan pihak terlibat dalam pelaksanaan sistem manajemen.
5. Meminta rekanan untuk bisa melakukan kegiatan operasional mereka dengan cara yang aman, sehat dan ramah lingkungan.
6. Kami selalu meningkatkan secara berkelanjutan kinerja produk dan layanan jasa melalui optimalisasi sumber daya (Man, Money, Method, Material and Machine) yang dimiliki untuk mengurangi dampak negatif atas kualitas dan K3L.

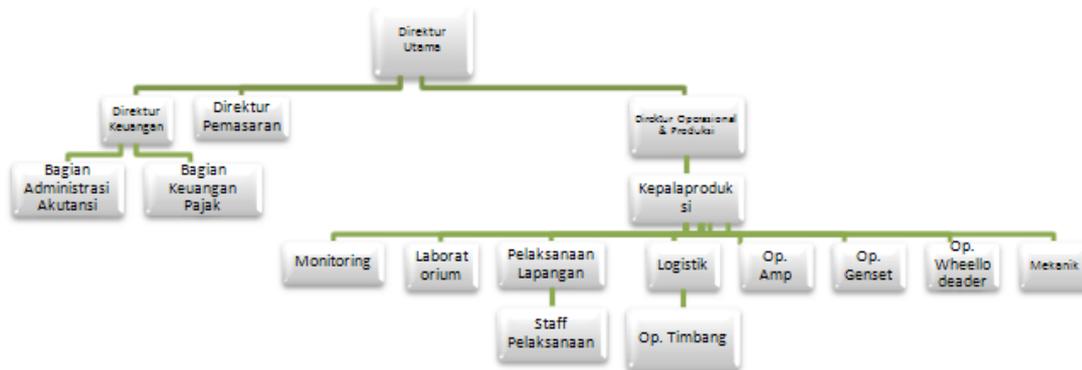
4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan

Adapun visi dan misi di Perusahaan Solusi Infra Jaya yang antara lain sebagai berikut:

Visi : Menjadi pilihan utama sebagai penyedia jasa konstruksi jalan

Misi : Menyediakan layanan jasa dan produk dengan penuh tanggung jawab, dimana pelanggan selalu ingin bekerjasama dan karyawan bangga untuk bekerja sama.

4.1.3. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas



Sumber: PT Solusi Infra Jaya

Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Berdasarkan struktur organisasi di atas, dapat dijelaskan tugas wewenang serta tanggung jawab dari masing-masing struktur organisasi yaitu:

1. **Direktur Utama**
 - a. Memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian (manajer) atau wakil direktur
 - b. Menyetujui anggaran tahunan perusahaan atau institusi
 - c. Menyampaikan laporan kepada pemegang saham atas kinerja perusahaan atau institusi
2. **Direktur Keuangan**
 - a. Bertanggung jawab untuk membantu perencanaan bisnis dan pengambilan keputusan dengan memberi nasihat keuangan yang sesuai.
 - b. Menghubungkan perusahaan dengan pasar keuangan, di mana perusahaan dapat memperoleh dana dan surat berharga perusahaan dapat diperdagangkan
3. **Direktur Pemasaran**
Bertanggungjawab pada operasi pemasaran secara keseluruhan perusahaan seperti merencanakan, mengarahkan dan mengawasi seluruh kegiatan pemasaran perusaha.
4. **Direktur Operasional & Produksi**
 - a. Mengkoordinasikan dan mengendalikan aktivitas produksi dan distribusi unit operasional Berperan aktif dalam perencanaan dan koordinasi penyusunan anggaran revenue tiap unit operasional secara terukur dan mengendalikan realisasi anggaran secara efisien dan efektif Mengkoordinasikan dan mengontrol pelaksanaan sistem dan prosedur berkaitan dengan produksi dan distribusi.
 - b. Melakukan analisa proses bisnis secara detail di bidang produksi dan distribusi unit operasional Berpartisipasi dalam mengembangkan SOP produksi dan distribusi unit operasional

- c. Melakukan evaluasi kompensasi dan memberikan pelatihan proses produksi dan distribusi Mewakili manajemen dalam komunikasi yang konstruktif dengan pelanggan berkaitan dengan aktivitas produksi dan distribusi unit operasional Monitoring penerimaan atau pembayaran piutang hasil penjualan Mengevaluasi laporan operasional dan SOP.
- 5 Kepala produksi
 - a. Mengawasi semua kegiatan produksi di perusahaan yang sedang berjalan di lantai produksi.
 - b. Mengkoordinasi dan mengarahkan semua bawahannya.
 - c. Mengawasi dan mengevaluasi seluruh kegiatan produksi.
- 6 Bagian Administrasi akuntansi
 - a. Membuat pembukuan kantor
 - b. Melakukan Posting Jurnal Operasional
 - c. Membuat surat menyurat
- 7 Bagian Keuangan Pajak
 - a. Membuat laporan keuangan
 - b. Menghitung dan menyiapkan pembayaran pajak.
 - c. Memperkirakan dan melacak pengembalian pajak.
- 8 Logistik & Peralatan
 - a. Menentukan sistem logistics management yang dipakai.
 - b. Menentukan moda transportasi yang akan dipakai untuk proses pengiriman.
 - c. Membuat rancangan organisasi logistik.
- 9 Monitoring
 - a. Membantu dalam perancangan alat dan metodologi praktis untuk mengumpulkan data yang diperlukan untuk mengukur kinerja proyek
 - b. Memastikan dan memeriksa kualitas data.
 - c. Membantu mendukung pelaporan kemajuan, jangka waktu awal proyek dan evaluasi akhir.
- 10 Laboratorium
 - a. Menerima perintah/tugas untuk melakukan pengujian aspal dan campuran beraspal
 - b. Menyiapkan peralatan dan bahan uji
 - c. Melakukan pengujian aspal keras
 - d. Melakukan pengujian aspal Cair
- 11 Pelaksanaan Lapangan
 - a. Pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan program kerja, metode kerja, gambar kerja, dan spesifikasi pekerjaan.
 - b. Mengadakan pemeriksaan dan pengukuran hasil kerja dilapangan.
 - c. Mengusulkan perubahan rencana pelaksanaan karena kondisi pelaksanaan yang tidak memungkinkan untuk melaksanakan pekerjaan yang tidak memungkinkan untuk melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan rencana.

- 12 Operator Amp
 - a. Menerapkan keselamatan kerja dan kesehatan kerja lingkungan
 - b. Menghidupkan mesin sesuai dengan prosedur menghidupkan asphalt mixing plant
 - c. Mengatur pemanasan aspal dalam ketel/storage tank sampai temperature yang telah ditentukan dan mengatur pemanasan agregat sampai temperature standard.
- 13 Operator Genset
 - a. Memahami sistem operasional mesin genset
 - b. Mengetahui trobel dan permasalahan yang terjadi
 - c. Memastikan mesin genset berjalan dengan baik sesuai dengan standart Operational Prosedur
- 14 Operator Wheelloader
 - a. Bertanggung jawab dalam hal pengangkutan dan pengiriman, serta memastikan memarkir alat berat di area yang aman.
 - b. Sebelum mengoperasikan alat, seorang operator alat wajib melakukan pemeriksaan standar rutin seperti, pemeriksaan bahan bakar dan oli.
 - c. Mengoperasikan alat berat untuk aktivitas pertambangan sesuai spesifikasi pabrik asal alat berat, seperti excavator untuk menggali lahan tambang, belt conveyor untuk memindahkan material dari tempat yang satu ke tempat yang lain secara cepat, dan dump truck untuk mengangkut material.
- 15 Operator Jembatan Timbang
 - a. Melaksanakan Kegiatan Penimbangan terhadap Truk-Truk yang akan bongkar Muat.
 - b. Memeriksa dan Mencocokkan order muat dengan DO yang ada di sistem penimbangan.
 - c. Menerbitkan Bon Dan Surat Jalan.
- 16 Mekanik
 - a. Membantu teknisi mesin dengan desain dan tugas perawatan.
 - b. Memasang dan melakukan tes diagnosa pada sistem mekanik.
 - c. Mengembangkan dan membantu teknisi mesin dengan desain dan tugas perawatan.

4.2. Deskripsi Karakteristik Responden

Profil responden dalam penelitian ini dibagi 4 (empat) kriteria yaitu:

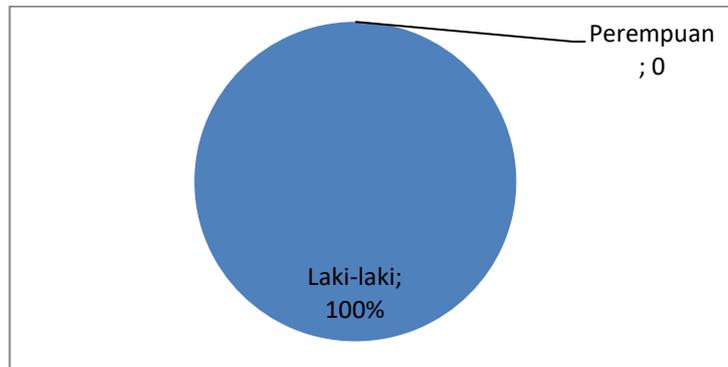
Jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Berikut hasil data profil responden yang merupakan bagian produksi pada PT Solusi Infra Jaya.

1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase %
Laki-laki	50	100%
Perempuan	0	0
Jumlah	50	100

Sumber: Data Primer yang diolah 2021



Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden

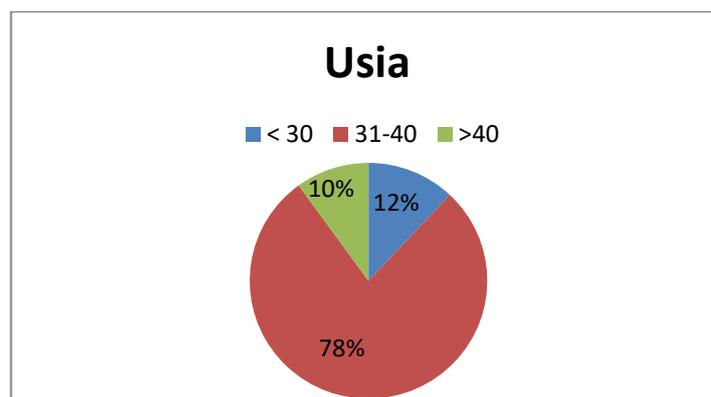
Berdasarkan hasil data yang ada di kuesioner, komposisi responden yang diteliti berdasarkan jenis kelamin secara keseluruhan berjumlah 50 responden. Hal ini menunjukkan jenis kelamin responden pada penelitian ini, seluruhnya adalah laki-laki sebanyak 50 orang karyawan dengan persentase 100%.

2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase %
< 30	5	12
31-40	39	78
>40	6	10
Jumlah	50	100

Sumber: Data Primer diolah 2022



Gambar 4.3 Usia Responden

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden dengan rentan usia < 30 tahun adalah sebanyak 5 orang (12%), kemudian untuk responden dengan rentang usia 31-40 sebanyak 39 orang (78%), sedangkan untuk responden

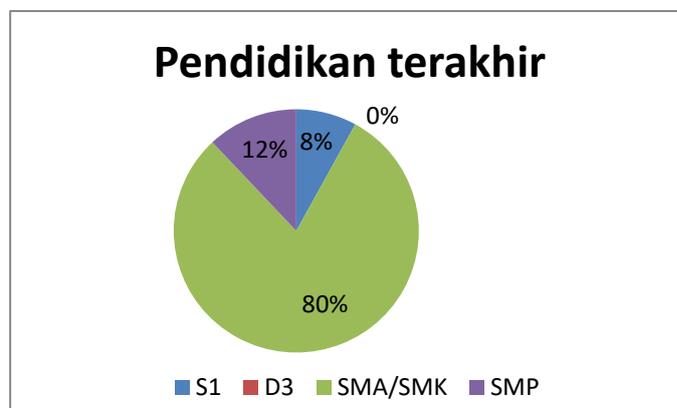
dengan rentang usia > 40 sebanyak 6 orang (10%) Jadi, dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan yang bekerja di PT Solusi Infra Jaya pada bagian produksi pada penelitian ini mayoritas didominasi oleh responden yang memiliki rentang usia 31-40 tahun.

3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
S1	4	8
D3	0	0
SMA/SMK	40	80
SMP	6	12
Jumlah	50	100

Sumber: Data Primer diolah 2022



Gambar 4.4 Pendidikan Terakhir

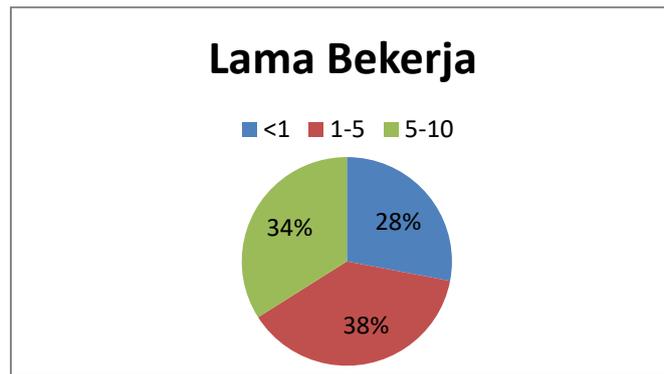
Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 4 orang (8%), pendidikan SMA/SMK sebanyak 40 orang (80%), dan pendidikan terakhir SMP sebanyak 6 orang (12%). Jadi dapat kita ketahui bahwa rata-rata karyawan yang bekerja di PT Solusi Infra Jaya pada penelitian ini mayoritas didominasi dengan pendidikan terakhir SMA/SMK.

4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lamanya Bekerja	Frekuensi	Persentase %
< 1 Tahun	14	28
1-5	19	38
5-10	17	34
Jumlah	50	100

Sumber : Data Primer diolah 2022



Gambar 4.5 Responden Lama Bekerja

Berdasarkan data di atas, dapat kita ketahui bahwa responden paling banyak yaitu responden dengan lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 19 orang (38%), diikuti dengan lama bekerja 5-10 sebanyak 17 orang (34%), dan lama bekerja < 1 tahun sebanyak 14 orang (28%). Jadi dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan yang bekerja di PT Solusi Infra Jaya bagian produksi mayoritas didominasi oleh responden dengan lama bekerja 1-5 tahun.

4.3. Uji Analisis Data

4.3.1. Uji Validitas

Uji Validitas dalam penelitian ini dengan $n = 50$ tingkat signifikan 5% dengan $df = n-2$ sehingga nilai r_{tabel} dapat diketahui sebesar 0,278. Pengujian validitas instrumen penelitian ini menggunakan SPSS 26.

Kriteria pengujiannya adalah :

1. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$
2. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$.
 - a Disiplin Kerja

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
Kehadiran					
1	Karyawan datang tepat waktu sesuai jam kerja	0.495	0.278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Karyawan mengisi daftar hadir terlebih dahulu sebelum bekerja	0.513	0.278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Karyawan menerima konsekuensi atas ketidakhadiran	0.502	0.278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Tingkat Kewaspadaan					
1	Karyawan teliti saat melakukan pekerjaan	0.509	0.278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien	0.567	0.278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Karyawan berhati-hati dalam melakukan pekerjaan dan mengerjakan sesuai aturan	0.395	0.278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ketaatan pada standar kerja					
1	Karyawan memakai pakaian dan peralatan dengan safety	0.741	0.278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	
2	Karyawan mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan	0.734	0.278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
	perusahaan				
3	Karyawan menerima sanksi atas kelalaian apabila tidak memakai atribut	0.719	0.278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ketaatan pada peraturan kerja					
1	Karyawan taat pada peraturan yang sudah ditetapkan	0.751	0.278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Karyawan siap menerima sanksi bila tidak mentaati peraturan yang sudah ditetapkan	0.525	0.278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Karyawan mampu bekerjasama dengan baik dalam bekerja	0.690	0.278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Etika kerja					
1	Karyawan menghormati antar karyawan	0.556	0.278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Karyawan memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja	0.638	0.278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Kepatuhan terhadap norma yang berlaku	0.695	0.278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber data : Output SPSS 26

Berdasarkan hasil tabel di atas pernyataan Variabel X yaitu Disiplin Kerja didapatkan hasil seluruh pernyataan pada disiplin kerja yang berjumlah 15 pernyataan dikatakan valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

b Kinerja Karyawan

Tabel 4.6 Uji Validitas Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
Kualitas Kerja					
1	Karyawan memenuhi kualitas hasil kerja yang diterapkan	0.503	0.278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	kerapihan dalam pekerjaan	0.567	0.278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Karyawan bekerja dengan teliti	0.512	0.278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kuantitas					
1	Efisiensi waktu dalam bekerja	0.732	0.278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan	0.413	0.278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Kesesuaian hasil dengan rencana perusahaan	0.405	0.278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ketepatan waktu					
1	Karyawan bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan	0.474	0.278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Karyawan mematuhi peraturan jam kerja yang telah ditentukan	0.522	0.278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Karyawan menggunakan waktu dengan baik	0.533	0.278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Efektifitas					
1	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan diawal waktu	0.498	0.278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Memaksimalkan sumberdaya organisasi	0.493	0.278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Pengawasan dalam bekerja	0.517	0.278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kemandirian					
1	Karyawan mampu menyelesaikan tugas dari pemimpin	0.540	0.278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Karyawan memiliki kepercayaan dir	0.691	0.278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Karyawan mampu memahami permasalahan tugas yang diberikan	0.707	0.278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber data : Output SPSS 26

Berdasarkan hasil tabel di atas pernyataan Variabel Y yaitu Kinerja Karyawan didapatkan hasil seluruh pernyataan pada kinerja karyawan yang berjumlah 15 pernyataan dikatakan valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

4.3.2. Uji Reliabilitas

1. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

Sumber : Data Output SPSS 26

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.907	15

Sumber : Data Output SPSS 26

Hasil output SPSS 26 diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,907 > 0,6 yang artinya pernyataan dari variabel disiplin kerja dinyatakan sangat reliabel.

2. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

Sumber : Data Output SPSS 26

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.876	15

Sumber : Data Output SPSS 26

Hasil output SPSS 26 diketahui bahwa nilai Cronbach's alpha sebesar 0,876 > 0,6 yang artinya pernyataan dari variabel kinerja karyawan dinyatakan sangat reliabel.

4.3.3. Analisis Deskriptif

Gambaran secara mendalam mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Solusi Infra Jaya, yaitu variabel disiplin kerja dengan indikator kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja, sedangkan variabel kinerja karyawan dengan indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

4.3.3.1. Disiplin Kerja Karyawan pada PT Solusi Infra Jaya

Disiplin kerja karyawan pada PT Solusi Infra Jaya kurang baik, hal ini data dilihat pada tingkat ketidakhadiran karyawan yang bervariasi. Seperti datang terlambat, izin keluar kantor untuk urusan yang tidak ada kaitannya dengan tugas pekerjaan, tingkat persentase ketidakhadiran yang masih tinggi, ketidakhadiran dalam bekerja baik dengan alasan tertentu maupun tanpa keterangan yang tentu akan menghambat pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab.

Berikut ini tanggapan responden mengenai pernyataan variabel (Disiplin Kerja Karyawan).

1 Kehadiran

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan datang tepat waktu sesuai jam kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	13	65	32%
Sering	4	30	120	58%
Kadang-Kadang	3	7	21	10.19%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		50	206	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 13 responden (32%), sering sebanyak 30 responden (58%), kadang-kadang sebanyak 7 responden (10,19), pernah sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 206 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{206}{5 \times 50} \times 100\% = 82\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan datang tepat waktu” adalah 82% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan mengisi daftar hadir terlebih dahulu sebelum bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	12	60	29%
Sering	4	35	140	67%
Kadang-Kadang	3	3	9	4.31%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		50	209	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 12 responden (29%), sering sebanyak 35 responden (67%), kadang-kadang sebanyak 3 responden (4,31), pernah sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 209 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{209}{5 \times 50} \times 100\% = 84\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan mengisi daftar hadir terlebih dahulu sebelum bekerja” adalah 84% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan menerima konsekuensi atas ketidakhadiran”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	15	75	36%
Sering	4	30	120	57%
Kadang-Kadang	3	4	12	5.74%
Pernah	2	1	2	1%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		50	209	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 15 responden (36%). Sering sebanyak 30 responden (57%), Kadang-kadang sebanyak 4 responden (5,74), pernah sebanyak 1 responden (1%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 209 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{209}{5 \times 50} \times 100\% = 84\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan menerima konsekuensi atas ketidakhadiran” adalah 84% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

2 Tingkat Kewaspadaan

Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan teliti saat melakukan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	15	75	35%
Sering	4	34	136	64%
Kadang-Kadang	3	1	3	1.40%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		50	214	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 15 responden (35%), sering sebanyak 34 responden (64%), kadang-kadang sebanyak 1 responden (1,40) , pernah sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 214 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{214}{5 \times 50} \times 100\% = 86\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan mengenai pernyataan “Karyawan teliti saat melakukan pekerjaan” adalah 86% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	22	110	51%
Sering	4	22	88	41%
Kadang-Kadang	3	6	18	8.33%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		50	216	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 22 responden (51%), sering sebanyak 22 responden (41%), kadang-kadang sebanyak 6 responden (8,33), pernah sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 216 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{216}{5 \times 50} \times 100\% = 86\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien” adalah 86% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai” Karyawan berhati-hati dalam melakukan pekerjaan dan mengerjakan sesuai aturan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	22	110	50%
Sering	4	27	108	49%
Kadang-Kadang	3	1	3	1.36%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		50	221	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 22 responden (50%), sering sebanyak 27 (49%), kadang-kadang sebanyak 1 responden (1,36%), pernah sebanyak 0 (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 221 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{221}{5 \times 50} \times 100\% = 88\% \end{aligned}$$

Jaid,total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan berhati-hati dalam melakukan pekerjaan dan mengerjakan sesuai aturan” adalah 88% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

3 Ketaatan Pada Standar Kerja

Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan memakai pakaian dan peralatan dengan safety”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	19	95	44%
Sering	4	28	112	52%
Kadang-Kadang	3	3	9	4.17%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		50	216	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 19 responden (44%), sering sebanyak 28 (52%), kadang-kadang sebanyak 3 responden (4,17%), pernah sebanyak 0 (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 216 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{216}{5 \times 50} \times 100\% = 86\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan memakai pakaian dan peralatan dengan safety” adalah 86% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai” Karyawan mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	20	100	45%
Sering	4	30	120	55%
Kadang-Kadang	3	0	0	0.00%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		50	220	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 20 responden (45%), sering sebanyak 30 (50%), kadang-kadang sebanyak 0 responden (0%), pernah sebanyak 0 (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 220 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{220}{5 \times 50} \times 100\% = 88\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan perusahaan” adalah 88% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan menerima sanksi atas kelalaian apabila tidak memakai atribut”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	17	85	40%
Sering	4	28	112	53%
Kadang-Kadang	3	5	15	7.08%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		50	212	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 17 responden (40%), sering sebanyak 28 (53%), kadang-kadang sebanyak 5 responden (15%), pernah sebanyak 0 (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 212 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{212}{5 \times 50} \times 100\% = 85\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan menerima sanksi atas kelalaian apabila tidak memakai atribut” adalah 85% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

4 Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan taat pada peraturan yang sudah ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	18	90	42%
Sering	4	28	112	52%
Kadang-Kadang	3	4	12	5.61%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		50	214	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 18 responden (42%), sering sebanyak 28 (52%), kadang-kadang sebanyak 4 responden (12%), pernah sebanyak 0 (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 214 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{214}{5 \times 50} \times 100\% = 86\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan taat pada peraturan yang sudah ditetapkan” adalah 86% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan siap menerima sanksi bila tidak mentaati peraturan yang sudah ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	20	100	46%
Sering	4	28	112	51%
Kadang-Kadang	3	2	6	2.75%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		50	218	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 20 responden (46%), sering sebanyak 28 (51%), kadang-kadang sebanyak 2 responden (6%), pernah sebanyak 0 (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 218 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{218}{5 \times 50} \times 100\% = 87\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan siap menerima sanksi bila tidak mentaati peraturan yang sudah ditetapkan“ adalah 87% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai” Karyawan mampu bekerjasama dengan dengan baik dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	22	110	50%
Sering	4	24	96	44%
Kadang-Kadang	3	4	12	5.50%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		50	218	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 22 responden (50%), sering sebanyak 24 (44%), kadang-

kadang sebanyak 4 responden (5,5%), pernah sebanyak 0 (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 218 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{218}{5 \times 50} \times 100\% = 87\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan mampu bekerjasama dengan baik dalam bekerja” adalah 87% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

5 Etika Kerja

Tabel 4.21 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan menghormati antar karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	25	125	57%
Sering	4	20	80	36%
Kadang-Kadang	3	5	15	6.82%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		50	220	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 25 responden (57%), sering sebanyak 20 (36%), kadang-kadang sebanyak 5 responden (6,82%), pernah sebanyak 0 (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 220 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{203}{5 \times 50} \times 100\% = 88\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan”Karyawan menghormati antar karyawan” adalah 88% yang menunjukkan bahwa responden yang menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	19	95	44%
Sering	4	28	112	52%
Kadang-Kadang	3	3	9	4.17%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		50	216	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 19 responden (44%), sering sebanyak 28 (52%), kadang-kadang sebanyak 3 responden (4,17%), pernah sebanyak 0 (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 216 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{220}{5 \times 50} \times 100\% = 86\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja” adalah 86% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai “Kepatuhan terhadap norma yang berlaku”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	23	115	52%
Sering	4	27	108	48%
Kadang-Kadang	3	0	0	0.00%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		50	223	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 23 responden (52%), sering sebanyak 27 (48%), kadang-kadang sebanyak 0 responden (0%), pernah sebanyak 0 (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 223 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$= \frac{223}{5 \times 50} \times 100\% = 89\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “kepatuhan pada norma yang berlaku” adalah 89% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.24 Rekapitulasi dan Rata-rata Dari Responden Terhadap Disiplin Kerja

No	Disiplin Kerja (Pernyataan)	Tanggapan Responden	Rata-rata Per indikator
Kehadiran			
1.	Karyawan datang tepat waktu sesuai jam kerja	82%	83%
2.	Karyawan mengisi daftar hadir terlebih dahulu sebelum bekerja	84%	
3.	Karyawan menerima konsekuensi atas ketidakhadiran	84%	
Tingkat Kewaspadaan			
4.	Karyawan teliti saat melakukan pekerjaan	86%	87%
5.	Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien	86%	
6.	Karyawan berhati-hati dalam melakukan pekerjaan dan mengerjakan sesuai aturan	88%	
Ketaatan Pada Standar Kerja			
7.	Karyawan memakai pakaian dan peralatan dengan safety	86%	86%
8.	Karyawan mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan perusahaan	88%	
9.	Karyawan menerima sanksi atas kelalaian apabila tidak memakai atribut	85%	
Ketaatan Pada Peraturan Kerja			
10.	Karyawan taat pada peraturan yang sudah ditetapkan	86%	87%
11.	Karyawan siap menerima sanksi bila tidak mentaati peraturan yang sudah ditetapkan	87%	
12.	Karyawan mampu bekerjasama dengan baik dalam bekerja	87%	
Etika Kerja			
13.	Karyawan menghormati antar karyawan	88%	88%
14.	Karyawan memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja	86%	
15.	Kepatuhan terhadap norma yang berlaku	89%	
Rata-rata		86%	

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2022

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan dalam mengenai variabel disiplin kerja yakni 86%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (81%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada bagian produksi PT Solusi Infra Jaya sangat sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sering dari para responden mengenai indikator kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator etika kerja pada pernyataan “Kepatuhan terhadap norma yang berlaku” yaitu sebesar 89%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 82% terdapat pada indikator kehadiran dengan pernyataan “Karyawan datang tepat waktu sesuai jam kerja”. Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator disiplin kerja harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

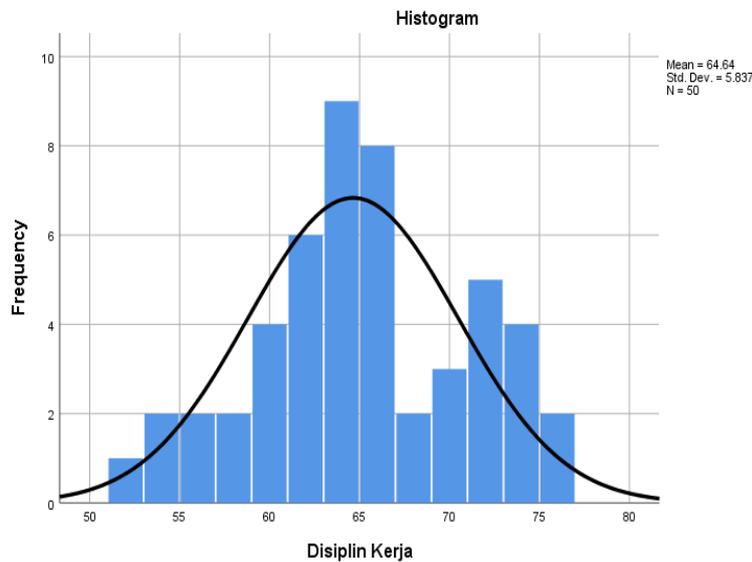
Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel X (Disiplin Kerja) dengan menggunakan distribusi frekuensi dapat dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 26 diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.25 Distribusi Frekuensi

Statistics		
Disiplin Kerja		
N	Valid	50
	Missing	0
Mean		64.64
Std. Error of Mean		.825
Median		64.00
Mode		63 ^a
Std. Deviation		5.837
Variance		34.072
Range		23
Minimum		52
Maximum		75
Sum		3232

Sumber : Data diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan output SPSS 26 diatas, menunjukkan bahwa data nilai terkecil variabel disiplin kerja adalah 52 dan data nilai terbesar nilai 75. Adapun skor teoritiknya terletak pada rentangan skor antara 15 sampai 75. Dengan nilai rata-rata adalah sebesar 64.64, median 64.00 dengan range 23 dan total skor 3232. Hasil distribusi frekuensi digambarkan dalam bentuk histogram :



Gambar 4.6 Histogram Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4.26 Hasil Deskriptif Disiplin Kerja

Descriptive Statistics									
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
Disiplin Kerja	50	23	52	75	3232	64.64	.825	5.837	34,072
Valid N (listwise)	50								

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Hasil tersebut menunjukkan rata-rata empirik disiplin kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 64.64 dengan range 23 total skor 3232.

Untuk mengetahui disiplin kerja pada PT Solusi Infra Jaya , maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor teoritis} = \frac{\text{Skor terendah (jumlah pertanyaan)} + \text{skor tertinggi (jumlah pertanyaan)}}{2}$$

$$\text{Skor teoritis} = \frac{1(15) + 5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 64.64 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritis, dengan nilai $64.64 > 45$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel disiplin kerja pada PT Solusi Infra Jaya Baik.

Tabel 4.27 Sebaran Nilai Interval Disiplin Kerja

Interval Nilai	Skor Rata-Rata	Keterangan
81-100		Sangat Baik
61-80	64,64	Baik
41-60		Cukup
21-40		Kurang Baik
0-20		Sangat Kurang Baik

4.3.3.2. Kinerja Karyawan Pada PT Solusi Infra Jaya

1 Kualitas Kerja

Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Memenuhi Kualitas Hasil Kerja yang Diterapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	13	65	31%
Sering	4	36	144	68%
Kadang-Kadang	3	1	3	1,42%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		50	212	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 13 responden (31%), Sering sebanyak 36 responden (68%), kadang-kadang sebanyak 1 responden (1,42%), pernah sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 212 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{205}{5 \times 50} \times 100\% = 82\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan "karyawan yang memenuhi kualitas kerja yang diterapkan" adalah 82% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai "Kerapihan Dalam Bekerja"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	10	50	25%
Sering	4	32	128	64%
Kadang-Kadang	3	6	18	9,00%
Pernah	2	2	4	2%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		50	200	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 10 responden (25%), Sering sebanyak 32 responden (64%), kadang-kadang sebanyak 6 responden (9,00%), pernah sebanyak 2 responden (2%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 200 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{200}{5 \times 50} \times 100\% = 80\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan "kerapihan dalam bekerja" adalah 80% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai "Karyawan Bekerja Dengan Teliti"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	11	55	27%
Sering	4	34	136	66%
Kadang-Kadang	3	5	15	7,28%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		50	206	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 11 responden (27%), Sering sebanyak 34 responden (66%), kadang-kadang sebanyak 5 responden (7,28%), pernah sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 206 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{206}{5 \times 50} \times 100\% = 82\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “karyawan bekerja dengan teliti” adalah 82% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

2 Kuantitas

Tabel 4.31 Tanggapan Responden Mengenai “Efisiensi Waktu dalam Bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	15	75	35%
Sering	4	34	136	64%
Kadang-Kadang	3	1	3	1,40%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		50	214	100%

Sumber : Data Primer yang diolah , Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 15 responden (35%), Sering sebanyak 34 responden (64%), kadang-kadang sebanyak 1 responden (1,40%), pernah sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 214 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{214}{5 \times 50} \times 100\% = 86\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “Efisiensi waktu dalam bekerja 86% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Mampu Mencapai Target Yang Ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	20	100	46%
Sering	4	26	104	48%
Kadang-Kadang	3	4	12	5.56%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		50	216	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 20 responden (46%), Sering sebanyak 26 responden (48%), kadang-kadang sebanyak 4 responden (5,56%), pernah sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 216 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{216}{5 \times 50} \times 100\% = 86\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan” adalah 86% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.33 Tanggapan Responden Mengenai “Kesesuaian Hasil Dengan Rencana Perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	5	25	13%
Sering	4	31	124	66%
Kadang-Kadang	3	11	33	17,65%
Pernah	2	2	4	2%
Tidak Pernah	1	1	1	1%
Jumlah		50	187	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 5 responden (13%), Sering sebanyak 31 responden (66%), kadang-kadang sebanyak 11 responden (17,65%), pernah sebanyak 2 responden (2%), dan tidak pernah sebanyak 1 responden (1%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 187 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{187}{5 \times 50} \times 100\% = 75\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “Kesesuaian hasil dengan rencana perusahaan” 75% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

3 Ketepatan Waktu

Tabel 4.34 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Bekerja Sesuai Dengan Waktu yang Ditentukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	11	55	28%
Sering	4	29	116	60%
Kadang-Kadang	3	5	15	7.73%
Pernah	2	3	6	3%
Tidak Pernah	1	2	2	1%
Jumlah		50	194	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 11 responden (28%), Sering sebanyak 29 responden (60%), kadang-kadang sebanyak 5 responden (7,73%), pernah sebanyak 3 responden (3%), dan tidak pernah sebanyak 2 responden (2%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 194 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{194}{5 \times 50} \times 100\% = 78\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan “adalah 78% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan interval dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.35 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan mematuhi peraturan jam kerja yang telah ditentukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	10	50	25%
Sering	4	35	140	69%
Kadang-Kadang	3	3	9	4.43%
Pernah	2	2	4	2%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		50	203	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 10 responden (25%), Sering sebanyak 35 responden (69%), kadang-kadang sebanyak 3 responden (4,43%), pernah sebanyak 2 responden (2%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 203 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$= \frac{203}{5 \times 50} \times 100\% = 81\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan mematuhi peraturan jam kerja yang telah ditentukan” adalah 81% yang menunjukkan bahwa responden selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.36 Tanggapan Responden Mengenai "Karyawan menggunakan waktu dengan baik"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	17	85	40%
Sering	4	28	112	53%
Kadang-Kadang	3	3	9	4.29%
Pernah	2	2	4	2%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		50	210	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 17 responden (85%), Sering sebanyak 28 responden (53%), kadang-kadang sebanyak 3 responden (4,29%), pernah sebanyak 2 responden (2%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 210 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{210}{5 \times 50} \times 100\% = 84\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “karyawan menggunakan waktu yang baik” adalah 84% yang menunjukkan bahwa responden selalu dengan pernyataan tersebut.

4 Efektivitas

Tabel 4.37 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Diawal Waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	17	85	40%
Sering	4	29	116	54%
Kadang-Kadang	3	4	12	5.63%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		50	213	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 17 responden (40%), Sering sebanyak 29 responden (54%), kadang-kadang sebanyak 4 responden (5,63%), pernah sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 213 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{213}{5 \times 50} \times 100\% = 85\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan karyawan menggunakan waktu yang baik 85% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.38 Tanggapan Responden Mengenai “Memaksimalkan Sumber Daya Organisasi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	10	50	25%
Sering	4	34	136	67%
Kadang-Kadang	3	5	15	7.39%
Pernah	2	1	2	1%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		50	203	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 10 responden (25%), Sering sebanyak 34 responden (67%), kadang-kadang sebanyak 5 responden (7,39%), pernah sebanyak 1 responden (1%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 203 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{203}{5 \times 50} \times 100\% = 81\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan menggunakan waktu yang baik” adalah 81% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.39 Tanggapan Responden Mengenai “Pengawasan Dalam Bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	19	95	44%
Sering	4	29	116	53%
Kadang-Kadang	3	2	6	2.76%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		50	217	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 19 responden (44%), Sering sebanyak 29 responden (53%), kadang-kadang sebanyak 2 responden (2,76%), pernah sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 217 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{217}{5 \times 50} \times 100\% = 87\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pengawasan dalam bekerja” adalah 87% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut

5 Kemandirian

Tabel 4.40 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Mampu Menyelesaikan Tugas Dari Pemimpin”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	10	50	25%
Sering	4	35	140	69%
Kadang-Kadang	3	3	9	4.43%
Pernah	2	2	4	2%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		50	203	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 10 responden (25%), Sering sebanyak 35 responden (69%), kadang-kadang sebanyak 3 responden (4,43%), pernah sebanyak 2 responden (2%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0 %).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 203 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{203}{5 \times 50} \times 100\% = 81\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “karyawan mampu menyelesaikan tugas dari pemimpin” adalah 81% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.41 Tanggapan Responden Mengenai
“Karyawan Memiliki Kepercayaan Diri”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	14	70	33%
Sering	4	32	128	61%
Kadang-Kadang	3	4	12	5.71%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		50	210	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 14 responden (33%), Sering sebanyak 32 responden (61%), kadang-kadang sebanyak 4 responden (5,71%), pernah sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 210 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{210}{5 \times 50} \times 100\% = 84\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan karyawan memiliki kepercayaan diri 84% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.42 Tanggapan responden Mengenai “Karyawan Mampu Memahami Permasalahan Tugas Yang diberikan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	22	110	50%
Sering	4	24	96	44%
Kadang-Kadang	3	4	12	5.50%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		50	218	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 22 responden (50%), Sering sebanyak 24 responden (44%), kadang-kadang sebanyak 4 responden (5,50%), pernah sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 218 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$= \frac{218}{5 \times 50} \times 100\% = 87\%$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan mampu memahami permasalahan tugas yang diberikan” adalah 82% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.43 Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Kinerja Karyawan

No	Indikator	Tanggapan Responden	Rata-rata per indikator
Kualitas Kerja			
1.	Karyawan memenuhi kualitas hasil kerja yang diterapkan	85%	82%
2.	kerapihan dalam pekerjaan	80%	
3.	Karyawan bekerja dengan teliti	82%	
Kuantitas			
4.	Efisiensi waktu dalam bekerja	86%	82%
5.	Karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan	86%	
6.	Kesesuaian hasil dengan rencana perusahaan	75%	
Ketepatan Waktu			
7.	Karyawan bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan	78%	81%
8.	Karyawan mematuhi peraturan jam kerja yang telah ditentukan	81%	
9.	Karyawan menggunakan waktu dengan baik	84%	
Efektifitas			
10.	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan diawal waktu	85%	84%
11.	Memaksimalkan sumberdaya organisasi .	81%	
12.	Pengawasan dalam bekerja	87%	
Kemandirian			
13.	Karyawan mampu menyelesaikan tugas dari pemimpin	81%	84%
14.	Karyawan memiliki kepercayaan diri	84%	
15.	Karyawan mampu memahami permasalahan tugas yang diberikan	87%	
Rata-rata total tanggapan responden		83%	

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2022

Berdasarkan tabel hasil tanggapan responden dalam mengenai variabel kinerja karyawan yakni sebesar 83%. Dimana total tanggapan tersebut berada pada interval (81%-100%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada bagian produksi PT Solusi Infra Jaya sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sering dari para responden mengenai indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Nilai rata-rata responden tertinggi terdapat pada indikator kemandirian pada pernyataan “Karyawan mampu memahami permasalahan tugas yang diberikan” yaitu sebesar 87%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 75% terdapat pada indikator kuantitas dengan pernyataan ada “Kesesuaian hasil dengan rencana perusahaan”. Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator kinerja karyawan harus lebih diperhatikan, diperbaiki dan ditingkatkan agar hasil yang diharapkan perusahaan tercapai.

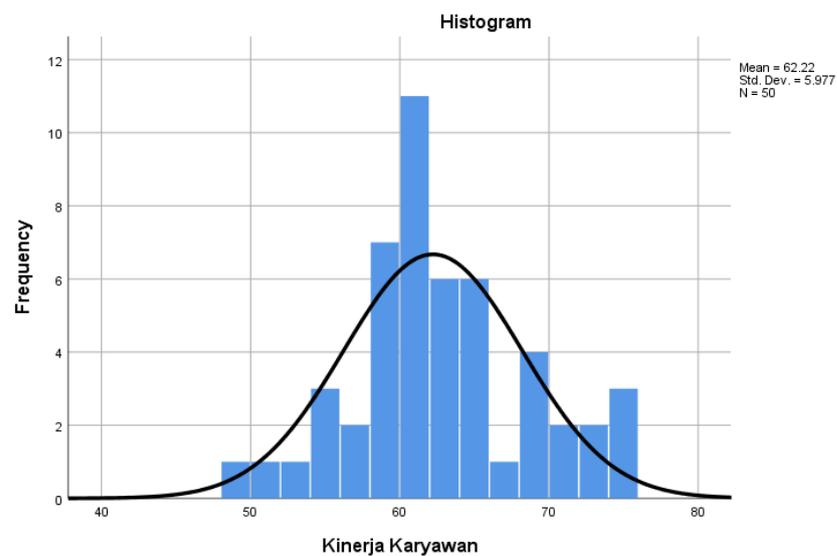
Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel X (Kinerja Karyawan) dengan menggunakan distribusi frekuensi dapat dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 26 diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.44 Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan

Statistics		
Kinerja Karyawan		
N	Valid	50
	Missing	0
Mean		62.22
Std. Error of Mean		.845
Median		61.00
Mode		60
Std. Deviation		5.977
Variance		35.726
Range		26
Minimum		49
Maximum		75
Sum		3111

Sumber : Data diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan output SPSS 26 diatas, menunjukkan bahwa data nilai terkecil variabel kinerja Karyawan adalah 49 dan data nilai terbesar nilai 75. Adapun skor teoritiknya terletak pada rentangan skor antara 15 sampai 75. Dengan nilai rata-rata adalah sebesar 62,62, median 61.00 dengan range 26 dan total skor 3111. Hasil distribusi frekuensi digambarkan dalam bentuk histogram sebagai berikut:



Gambar 4.7 Histogram Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.45 Hasil Deskriptif Disiplin Kerja

Descriptive Statistics									
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
Kinerja Karyawan	50	26	49	75	3111	62.22	.845	5.977	35.726
Valid N (listwise)	50								

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Hasil tersebut menunjukkan rata-rata empirik kinerja karyawan berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 62.22 dengan range 26 total skor 3111.

Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT Solusi Infra Jaya, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor teoritis} = \frac{\text{Skor terendah (jumlah pertanyaan)} + \text{skor tertinggi (jumlah pertanyaan)}}{2}$$

$$\text{Skor teoritis} = \frac{1(15) + 5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 62.22 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritis, dengan nilai $62.22 > 45$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel kinerja karyawan pada PT Solusi Infra Jaya Baik.

Tabel 4.46 Sebaran Nilai Interval Disiplin Kerja

Interval Nilai	Skor Rata-Rata	Keterangan
81-100		Sangat Baik
61-80	62,22	Baik
41-60		Cukup
21-40		Kurang Baik
0-20		Sangat Kurang Baik

4.3.4. Analisis Statistik

4.3.4.1. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

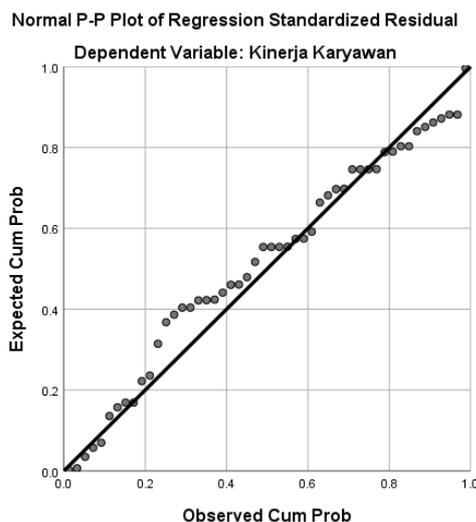
Adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan koefisien korelasi (r). Uji Normalitas dalam penelitian ini akan menggunakan uji normalitas Kolmogorov–Smirnov Test. Data dari variabel penelitian yaitu disiplin kerja dan kinerja karyawan dikatakan normal apabila memiliki nilai signifikansi di atas 0,05. Dari hasil uji normalitas diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 4.47 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.72728956
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.110
	Negative	-.061
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.184 ^c

Sumber: Hasil Output SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji normalitas menggunakan standart residual diatas, diperoleh nilai signifikansi Kolmogorov Smirnov yaitu, pada sebesar 0,184 angka sig.klmogorov smirnov tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan taraf signifikansi 5% (0,05) atau $\text{sig} > 0,05$. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa data kedua variabel berdistribusi normal. Hal ini juga bisa dilihat pada gambar p-plot sebagai berikut:



Sumber: Hasil Output SPSS 26
Gambar 4.8 Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.8 diatas dapat diketahui bahwa penyebaran titik pada gambar 4.8 dekat dengan garis diagonal tersebut hal ini membuktikan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan yang linear antara variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan. Kedua variabel dikatakan linear jika nilai signifikansi $p < 0,05$. Sebaliknya jika nilai signifikansi $p > 0,05$ maka hubungan kedua variabel tersebut tidak linear. Hasil uji linearitas penelitian menggunakan teknik compare means dan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.48 Uji Linearitas

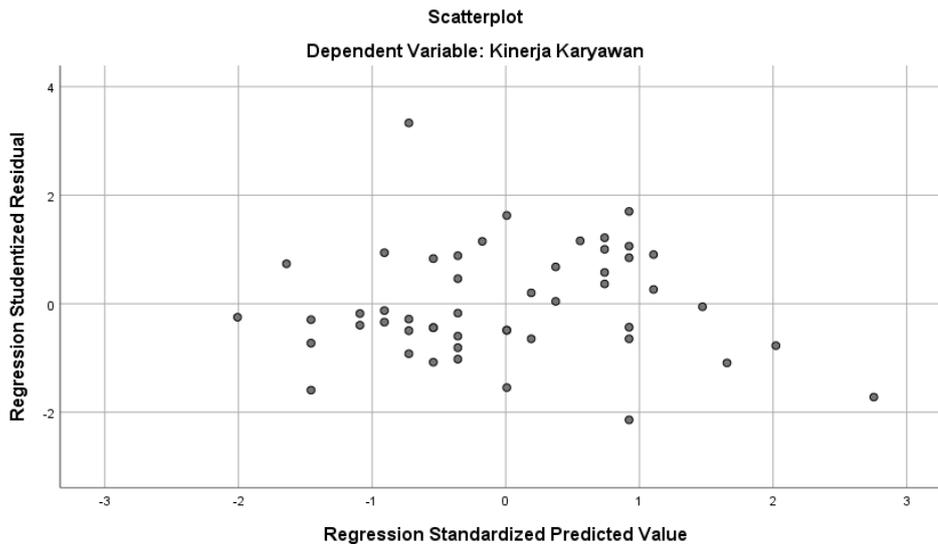
Kinerja Karyawan * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	1430.430	19	75.286	7.055	.000
		Linearity	1162.213	1	1162.213	108.906	.000
		Deviation from Linearity	268.217	18	14.901	1.396	.204
	Within Groups		320.150	30	10.672		
	Total		1750.580	49			

Sumber: Hasil Output SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai signifikansi (Sig) dari output diatas, diperoleh nilai Deviation From Linearity Sig. adalah 0,204 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang linear antara variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji asumsi ini digunakan untuk apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dalam suatu pengamatan ke pengamatan yang lain, jika varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas. namun jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang telah dilakukan dengan olah data SPSS 26 diperoleh hasil sebagai berikut:



Sumber: Hasil Output SPSS 26

Gambar 4.9 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.9 diatas, terlihat bahwa titik – titik menyebar secara acak dan juga tersebar baik yang menandakan bahwa regresi yang digunakan baik dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.3.5. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana pada penelitian ini melibatkan dua variabel yaitu: variabel Kinerja Karyawan (Y) dan variabel Disiplin Kerja (X). Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS v.26 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.49 Analisis Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.288	5.561		1.490	.143
Disiplin Kerja	.834	.086	.815	9.737	.000

Sumber: Hasil Output SPSS 26

Model persamaan regresi yang ditunjukkan dalam tabel diatas, maka diperoleh hasil persamaan regresi linier sederhana, sebagai berikut:

$$Y = 8.288 + 0.834X$$

1. Nilai konstanta (a) = 8,288 artinya jika disiplin kerja nilainya 0, maka nilai dari tingkat kinerja karyawan sebesar 8.288
2. Nilai koefisien X = 0.834X artinya jika setiap kenaikan atau peningkatan disiplin kerja sebesar 1 point maka tingkat kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0.834.

4.3.6. Analisis Koefisiensi Determinasi

Analisis koefisiensi determinasi berfungsi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berikut adalah hasil pengolahan data menggunakan SPSS v.26 untuk perhitungan koefisiensi determinasi:

Tabel 4.50 Analisis Koefisiensi Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 ^a	.664	.657	3.501

Sumber: Hasil Output SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.45 diatas, diperoleh nilai Koefisien Determinasi (R-Square) yaitu sebesar 0,664 Hasil tersebut dapat diartikan bahwa 66,4% variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja (X). Sedangkan sisanya sebesar 33,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100 \\
 &= 0,664 \times 100 \\
 &= 66,4\%
 \end{aligned}$$

4.3.7. Uji Hipotesis (Uji-t)

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak. Berikut adalah hasil uji-t untuk menguji bagaimana korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Tabel 4.51 Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.288	5.561		1.490	.143
Disiplin Kerja	.834	.086	.815	9.737	.000

Sumber: Hasil Output SPSS 26

Rumus untuk mencari nilai t_{tabel} adalah

$$t_{tabel} = a / 2 ; n - k - 1$$

Keterangan: a = 0,05 (5%)

N = Jumlah Responden

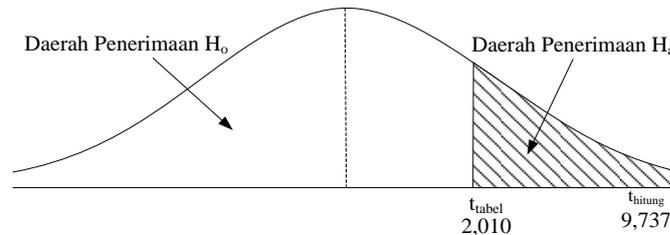
K = jumlah variabel bebas

Jadi, $t_{tabel} = 0.05/2 ; 50 - 1 - 1$

$$= 0,025 ; 48$$

Kemudian dicari pada distribusi nilai t_{tabel} maka ditemukan nilai t_{tabel} sebesar 2,010.

Diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 9,737 dan t_{tabel} sebesar 2,010, maka $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($9,737 > 2,010$) artinya tolak H_0 terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat berpengaruh yang positif antara disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Solusi Infra Jaya.



Gambar 4.8 Kurva Uji Hipotesis

4.4. Pembahasan dan Interpretasi Hasil

Berdasarkan analisis penelitian yang sudah dilakukan, kemudian akan dilakukan pembahasan dari analisis pengaruh disiplin kerja terhadap PT Solusi Infra Jaya, pada penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah bagian produksi PT Solusi Infra Jaya dengan jumlah responden sebanyak 50 orang. Dengan menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan keadaan variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Solusi Infra Jaya.

4.4.1. Disiplin Kerja PT Solusi Infra Jaya

Disiplin kerja dalam suatu organisasi berguna untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada. Sehingga dapat memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan untuk menghasilkan kinerja semakin baik disiplin karyawan, maka akan semakin tinggi tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik akan sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 86%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (81%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada bagian produksi PT Solusi Infra Jaya sangat sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan selalu dari para responden mengenai indikator kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator etika kerja pada pernyataan “Kepatuhan terhadap norma yang berlaku” yaitu sebesar 89%. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan cukup patuh terhadap pada norma yang berlaku pada perusahaan. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 83% terdapat pada indikator kehadiran dengan pernyataan “Karyawan datang tepat waktu”. Salah satu bentuk kedisiplinan seseorang dalam bekerja yakni kedisiplinan waktu. Kedisiplinan waktu memiliki peranan sangat penting, disiplin kerja

merupakan faktor yang dituntut oleh suatu organisasi sebagai kebutuhan dan konsekuensi seseorang dalam bekerja, karena disiplin karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja, bila kinerja karyawan terpenuhi dengan baik maka akan dicerminkan pada disiplin kerjanya. Disiplin yang dimiliki karyawan dipengaruhi oleh faktor kinerja karyawan mereka, dimana disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan pun meningkat. Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator disiplin kerja harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

4.4.2. Kinerja Karyawan PT Solusi Infra Jaya

Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan hasil kerja nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Setiap organisasi berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja pegawainya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan suatu organisasi tersebut.

Berdasarkan tabel hasil tanggapan responden dalam mengenai variabel kinerja karyawan yakni sebesar 83%. Dimana total tanggapan tersebut berada pada interval (81%-100%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada bagian produksi PT Solusi Infra Jaya sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sering dari para responden mengenai indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Nilai rata-rata responden tertinggi terdapat pada indikator kemandirian pada pernyataan “Karyawan mampu memahami permasalahan tugas yang diberikan” yaitu sebesar 87% pernyataan ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki potensi yang tinggi pada pemahaman suatu permasalahan tugas yang diberikan. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 75% terdapat pada indikator kuantitas dengan pernyataan ada “Kesesuaian hasil dengan rencana perusahaan”. Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator kinerja karyawan harus lebih diperhatikan, diperbaiki dan ditingkatkan agar hasil yang diharapkan perusahaan tercapai.

4.4.3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Solusi Infra Jaya

Berdasarkan uji normalitas diperoleh nilai Kolmogorov smirnov yaitu sebesar 0,184 angka sig Kolmogorov smirnov tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan taraf signifikansi 5% (0,05) atau sig > 0,05. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa data kedua variabel berdistribusi normal. Untuk hasil uji linieritas dengan hasil sig deviation from linearity 0,204 maka disimpulkan terdapat linier antara variabel bebas dan variabel terikat. Sedangkan untuk hasil uji heteroskedastisitas pada variabel X dan Y terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan juga tersebar baik yang menandakan bahwa regresi yang digunakan baik dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan analisis regresi linier sederhana diperoleh hasil kinerja karyawan sebesar dan disiplin kerja sebesar 0,834 nilai 8,288 berarti bahwa nilai konstanta (a),

artinya jika disiplin kerja (X) nilainya nol maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 8,288. Disiplin kerja sebesar 0,834 menyatakan bahwa apabila disiplin kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,834 satuan.

Berdasarkan hasil analisis determinasi diperoleh nilai $KD = 66,4\%$ dan sisanya sebesar $33,6\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

Pada uji hipotesis parsial diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 9.737 dan t_{tabel} sebesar 2,010, maka t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($9.737 > 2,010$) artinya H_0 ditolak H_a diterima. Dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis diterima atau terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan meningkat, sebaliknya jika disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan pun menurun dan hasil kerja pun belum maksimal sehingga tidak dapat memenuhi harapan karyawan.

Berdasarkan dari analisis yang diperoleh pada penelitian disiplin kerja dengan kinerja karyawan bahwa disiplin kerja merupakan hal yang paling penting yang dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam bekerja pada PT Solusi Infra Jaya, setiap karyawan harus memiliki sikap disiplin pada dirinya masing-masing agar perusahaan dapat menjalankan kegiatan sesuai dengan rencana, waktu pelaksanaan yang telah ditentukan.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nova Syarkani (2018) dan hasil penelitian menunjukkan bahwa yaitu disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Suka Fajar Pekanbaru. Penelitian selanjutnya oleh Aras Tulip (2018) berdasarkan hasil penelitian dijelaskan bahwa H_0 ditolak H_a diterima artinya variabel bebas disiplin kerja mempunyai pengaruh disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan pada PT Bintang Selatan Agung Palembang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1 Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki skor empirik > skor teoritis yaitu sebesar $64,64 > 45$ artinya bahwa disiplin kerja pada PT Solusi Infra Jaya adalah baik
- 2 Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan memiliki skor empirik > skor teoritis yaitu sebesar $62,22 > 45$ artinya bahwa kinerja karyawan pada PT Solusi Infra Jaya adalah baik.
- 3 Berdasarkan nilai koefisien regresi menunjukkan bila dengan persamaan regresinya adalah $Y = 8,288 + 0,834X$ Dimana nilai konstanta (a) 8,288 ini menyatakan pada saat disiplin kerja bernilai nol, maka kinerja karyawan memiliki nilai 8,288. Berdasarkan hasil analisis determinasi diperoleh nilai $KD=66,4\%$ dan sisanya sebesar $33,6\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja (X) sebesar 9,737 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,010, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,737 > 2,010$) artinya H_0 ditolak H_a diterima, dapat juga dilihat dari signifikansinya sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,005. Sehingga hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

- 1 Pada variabel disiplin kerja terdapat kelemahan pada indikator kehadiran pada sub indikator butir ke-1 dengan pernyataan “ Karyawan datang tepat waktu” persentase sebesar 83% saran yang dapat diberikan perusahaan adalah perusahaan harus lebih memperhatikan karyawan dengan membuat peraturan yang lebih kuat dan ketat untuk karyawan yang melanggar peraturan perusahaan, dan memberikan keuntungan atau penilain untuk karyawan mentaati peraturan perusahaan agar dapat memotivasi para karyawan untuk bersikap disiplin dan mentaati peraturan, sehingga sikap disiplin karyawan meningkat dan dapat diperbaiki.
- 2 Pada variabel kinerja karyawan terdapat kelemahan pada kuantitas kerja pada sub indikator butir ke-6 dengan pernyataan “ Kesesuaian hasil dengan rencana perusahaan” persentase sebesar 75% maka saran dari peneliti kepada perusahaan adalah, pihak perusahaan sebaiknya menekankan kembali kepada karyawannya

untuk memeriksa kembali tugas yang diberikan sebelum diserahkan agar hasil kerja lebih sempurna lagi secara kualitas dan menggunakan waktu sebaik mungkin agar bisa mencapai target dan perusahaan sebaiknya memberikan lebih banyak motivasi kepada karyawan.

- 3 Perusahaan dan karyawan harus bekerja sama untuk menjaga kedisiplinan di dalam bekerja untuk menjaga kuantitas dan kualitas kerja karyawan, dengan cara perusahaan terus mengevaluasi, pengawasan, memberikan motivasi, pelatihan dan pemimpin memberikan contoh yang baik agar para karyawan dapat mengikuti yang baik. Dan karyawan harus menanamkan sikap disiplin atau bertanggung jawab dalam menjalankan kewajibannya untuk perusahaan agar dapat mencapai tujuannya.
- 4 Dengan adanya keterbatasan dalam penelitian ini, maka perlu dilakukan perbaikan dan inovasi dalam melakukan penelitian selanjutnya, terutama dengan topik yang sama, diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, Pandi. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Anuar, Saiful. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Soraya Bedsheet Pekanbaru*. Tersedia di: <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/357> [Diakses pada 27 Desember 2021].
- Arga, Galih dan Fetty Poerwita. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Arah Environmental Indonesia Bag. Surakarta*. Tersedia di: <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/6365>. [Diakses pada bulan Maret 2018].
- A, McLaren. (2015). *Clothing Longevity Perspectives: Exploring Consumer Expectations, Consumption and Use*. Nottingham: PLATE Conference-Nottingham Trent University
- Bartoli, A. & Blatrix. (2015). Bartoli, A. & Blatrix, C. (2015). *Management dans les organizations publiques - 4ème édition*. Dunod, Paris.
- Dessler, Gary. (2017). *Human Resource Management-Thirteenth Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Fahmi. Irham (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progame IBM SPSS 25*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Ponegoro.
- Guest, R., T. (2015). *Butylated Hydroxyanisole in Rowe R.C., Sheskey P.J. and QUINN M.E (Eds)*. New York: American Pharmacist Association.
- Hasibuan, Malayu S.P (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*.Bogor: In Media.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Keempat belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P. And Mary Coulter. (2016). *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P*, Erlangga, Jakarta,
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung : Refika Aditama

- Sinambela. Lijan Poltak.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Teoritis dan Praktis, Tim Kerja Yang solid meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswadi, Y. (2016). *Pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan*. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Kencana Prenada Media Group
- Scott D. Weingart. (2015). *Emergency neurological life support: approach to the patient with coma*. New York: Neurocritical Care Society.
- Slabbert and Swanepoel, s. (2015). *Organizational Behavior: Exploring The Relationship Between Ethical Climate, Self-Efficacy and Hope*. The Journal of Applied Business Research, Volume 32
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Edisi kedua puluh Bandung: Alfabeta.
- Syafrina, Nova. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PTSuka Fajar Baru*. Tersedia di: <https://ekobis.stieriauakbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>. [Diakses pada bulan Desember r Pekanbaru.]
- Syarkani. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Panca Konstruksi Kabupaten Banjar*. Tersedia di: <https://ejournal.stiepancasetia.ac.id/jieb/article/view/136>_[Diakses pada 19 Desember 2020]
- Tulip, Aras. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Selatan AgungPalembang*. Tersedia di: [http://festi.sjakhyakirti.ac.id/wp-content/uploads/2019/03/1jurnal-ARAS TULIP 1](http://festi.sjakhyakirti.ac.id/wp-content/uploads/2019/03/1jurnal-ARAS_TULIP_1). [Diakses pada 19 Desember 2020].
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang betanda tangan dibawah ini:

Nama : Delsa Alpadila
Alamat : Kp Legok Gaok Desa Kadumanggu RT 02, RW 05
Kabupaten Bogor, Kec Babakan Madang
Tempat dan Tanggal Lahir : Bogor, 28-November-2000
Umur : 21 thn
Agama : Islam

Pendidikan

- SD : SDN Kadumanggu 01
- SMP : SMP Daarul Uluum Lido
- SMA : MA Daarul Uluum Lido
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, Juni 2022
Peneliti,

(Delsa Alpadila)

LAMPIRAN

Lampiran 1 Lampiran Kuesioner



Yayasan Pakuan Siliwangi
UNIVERSITAS PAKUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Pakuan P.O. Box 452 Telp. (0251) 8314918 Bogor 16143

KUESIONER PENELITIAN

Hal: Pengisian Kuisisioner
Kepada Yth.
Bapak/Ibu
PT Solusi Infra Jaya
Di Tempat
Assalamu'alaikum Wr. Wb

Sehubungan dengan penelitian Karyawan yang berjudul:

"PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SOLUSI INFRA JAYA." maka Karyawan memohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini.

Semua informasi yang terkumpul akan disajikan secara umum (tidak secara individu) sebagai ringkasan dari hasil analisis yang akan dilaporkan atau dipublikasikan dan akan dijamin kerahasiaannya sesuai dengan kode etik penelitian.

Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner yang ada, Karyawan ucapkan banyak terima kasih.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Bogor, 28 Maret 2022

Hormat Karyawan,
Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pakuan

(Delsa Alpadila)

PETUNJUK PENGISIAN

1. Pilih salah satu jawaban dari masing-masing nomor. Berilah tanda ceklis (✓) pada jawaban yang anda pilih.
2. Berikan pendapat anda tentang tentang berbagai variabel terkait sebagai berikut.

SL : Selalu

SR : Sering

KD : Kadang – kadang

P : Pernah

TP : Tidak Pernah

Berilah tanda ceklis (✓) untuk data responden sebelum mengisi pernyataan kuisioner yang diberikan.

a. Jenis Kelamin :

Pria

Wanita

b. Pendidikan :

S1

D3

SMA/SMK

SMP

c. Usia Responden

> 40 tahun

31-40 tahun < 30 tahun

d. Lama Bekerja

< 1 Tahun

1-5

5-10

DAFTAR PERNYATAAN DISIPLIN KERJA (X)

NO	Pernyataan	SL	SR	KD	P	TP
	Kehadiran					
1	Karyawan datang tepat waktu sesuai jam kerja					
2	Karyawan mengisi daftar hadir terlebih dahulu sebelum bekerja					
3	Karyawan menerima konsekuensi atas ketidakhadiran					
	Tingkat Kewaspadaan					
1	Karyawan teliti saat melakukan pekerjaan					
2	Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien					
3	Karyawan berhati-hati dalam melakukan pekerjaan dan mengerjakan sesuai aturan					
	Ketaatan pada standar kerja					
1	Karyawan memakai pakaian dan peralatan dengan safety					
2	Karyawan mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan perusahaan					
3	Karyawan menerima sanksi atas kelalaian apabila tidak memakai atribut					
	Ketaatan pada peraturan kerja					
1	Karyawan taat pada peraturan yang sudah ditetapkan					
2	Karyawan siap menerima sanksi bila tidak mentaati peraturan yang sudah ditetapkan					
3	Karyawan mampu bekerjasama dengan baik dalam bekerja					
	Etika kerja					
1	Karyawan menghormati antar karyawan					
2	Karyawan memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja					
3	Karyawan patuh terhadap norma yang berlaku					

DAFTAR PERNYATAAN KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Pernyataan	SL	SS	KK	P	TP
	Kualitas kerja					
1	Karyawan memenuhi kualitas hasil kerja yang diterapkan					
2	kerapihan dalam pekerjaan					
3	Karyawan bekerja dengan teliti					
	Kuantitas					
1	Efisiensi waktu dalam bekerja					
2	Karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan					
3	Kesesuaian hasil dengan rencana perusahaan					
	Ketepatan waktu					
1	Karyawan bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan					
2	Karyawan mematuhi peraturan jam kerja yang telah ditentukan					
3	Karyawan menggunakan waktu dengan baik					
	Efektifitas					
1	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan diawal waktu					
2	Memaksimalkan sumberdaya organisasi .					
3	Pengawasan dalam bekerja					
	Kemandirian					
1	Karyawan mampu menyelesaikan tugas dari pemimpin					
2	Karyawan memiliki kepercayaan diri					
3	Karyawan mampu memahami permasalahan tugas yang diberikan					

Lampiran 2 Jawaban Kuesioner

A Jawaban Kuesioner Disiplin Kerja

NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	Total
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	65
2	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	66
3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	65
5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	65
6	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
8	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	67
9	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
10	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	58
11	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	71
12	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	71
13	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	71
14	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	64
15	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	67
16	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	62
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	73
18	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	56
19	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	64
20	4	3	4	3	3	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	54
21	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	64
22	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	63
23	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	60
24	4	5	3	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	61
25	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	63
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
27	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	54
28	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
30	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	66
31	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	62
32	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	72
33	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	58
34	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	65
35	4	3	4	4	3	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	55
36	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	65
37	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	63
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	61
39	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	59
40	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	64
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
42	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	52
43	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
44	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
45	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	66
46	3	5	3	5	5	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	63
47	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
48	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	71
49	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	63
50	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	70

B Jawaban Kuesioner Kinerja Karyawan

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Total
1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	58
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	63
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
6	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	65
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
8	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	65
9	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
10	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	59
11	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	68
12	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	68
13	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	68
14	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	64
15	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	68
16	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	63
17	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	72
18	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	54
19	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	64
20	3	4	3	3	4	3	4	3	4	5	3	4	4	3	3	53
21	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	64
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
23	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	58
24	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	62
25	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	61
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
27	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	54
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	61
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
31	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	63
32	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	72
33	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	54
34	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	64
35	4	4	3	3	3	3	1	3	4	4	3	4	4	3	3	49
36	5	4	4	5	5	4	1	4	4	4	4	5	4	4	5	62
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
38	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	58
39	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	61
40	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	61
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	59
42	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	51
43	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
44	5	3	5	5	1	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	60
45	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	57
46	5	5	4	4	5	2	2	2	2	3	4	5	5	4	5	57
47	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	71
48	5	5	5	5	5	4	2	5	2	5	2	3	4	5	5	62
49	5	4	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	70
50	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	3	3	4	5	5	66

Lampiran 3 Hasil Uji Coba Validitas

Hasil Uji Coba Validitas Disiplin Kerja

No	rhitung	rtabel	Keterangan	Kesimpulan
1.	0,374	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2.	0,453	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3.	0,705	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4.	0474	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5.	0,702	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6.	0,434	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7.	0,746	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8.	0,712	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9.	0,758	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10.	0,726	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11.	0,485	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12.	0,688	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13.	0,649	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14.	0,734	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15.	0,708	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Hasil Uji Coba Validitas Kinerja Karyawan

No	rhitung	rtabel	Keterangan	Kesimpulan
1.	0,669	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2.	0,680	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3.	0,750	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4.	0,744	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5.	0,439	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6.	0,606	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7.	0,711	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8.	0,669	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9.	0,687	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10.	0,466	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11.	0,669	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12.	0,755	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13.	0,680	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14.	0,750	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15.	0,744	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Lampiran 4 Hasil Uji Coba Reliabilitas

A Hasil Uji Coba Reliabilitas Disiplin Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	15

B Hasil Uji Coba Reliabilitas Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.931	15

	Sig. (2-tailed)	.277	.026	.225	.146	.000	.876	.005	.008	.004	.000	.026	.000		.000	.012
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X14	Pearson Correlation	.217	.274	.282*	.247	.452**	.471**	.704**	.534**	.454**	.430**	.324*	.454**	.498**	1	.597**
	Sig. (2-tailed)	.130	.054	.048	.084	.001	.001	.000	.000	.001	.002	.022	.001	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X15	Pearson Correlation	.237	.299*	.532**	.454**	.394**	.402**	.528**	.885**	.615**	.438**	.340*	.432**	.351*	.597**	1
	Sig. (2-tailed)	.098	.035	.000	.001	.005	.004	.000	.000	.000	.001	.016	.002	.012	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

	Sig. (2-tailed)	.033	.066	.069	.000	.384	.450	.031	.704	.000	.085	.000		.000	.038	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y13	Pearson Correlation	.544**	.805**	.204	.355*	.176	.160	.240	.135	.232	.275	.395**	.504**	1	.351*	.393**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.155	.011	.222	.266	.094	.348	.105	.053	.005	.000		.013	.005
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y14	Pearson Correlation	.495**	.357*	.819**	.736**	.304*	.196	.305*	.296*	.392**	.431**	.311*	.295*	.351*	1	.758**
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.000	.000	.032	.171	.031	.037	.005	.002	.028	.038	.013		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y15	Pearson Correlation	.589**	.416**	.628**	.950**	.531**	.105	.174	.244	.328*	.312*	.361**	.457**	.393**	.758**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.000	.469	.228	.088	.020	.027	.010	.001	.005	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Lampiran 6 Uji Reliabilitas

A Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.907	.911	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	60.46	30.049	.495	.906
X2	60.46	30.825	.513	.904
X3	60.52	30.214	.502	.905
X4	60.36	31.011	.509	.904
X5	60.32	29.406	.567	.903
X6	60.22	31.400	.395	.908
X7	60.32	29.038	.741	.896
X8	60.24	29.860	.734	.898
X9	60.40	28.857	.719	.897
X10	60.36	28.807	.751	.896
X11	60.28	30.491	.525	.904
X12	60.28	28.981	.690	.898
X13	60.24	29.574	.556	.903
X14	60.32	29.651	.638	.900
X15	60.18	29.987	.695	.899

B Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.876	.856	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	57.98	32.755	.503	.870
Y2	58.22	30.828	.567	.866
Y3	58.10	32.173	.512	.869
Y4	57.90	30.337	.732	.859
Y5	57.96	31.672	.413	.875
Y6	58.40	32.082	.405	.874
Y7	58.34	29.821	.474	.875
Y8	58.16	31.484	.522	.869
Y9	58.02	30.877	.533	.868
Y10	57.92	32.116	.498	.870
Y11	58.16	31.892	.493	.870
Y12	57.88	32.149	.517	.869
Y13	58.16	31.362	.540	.868
Y14	58.02	31.000	.691	.862
Y15	57.86	30.409	.707	.860

Lampiran 7 rtabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Lampiran 8 t tabel

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Lampiran 9 Surat Perizinan Penelitian



PT. SOLUSI INFRA JAYA

Jl. Sarinembah No. 5 Rt. 001 Rw. 005, Kp. Jamakir, Sukahati
Citeureup Kab. Bogor WA : 0821 1232 0602
E-mail : sinfrajaya.pt@gmail.com



Bogor, 14 September 2021

Nomor : 001/SIJ-FEBUP/MTR/IX/2021
Lampiran :-
Perihal : Permintaan Data Umum Riset

Kepada Yth,
Kaprodik Manajemen
Universitas Pakuan
di Tempat

Dengan Hormat,

Menindak-lanjuti surat permohonan dari Universitas Pakuan Nomor : 776/WD.1/FEB-UP/IX/2021, Tanggal **10 September 2021**, Perihal Permohonan Riset/Magang/Data.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas dengan ini kami menerima Mahasiswa untuk melaksanakan **Riset/Magang/Data** di **PT. Solusi Infra Jaya** guna mengumpulkan data-data untuk pembuatan skripsi atas nama :

Nama : Delsa Alpadila
NPM : 021118229
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Semester : 7 (Tujuh)
Judul Skripsi : **PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SOLUSI INFRA JAYA**

Demikian atas perhatiannya, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,
PT Solusi Infra Jaya

Sugeng Suprivanto
Manager Operasional