

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT.TRIGRAHA SEALISINDO**

Skripsi

Disusun oleh :

**Muhamad Adnan Kasogi
021113366**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR
2021**

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT.TRIGRAHA SEALISINDO**

Skripsi

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

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,



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

Ketua Program Studi,

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the end.

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

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT.TRIGRAHA SEALISINDO**

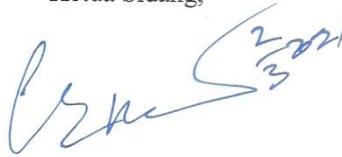
Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada Hari : Rabu, Tanggal : 20 / Januari / 2021

Muhamad Adnan Kasogi
021113366

Menyetujui

Ketua Sidang,



(Dr. Chaidir, S.E.,M.M)

Ketua Komisi Pembimbing



(Dr. Herdiyana, SE., MM.)

Anggota Komisi Pembimbing



(Herman, SE., MM.)

LAMPIRAN KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS PAKUAN

Nomor : /KEP/REK/II/2020

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

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Adnan Kasogi

NPM : 021113366

Judul Skripsi/Tesis Desertasi : Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja
Karyawan pada PT. Trigraha Selasindo

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

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

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

Bogor, 13 Januari 2021



Muhammad Adnan Kasogi
021113366

©Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, tahun 2021
Hak Cipta dilindungi Undang-undang

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

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

ABSTRAK

MUHAMAD ADNAN KASOGI, NPM 021113366. Manajemen Sumber Daya Manusia, Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai pada PT. Trigraha Sealisindo. Ketua Komisi Pembimbing : Herdiyana dan Anggota Komisi Pembimbing : Herman. 2020.

Peran Perusahaan manufaktur sangat penting dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya. Perusahaan manufaktur ini merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang pengolahan bahan baku menjadi barang setengah jadi maupun barang jadi yang dapat diolah maupun dipergunakan langsung oleh konsumen. Sektor manufaktur dalam negeri masih menjadi kontributor terbesar bagi perekonomian nasional, di antaranya melalui peningkatan pada nilai tambah bahan baku dalam negeri, penyerapan tenaga kerja lokal, dan penerimaan devisa dari ekspor. Maka dari itu sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai kunci keberhasilan organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Salah satu faktor yang berperan dalam mempengaruhi kinerja adalah kedisiplinan merupakan fungsi operatif ke enam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin baik pula kinerjanya.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Trigraha Sealisindo yang beralamat di Jalan Raya Mayor Oking Jaya Atmaja No.88, Cirimekar, Bogor, Jawa Barat 16918. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Trigraha Sealisindo. Jenis penelitian ini adalah penelitian verifikatif. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner langsung sebanyak 48 responden. Metode analisis menggunakan Uji Validitas, Uji Realibilitas, Koefisien Korelasi *Rank Spearman*, dengan menggunakan SPSS 23 dan Uji Hipotesis Statistik serta Hubungan Fungsional.

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sedang pada variabel Disiplin kerja dengan kinerja karyawan, korelasi antara Disiplin kerja dengan Kinerja Karyawan didapat nilai koefisien rank spearman sebesar 0,571. Artinya, bahwa hubungan Disiplin kerja dengan Kinerja Karyawan yaitu sedang. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(4,7173 > 1,677)$, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang nyata antara Disiplin kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Trigraha Sealisindo.

Kata Kunci : *Sumber Daya Manusia, PT. Trigraha Sealisindo, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan segala rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul “Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Trigraha Sealisindo” guna memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

Penulis menyadari kelemahan serta keterbatasan yang ada sehingga dalam menyelesaikan Skripsi ini memperoleh bantuan dari berbagai pihak, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. H. Bibin Rubini, M.Pd. selaku Rektor Universitas Pakuan
2. Bapak Dr. Hendro Sasongko Ak., MM, CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Bapak Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM, CA. selaku Ketua program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Bapak Doni Wihartika, S.Pi., MM, selaku Asisten Program Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
5. Bapak Dr. Herdiyana, SE, MM. selaku Ketua Komisi yang telah banyak memberikan waktu bimbingan dan arahan selama penyusunan Skripsi ini.
6. Bapak Herman, SE., MM. selaku Anggota Komisi yang telah banyak memberikan waktu bimbingan dan arahan selama penyusunan Skripsi ini.
7. Staf Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingannya.
8. Seluruh staf Tata Usaha (TU) atas segala bantuannya.
9. Pemilik dan karyawan PT Trigraha Sealisindo yang memberikan izin serta bantuannya dalam pelaksanaan riset/penelitian ini.
10. Kedua orang tua, kakak, adik yang selalu mendoakan, dukungan dan motivasinya
11. Teman-teman eksekutif angkatan 2013 yang telah memberikan bantuan dan dorongan serta berbagai pengalaman pada proses penyusunan Skripsi ini.
12. Teman-teman seperjuangan M.Nabil Syabana, Dendi Nopianto, Darwin Sasanenggolan, Ripki Aripandi, Bertus Beben, Hendra Saputra, Yuliana Shinta Ayu, Yudi dan yang ada di Grup WA DO Desember telah memberikan bantuan dan dorongan serta berbagai pengalaman pada proses penyusunan Skripsi ini.
13. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu yang telah memberikan dorongan dan bantuan sehingga selesainya Skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas Segala amal baik yang telah diberikan oleh semua pihak kepada penulis. Saran dan kritik yang membangun untuk penyempurnaan makalah ini, sangat penulis harapkan. Semoga makalah ini bermanfaat bagi penulis dan semua pihak yang membacanya.

Bogor, Januari 2021

Penulis

DAFTAR ISI

| | |
|---|------|
| JUDUL | i |
| LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI | ii |
| LEMBAR PENGESAHAN DAN PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN | iii |
| LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK | iv |
| LEMBAR HAK CIPTA | v |
| ABSTRAK | vi |
| KATA PENGANTAR | vii |
| DAFTAR ISI | ix |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR GAMBAR | xiii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiv |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang Penelitian | 1 |
| 1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah | 6 |
| 1.2.1 Identifikasi Masalah | 6 |
| 1.2.2 Perumusan Masalah | 6 |
| 1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian | 6 |
| 1.3.1 Maksud Penelitian | 6 |
| 1.3.2 Tujuan Penelitian | 6 |
| 1.4 Kegunaan Penelitian | 6 |
| 1.4.1 Kegunaan Praktis | 6 |
| 1.4.2 Kegunaan Akademis | 6 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | |
| 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia | 7 |
| 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia | 7 |
| 2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia | 8 |
| 2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia | 11 |
| 2.2 Kinerja Karyawan | 12 |
| 2.2.1 Pengeriaan Kinerja | 12 |
| 2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja | 13 |
| 2.2.3 Penilaian Kinerja..... | 14 |
| 2.2.4 Indikator- Indikator Kinerja..... | 15 |
| 2.3 Disiplin Kerja..... | 16 |
| 2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja | 16 |
| 2.3.2 Macam-Macam Disiplin Kerja | 17 |
| 2.3.3 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .. | 19 |
| 2.3.2 Indikator-Indikator Disiplin Kerja | 20 |
| 2.4 Penelitian Sebelumnya Dan Kerangka Pemikiran | 21 |

| | | |
|----------------|---|----|
| 2.4.1 | Penelitian Sebelumnya | 21 |
| 2.4.2 | Kerangka Pemikiran | 22 |
| 2.5 | Hipotesis Penelitian | 24 |
| BAB III | METODE PENELITIAN | |
| 3.1 | Jenis Penelitian | 25 |
| 3.2 | Objek, Unit Analisis Dan Lokasi Penelitian | 25 |
| 3.3 | Jenis Dan Sumber Data Penelitian | 25 |
| 3.4 | Oprasionalisasi Variabel | 26 |
| 3.5 | Metode Penarikan | 27 |
| 3.6 | Metode Pengumpulan Data | 27 |
| 3.7 | Metode Pengelolaan / Analisis Data | 28 |
| 3.7.1 | Uji Validitas Dan Reabilitas..... | 28 |
| 3.7.2 | Analisis Deskriptif | 33 |
| 3.7.3 | Analisis Statistik Inferensial | 34 |
| BAB IV | HASIL PENELITIAN | |
| 4.1 | Gambaran Umum Lokasi Penelitian | 36 |
| 4.1.1 | Sejarah dan Perkembangan | 36 |
| 4.1.2 | Visi dan Misi PT Trigraha Sealisindo | 36 |
| 4.1.3 | Struktur Organisasi dan Uraian Tugas | 37 |
| 4.1.4 | Profil Responden | 38 |
| 4.2 | Analisis Data | 40 |
| 4.2.1 | Disiplin Kerja pada PT. Trigraha Sealisindo | 40 |
| 4.2.2 | Kinerja pada PT. Trigraha Sealisindo | 51 |
| 4.2.3 | Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Trigraha Sealisido..... | 62 |
| 4.3 | Pembahasan | 63 |
| BAB V | KESIMPULAN | |
| 5.1 | Simpulan | 65 |
| 5.2 | Saran | 65 |

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

| | | |
|-------------|--|----|
| Tabel 1.1 | Data Produksi PT. Trigraha Sealisindo untuk Produk Gland Packing Per Tahun 2017 | 3 |
| Tabel 1.2 | Tingkat Kehadiran Karyawan Bagian Produksi Gland Packing PT.Trigraha Sealisindo Per Tahun 2017..... | 4 |
| Tabel 2.1. | Penelitian Sebelumnya | 21 |
| Tabel 3.1. | Operasional Variabel Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada PT.Trigraha Sealisindo | 25 |
| Tabel 3.2. | Skala Likert..... | 27 |
| Table 3.3. | Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja..... | 28 |
| Table 3.4. | Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan | 28 |
| Tabel 3.5 | Kriteria Uji Reabilitas | 29 |
| Tabel 3.6 | Realibity Disiplin Kerja Karyawan..... | 29 |
| Tabel 3.7 | Realibity Kinerja Kerja Karyawan | 30 |
| Tabel 3.8 | Koefisien Korelasi dan Tafsirnya | 32 |
| Tabel 4.1. | Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 36 |
| Tabel 4.2. | Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 37 |
| Tabel 4.3. | Karakteristik Responden Berdasarkan pendidikan | 37 |
| Tabel 4.4. | Tanggapan Responden mengenai, “Pegawai selalu datang tepat waktu” | 38 |
| Tabel 4.5. | Tanggapan Responden mengenai “Pegawai memanfaatkan waktu kerja dengan baik, tertib dan teratur” | 39 |
| Tabel 4.6. | Tanggapan Responden mengenai “Pegawai wajib menaati jam kerja yang berlaku” | 39 |
| Tabel 4.7. | Tanggapan Responden mengenai “Pegawai menjaga dan memelihara peralatan kantor” | 40 |
| Tabel 4.8. | Tanggapan Responden mengenai ” Pegawai menggunakan peralatan kantor sesuai kebutuhan” | 41 |
| Tabel 4.9. | Tanggapan Responden mengenai ” Pegawai bersikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor” | 41 |
| Tabel 4.10. | Tanggapan Responden mengenai ” Pegawai menggunakan peralatan kantor sesuai prosedur” | 42 |
| Tabel 4.11. | Tanggapan Responden mengenai “Pegawai bertanggung jawab terhadap hasil kerja yang diberikan” | 43 |
| Tabel 4.12. | Tanggapan Responden mengenai “Pegawai mengerjakan pekerjaan sesuai yang direncanakan” | 43 |
| Tabel 4.13. | Tanggapan Responden mengenai “Pegawai mematuhi perintah atasan mengenai kepentingan dinas” | 44 |
| Tabel 4.14. | Tanggapan Responden mengenai “Pegawai menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu dan prosedur” | 45 |

| | | |
|-------------|--|----|
| Tabel 4.15. | Tanggapan Responden mengenai “Pegawai menaati segala peraturan perundang-undangan” | 45 |
| Tabel 4.16. | Tanggapan Responden mengenai Pegawai mampu menjaga kebersihan dan kerapihan | 46 |
| Tabel 4.17. | Tanggapan Responden mengenai Pegawai memberikan keterangan apabila tidak masuk kerja | 47 |
| Tabel 4.18. | Tanggapan Responden mengenai “Pegawai mampu dan memahami tugas-tugas rutin yang dikerjakan” | 49 |
| Tabel 4.19. | Tanggapan Responden mengenai “Pegawai mampu mencapai target yang ditetapkan” | 49 |
| Tabel 4.20. | Tanggapan Responden mengenai “Pegawai dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan” | 50 |
| Tabel 4.21. | Tanggapan Responden mengenai “Pegawai diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang diinginkan” | 51 |
| Tabel 4.22. | Tanggapan Responden mengenai “Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan” | 51 |
| Tabel 4.23. | Tanggapan Responden mengenai “Pegawai dapat meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja” | 52 |
| Tabel 4.24. | Tanggapan Responden mengenai “Pegawai handal dalam melaksanakan prosedur kerja” | 53 |
| Tabel 4.25. | Tanggapan Responden mengenai “Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti” | 53 |
| Tabel 4.26. | Tanggapan Responden mengenai “Pegawai disiplin waktu dalam bekerja” | 54 |
| Tabel 4.27. | Tanggapan Responden mengenai “Pegawai tidak mau menyia-nyikan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan” | 54 |
| Tabel 4.28. | Tanggapan Responden mengenai “Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan” .. | 55 |
| Tabel 4.29. | Tanggapan Responden mengenai “Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu” | 56 |
| Tabel 4.30. | Tanggapan Responden mengenai “Pegawai taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan” | 56 |
| Tabel 4.31. | Tanggapan Responden mengenai “Pegawai bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang dikerjakannya” | 57 |
| Tabel 4.32. | Tanggapan Responden mengenai “Pegawai komitmen dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan” | 58 |
| Tabel 4.33. | Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman | 60 |
| Tabel 4.34. | Nilai Interval Koefisien | 60 |

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|-------------|---|----|
| Gambar 1.1. | Pangsa Pasar Gland Packing | 2 |
| Gambar 1.2. | Data Produksi PT. Trigraha Sealisindo untuk Produk Gland Packing Per Tahun 2017..... | 3 |
| Gambar 2.1. | Konstelasi Penelitian | 23 |
| Gambar 4.1. | Struktur Organisasi | 35 |
| Gambar 4.2. | Profil Responden Berdasarkan Usia Responden | 37 |
| Gambar 4.3. | Profil Responden berdasarkan pendidikan | 37 |
| Gambar 4.4. | Kinerja Pegawai | 48 |
| Gambar 4.5 | Kinerja Pegawai | 59 |

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner Disiplin Kerja dan Kinerja
- Lampiran 2. Kuesioner Disiplin
- Lampiran 3. Kuesioner Kinerja
- Lampiran 4. Uji Validitas Disiplin Kerja
- Lampiran 5. Uji Validitas Kinerja
- Lampiran 6. Uji reliabilitas Disiplin
- Lampiran 7. Uji Reliabilitas Kinerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan pasar bebas di Indonesia saat ini menyebabkan industri manufaktur mau tidak mau harus dapat bersaing dengan industri manufaktur sejenis dari negara lain agar dapat merebut hati konsumen. Meskipun saat ini Indonesia masih melakukan perbaikan ekonomi akibat krisis, namun tidak sedikit industri tumbuh berkembang di Indonesia. Salah satu industri yang tumbuh baik di Indonesia adalah industri pengolahan. Perusahaan manufaktur ini merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang pengolahan bahan baku menjadi barang setengah jadi maupun barang jadi yang dapat diolah maupun dipergunakan langsung oleh konsumen.

Persaingan dalam industri manufaktur, khususnya industri pengolahan ini tidak hanya berasal dari Indonesia saja berbagai industri asing lainnya telah masuk ke Indonesia, persaingan yang tinggi dalam industri pengolahan ini menyebabkan produsen harus menerapkan strategi pemasaran yang tepat agar dapat meraih pangsa pasar yang ditargetkan. Industri dalam negeri masih berperan penting dalam perekonomian nasional. Sektor manufaktur dalam negeri masih menjadi kontributor terbesar bagi perekonomian nasional, di antaranya melalui peningkatan pada nilai tambah bahan baku dalam negeri, penyerapan tenaga kerja lokal, dan penerimaan devisa dari ekspor.

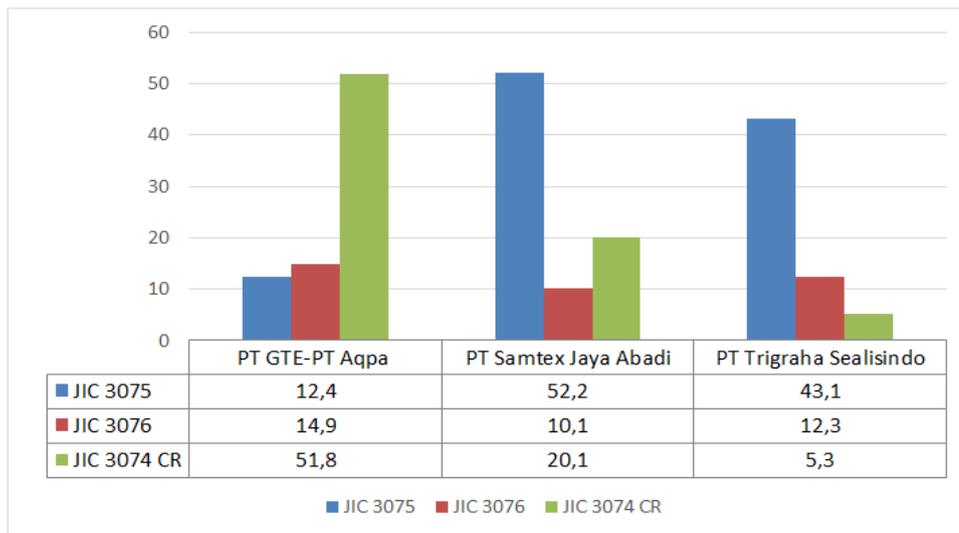
Jumlah perusahaan dalam kategori pengolahan ini dari tahun ke tahun di Indonesia semakin meningkat, pada jaman yang semakin maju ini sudah banyak penguasa bisnis industri pengolahan yang berinovasi untuk meningkatkan kualitas produk agar diminati konsumen. Menperin menyatakan, pihaknya bersama pemangku kepentingan terkait saling berkolaborasi untuk meningkatkan daya saing dan daya tarik investasi disektor industri Tanah Air. Selanjutnya, perlu didukung pula ketersediaan bahan baku, harga energi yang kompetitif, sumber daya manusia (SDM) kompeten, serta kemudahan akses pasar dan pembiayaan.

Dalam persaingan global, Menperin mengatakan, Indonesia saat ini masih terdapat hambatan yang perlu diantisipasi ke depannya, salah satunya adalah penetapan tarif bea masuk di beberapa negara untuk produk-produk industri dari Indonesia. Hambatan tarif ini masih terjadi karena sejumlah perjanjian yang belum rampung disepakati dan masih dalam proses negosiasi untuk *bilateral agreement* tersebut. Dalam jangka panjang, Airlangga menambahkan, pihaknya akan terus mendorong industri dalam negeri untuk berinovasi sehingga mampu bersaing di kancah global. Sejalan dengan itu, dalam jangka menengah, Kemenperin sedang menyiapkan SDM Industri yang kompeten melalui program Pendidikan yang *link and match* antara Sekolah Menengah Kejuruan dan industri.

(<http://www.kemenperin.go.id/artikel/18609/Sektor-Sektor-Manufaktur-Andalan-Tahun-2018>)

Di wilayah Jakarta Bogor pesaing perusahaan industri manufaktur yang memproduksi produk gland packing yaitu, PT. Samtex Jaya Abadi, PT. GTE-PT Aqpa.

Berikut ini daftar pangsa pasar gland packing berdasarkan jenisnya di wilayah JABODETABEK :



JIC 3075 : Impregnated carbonized fiber packing.

JIC 3076 : Graphite PTFE fiber packing.

JIC 3074CR : Lubricated carbon fiber packing.

Gambar 1.1 Pangsa Pasar Gland Packing

Berdasarkan tabel diatas. PT Gte memiliki presentasi sebesar 12,4% untuk jenis JIC 3075, 14,9% untuk jenis JIC 3076, dan memiliki estimasi pangsa pasar tertinggi yaitu 51,8% untuk jenis JIC 3074 CR. PT Samtex memiliki presentasi sebesar 52,2% untuk jenis JIC 3075, 10,1% untuk jenis produk JIC 3076, dan 20,1% untuk jenis JIC 3074 CR. untuk PT Trigraha sealisindo sendiri memiliki presentasi sebesar 43,1% untuk jenis JIC 3075, 12,3% untuk jenis JIC 3076 dan 5,3% untuk jenis JIC 3074 CR. (www.duniaindustri.com).

Jadi dapat dilihat dari data pangsa pasar tersebut bahwa PT Trigraha Sealisindo memiliki pangsa pasar yang sangat rendah disetiap jenis gland packing yang ada dibandingkan dengan pesaingnya yaitu PT GTE-PT Aqpa dan PT Samtex Jaya Abadi. Oleh karena itu maka peneliti tertarik untuk meneliti PT Trigraha Sealisindo.

Salah satu perusahaan pengolahan dari bahan baku sampai dengan barang setengah jadi dan barang jadi adalah PT Trigraha Sealisindo, yang merupakan produsen pertama di Asia Tenggara yang memproduksi dari bahan baku sampai barang untuk industri tertentu. Proses produksinya dibantu dengan bantuan teknis

dan teknologi bimbingan berdasarkan perjanjian bantuan teknis (TAA) dari perusahaan korea yang bernama Jeil E & S Co,LTD dan juga perusahaan Amerika bernama Tekstil Coated Internasional Co, Ltd (TCI), yang terus mendukung dengan teknis, desain dan wawasan pengembangan dari waktu ke waktu.

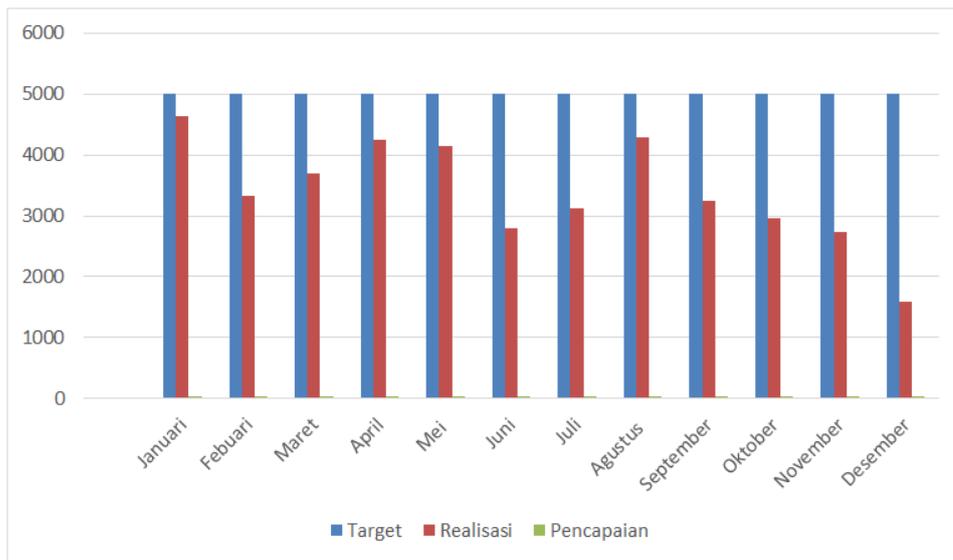
PT Trigraha Sealisindo didirikan pada tahun 1989 di Cibinong, Indonesia. Produk utama dari PT Trigraha Sealisindo adalah Sealing Product (*Mechanical Seal, Gland Packing*) dan Flexible Joint (*Expansion Joint Fabric*). Selain melayani kebutuhan industri lokal, juga ekspor ke berbagai negara lain seperti Jepang, Korea, negara-negara ASEAN, Timur Tengah, Australia dan juga Amerika Serikat.

Berikut ini data target, realisasi dan pencapaian produksi PT. Trigraha Sealisindo untuk tahun 2017 :

Tabel 1.1 Data Produksi PT. Trigraha Sealisindo untuk Produk Gland Packing Per Tahun 2017

| Bulan | Target (KG) | Realisasi (KG) | Pencapaian |
|--------------|----------------|-------------------|------------|
| Januari | 5000 | 4640 | 93% |
| Febuari | 5000 | 3330 | 67% |
| Maret | 5000 | 3690 | 74% |
| April | 5000 | 4245 | 85% |
| Mei | 5000 | 4140 | 83% |
| Juni | 5000 | 2805 | 56% |
| Juli | 5000 | 3125 | 63% |
| Agustus | 5000 | 4290 | 86% |
| September | 5000 | 3250 | 65% |
| Oktober | 5000 | 2955 | 59% |
| November | 5000 | 2735 | 55% |
| Desember | 5000 | 1585 | 32% |
| Total | 60000 | 40790 | 68% |

Sumber : PT.Trigraha Sealisindo (2017)



Gambar 1.2 Data Produksi PT. Trigraha Sealisindo untuk Produk Gland Packing Per Tahun 2017

Berdasarkan tabel 1.1 diatas untuk produk barang jadi Gland packing menunjukan bahwa hasil produksi terbesar terjadi pada bulan Januari dengan pencapaian 93%. sedangkan hasil produksi terendah terjadi pada bulan Desember dengan pencapaian hanya 32% dari target, untuk produk Gland packing sendiri adalah produk dengan sistem produksi masa.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat realisasi yang tercapai setiap bulannya untuk produk Gland Packing sama sekali tidak pernah mencapai target, Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT.Trigraha Sealisindo dilihat dari indikator kuantitas masih banyak yang tidak mencapai target pekerjaannya. Adapun harapan perusahaan target yang ditetapkan dapat terpenuhi 100%.

Kinerja karyawan paling besar dipengaruhi faktor internal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, seperti salah satunya disiplin kerja. (Mangkunegara, 2014). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja salah satunya yaitu disiplin kerja dari karyawan tersebut.

Adapun masalah-masalah yang menyangkut disiplin saat ini ada di PT. Trigraha Sealisindo tanda-tanda larangan dan peringatan yang ditempel di masing-masing area perusahaan sering tidak diperhatikan oleh karyawan. Contohnya adalah larangan untuk tidak merokok diarea perusahaan, karyawan juga sering kali tidak memakai helm safety dan masker saat bekerja, dan masih banyak karyawan yang masih sering tidak masuk kerja tanpa adanya keterangan.

Disiplin merupakan salah satu hal yang harus dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar karyawan yang bersangkutan menjadi terbiasa bekerja dengan disiplin dan tanggung jawab sesuai dengan tugas yang telah di berikan perusahaan.

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

Sepanjang tahun 2017 karyawan bagian gland packing PT. Trigraha Sealisindo menunjukkan tingkat absensi yang fluktuatif. Tingkat Absensi karyawan tersebut dapat dilihat pada table 1.2 dibawah ini.

Tabel 1.2 Tingkat Ketidak Hadiran Karyawan Bagian Produksi Gland Packing PT. Trigraha Sealisindo per thn 2017

| No | Bulan | Jumlah Karyawan (org) | Hari Kerja | Total Hari Kerja | Jumlah Ketidak Hadiran | Tingkat Absensi (%) | Standar Ketidak Hadiran (%) |
|----|----------------------------|-----------------------|------------|------------------|------------------------|---------------------|-----------------------------|
| 1 | Januari | 48 | 24 | 1152 | 82 | 7.20 | 5.00 |
| 2 | Februari | 48 | 24 | 1152 | 83 | 7.12 | 5.00 |
| 3 | Maret | 48 | 26 | 1248 | 93 | 7.45 | 5.00 |
| 4 | April | 48 | 23 | 1104 | 86 | 7.79 | 5.00 |
| 5 | Mei | 48 | 25 | 1200 | 79 | 6.58 | 5.00 |
| 6 | Juni | 48 | 26 | 1248 | 79 | 6.33 | 5.00 |
| 7 | Juli | 48 | 26 | 1248 | 77 | 6.17 | 5.00 |
| 8 | Agustus | 48 | 25 | 1200 | 75 | 6.25 | 5.00 |
| 9 | September | 48 | 26 | 1248 | 74 | 6.93 | 5.00 |
| 10 | Oktober | 48 | 24 | 1152 | 58 | 5.03 | 5.00 |
| 11 | November | 48 | 26 | 1248 | 65 | 5.21 | 5.00 |
| 12 | Desember | 48 | 25 | 1200 | 75 | 6.25 | 5.00 |
| | Rata-rata absensi perbulan | | | | 77 | 6.44 | |

Sumber PT.Trigraha Sealisindo (2017)

Pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat ketidak hadiran karyawan PT.Trigraha Sealisindo selama satu tahun pada tahun 2017 dinilai cukup tinggi mengingat standar ketidak hadiran PT Trigraha Sealisindo adalah 5% perbulan. Berdasarkan tabel diatas maka tingkat kedisiplinan karyawan tergolong rendah karena total ketidak hadiran yang terjadi selama tahun 2017 diatas batas toleransi yang telah ditetapkan yaitu mencapai 6,44% dengan jumlah hari absen perbulan mencapai 70 hari. (Sumber Dept.HRD PT. Trigraha Sealisindo)

Berdasarkan *research gap* yang telah dijabarkan diatas dapat dijadikan suatu permasalahan penelitian mengenai Hubungan Disiplin kerja dengan Kinerja Karyawan. Maka peneliti tertarik untuk mengambil judul yaitu: “**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT.TRIGRAHA SEALISINDO**”.

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti mengambil identifikasi masalah yaitu sebagai berikut :

1. Tidak tercapainya target produksi barang jadi yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Terjadinya tingkat kedisiplinan karyawan yang rendah, terlihat dari tingkat kehadiran karyawan yang tidak sesuai dengan standar perusahaan.

1.2.2. Perumusan Masalah

Dilihat dari kondisi serta uraian latar belakang diatas, maka permasalahan yang dihadapi dan perlu diteliti yakni bagaimana hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Trigraha Sealisindo?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini supaya penulis dapat mengetahui apa yang sedang terjadi di perusahaan ini agar dapat membantu setiap permasalahan yang ada di dalam perusahaan, terutama dalam disiplin yang berhubungan dengan kinerja karyawan pada PT.Trigraha Sealisindo.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan di PT.Trigraha Sealisindo.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan pengetahuan dalam pengaplikasian teori yang telah diperoleh dalam dunia nyata mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai disiplin kerja, untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan.

1.4.2. Kegunaan Akademis

Untuk bisa membantu memecahkan masalah dan mengantisipasi masalah yang ada pada lokasi penelitian, dan dapat berguna bagi pengambilan keputusan manajemen pada PT. Trigraha Sealisindo dan pihak luar yang terkait.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen bukan saja mengelola sumber daya manusia tetapi juga material, modal faktor lainnya. Tetapi bagaimanapun juga, sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang paling penting yang harus dimiliki oleh setiap organisasi, maka diperlukan pengelolaan sumber daya manusia lebih baik agar diperoleh sumbangan yang berarti bagi kemajuan organisasi atau perusahaan. Adapun pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikemukakan oleh para ahli adalah sebagai berikut:

“Human resource management is the process of obtaining, training, appraising and compensating employees and off attending to their labor relations, health and fairness consesrns”. (Dessler, 2015).

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses mendapatkan, melatih, menilai dan memberi kompensasi kepada karyawan dan berhenti memperhatikan hubungan kerja mereka konsekuensi kesehatan dan keadilan. (Dessler, 2015).

“Human Resource Management is a strategic, integrated and coherent approach to the employment , development and well-being of the people working in a organizations”. (Amstrong, 2015).

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendekatan strategis, terintegrasi dan koheren untuk pekerjaan, pengembangan dan kesejahteraan orang yang bekerja disuatu organisasi. (Amstrong, 2015).

MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. (Hasibuan, 2016).

Manajemen sumber daya manusia yaitu sebuah ilmu serta seni dalam kegiatan perencanaan, pengelolaan, dan pengembangan segala potensi sumber daya manusia yang ada, serta hubungan antar manusia dalam suatu organisasi ke dalam sebuah desain tertentu yang sistematis, sehingga mampu mencapai efektivitas serta efisiensi kerja dalam mencapai tujuan, baik individu, masyarakat menjadi maksimal. (Bintoro dan Daryanto, 2017).

Manajemen SDM adalah sebuah ilmu serta seni dalam kegiatan perencanaan, pengelolaan, dan pengembangan segala potensi sumber daya manusia yang ada, serta hubungan antar manusia dalam suatu organisasi kedalam sebuah desain tertentu yang sistematis, sehingga mampu mencapai efektifitas serta efisien kerja dalam mencapai tujuan, baik individu, masyarakat maupun organisasi. (Hartatik, 2014).

Manajemen SDM adalah suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. MSDM sebagai rangkaian strategi, proses dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan organisasi/perusahaan, dengan cara mengintegrasikan kebutuhan organisasi/perusahaan dan individu. (Sedarmayanti, 2017).

Berdasarkan beberapa para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, pengelolaan pengembangan, penggerakan dan pengendalian guna membantu terwujudnya tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi yang dimaksud (Hasibuan, 2014) adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu untuk menetapkan program kekaryawanan ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapaun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

4. **Pengendalian**
Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.
5. **Pengembangan**
Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.
6. **Kompensasi**
Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.
7. **Pengintegrasian**
Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan di lain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaan. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.
8. **Pemeliharaan**
Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.
9. **Kedisiplinan**
Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.
10. **Pemberhentian**
Pemberhentian merupakan putusannya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini di sebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam

mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (Sunyoto, 2015) diantaranya:

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan

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

b. Pengorganisasian

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

c. Pengarahan

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

d. Pengendalian

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

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

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

b. Pengembangan

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

c. Kompensasi

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

d. Integrasi

Fungsi pengintegrasian karyawan ini meliputi usaha-usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu karyawan, organisasi dan

masyarakat. Untuk itu perlu memahami sikap dan perasaan karyawan untuk dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan.

e. **Pemeliharaan**

Fungsi pemeliharaan tidak hanya mengenai usaha untuk mencegah kehilangan karyawan-karyawan tetapi dimaksudkan untuk memelihara sikap kerja sama dan kemampuan bekerja karyawan tersebut.

f. **Pemutusan Hubungan Kerja**

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

Berdasarkan dari beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia terbagi menjadi dua yaitu, fungsi manajerial dan fungsi operasional. Fungsi manajerial adalah untuk mengelola dan mengatur aktifitas-aktifitas organisasi agar sesuai dengan rencana yang telah di tetapkan, dimana fungsi tersebut di bagi menjadi perencanaan, perorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Sedangkan fungsi operasional sendiri adalah untuk memelihara tenaga kerja, agar karyawan di perusahaan tetap loyal kepada perusahaan, serta perusahaan dapat mengetahui karyawan yang berhak dipertahankan dan dimana karyawan yang tidak berhak dipertahankan didalam perusahaan dimana fungsi operasional tersebut di bagi menjadi pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.

2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengoptimalkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas semua pekerja yang bersangkutan.

Terdapat 4 (empat) tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (Larasati, 2018) sebagai berikut :

1. **Tujuan Sosial**

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2. **Tujuan Organisasional**

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3. **Tujuan Fungsional**

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

Tujuan manajemen sumber daya manusia bervariasi antara satu organisasi perusahaan dan organisasi perusahaan lain tergantung tingkat perkembangan organisasi. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (Sedarmayanti, 2017) antara lain :

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan milik 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 situasi sulit dalam hubungan antara 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 atau perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia itu bervariasi antara satu organisasi dengan organisasi perusahaan lainnya tergantung dari tingkat perkembangan organisasinya.

Berdasarkan dari beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa ada empat tujuan manajemen Sumber Daya Manusia yaitu, tujuan masyarakat/tujuan sosial, tujuan organisasional, tujuan fungsional, dan tujuan personal/individual. yaitu untuk dapat menjalankan sistem kerja yang sesuai antara lain dengan memberi saran kepada manajemen dan karyawan, memelihara dan melaksanakan kebijakan membantu perkembangan arah dan strategi organisasi mengatasi krisis situasi dalam hubungan antar karyawan guna membantu mencapai tujuan.

2.2. Kinerja Karyawan

2.2.1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang baik pada suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Berikut adalah pengertian kinerja karyawan menurut beberapa para ahli :

Kinerja adalah sebuah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang akan diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2015).

“*Performance appraisal is a formal system of review and evaluation of individual or team task performance*”. (Mondy and Noe, 2014).

Penilaian kerja adalah system formal tinjauan dan evaluasi kinerja tugas individu atau tim. (Mondy and Noe, 2014).

“*Performance appraisal is evaluating an employee’s current and or past performance relative to his or her performance standars*”. (Dessler, 2014).

Penilaian kerja mengevaluasi kinerja karyawan saat ini atau dimasa lalu relatif terhadap standar kinerjanya. (Dessler, 2014)

Kinerja pegawai adalah erat kaitanya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. (Ardial, 2018).

Dapat dipahami bahwa *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. (Darmadi, 2018).

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu”. (Fahmi, 2017).

Berdasarkan beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil pencapaian kerja yang didapat secara kualitas dan kuantitas yang merupakan tingkat kemajuan seseorang dari hasil usahanya dalam melakukan tanggung jawabnya dalam bekerja.

2.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja seringkali menjadi permasalahan disetiap organisasi maupun perusahaan, penurunan kinerja tidak hanya begitu saja terjadi tanpa sebab. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Simamora, 2015) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor :

1. Faktor Individual yang mencakup kemampuan, keahlian, latar belakang dan demografi.
2. Faktor psikologis terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi.
3. Faktor organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*.

Kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor (Simanjutak, 2015) yaitu:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.

2. Sarana pendukung, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Kinerja individu dipengaruhi oleh enam faktor (Sinambela, 2016), yaitu :

1. Harapan mengenai imbalan
2. Dorongan, kemampuan
3. Kebutuhan dan sifat, persepsi terhadap tugas
4. Imbalan eksternal dan internal
5. Persepsi tentang tingkat imbalan
6. Kepuasan kerja

Berdasarkan beberapa ahli diatas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari tiga yaitu faktor individual, psikologi dan organisasi.

Faktor individual adalah faktor yang mencakup kemampuan, keahlian serta kualitas karyawan. faktor psikologi yang mencakup persepsi, sikap, harapan mengenai imbalan kepuasan kerja. faktor organisasi yaitu mencakup sarana pendukung (k3, sarana produksi teknologi) dan suprasarana yaitu yang berhubungan dengan kebijakan pemerintah/industrial manajemen. Dari uraian diatas memiliki kegunaan masing-masing, namun faktor individu dan organisasi memiliki peran penting yang mempengaruhi kinerja.

2.2.3. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.

“Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya”. (Fahmi, 2014).

“Penilaian kinerja mengacu pada sistem formal dan terstruktur, digunakan untuk mengukur, menilai, mempengaruhi sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, hasil, termasuk tingkat kehadiran”. (Sedarmayanti, 2017).

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

Berdasarkan kesimpulan dari beberapa ahli diatas penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik karyawan telah melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu, dengan melihat standar perusahaan yang dihasilkan

oleh setiap karyawan. Penilaian kinerja bertujuan untuk mengevaluasi dan pengembangan kinerja karyawan.

2.2.4. Indikator-Indikator Kinerja

Indikator kinerja (Edison dkk, 2016) adalah sebagai berikut:

Kinerja terdiri dari:

1. Target
Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
2. Kualitas
Kualitas adalah elemn penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.
3. Waktu penyelesaian
Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.
4. Taat asas
Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

Indikator kinerja (Donni, 2017) meliputi :

1. Kuantitas Pekerjaan
Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.
2. Kualitas Pekerjaan
Kualitas pekerjaan behubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapihan, dan kelengkapan didalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.
3. Kemandirian
Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.
4. Inisiatif
Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibelitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.
5. Adaptabilitas
Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bersaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

6. Kerjasama

Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator (Robbins, 2015), yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

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

4. Efektivitas

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

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan indikator-indikator kinerja, antara lain target, kualitas dan kuantitas pekerjaan, waktu penyelesaian, taat asas, kemandirian, inisiatif, adaptabilitas, kerjasama, efektivitas yang merupakan ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

2.3. Disiplin Kerja

2.3.1. Pengertian Disiplin

Disiplin kerja adalah suatu perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses pelatihan pada pegawai agar pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat efektif dalam bekerja.

“Discipline is the state of employee self – control and orderly conduct and indicates the extent of genuine teamwork within on organization” (Mondy Noe, 2014).

Disiplin adalah keadaan pengendalian diri karyawan dan perilaku tertib dan menunjukkan sejauh mana kerja tim yang tulus di dalam organisasi. (Mondy Noe, 2014).

“Discipline may be defined as the condition in the organization when employee conduct them selves in accordance with the organization’s rules and standards of acceptable behavior”. (Medina, Roberto D, 2014).

Disiplin dapat didefinisikan sebagai aturan dalam organisasi ketika karyawan melakukan diri mereka sendiri sesuai dengan aturan organisasi dan standar perilaku meja penerimaan. (Medina, Roberto D, 2014).

“Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. (Hasibuan, 2016).

“Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya”. (Hasibuan, 2015).

“Disiplin adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk menjalankan standar-standar organisasional”. (Handoko, 2015).

“Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk merubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku”. (Hartatik, 2014).

Berdasarkan definisi-definisi disiplin diatas menyimpulkan bahwa disiplin adalah fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, yang dimana merupakan kesadaran setiap orang untuk menaati peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku dalam mencapai tujuan yang maksimal.

2.3.2. Macam-macam Disiplin Kerja

Disiplin memiliki macam-macam yang dapat membedakan suatu karyawan itu termasuk dalam kategori disiplin yang mana didalam suatu perusahaan.

Ada beberapa jenis disiplin kerja (Hartatik, 2014) :

1. Disiplin Diri

Sikap disiplin dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan manifestasi atau aktualisasi dari tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada diluar dirinya. Melalui disiplin diri, karyawan merasa bertanggung jawab dan dapat mengatur dirinya sendiri untuk kepentingan organisasi. Penanaman nilai-nilai disiplin dapat dikembang apabila didukung oleh situasi lingkungan

yang kondusif, yaitu situasi yang diwarnai perlakuan konsisten dari karyawan dan pimpinan.

2. Disiplin Kelompok

Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individu, sehingga selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa disiplin kelompok adalah patut, taat dan tunduknya kelompok terhadap peraturan, perintah dan ketentuan yang berlaku, serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita-cita dan tujuan tertentu, serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar-standar organisasional.

3. Disiplin *Preventif*

Menurut Handoko, disiplin preventif adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Dengan demikian, disiplin *preventif* merupakan upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan sikap dan iklim organisasi, di mana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan sendiri.

4. Disiplin *Korektif*

Disiplin ini dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang.

5. Disiplin *Progresif*

Disiplin *Progresif* merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberi kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan *korektif* sebelum dilakukan hukuman-hukuman yang lebih serius.

Ada beberapa tipe kegiatan pendisiplinan (Handoko, 2015), yaitu :

1. Disiplin *Preventif*

Disiplin *Preventif* adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Dengan ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.

2. Disiplin *Korelatif*

Disiplin *Korelatif* adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif lebih sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*), Berbagai sasaran tindakan pendisiplinan secara ringkas adalah sebagai berikut :

- a. Untuk memperbaiki pelanggar
 - b. Untuk menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan-kegiatan yang serupa
 - c. Untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif.
3. Disiplin *Progresif*
- Perusahaan bisa menerapkan, suatu kebijakan disiplin progresif, yang berarti memberikan hukuman-hukuman yang lenih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Sebuah contoh system disiplin progresif secara ringkas dapat ditunjukkan sebagai berikut :
- a. Teguran secara lisan.
 - b. Teguran tertulis, dengan catatan dalam file personalia.
 - c. Skorsing dari pekerjaan satu samapi tiga hari.
 - d. Skorsing satu minggu atau lebih.
 - e. Diturunkan jabatan.
 - f. Dipecat.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa macam-macam disiplin kerja terdiri dari lima yaitu disiplin diri, disiplin kelompok, disiplin prepentif, disiplin korektif dan disiplin progresif. Yaitu sikap disiplin diri sendiri maupun kelompok untuk mendorong menangani dan menerapkan agar mengikuti dan menghindari serta memberikan hukuman.

2.3.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin dapat dipengaruhi oleh segala hal yang berkaitan dengan kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di suatu perusahaan karena ketidak disiplinian yang seharusnya diperhatikan oleh para atasan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja (Hartatik, 2014) adalah:

1. Faktor Kepribadian
Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut, yaitu berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku.
2. Faktor Lingkungan
Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja, tetapi merupakan suatu proses belajar yang dilakukan secara terus-menerus.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai (Singodimedjo, 2014) yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dilakukan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa faktor kepribadian dan faktor lingkungan berkaitan satu sama lain hal tersebut terbagi lagi menjadi tujuh yaitu, kompensasi, keteladanan dan keberanian pemimpin, peraturan, pengawasan, perhatian dan menciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin para pegawai.

2.3.4. Indikator-Indikator Disiplin

Indikator disiplin kerja (Singodimejo, 2016) sebagai berikut :

1. Taat terhadap aturan waktu.
Dilihat dari jam masuk kerja jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan pegawai dalam perusahaan.
Peraturan dasar tentang cara berpakaian dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.
Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.
Aturan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh para karyawan.

Indikator disiplin kerja (Soejono, 2014) sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu
Para karyawan datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat di katakan disiplin kerja lebih baik.
2. Menggunakan peralatan kantor
Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terindar dari kerusakan.
3. Tanggung jawab yang tinggi
Karyawan yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja dapat pula di katakan memiliki disiplin kerja yang baik.

4. Ketaatan terhadap aturan kantor

Karyawan menggunakan seragam kantor, menggunakan kartu nama pengenalan, membuat izin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang baik.

Berdasarkan dari beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa indikator yang dijelaskan diatas antara lain taat kepada ketepatan waktu, taat terhadap aturan perusahaan, taat terhadap perilaku dalam bekerja serta tanggung jawab yang tinggi hal tersebut untuk mengetahui sikap kedisiplinan pada karyawan.

2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

| No | Penulis, Judul, Tahun | Variabel | Hasil Penelitian | Publikasi |
|----|---|-----------------------------------|--|--|
| 1. | Rifan Syaripudin (2018) Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada PT.Afixkogyo Indonesia | X : Disiplin Kerja Y : Kinerja | Hasil analisis data pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT.Afixkogyo Indonesia dengan nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 42.6% dengan nilai thitung yaitu $9,087 > 1.658$ artinya terdapat hubungan yang nyata dan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. | Universitas Pakuan |
| 2. | Win Karyadi Hermawan Putra (2017) Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT.Liwayway | X : Disiplin Kerja Y : Kinerja | Berdasarkan analisis data Hasil analisis data pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT.Liwayway dengan nilai Koefisien determinasi sebesar 23.52% dengan nilai thitung sebesar $5.0528 > 1.66342$ yang artinya terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. | Universitas Pakuan |
| 3. | Nur Lisma, “ Hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT. ambassador garmino, | X : Disiplin Kerja Y : Kinerja | Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis statistik non parametric <i>kendall's-tau</i> .di ketahui bahwa tidak ada hubungan yang antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini di tunjukan dari analisi non parametric di perleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,007 dan signifikansi ($p = 0,437$ ($p < 0,05$), sehingga hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini di tolak maka | eprints.um.s.ac.id Universitas Muhammadiyah Surakarta. (2015) |

| No | Penulis, Judul, Tahun | Variabel | Hasil Penelitian | Publikasi |
|----|---|--|--|---|
| | | | tidak ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. | |
| 4. | Tita Rosita, "Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Restoran Ici Bento Cabang Jk Dr Setia Budi Bandung | X : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan | Berdasarkan kuesioner yang disebarakan pada karyawan Ichi Bento Cabang Jalan Dr Setia budhi Bandung, didapat hasil yang menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai hubungan yang cukup kuat dengan kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai $r_s = 0,71$. | Repository.widyatama.ac.id Universitas Widyatama, (2008) |
| 5. | Kuntum Vuspasari " Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada PT. Varia Intra Fenace Cabang Lampung. | X : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan | Berdasarkan hasil perhitungan menunjukan bahwa terhitung sebesar 7,228 dan t_{tabel} sebesar 2,048 apabila di konsultasikan dengan nilai t_{tabel} pada $N=31$ dan $D.B = 31 - 2 = 29$ serta pada signifikan 95% ($\alpha = 5\%$), maka ternyata terhitung lebih besar dari pada T-tabel atau 7, 228 lebih dari 2,048, berarti H_a diterima. Hal ini menunjukan bahwa adanya hubungan yang kuat dan positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. varia intra fenace cabang lampung. | Neliti.com Universitas Bandar Lampung Vol.2 No 1. (2015) |

2.4.2. Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Salah satu faktor terpenting dalam manajemen sumber daya manusia adalah disiplin kerja, (Handoko, 2015), "disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional". Hal itu dapat diukur (Soejono, 2014) ada empat indikator yang menjadi patokan untuk mengukur disiplin kerja yaitu ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor, tanggung jawab yang tinggi, ketaatan terhadap aturan kantor. Dalam disiplin kerja pegawai dituntut untuk mematuhi setiap peraturan dan norma-norma yang telah dibuat oleh organisasi maupun instansi. Disiplin kerja sangat penting dalam dunia kerja untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam melaksanakan tugas dan kewajiban pegawai, Tanpa adanya disiplin kerja yang tinggi, sulit untuk instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam pelaksanaan disiplin kerja, apabila pegawai ada yang melanggarnya maka akan di kenakan hukuman sesuai dengan tingkat pelanggaran

yang dilakukan dan sesuai dengan apa yang sudah di atur dalam undang-undang maupun dalam peraturan organisasi itu sendiri.

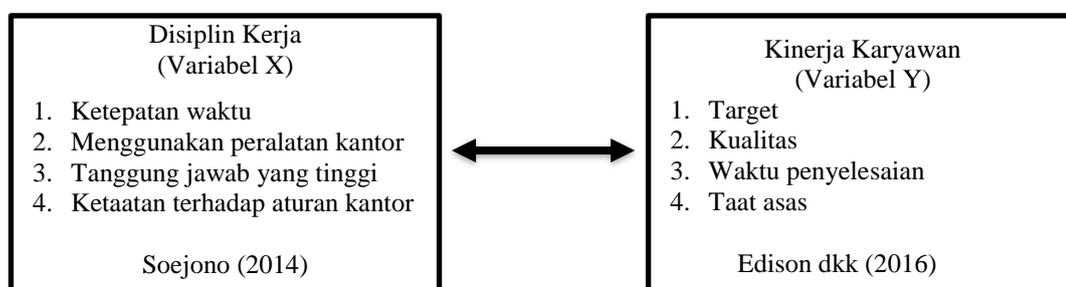
Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja serta terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan. Oleh karna itu kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin yang baik, perusahaan sulit terwujud tujuannya yaitu pencapaian kinerja yang optimal.

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas, maupun kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015). Hal itu dapat diukur oleh (Edison dkk, 2016) ada empat indikator yang menjadi patokan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu target, kualitas, waktu penyelesaian, taat asas.

Hubungan kedisiplinan dengan kinerja bahwa “disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan”. (Fahmi, 2017).

Hal ini didukung oleh penelitian Rifan Syaripudin (2018) dengan judul Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT.Afixkogyo Indonesia. Win Karyadi Hermawan Putra (2017) dengan judul Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT.Liwayway. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT.Liwayway. Diana Muniar (2017) dengan judul Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara Disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Berikut ini gambar konstelasi penelitian yang menunjukkan hubungan variabel *independen* dengan variabel *dependen* yang diteliti yaitu variabel X dengan Variabel Y:



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

2.5. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah ditanyakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. (Sugiyono, 2016).

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran diatas yang dapat diajukan sebagai hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja karyawan pada PT. Trigraha Sealisindo yang kurang baik.
2. Kinerja karyawan pada PT. Trigraha Sealisindo kurang baik
3. Adanya hubungan positif antara disiplin kerja (X) dengan kinerja karyawan (Y)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah verifikatif, dengan metode penelitian *Explanatory Survey*. Teknik penelitian yang digunakan adalah statistik inferensial. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis dan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara dua variabel pada bagian produksi PT. Trigraha Sealisindo.

3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

Objek penelitian pada penelitian ini terdiri dari variabel *independen* dan variabel *dependen*. Pada penelitian ini, variabel *independen* yang digunakan yaitu disiplin kerja. Sedangkan variabel *dependen* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan.

Unit analisis yang digunakan yaitu sumber data yang diperoleh dari responden setiap individu karyawan yang ada pada bagian produksi PT. Trigraha Sealisindo sebanyak 48 karyawan.

Lokasi penelitian yang diambil yaitu PT.Trigraha Sealisindo yang beralamat di Jalan Raya Mayor Oking Jaya Atmaja No.88, Cirimekar, Bogor, Jawa Barat 16918.

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis data yang diteliti dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif. Melalui penelitian ini diharapkan dapat mengetahui Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Trigraha Sealisindo.

1. Data Kualitatif

Data yang diperoleh dari hasil wawancara atau berupa uraian/penjelasan mengenai variabel yang diteliti.

2. Data Kuantitatif

Data yang diperoleh mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, volume, yang berupa angka-angka.

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh peneliti langsung dari unit analisis yang diteliti. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari data informasi melalui tanggapan dari setiap individu untuk dijawab oleh karyawan PT.Trigraha Sealisindo Bagian Produksi. Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari media masa, buku referensi, internet dan perusahaan penyedia data berupa informasi tentang data produksi.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi Variabel dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memudahkan atau mengarahkan dalam menyusun alat ukur data yang diperlukan berdasarkan kerangka konseptual penelitian yang telah dikemukakan batasan operasional dari masing-masing variabel penelitian. Variabel merupakan gejala yang menjadi fokus penelitian untuk diamati. Dalam penelitian terdapat dua variabel, yaitu variabel dependen dan independent.

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada PT.Trigraha Sealisindo

| Variabel | Indikator | Ukuran | Skala |
|----------------------|------------------------------------|---|---------|
| Disiplin Kerja (X) | 1. Ketepatan Waktu | a. Saya selalu datang tepat waktu b. Saya memanfaatkan waktu kerja dengan baik, tertib dan teratur c. Setiap pegawai wajib menaati jam kerja yang berlaku d. Pulang pada waktu yang telah ditentukan | Ordinal |
| | 2. Menggunakan peralatan kantor | a. Pemahaman menggunakan peralatan kantor sesuai prosedur b. Menjaga dan memelihara peralatan kantor c. Menggunakan peralatan kantor sesuai kebutuhan d. Bersikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor | Ordinal |
| | 3. Tanggung jawab yang tinggi | a. Menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu dan prosedur b. Bertanggung jawab terhadap hasil kerjayang diberikan c. Mengerjakan pekerjaan sesuai yang direncanakan d. Mematuhi perintah atasan mengenai kepentingan dinas | Ordinal |
| | 4. Ketaatan terhadap aturan kantor | a. Menaati segala peraturan perundang-undangan b. Saya menggunakan seragam kantor pada saat bekerja c. Saya memberikan keterangan apabila tidak masuk kerja | Ordinal |
| Kinerja Karyawan (Y) | 1. Target | a. Mampu mencapai target perusahaan b. Kemampuan penyelesaian jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan | Ordinal |

| Variabel | Indikator | Ukuran | Skala |
|----------|-----------------------|---|---------|
| | 2. Kualitas | a. Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan b. Tingkat kemampuan dan keterampilan yang tinggi | Ordinal |
| | 3. Waktu Penyelesaian | a. Kesesuaian waktu penyelesaian dengan target yang telah ditetapkan b. Pemanfaatan waktu saat menyelesaikan tugas | Ordinal |
| | 4. Taat Asas | a. Pekerjaan yang dikerjakan sesuai tanggung jawab b. Tugas yang dikerjakan diselesaikan dengan baik | Ordinal |

3.5. Metode Penarikan Sampel

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode penarikan sampel *Nonprobability Sampling* dengan metode *sampling* jenuh atau sensus yang merupakan teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 48 karyawan pada PT. Trigraha Sealisindo. Dalam penelitian ini peneliti hanya mengambil bagian produksi untuk diteliti.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Metode pengumpulan data harus dilakukan dengan benar sehingga dapat memperoleh data yang akurat dan sesuai dengan kebutuhan penelitian. Berdasarkan metode *sampling* diatas, maka data yang terpilih dikumpulkan melalui metode data primer dan sekunder:

1. Data Primer

- a. Survey, teknik yang dilakukan untuk metode survey dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Wawancara, langsung dengan HRD PT. Trigraha Sealisindo untuk mendapatkan data dan informasi yang berhubungan dengan tujuan penelitian.
- 2) Kuesioner

Mengumpulkan data melalui daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden mengenai objek yang diteliti. Pertanyaan dalam kuesioner berkaitan dengan variabel penelitian yaitu variabel X (Disiplin Kerja), dan variabel Y (Kinerja karyawan). Adapun pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena seseorang dalam skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel.

Kemudia indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata.

Skala pengukuran yang digunakan untuk menilai setiap jawaban responden adalah skala likert. Skala likert menurut (Sugiyono, 2014) sebagai berikut:

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

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

Tabel 3.2 Skala Likert

| Skala likert | Bobot |
|---------------------------|-------|
| Sangat setuju (SS) | 5 |
| Setuju (S) | 4 |
| Kurang Setuju (KS) | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Instrument penelitian yang digunakan skala likert dibuat dalam bentuk checklist ataupun pilihan ganda. Dalam kuesioner terdapat uji validitas dan reliabilitas.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu serta penyedia data pada PT. Trigraha Sealisindo.

3.7. Metode Pengolahan Data/Analisis Data

3.7.1. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

1. Uji Validitas

Validitas adalah sejauh alat ukur (tes) benar-benar menggambarkan apa yang hendak diukur. Validitas mengacu pada ketepatan dan kecermatan hasil pengukuran. Pengukuran sendiri di lakukan untuk mengetahui seberapa banyak aspek (dalam arti

kuantitatif) suatu aspek psikologi terdapat dalam diri seseorang, yang di nyatakan oleh sekornya pada instumen pengukuran yang bersangkutan.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah/valid atau tidaknya suatu kuesioner sebagai suatu instrumen penelitian. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Sunnyoto, 2011).

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

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

Keterangan :

r_{hitung} = koefisien korelasi

$\sum X$ = jumlah skor item

$\sum Y$ = jumlah skor total (item)

n = jumlah responden

Kriteria pengujian adalah :

$r_{hitung} > r_{tabel}$ valid $r_{hitung} < r_{tabel}$ tidak valid

Sehingga keputusan pengujian validitas yaitu $r > 0,631$ dengan sampel uji coba $N=30$ dikatakan valid.

Tabel 3.3. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

| Pernyataan | r_{hitung} | $r_{tabel} \ n=30$ $\alpha = 5\%$ | Keterangan | Kriteria |
|------------|--------------|--------------------------------------|--------------------------|-------------|
| 1 | 0.400 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 2 | 0.519 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 3 | 0.195 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Tidak Valid |
| 4 | 0.678 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 5 | 0.524 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 6 | 0.424 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 7 | 0.405 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 8 | 0.553 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 9 | 0.403 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 10 | 0.500 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 11 | 0.525 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 12 | 0.539 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 13 | 0.517 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 14 | 0.209 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Tidak Valid |
| 15 | 0.413 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 16 | 0.541 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |

Berdasarkan hasil hitungan pada tabel 3.3 dengan menggunakan proses SPSS versi 23 diatas maka dapat disimpulkan bahwa untuk pernyataan kuesioner variabel (X) Disiplin Kerja dari 16 pernyataan terdapat 2 pernyataan tidak valid dan 14 dinyatakan valid. Sehingga semua pernyataan yang valid dapat dijadikan data untuk melanjutkan penelitian.

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

| Pernyataan | r_{hitung} | $r_{tabel} n=30$ $\alpha =5\%$ | Keterangan | Kriteria |
|------------|--------------|-----------------------------------|--------------------------|-------------|
| 1 | 0.449 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 2 | 0.428 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 3 | 0.545 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 4 | 0.818 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 5 | 0.787 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 6 | 0.093 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 7 | 0.381 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 8 | 0.385 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 9 | 0.465 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 10 | 0.436 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 11 | 0.475 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 12 | 0.475 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 13 | 0.457 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 14 | 0.043 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Tidak Valid |
| 15 | 0.645 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 16 | 0.818 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |

Berdasarkan hasil hitungan pada tabel 3.4 dengan menggunakan proses SPSS versi 23 diatas maka dapat disimpulkan bahwa untuk pernyataan kuesioner variabel (Y) Kinerja Karyawan dari 16 pernyataan terdapat 1 pernyataan tidak valid dan 15 dinyatakan valid. Sehingga semua pernyataan yang valid dapat dijadikan data untuk melanjutkan penelitian.

2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau andal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Bulir kuesioner dikatakan reliabel atau andal apabila jawaban seseorang terhadap kuesioner adalah konsisten, dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak reliabel menggunakan *alpha cronbach* kuesioner di

katakan reliabel jika alpha cronbach lebih $> 0,6$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau di bawah $0,6$. (Danang sunyoto, 2015)

Reabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen yang digunakan memberikan hasil yang relatif tidak berbeda jika dilakukan kembali pada obyek yang sama. Adapun dalam penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach*:

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

Keterangan :

- α : Cronbach's Alpha
 R : Jumlah Butiran Soal
 σb^2 : Variansi Butir Soal
 σt^2 : Variansi Skor Total

(Sugiyono, 2015)

Tabel 3.5 Kriteria Uji Reabilitas

| No | Nilai α | Keterangan |
|----|-------------------------|-----------------|
| 1 | $\alpha < 0,6$ | Kurang Realibel |
| 2 | $0,6 \leq \alpha < 0,8$ | Cukup Realibel |
| 3 | $\alpha \geq 0,8$ | Sangat Realibel |

Tabel 3.6 Realibity Disiplin Kerja Karyawan

| Case Processing Summary | | N | % |
|-------------------------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 30 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 30 | 100,0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,741 | 16 |

Sumber : Data diolah SPSS 23

Output case processing ummsary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk di proses dan data yang dikeluarkan dapat dilihat bahwa data atau case yang valid berjumlah 16 dan reliabel statistik menunjukkan bahwa Cronbach alpha untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 0,741 yang berarti diterima maka disimpulkan instrument penelitian ini telah reliabel.

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| item_1 | 55,27 | 33,651 | ,281 | ,733 |
| item_2 | 55,30 | 33,252 | ,436 | ,722 |
| item_3 | 54,33 | 35,678 | ,077 | ,750 |
| item_4 | 54,87 | 29,499 | ,570 | ,701 |
| item_5 | 54,93 | 32,823 | ,430 | ,721 |
| item_6 | 54,37 | 33,895 | ,328 | ,730 |
| item_7 | 55,00 | 34,000 | ,305 | ,732 |
| item_8 | 55,47 | 31,913 | ,445 | ,718 |
| item_9 | 54,87 | 34,809 | ,336 | ,732 |
| item_10 | 54,50 | 33,155 | ,407 | ,723 |
| item_11 | 54,77 | 33,357 | ,446 | ,722 |
| item_12 | 54,37 | 30,516 | ,378 | ,726 |
| item_13 | 54,53 | 32,878 | ,422 | ,722 |
| item_14 | 54,27 | 35,582 | ,095 | ,748 |
| item_15 | 56,10 | 32,300 | ,231 | ,746 |
| item_16 | 55,57 | 30,185 | ,369 | ,729 |

Sumber : Data diolah SPSS 23

Tabel 3.7 Realibity Kinerja Kerja Karyawan

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

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

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,836 | 16 |

Output case processing ummsary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk di proses dan data yang dikeluarkan dapat dilihat bahwa data atau case yang valid berjumlah 30 dan reliabel statistik menunjukan bahwa Cronbach alpha untuk variabel

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| item_1 | 53,60 | 80,800 | ,380 | ,831 |
| item_2 | 53,13 | 80,740 | ,351 | ,832 |
| item_3 | 53,87 | 75,706 | ,575 | ,820 |
| item_4 | 53,53 | 68,947 | ,764 | ,805 |
| item_5 | 53,77 | 69,564 | ,725 | ,808 |
| item_6 | 54,60 | 72,110 | ,612 | ,816 |
| item_7 | 53,83 | 79,247 | ,255 | ,840 |
| item_8 | 53,47 | 80,395 | ,287 | ,835 |
| item_9 | 53,87 | 76,809 | ,340 | ,835 |
| item_10 | 53,53 | 78,602 | ,328 | ,834 |
| item_11 | 53,33 | 78,989 | ,388 | ,830 |
| item_12 | 53,33 | 78,989 | ,388 | ,830 |
| item_13 | 53,43 | 78,875 | ,362 | ,832 |
| item_14 | 53,30 | 87,390 | -,102 | ,845 |
| item_15 | 53,87 | 75,706 | ,575 | ,820 |
| item_16 | 53,53 | 68,947 | ,764 | ,805 |

Sumber : Data diolah SPSS 23

Berdasarkan data *output realibity statistic* di atas, dapat diketahui bahwa *Cronchbach's Alpha* untuk 16 item pernyataan variable realibity Kinerja Karyawan sebesar $0,836 > 0,60$ yang artinya bahwa instrument Kinerja Karyawan realibel/ konsisten.

3.7.2. Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2015) analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskriptif ini terdiri dari *Frequencies, Descriptive, Explore, Crosstabs*, dan *Ratio*. Analisis- analisis tersebut sudah ada pada opsi menu-menu dalam *software* pengelolaan data statistik yang sering digunakan adalah SPSS dengan versi 23. Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran (deskripsi) mengenai suatu data yang tersaji menjadi mudah dipahami dan informatif bagi orang yang membacanya. Dalam penelitian ini analisis diperlukan untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden dari Primer yang diajukan kepada Karyawan PT. Tigraha Sealisindo. Total dari nilai jawaban butir pertanyaan kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden.

Keterangan :

| Skala | Kriteria Penilaian |
|------------|---|
| 0% - 20% | Sangat Tidak Setuju/Tidak Pernah/Sangat Negatif |
| 21% - 40% | Tidak Setuju/ Pernah/Negatif |
| 41% - 60% | Ragu-Ragu/Kadang-Kadang/Netral |
| 61% - 80% | Setuju/Sering/Positif |
| 81% - 100% | Sangat Setuju/Selalu/Sangat Positif |

Dari hasil perhitungan diatas maka dapat digunakan untuk menjawab hipotesis deskriptif untuk melihat bagai mana variabel *Independent* (X) dan variabel *Dependent* (Y) yang diteliti.

3.7.3. Analisis Statistik Inferensial

Menurut Sugiyono (2014) statistik inferensial digunakan untuk menganalisis maupun menguji hipotesis dengan statistik non-parametrik karena bertujuan untuk menguji parameter populasi melalui data sampel dan data pada penelitian ini menggunakan data ordinal.

Untuk membuktikan hal tersebut maka penulis menguraikan perhitungannya sebagai berikut :

1. Analisis Koefisien Kolerasi (*Rank Spearman*)

Analisis korelasi *Rank Spearman* yaitu untuk mengukur tingkat atau eratnya hubungan antara dua variabel yaitu variabel Disiplin Kerja dan variabel Kinerja karyawan yang berskala ordinal. Menurut Sugiyono (2016) rumus yang digunakan untuk menghitung korelasi *rank spearman* adalah sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n^3 - n}$$

Keterangan:

r_s = nilai korelasi rank spearman

n = ukuran sampel

n^2 = jumlah populasi

R = ranking

d_i = selisih dari ranking ke-i

Sebagai bahan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan berikut ini:

Tabel 3.8 Koefisien Korelasi dan Tafsirnya

| No | Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|----|--------------------|------------------|
| 1 | 0,00 – 0,199 | SangatRendah |
| 2 | 0,20 – 0,399 | Rendah |
| 3 | 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 4 | 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 5 | 0,80 – 1,00 | SangatKuat |

Sumber:(Sugiyono 2016:214)

2. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk menguji signifikansi hubungan, yaitu apakah hubungan yang ditemukan itu berlaku untuk seluruh populasi yang berjumlah 48 orang, maka perlu di uji signifikasinya. Rumus uji signifikansi korelasi *product moment* ditunjukkan pada rumus berikut :

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

Keterangan :

$t_h = t_{hitung}$

$r =$ Korelasi Koefisien

$n =$ Jumlah Sampel

Dari perhitungan t_{hitung} maka kriteria hasil pengujian hipotesisnya, peneliti merumuskan dua hipotesis, yaitu :

1. $H_0: \mu < 0$ (tidak ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja)
2. $H_0: \mu \geq 0$ (ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja)

Dengan ketentuan menggunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 kriteria hasil pengujiannya adalah:

1. Jika nilai signifikan $< \alpha$ 5% maka Tolak H_0 dan Terima H_a . Artinya, Terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan.
2. Jika nilai signifikan $\geq \alpha$ 5% maka Terima H_0 dan Tolak H_a . Artinya, tidak terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara variabel Disiplin kerja dengan Kinerja Karyawan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah dan Perkembangan

Persaingan dalam industri manufaktur, khususnya industri pengolahan ini tidak hanya berasal dari Indonesia saja berbagai industri asing lainnya telah masuk ke Indonesia, persaingan yang tinggi dalam industri pengolahan ini menyebabkan produsen harus menerapkan strategi pemasaran yang tepat agar dapat meraih pangsa pasar yang ditargetkan. Industri dalam negeri masih berperan penting dalam perekonomian nasional. Sektor manufaktur dalam negeri masih menjadi kontributor terbesar bagi perekonomian nasional, di antaranya melalui peningkatan pada nilai tambah bahan baku dalam negeri, penyerapan tenaga kerja lokal, dan penerimaan devisa dari ekspor.

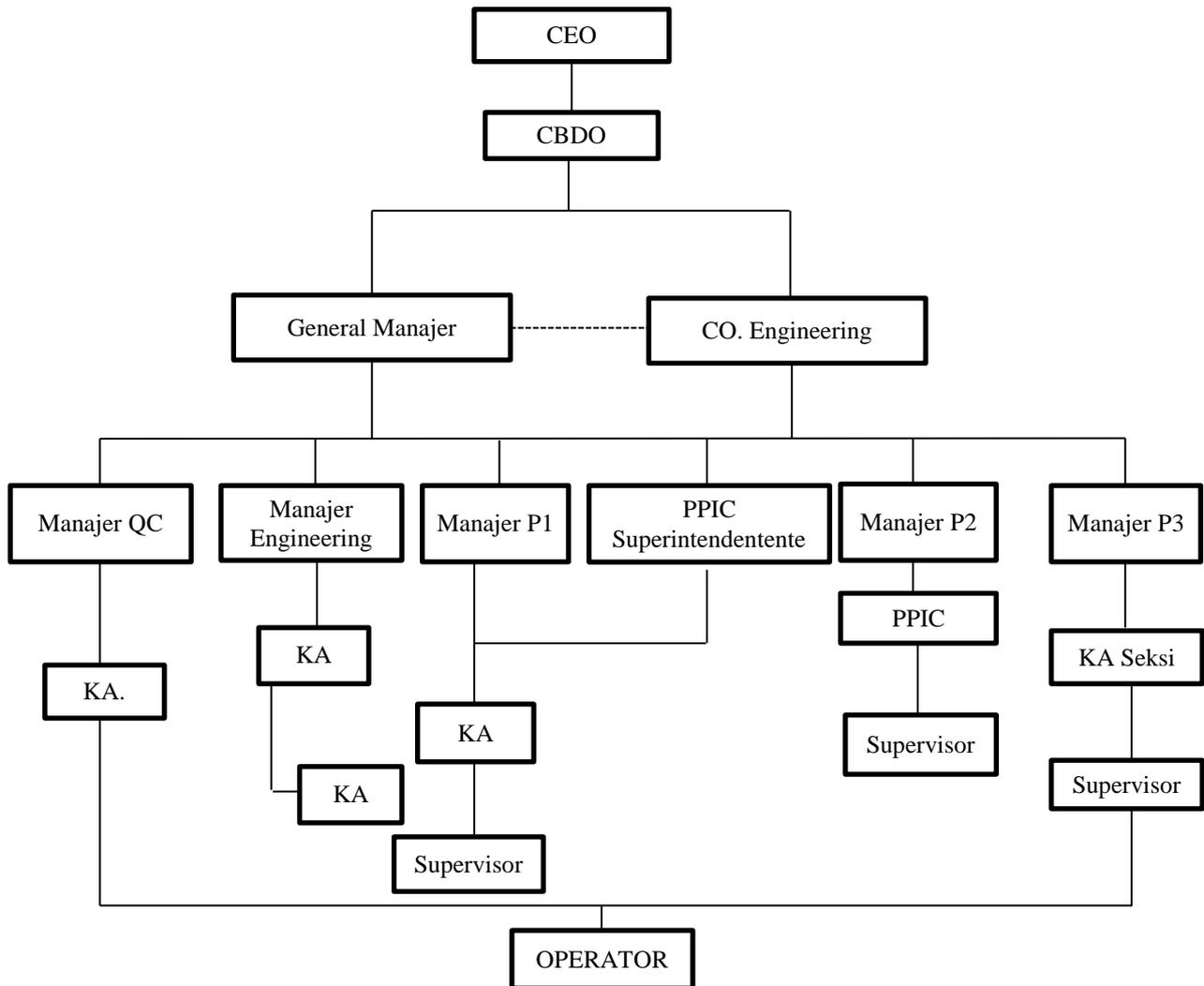
PT Trigraha Sealisindo didirikan pada tahun 1989 di Cibinong, Indonesia. Produk utama dari PT Trigraha Sealisindo adalah *Sealing Product (Mechanical Seal, Gland Packing)* dan *Flexible Joint (Expansion Joint Fabric)*. Selain melayani kebutuhan industri lokal, juga ekspor ke berbagai negara lain seperti Jepang, Korea, negara-negara ASEAN, Timur Tengah, Australia dan juga Amerika Serikat.

4.1.2 Visi dan Misi PT Trigraha Sealisindo

PT. Trigraha Sealisindo mempunyai Visi Dan Misi:

1. *Empowerment* (Pemberdayaan)
Berbagi informasi dan memberi wewenang untuk mengambil inisiatif, membuat keputusan, dan memecahkan masalah maupun melakukan perbaikan layanan dan kinerja.
2. *Trustworthiness* (Dipercaya)
Meraih kesuksesan dengan percaya kepada diri sendiri dan orang lain serta dapat dipercaya karena kejujurannya.
3. *Respect for others* (Menghormati)
Memperlakukan orang lain dengan bermatabat dan penuh penghargaan.
4. *Inspired to delivered the best* (Terinspirasi untuk memberikan yang terbaik)
Memiliki komitmen dan menunjukkan upaya ekstra untuk menghasilkan yang terbaik.
5. *Proactivity* (Proaktif)
Berinisiatif melakukan tindakan yang didasari rasa tanggung jawab dan kemandirian dalam memberi solusi dan menangkap peluang.

4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas



Gambar 4.1. Struktur Organisasi

Tugas dan Wewenang

1. CEO (*Chief Executive Officer*)

Tugas mereka bisa luas atau terbatas dan biasanya diutamakan dalam delegasi otoritas formal. Umumnya, CEO/MD bertugas sebagai seorang komunikator, pengambil keputusan, pemimpin, pengelola (manajer), dan eksekutor. Peran komunikator melibatkan pers dan seisi dunia luar serta manajemen dan karyawan organisasi; peran pengambil keputusan mencakup keputusan tingkat tinggi terkait kebijakan strategi.

2. CBDO (*Chief Business Development Officer*)

Tugasnya hampir sama dengan CEO namun CBDO diharapkan lebih memiliki pengetahuan yang luas dan komprehensif dari semua hal yang berkaitan dengan bisnis dari organisasi dan mengidentifikasi prospek penjualan baru dan

mendorong pertumbuhan bisnis dan persyaratan untuk pengembangan produk yang di koordinasikan dengan riset development

3. General Maneger
Bertugas merencanakan, mengkordinir, memimpin dan mengawasi seluruh kegiatan perusahaan.
4. Maneger Produksi
Tugas dan tanggung jawab manajer produksi menjamin tercapainya hasil produksi dalam hal jumlah, kualitas dan waktu yang sesuai dengan rencana perusahaan dengan memanfaatkan sumber daya secara optimal.
5. Manager Engineering
Tugas dan tanggung jawab manager engineering ialah memastikan desain dan permintaan harga terjawab degan cepat, tepat dan semaksimal mungkin, dengan tidak mengecewakan pengguna produk dari perusahaan ini.
6. Manager Quality
Bertanggung jawab atas segala sesuatu yang berhubungan degan kualitas produk. Baik kualitas matrial poko dari supplier, komponen-komponen dari luar proses kerja, oprator bahkan alat bantu yang di gunakan seperti alat ukur, ataupun alat tes, harus dengan standar yang berlaku di perusahaan.
7. PPIC Superintendent
Tugas umum ppic adalah meerima order dari departemen engineering dan memantau jalanya produksi hinga pengiriman barang
8. Kepala Seksi (KASI)
Bertanggung jawab untuk megatur, megntrol dan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia, bahan baku setengah jadi atau jadi dan mesi-mesin prduksi di dalam wilayah tanggung jawabnya.
9. Supervisor
Kepala bagian prduksi mempuyai tugas utama dalam megawasi pelaksanaan prduksi.

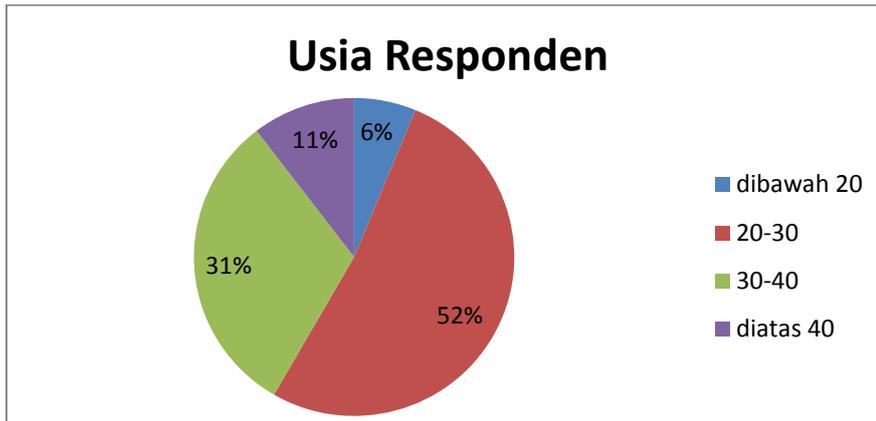
4.1.4 Profil Responden

Profil responden terdiri dari 3 kriteria yang berdasarkan dari usia, jenis klamin, dan pendidikan. Berikut hasil data profil responden :

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| Usia | Tanggapan Responden | |
|------------|---------------------|-----|
| | Jumlah Responden | % |
| Dibawah 20 | 3 | 6% |
| 20-30 | 25 | 52% |
| 30-40 | 15 | 31% |
| Diatas 40 | 5 | 11% |
| Jumlah | 48 | 100 |



Gambar 4.2. Profil Responden Berdasarkan Usia Responden

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini responden berusia kurang dari 20 tahun sebanyak 2 orang atau 6%, responden berusia 20-30 tahun sebanyak 9 atau 26%, responden berusia 30-40 sebanyak 18 atau 53%, dan responden berusia di atas 40 sebanyak 5 orang atau 15%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

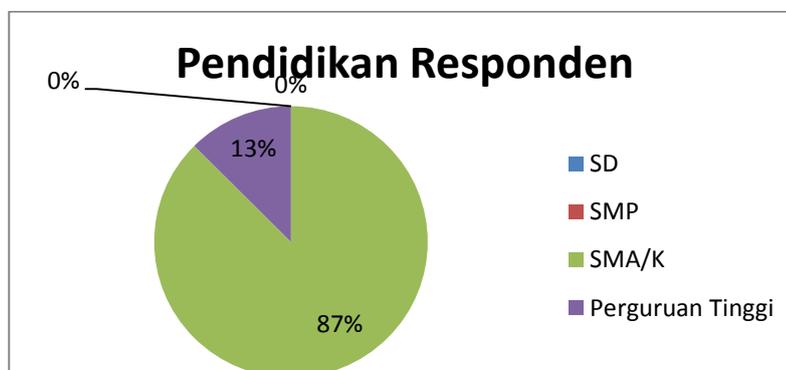
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Tanggapan Responden | |
|---------------|---------------------|-----|
| | Jumlah Responden | % |
| Laki – laki | 48 | 100 |
| Perempuan | 0 | |
| Jumlah | 48 | 100 |

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan pendidikan

| Pendidikan | Tanggapan responden | |
|------------------|---------------------|-----|
| | Jumlah responden | % |
| SD | 0 | 0 |
| SMP | 0 | 0 |
| SMA/K | 42 | 87 |
| Perguruan Tinggi | 6 | 13 |
| Jumlah | 48 | 100 |



Gambar 4.3 Profil Responden berdasarkan pendidikan

Berdasarkan data di atas dapat di ketahui bahwa responden dalam penelitian ini. responden dengan tingkat pendidikan pendidikan SMA/K sebanyak 42 orang atau 87% dan responden dengan tingkat Perguruan Tinggi sebanyak 6 orang atau 13%.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Disiplin Kerja pada PT. Trigraha Sealisindo

Dibawah ini hasil tanggapan responden mengenai Disiplin Kerja pada PT. Trigraha Sealisindo yang diperoleh dari hasil Primer yang disebarkan kepada responden melalui tabel berikut :

1. Ketepatan waktu

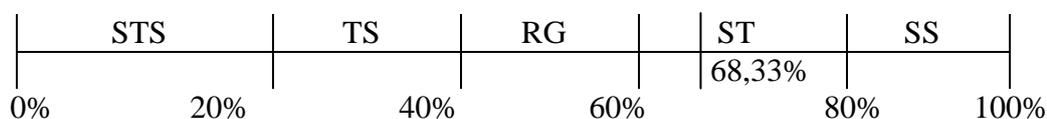
Tabel 4.4. Tanggapan Responden mengenai, “Pegawai selalu datang tepat waktu”.

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 5 | 25 | 10 |
| Setuju | 4 | 18 | 72 | 38 |
| Ragu-Ragu | 3 | 17 | 51 | 35 |
| Tidak Setuju | 2 | 8 | 16 | 17 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 48 | 164 | 100 |

Sumber : Data Primer, diolah (2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa sebanyak 5 responden atau sebesar 10% menjawab sangat setuju, sebanyak 18 responden atau sebesar 38% menjawab setuju, sebanyak 17 responden atau sebesar 35% menjawab Ragu-Ragu. Dan sebanyak 8 responden atau sebesar 17% menjawab tidak setuju.

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Sekor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{164}{5 \times 48} \times 100\% \\
 &= 68,33\%
 \end{aligned}$$



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden di atas, dapat di ketahui bahwa 68,33% responden dari jumlah responden sebanyak 48 orang berada pada skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan setuju Pegawai selalu datang tepat waktu.

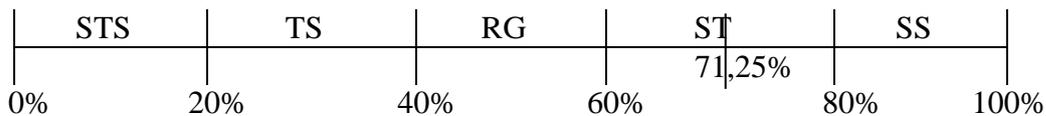
Tabel 4.5. Tanggapan Responden mengenai “Pegawai memanfaatkan waktu kerja dengan baik, tertib dan teratur”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 8 | 40 | 17 |
| Setuju | 4 | 14 | 56 | 29 |
| Ragu-Ragu | 3 | 23 | 69 | 48 |
| Tidak Setuju | 2 | 3 | 6 | 6 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 48 | 171 | 100 |

Sumber : Data Primer, diolah (2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa sebanyak 8 responden atau sebesar 17% menjawab Sangat Setuju, 14 responden atau sebesar 29% menjawab setuju, sebanyak 23 responden atau sebesar 48% menjawab ragu-ragu, sebanyak 3 responden atau sebesar 6% menjawab tidak setuju.

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{171}{5 \times 48} \times 100\% \\
 &= 71,25\%
 \end{aligned}$$



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden di atas, dapat di ketahui bahwa 71,25% responden dari jumlah responden sebanyak 48 orang berada pada skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan setuju pegawai memanfaatkan waktu kerja dengan baik, tertib dan teratur.

Tabel 4.6. Tanggapan Responden mengenai “Pegawai wajib menaati jam kerja yang berlaku”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 14 | 70 | 29 |
| Setuju | 4 | 17 | 68 | 35 |
| Ragu-Ragu | 3 | 7 | 21 | 15 |
| Tidak Setuju | 2 | 8 | 16 | 17 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 2 | 2 | 4 |
| Jumlah | | 48 | 177 | 100 |

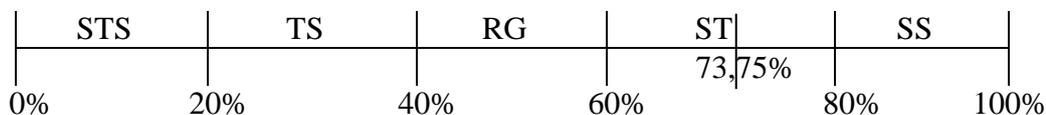
Sumber : Data Primer, diolah (2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa sebanyak 14 responden atau sebesar 29% menjawab Sangat Setuju, 17 responden atau sebesar 35% menjawab setuju, sebanyak 7 responden atau sebesar 15% menjawab ragu-ragu, sebanyak 8 responden atau sebesar 17% menjawab tidak setuju. Dan sebanyak 2 responden atau sebesar 4% menjawab sangat tidak setuju.

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

$$= \frac{177}{5 \times 48} \times 100\%$$

$$= 73,75\%$$



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden di atas, dapat di ketahui bahwa 73,75% responden dari jumlah responden sebanyak 48 orang berada pada skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan Setuju Pegawai wajib menaati jam kerja yang berlaku.

2. Menggunakan peralatan kantor

Tabel 4.7. Tanggapan Responden mengenai “Pegawai menjaga dan memelihara peralatan kantor”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 9 | 45 | 19 |
| Setuju | 4 | 21 | 84 | 43 |
| Ragu-Ragu | 3 | 8 | 24 | 17 |
| Tidak Setuju | 2 | 9 | 18 | 19 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 1 | 1 | 2 |
| Jumlah | | 48 | 172 | 100 |

Sumber : Data Primer, diolah (2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa sebanyak 9 responden atau sebesar 19% menjawab Sangat Setuju, 21 responden atau sebesar 43% menjawab setuju, sebanyak 8 responden atau sebesar 17% menjawab ragu-ragu, sebanyak 9 responden atau sebesar 19% menjawab tidak setuju. Dan sebanyak 1 responden atau sebesar 2% menjawab sangat tidak setuju.

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

$$= \frac{172}{5 \times 48} \times 100\%$$

$$= 71,66\%$$



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden di atas, dapat di ketahui bahwa 71,66% responden dari jumlah responden sebanyak 48 orang berada pada skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan setuju Pegawai menjaga dan memelihara peralatan kantor.

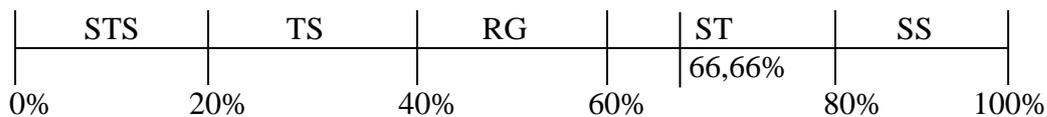
Tabel 4.8. Tanggapan Responden mengenai ” Pegawai menggunakan peralatan kantor sesuai kebutuhan”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 13 | 65 | 27 |
| Setuju | 4 | 10 | 40 | 21 |
| Ragu-Ragu | 3 | 12 | 36 | 25 |
| Tidak Setuju | 2 | 9 | 18 | 19 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 4 | 1 | 8 |
| Jumlah | | 48 | 160 | 100 |

Sumber : Data Primer, diolah (2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa sebanyak 13 responden atau sebesar 27% menjawab Sangat Setuju, 10 responden atau sebesar 21% menjawab setuju, sebanyak 12 responden atau sebesar 25% menjawab ragu-ragu, sebanyak 9 responden atau sebesar 19% menjawab tidak setuju. Dan sebanyak 4 responden atau sebesar 8% menjawab sangat tidak setuju.

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Sekor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{160}{5 \times 48} \times 100\% \\
 &= 66,66\%
 \end{aligned}$$



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden di atas, dapat di ketahui bahwa 66,66% responden dari jumlah responden sebanyak 48 orang berada pada skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan setuju Pegawai menggunakan peralatan kantor sesuai kebutuhan.

Tabel 4.9. Tanggapan Responden mengenai ” Pegawai bersikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 8 | 40 | 17 |
| Setuju | 4 | 15 | 60 | 31 |
| Ragu-Ragu | 3 | 19 | 57 | 40 |
| Tidak Setuju | 2 | 5 | 10 | 10 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 1 | 1 | 2 |
| Jumlah | | 48 | 168 | 100 |

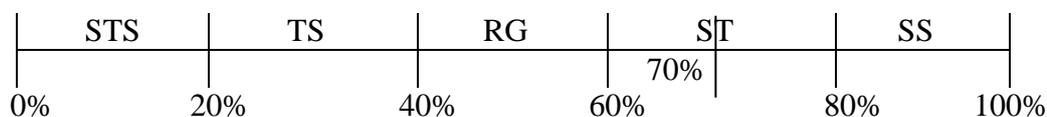
Sumber : Data Primer, diolah (2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa sebanyak 8 responden atau sebesar 17% menjawab Sangat Setuju, 15 responden atau sebesar 31% menjawab setuju, sebanyak 19 responden atau sebesar 40% menjawab ragu-ragu, sebanyak 5 responden atau sebesar 10% menjawab tidak setuju. Dan sebanyak 1 responden atau sebesar 2% menjawab sangat tidak setuju.

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

$$= \frac{168}{5 \times 48} \times 100\%$$

$$= 70\%$$



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden di atas, dapat di ketahui bahwa 70% responden dari jumlah responden sebanyak 48 orang berada pada skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan setuju Pegawai bersikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor.

Tabel 4.10. Tanggapan Responden mengenai ” Pegawai menggunakan peralatan kantor sesuai prosedur”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 6 | 30 | 13 |
| Setuju | 4 | 17 | 68 | 35 |
| Ragu-Ragu | 3 | 11 | 33 | 23 |
| Tidak Setuju | 2 | 14 | 28 | 29 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 48 | 159 | 100 |

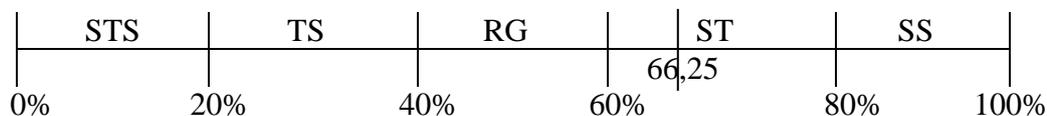
Sumber : Data Primer, diolah (2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa sebanyak 6 responden atau sebesar 13% menjawab Sangat Setuju, 17 responden atau sebesar 35% menjawab setuju, sebanyak 11 responden atau sebesar 23% menjawab ragu-ragu, sebanyak 14 responden atau sebesar 29% menjawab tidak setuju.

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

$$= \frac{159}{5 \times 48} \times 100\%$$

$$= 66,25\%$$



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden di atas, dapat di ketahui bahwa 66,25% responden dari jumlah responden sebanyak 48 orang berada pada skala ragu-ragu. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan setuju Pegawai menggunakan peralatan kantor sesuai prosedur.

3. Tanggung jawab yang tinggi

Tabel 4.11. Tanggapan Responden mengenai “Pegawai bertanggung jawab terhadap hasil kerja yang diberikan”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 5 | 25 | 11 |
| Setuju | 4 | 23 | 92 | 48 |
| Ragu-Ragu | 3 | 13 | 39 | 27 |
| Tidak Setuju | 2 | 5 | 10 | 10 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 2 | 2 | 4 |
| Jumlah | | 48 | 168 | 100 |

Sumber : Data Primer, diolah (2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa sebanyak 5 responden atau sebesar 11% menjawab Sangat Setuju, 23 responden atau sebesar 48% menjawab setuju, sebanyak 13 responden atau sebesar 27% menjawab ragu-ragu, sebanyak 5 responden atau sebesar 10% menjawab tidak setuju. Dan sebanyak 2 responden atau sebesar 4% menjawab sangat tidak setuju.

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{168}{5 \times 48} \times 100\% \\
 &= 70\%
 \end{aligned}$$



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden di atas, dapat di ketahui bahwa 70% responden dari jumlah responden sebanyak 48 orang berada pada skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan setuju Pegawai bertanggung jawab terhadap hasil kerja yang diberikan.

Tabel 4.12. Tanggapan Responden mengenai “Pegawai mengerjakan pekerjaan sesuai yang direncanakan

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 15 | 75 | 31 |
| Setuju | 4 | 19 | 76 | 40 |
| Ragu-Ragu | 3 | 9 | 27 | 19 |
| Tidak Setuju | 2 | 4 | 8 | 8 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 1 | 1 | 2 |
| Jumlah | | 48 | 193 | 100 |

Sumber : Data Primer, diolah (2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa sebanyak 15 responden atau sebesar 31% menjawab Sangat Setuju, 19 responden atau sebesar 40% menjawab setuju, sebanyak 9 responden atau sebesar 19% menjawab ragu-ragu, sebanyak 4 responden atau sebesar 8% menjawab tidak setuju. Dan sebanyak 1 responden atau sebesar 2% menjawab sangat tidak setuju.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Sekor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{193}{5 \times 48} \times 100\% \\ &= 80,41\% \end{aligned}$$



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden di atas, dapat di ketahui bahwa 80,41% responden dari jumlah responden sebanyak 48 orang berada pada skala Sangat Setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan Sangat Setuju Pegawai mengerjakan pekerjaan sesuai yang direncanakan.

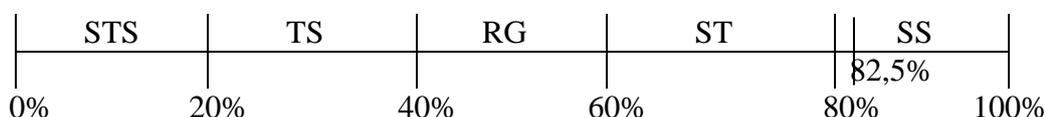
Tabel 4.13. Tanggapan Responden mengenai “Pegawai mematuhi perintah atasan mengenai kepentingan dinas

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 11 | 55 | 23 |
| Setuju | 4 | 22 | 88 | 46 |
| Ragu-Ragu | 3 | 13 | 39 | 27 |
| Tidak Setuju | 2 | 1 | 2 | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 1 | 1 | 2 |
| Jumlah | | 48 | 198 | 100 |

Sumber : Data Primer, diolah (2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa sebanyak 11 responden atau sebesar 23% menjawab Sangat Setuju, 22 responden atau sebesar 46% menjawab setuju, sebanyak 13 responden atau sebesar 27% menjawab ragu-ragu, sebanyak 1 responden atau sebesar 2% menjawab tidak setuju. Dan sebanyak 1 responden atau sebesar 2% menjawab sangat tidak setuju.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Sekor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{198}{5 \times 48} \times 100\% \\ &= 82,5\% \end{aligned}$$



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden di atas, dapat di ketahui bahwa 82,5% responden dari jumlah responden sebanyak 48 orang berada pada skala Sangat Setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan Sangat Setuju Pegawai mematuhi perintah atasan mengenai kepentingan dinas.

Tabel 4.14. Tanggapan Responden mengenai “Pegawai menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu dan prosedur

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 22 | 110 | 46 |
| Setuju | 4 | 11 | 44 | 23 |
| Ragu-Ragu | 3 | 6 | 18 | 12 |
| Tidak Setuju | 2 | 9 | 18 | 19 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 48 | 190 | 100 |

Sumber : Data Primer, diolah (2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa sebanyak 22 responden atau sebesar 46% menjawab Sangat Setuju, 11 responden atau sebesar 23% menjawab setuju, sebanyak 6 responden atau sebesar 12% menjawab ragu-ragu, sebanyak 9 responden atau sebesar 19% menjawab tidak setuju.

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{190}{5 \times 48} \times 100\% \\
 &= 79,16\%
 \end{aligned}$$



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden di atas, dapat di ketahu bahwa 79,16% responden dari jumlah responden sebanyak 48 orang berada pada skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan setuju Pegawai menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu dan prosedur

4. Ketaatan terhadap aturan kantor

Tabel 4.15. Tanggapan Responden mengenai “Pegawai menaati segala peraturan perundang-undangan

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 13 | 65 | 27 |
| Setuju | 4 | 26 | 104 | 54 |
| Ragu-Ragu | 3 | 9 | 27 | 19 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 48 | 196 | 100 |

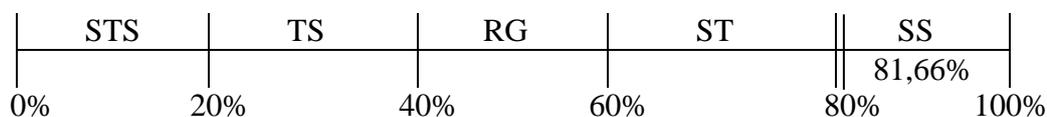
Sumber : Data Primer, diolah (2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa sebanyak 13 responden atau sebesar 27% menjawab Sangat Setuju, 26 responden atau sebesar 54% menjawab setuju, sebanyak 9 responden atau sebesar 19% menjawab ragu-ragu.

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

$$= \frac{196}{5 \times 48} \times 100\%$$

$$= 81,66\%$$



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden di atas, dapat di ketahui bahwa 81,66% responden dari jumlah responden sebanyak 48 orang berada pada skala Sangat Setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan Sangat Setuju Pegawai menaati segala peraturan perundang-undangan.

Tabel 4.16. Tanggapan Responden mengenai Pegawai mampu menjaga kebersihan dan kerapihan

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 11 | 55 | 23 |
| Setuju | 4 | 9 | 36 | 19 |
| Ragu-Ragu | 3 | 8 | 24 | 17 |
| Tidak Setuju | 2 | 14 | 28 | 29 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 6 | 6 | 12 |
| Jumlah | | 48 | 160 | 100 |

Sumber : Data Primer, diolah (2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa sebanyak 11 responden atau sebesar 23% menjawab Sangat Setuju, 9 responden atau sebesar 19% menjawab setuju, sebanyak 8 responden atau sebesar 17% menjawab ragu-ragu, sebanyak 14 responden atau sebesar 29% menjawab tidak setuju. Dan sebanyak 6 responden atau sebesar 12% menjawab sangat tidak setuju.

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

$$= \frac{160}{5 \times 48} \times 100\%$$

$$= 66,66\%$$



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden di atas, dapat di ketahui bahwa 66,66% responden dari jumlah responden sebanyak 48 orang berada pada skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan setuju Pegawai mampu menjaga kebersihan dan kerapihan

Tabel 4.17. Tanggapan Responden mengenai Pegawai memberikan keterangan apabila tidak masuk kerja

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 11 | 55 | 23 |
| Setuju | 4 | 12 | 48 | 25 |
| Ragu-Ragu | 3 | 6 | 18 | 12 |
| Tidak Setuju | 2 | 12 | 24 | 25 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 7 | 7 | 15 |
| Jumlah | | 48 | 152 | 100 |

Sumber : Data Primer, diolah (2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa sebanyak 11 responden atau sebesar 23% menjawab Sangat Setuju, 12 responden atau sebesar 25% menjawab setuju, sebanyak 6 responden atau sebesar 12% menjawab ragu-ragu, sebanyak 12 responden atau sebesar 25% menjawab tidak setuju. Dan sebanyak 7 responden atau sebesar 15% menjawab sangat tidak setuju.

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{152}{5 \times 48} \times 100\% \\
 &= 63,33\%
 \end{aligned}$$



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 66,33% responden dari jumlah responden sebanyak 48 orang berada pada skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan setuju Pegawai memberikan keterangan apabila tidak masuk kerja.

| Instrument Pertanyaan | Total Skor | Rata-rata Skor |
|---|------------|----------------|
| Ketepatan waktu | | |
| 1. Pegawai selalu datang tepat waktu | 68,33% | 71,11% |
| 2. Pegawai memanfaatkan waktu kerja dengan baik, tertib dan teratur | 71,25% | |
| 3. Pegawai wajib menaati jam kerja yang berlaku | 73,75% | |
| Menggunakan peralatan kantor | | |
| 4. Pegawai menjaga dan memelihara peralatan kantor | 71,66% | 68,85% |
| 5. Pegawai menggunakan peralatan kantor sesuai kebutuhan | 66,66% | |
| 6. Pegawai bersikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor | 70% | |
| 7. Pegawai menggunakan peralatan kantor sesuai prosedur | 66,25% | |
| Tanggung jawab yang tinggi | | |
| 8. Pegawai bertanggung jawab terhadap hasil kerja yang diberikan | 70% | 78,64% |
| 9. Pegawai mengerjakan pekerjaan sesuai yang direncanakan | 80,41% | |
| 10. Pegawai mematuhi perintah atasan mengenai kepentingan dinas | 82,5% | |
| 11. Pegawai menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu dan prosedur | 79,16% | |
| Ketaatan terhadap aturan kantor | | |
| 12. Pegawai menaati segala peraturan perundang-undangan | 81,66% | 70,55% |
| 13. Pegawai mampu menjaga kebersihan dan kerapian | 66,66% | |
| 14. Pegawai memberikan keterangan apabila tidak masuk kerja | 63,33% | |
| Rata-rata | | 69,78% |

Statistics

sekor_total

| | | |
|--------------------|---------|-----------------|
| N | Valid | 48 |
| | Missing | 0 |
| Mean | | 50.02 |
| Std. Error of Mean | | 1.241 |
| Median | | 49.00 |
| Mode | | 43 ^a |
| Std. Deviation | | 8.596 |
| Variance | | 73.893 |
| Range | | 33 |
| Minimum | | 36 |
| Maximum | | 69 |
| Sum | | 2401 |

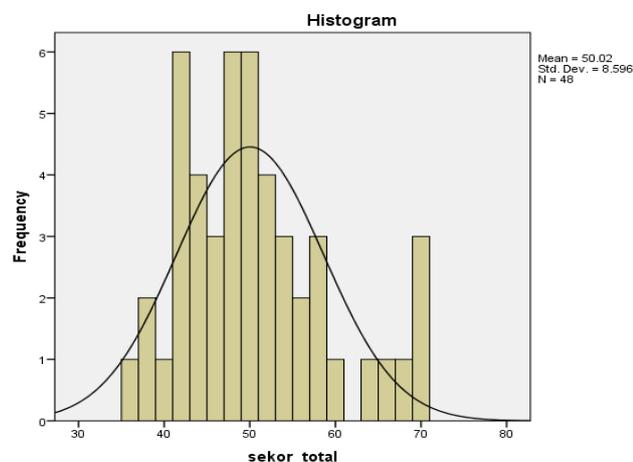
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber :Output SPSS 23

Hasil tersebut menunjukkan rata-rata empirik disiplin kerja berdasarkan pernyataan yang telah dijawab dengan rata-rata sebesar 50,02 dengan range 33 dan total skor 2401. Untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

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

$$\text{Skor teoritis} = \frac{36+69}{2} = 52,5$$



Gambar 4.4 Kinerja Pegawai

Secara keseluruhan skor empirik variabel disiplin kerja lebih kecil dari skor teoritik ($50,02 < 52,5$), sehingga dapat diartikan bahwa Disiplin Kerja pada PT. Trigraha Sealisindo kurang baik.

4.2.2 Kinerja pada PT. Trigraha Sealisindo

1. Target

Tabel 4.18. Tanggapan Responden mengenai “Pegawai mampu dan memahami tugas-tugas rutin yang dikerjakan

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 8 | 40 | 17 |
| Setuju | 4 | 17 | 68 | 35 |
| Ragu-Ragu | 3 | 19 | 57 | 40 |
| Tidak Setuju | 2 | 4 | 8 | 8 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 48 | 173 | 100 |

Sumber : Data Primer, diolah (2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa sebanyak 8 responden atau sebesar 17% menjawab Sangat Setuju, 17 responden atau sebesar 35% menjawab setuju, sebanyak 19 responden atau sebesar 40% menjawab ragu-ragu, sebanyak 4 responden atau sebesar 8% menjawab tidak setuju.

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{173}{5 \times 48} \times 100\% \\
 &= 72,08\%
 \end{aligned}$$



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden di atas, dapat di ketahui bahwa 72,08% responden dari jumlah responden sebanyak 48 orang berada pada skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan setuju Pegawai mampu dan memahami tugas-tugas rutin yang dikerjakan

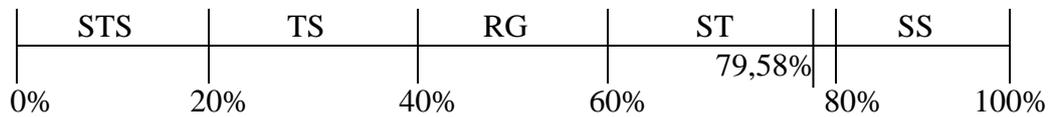
Tabel 4.19. Tanggapan Responden mengenai “Pegawai mampu mencapai target yang ditetapkan

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 16 | 80 | 33 |
| Setuju | 4 | 16 | 64 | 33 |
| Ragu-Ragu | 3 | 15 | 45 | 32 |
| Tidak Setuju | 2 | 1 | 2 | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 48 | 191 | 100 |

Sumber : Data Primer, diolah (2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa sebanyak 16 responden atau sebesar 33% menjawab Sangat Setuju, sebanyak 16 responden atau sebesar 33% menjawab setuju, sebanyak 15 responden atau sebesar 32% menjawab ragu-ragu, sebanyak 1 responden atau sebesar 2% menjawab tidak setuju.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{191}{5 \times 48} \times 100\% \\ &= 79,58\% \end{aligned}$$



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden di atas, dapat di ketahui bahwa 79,58% responden dari jumlah responden sebanyak 48 orang berada pada skala Sangat Setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan setuju Pegawai mampu mencapai target yang ditetapkan

Tabel 4.20. Tanggapan Responden mengenai “Pegawai dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 8 | 40 | 17 |
| Setuju | 4 | 16 | 64 | 33 |
| Ragu-Ragu | 3 | 11 | 33 | 23 |
| Tidak Setuju | 2 | 13 | 26 | 27 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 48 | 163 | 100 |

Sumber : Data Primer, diolah (2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa sebanyak 8 responden atau sebesar 17% menjawab Sangat Setuju, 16 responden atau sebesar 33% menjawab setuju, sebanyak 11 responden atau sebesar 23% menjawab ragu-ragu, sebanyak 13 responden atau sebesar 27% menjawab tidak setuju.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{163}{5 \times 48} \times 100\% \\ &= 67,91\% \end{aligned}$$



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden di atas, dapat di ketahui bahwa 67,91% responden dari jumlah responden sebanyak 48 orang berada pada skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan setuju Pegawai dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan.

Tabel 4.21. Tanggapan Responden mengenai “Pegawai diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang diinginkan”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 17 | 85 | 36 |
| Setuju | 4 | 12 | 48 | 25 |
| Ragu-Ragu | 3 | 10 | 30 | 21 |
| Tidak Setuju | 2 | 4 | 8 | 8 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 5 | 5 | 10 |
| Jumlah | | 48 | 176 | 100 |

Sumber : Data Primer, diolah (2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa sebanyak 17 responden atau sebesar 36% menjawab Sangat Setuju, 12 responden atau sebesar 25% menjawab setuju, sebanyak 10 responden atau sebesar 21% menjawab ragu-ragu, sebanyak 4 responden atau sebesar 8% menjawab tidak setuju. Dan sebanyak 5 responden atau sebesar 10% menjawab sangat tidak setuju.

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{176}{5 \times 48} \times 100\% \\
 &= 73,33\%
 \end{aligned}$$



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden di atas, dapat di ketahu bahwa 73,33% responden dari jumlah responden sebanyak 48 orang berada pada skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan setuju Pegawai diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang diinginkan

2. Kualitas

Tabel 4.22. Tanggapan Responden mengenai “Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 16 | 80 | 33 |
| Setuju | 4 | 8 | 32 | 17 |
| Ragu-Ragu | 3 | 9 | 27 | 19 |
| Tidak Setuju | 2 | 12 | 24 | 25 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 3 | 3 | 6 |
| Jumlah | | 48 | 166 | 100 |

Sumber : Data Primer, diolah (2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa sebanyak 16 responden atau sebesar 33% menjawab Sangat Setuju, 8 responden atau sebesar 17% menjawab setuju, sebanyak 9 responden atau sebesar 19% menjawab ragu-ragu, sebanyak 12 responden atau sebesar 25% menjawab tidak setuju. Dan sebanyak 3 responden atau sebesar 6% menjawab sangat tidak setuju.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Sekor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{166}{5 \times 48} \times 100\% \\ &= 69,16\% \end{aligned}$$



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden di atas, dapat di ketahui bahwa 69,16% responden dari jumlah responden sebanyak 48 orang berada pada skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan setuju Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan

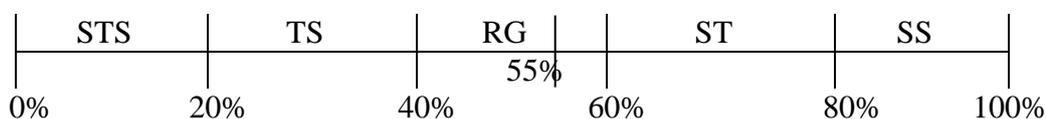
Tabel 4.23. Tanggapan Responden mengenai “Pegawai dapat meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 9 | 45 | 19 |
| Setuju | 4 | 6 | 24 | 12 |
| Ragu-Ragu | 3 | 8 | 24 | 17 |
| Tidak Setuju | 2 | 14 | 28 | 29 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 11 | 11 | 23 |
| Jumlah | | 48 | 132 | 100 |

Sumber : Data Primer, diolah (2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa sebanyak 9 responden atau sebesar 19% menjawab Sangat Setuju, 6 responden atau sebesar 12% menjawab setuju, sebanyak 8 responden atau sebesar 17% menjawab ragu-ragu, sebanyak 14 responden atau sebesar 29% menjawab tidak setuju. Dan sebanyak 11 responden atau sebesar 23% menjawab sangat tidak setuju.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Sekor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{132}{5 \times 48} \times 100\% \\ &= 55\% \end{aligned}$$



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden di atas, dapat di ketahui bahwa 55 % responden dari jumlah responden sebanyak 48 orang berada pada skala ragu-ragu. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan ragu-ragu Pegawai dapat meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja

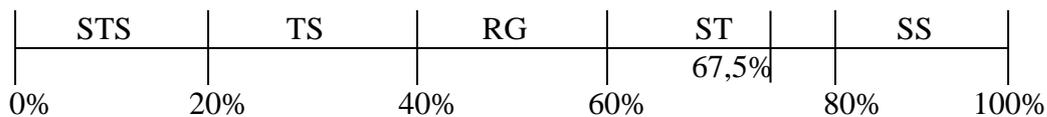
Tabel 4.24. Tanggapan Responden mengenai “Pegawai handal dalam melaksanakan prosedur kerja”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 14 | 70 | 29 |
| Setuju | 4 | 6 | 24 | 13 |
| Ragu-Ragu | 3 | 15 | 45 | 31 |
| Tidak Setuju | 2 | 10 | 20 | 21 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 3 | 3 | 6 |
| Jumlah | | 48 | 162 | 100 |

Sumber : Data Primer, diolah (2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa sebanyak 14 responden atau sebesar 29% menjawab Sangat Setuju, 6 responden atau sebesar 13% menjawab setuju, sebanyak 15 responden atau sebesar 31% menjawab ragu-ragu, sebanyak 10 responden atau sebesar 21% menjawab tidak setuju. Dan sebanyak 3 responden atau sebesar 5% menjawab sangat tidak setuju.

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{162}{5 \times 48} \times 100\% \\
 &= 67,5\%
 \end{aligned}$$



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden di atas, dapat di ketahui bahwa 67,5% responden dari jumlah responden sebanyak 48 orang berada pada skala setuju Pegawai handal dalam melaksanakan prosedur kerja

Tabel 4.25. Tanggapan Responden mengenai “Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 13 | 65 | 27 |
| Setuju | 4 | 18 | 72 | 37 |
| Ragu-Ragu | 3 | 7 | 21 | 15 |
| Tidak Setuju | 2 | 10 | 20 | 21 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 48 | 178 | 100 |

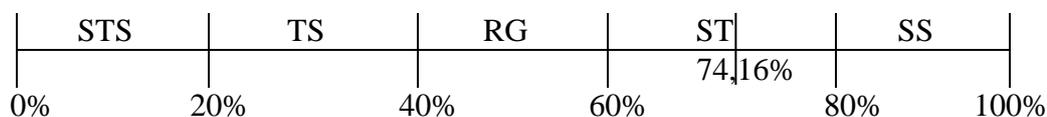
Sumber : Data Primer, diolah (2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa sebanyak 13 responden atau sebesar 27% menjawab Sangat Setuju, 18 responden atau sebesar 37% menjawab setuju, sebanyak 7 responden atau sebesar 15% menjawab ragu-ragu, sebanyak 10 responden atau sebesar 21% menjawab tidak setuju.

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

$$= \frac{178}{5 \times 48} \times 100\%$$

$$= 74,16\%$$



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden di atas, dapat di ketahui bahwa 74,16% responden dari jumlah responden sebanyak 48 orang berada pada skala setuju Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan degan baik dan teliti

3. Waktu penyelesaian

Tabel 4.26. Tanggapan Responden mengenai “Pegawai disiplin waktu dalam bekerja”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 15 | 75 | 31 |
| Setuju | 4 | 5 | 20 | 11 |
| Ragu-Ragu | 3 | 13 | 39 | 27 |
| Tidak Setuju | 2 | 11 | 22 | 23 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 4 | 4 | 8 |
| Jumlah | | 48 | 160 | 100 |

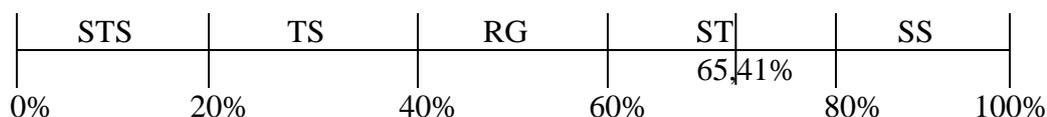
Sumber : Data Primer, diolah (2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa sebanyak 15 responden atau sebesar 31% menjawab Sangat Setuju, 5 responden atau sebesar 11% menjawab setuju, sebanyak 13 responden atau sebesar 27% menjawab ragu-ragu, sebanyak 11 responden atau sebesar 23% menjawab tidak setuju. Dan sebanyak 4 responden atau sebesar 8% menjawab sangat tidak setuju.

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

$$= \frac{157}{5 \times 48} \times 100\%$$

$$= 65,41\%$$



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden di atas, dapat di ketahui bahwa 65,41% responden dari jumlah responden sebanyak 48 orang berada pada skala setuju Pegawai disiplin waktu dalam bekerja

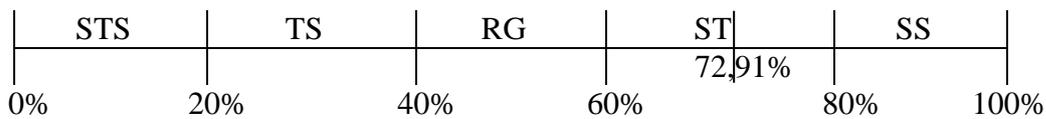
Tabel 4.27. Tanggapan Responden mengenai “Pegawai tidak mau menyia-nyiakan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 16 | 80 | 33 |
| Setuju | 4 | 12 | 48 | 25 |
| Ragu-Ragu | 3 | 8 | 24 | 17 |
| Tidak Setuju | 2 | 11 | 22 | 23 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 1 | 1 | 2 |
| Jumlah | | 48 | 175 | 100 |

Sumber : Data Primer, diolah (2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa sebanyak 16 responden atau sebesar 33% menjawab Sangat Setuju, 12 responden atau sebesar 25% menjawab setuju, sebanyak 8 responden atau sebesar 17% menjawab ragu-ragu, sebanyak 11 responden atau sebesar 23% menjawab tidak setuju. Dan sebanyak 1 responden atau sebesar 2% menjawab sangat tidak setuju.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{175}{5 \times 48} \times 100\% \\ &= 72,91\% \end{aligned}$$



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden di atas, dapat di ketahui bahwa 72,91% responden dari jumlah responden sebanyak 48 orang berada pada skala setuju Pegawai tidak mau menyia-nyiakan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan

Tabel 4.28. Tanggapan Responden mengenai “Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 18 | 90 | 38 |
| Setuju | 4 | 12 | 48 | 25 |
| Ragu-Ragu | 3 | 14 | 42 | 29 |
| Tidak Setuju | 2 | 3 | 6 | 6 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 1 | 1 | 2 |
| Jumlah | | 48 | 187 | 100 |

Sumber : Data Primer, diolah (2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa sebanyak 18 responden atau sebesar 38% menjawab Sangat Setuju, 12 responden atau sebesar 25% menjawab setuju, sebanyak 14 responden atau sebesar 29% menjawab ragu-ragu, sebanyak 3 responden atau sebesar 6% menjawab tidak setuju. Dan sebanyak 1 responden atau sebesar 2% menjawab sangat tidak setuju.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{187}{5 \times 48} \times 100\% \\ &= 77,91\% \end{aligned}$$



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden di atas, dapat di ketahui bahwa 77,91% responden dari jumlah responden sebanyak 48 orang berada pada

skala Setuju Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan

Tabel 4.29. Tanggapan Responden mengenai “Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 24 | 120 | 50 |
| Setuju | 4 | 9 | 36 | 19 |
| Ragu-Ragu | 3 | 3 | 9 | 6 |
| Tidak Setuju | 2 | 11 | 22 | 23 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 1 | 1 | 2 |
| Jumlah | | 48 | 188 | 100 |

Sumber : Data Primer, diolah (2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa sebanyak 24 responden atau sebesar 50% menjawab Sangat Setuju, 9 responden atau sebesar 19% menjawab setuju, sebanyak 3 responden atau sebesar 6% menjawab ragu-ragu, sebanyak 11 responden atau sebesar 23% menjawab tidak setuju. Dan sebanyak 1 responden atau sebesar 2% menjawab sangat tidak setuju.

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{188}{5 \times 48} \times 100\% \\
 &= 78,33\%
 \end{aligned}$$



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 78,33% responden dari jumlah responden sebanyak 48 orang berada pada skala Setuju Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

4. Taat asas

Tabel 4.30. Tanggapan Responden mengenai “Pegawai taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan”

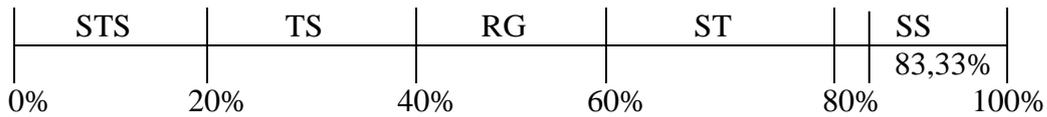
| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 27 | 135 | 56 |
| Setuju | 4 | 10 | 40 | 21 |
| Ragu-Ragu | 3 | 3 | 9 | 6 |
| Tidak Setuju | 2 | 8 | 16 | 17 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 48 | 200 | 100 |

Sumber : Data Primer, diolah (2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa sebanyak 27 responden atau sebesar 56% menjawab Sangat Setuju, 10 responden atau sebesar 21% menjawab setuju, sebanyak 3 responden atau sebesar 6%

menjawab ragu-ragu, sebanyak 8 responden atau sebesar 17% menjawab tidak setuju.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{200}{5 \times 48} \times 100\% \\ &= 83,33\% \end{aligned}$$



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden di atas, dapat di ketahui bahwa 83,33% responden dari jumlah responden sebanyak 48 orang berada pada skala Sangat Setuju Pegawai taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan.

Tabel 4.31. Tanggapan Responden mengenai “Pegawai bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang dikerjakannya”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 26 | 130 | 54 |
| Setuju | 4 | 10 | 40 | 21 |
| Ragu-Ragu | 3 | 12 | 36 | 25 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 48 | 206 | 100 |

Sumber : Data Primer, diolah (2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa sebanyak 26 responden atau sebesar 54% menjawab Sangat Setuju, 10 responden atau sebesar 21% menjawab setuju, sebanyak 12 responden atau sebesar 25% menjawab ragu-ragu.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{206}{5 \times 48} \times 100\% \\ &= 85,83\% \end{aligned}$$



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden di atas, dapat di ketahui bahwa 85,33% responden dari jumlah responden sebanyak 48 orang berada pada skala setuju Pegawai bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang dikerjakannya

Tabel 4.32. Tanggapan Responden mengenai “Pegawai komitmen dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 9 | 45 | 19 |
| Setuju | 4 | 28 | 112 | 58 |
| Ragu-Ragu | 3 | 11 | 33 | 23 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 48 | 190 | 100 |

Sumber : Data Primer, diolah (2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa sebanyak 9 responden atau sebesar 19% menjawab Sangat Setuju, 28 responden atau sebesar 58% menjawab setuju, sebanyak 11 responden atau sebesar 23% menjawab ragu-ragu.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Sekor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden x jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{190}{5 \times 48} \times 100\% \\ &= 79,16\% \end{aligned}$$



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden di atas, dapat di ketahui bahwa 79,16% responden dari jumlah responden sebanyak 48 orang berada pada skala setuju Pegawai komitmen dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan.

| Instrument Pertanyaan | Total Skor | Rata-rata Skor |
|--|------------|----------------|
| Target | | |
| 1. Pegawai mampu dan memahami tugas-tugas rutin yang dikerjakan | 72,08% | 73,64% |
| 2. Pegawai mampu mencapai target yang ditetapkan | 81,25% | |
| 3. Pegawai dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan | 67,91% | |
| 4. Pegawai diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang diinginkan | 73,33% | |
| Kualitas | | |
| 5. Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan | 69,16% | 66,45% |
| 6. Pegawai dapat meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja | 55% | |
| 7. Pegawai handal dalam melaksanakan prosedur kerja | 67,5% | |
| 8. Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti | 74,16% | |
| Waktu penyelesaian | | |
| 9. Pegawai disiplin waktu dalam bekerja | 65,41% | |
| 10. Pegawai tidak mau menyalahgunakan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan | 72,91% | 73,64% |
| 11. Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan | 77,91% | |
| 12. Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu | 78,33% | |
| Taat asas | | |
| 13. Pegawai taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan | 83,33% | 82,60% |
| 14. Pegawai bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang dikerjakannya | 85,83% | |
| 15. Pegawai komitmen dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan | 79,16% | |
| Rata-rata | 74,08% | |

Statistics

sekor_total

| | | |
|--------------------|---------|-----------------|
| N | Valid | 48 |
| | Missing | 0 |
| Mean | | 55.15 |
| Std. Error of Mean | | 1.405 |
| Median | | 54.00 |
| Mode | | 41 ^a |
| Std. Deviation | | 9.735 |
| Variance | | 94.766 |
| Range | | 34 |
| Minimum | | 40 |
| Maximum | | 74 |
| Sum | | 2647 |

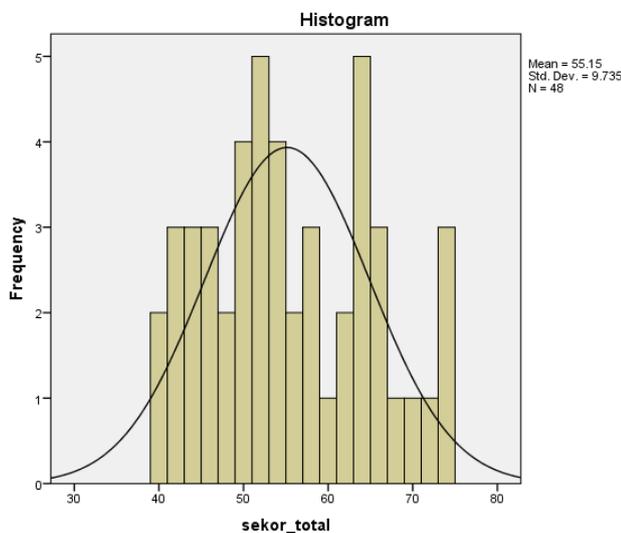
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber :Output SPSS 23

Hasil tersebut menunjukkan rata-rata empirik kinerja karyawan berdasarkan pernyataan yang telah dijawab dengan rata-rata sebesar 55.15 dengan range 34 dan total skor 2647. Untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

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

$$\text{Skor teoritis} = \frac{40+74}{2} = 57$$



Gambar 4.5 Kinerja Pegawai

Secara keseluruhan skor empirik variabel kinerja pegawai lebih kecil dari skor teoritik ($55,15 < 57$), sehingga dapat diartikan bahwa kinerja karyawan pada PT.Trigraha Sealisido kurang baik.

4.2.3 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Trigraha Sealisido.

1. Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel yaitu variabel disiplin kerja dan Kinerja kerja, penulis melakukan analisis koefisien korelasi *rank spearman* dengan menggunakan *software* SPSS 23. Hasil analisis korelasi *rank spearman* antara dua variabel yang di teliti adalah sebagai berikut :

Tabel 4.33. Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

| | | | x | y |
|----------------|---|-------------------------|--------|--------|
| Spearman's rho | x | Correlation Coefficient | 1,000 | ,571** |
| | | Sig. (1-tailed) | . | ,000 |
| | | N | 48 | 48 |
| | y | Correlation Coefficient | ,571** | 1,000 |
| | | Sig. (1-tailed) | ,000 | . |
| | | N | 48 | 48 |

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

Sumber :Output SPSS 23

Berdasarkan tabel di atas yang merupakan hasil perhitungan dengan menggunakan *software* SPSS 23, dapat di ketahui bahwa besarnya *rank spearman* adalah $r = 0,571$. Dengan mengacu pada tabel koefisien korelasi, artinya disiplin kerja dengan Kinerja karyawan pada PT. Trigraha Sealisido mempunyai hubungan yang sedang.

Tabel 4.34. Nilai Interval Koefisien

| Nilai r | Persentase | Derajat Hubungan / Korelasi |
|--------------|------------|-----------------------------|
| 0,00 – 0,199 | | Sangat Rendah |
| 0,20 – 0,399 | | Rendah |
| 0,40 – 0,599 | 0,571 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | | Kuat |
| 0,80 – 1,000 | | Sangat Kuat |

Sumber : Data Primer, diolah (2020)

2. Uji hipotesis koefisien korelasi

Uji hipotesis yakni untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan Kinerja karyawan pada PT. Trigraha Sealisido dan membuktikan apakah hipotesis yang di buat dapat di terima atau di tolak, maka perlu di lakukan uji hipotesis sebagai berikut:

a. Menentukan Hipotesis Statistik

$H_0 : r = 0$; berarti tidak ada hubungan antara (Disiplin Kerja) dan (Kinerja Karyawan).

$H_a : r = 0$; berarti ada hubungan antara (Disiplin Kerja) dan (Kinerja Karyawan)

b. Menentukan Nilai Tabel

Nilai t_{tabel} , diperoleh dari tabel t dengan menggunakan nilai $\alpha = 0,05$ dan $dk = n - 2$ atau $48 - 2 = 46$. Dengan hasil di peroleh pada $t_{\text{tabel}} = 1.677$

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

$$t_h = 0,571 \sqrt{\frac{48-2}{1-0,571^2}}$$

$$t_h = 4,7173$$

Hasil uji hipotesis diperoleh $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu dengan nilai $4,7173 > 1,667$ yang berarti H_a diterima H_0 ditolak jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Trigraha Sealisindo.

4.3. Pembahasan

Dari hasil perhitungan skor total tanggapan responden pada variabel disiplin kerja, maka dapat diketahui bahwa total skor rata-rata dari keempat indikator tersebut setelah dihitung skor rata-ratanya, adalah sebesar 69,78%. Nilai skor rata-rata terbesar dari setiap indikator yaitu pada indikator ketepatan waktu dengan skor rata-rata sebesar 71,11% dengan pernyataan “Pegawai wajib menaati jam kerja yang berlaku” dengan total skor 75,73%. Skor terendah berada pada indikator menggunakan peralatan kantor dengan skor rata-rata 68,85% dengan pernyataan “ pegawai menggunakan peralatan kantor sesuai prosedur “ dengan total skor 66,25%. Secara keseluruhan skor empirik teoritik variabel kinerja pegawai lebih kecil dari skor teoritik ($50,02 < 52,5$), sehingga dapat diartikan bahwa disiplin kerja pada PT. Trigraha Sealisindo kurang baik.

Hal ini sesuai teori yang di jelaskan disiplin adalah fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, yang dimana merupakan kesadaran setiap orang untuk menaati peraturan oraganisasi dan norma-norma sosial yang berlaku dalam mencapai tujuan yang maksimal. Artinya tanpa didukung disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Sedangkan hasil perhitungan skor total tanggapan responden pada variabel kinerja pegawai, maka dapat diketahui bahwa total skor rata-rata dari keempat indikator tersebut setelah dihitung skor rata-ratanya, adalah sebesar 74,08%. Nilai skor rata-rata terbesar dari setiap indikator yaitu pada indikator taat asaas dengan skor rata-rata sebesar 82,60% dengan pernyataan “pegawai bertanggung jawab atas segala pekerjaannya yang dikerjakanya” dengan total skor 85,83%. Skor terendah berada pada indikator kualitas dengan skor rata-rata 66,45% dengan pernyataan “ pegawai dapat meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja “ dengan total skor

55%. Secara keseluruhan skor empirik variabel kinerja pegawai lebih kecil dari skor teoritik ($55,15 < 57$), sehingga dapat diartikan bahwa kinerja karyawan pada PT.Trigraha Sealisido kurang baik.

Hal ini sesuai teori yang di jelaskan kinerja adalah suatu hasil pencapaian kerja yang didapat secara kualitas dan kuantitas yang merupakan tingkat kemajuan seseorang dari hasil usahanya dalam melakukan tanggung jawabnya dalam bekerja.

Berdasarkan pada pengolahan data, penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai hubungan yang sedang dengan kinerja pegawai. Dimana dapat diketahui korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai didapat nilai korelasi sebesar 0,571. Hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu dengan nilai $4,7173 > 1,667$ yang berarti H_a diterima H_o ditolak jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Trigraha Sealisido.

Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang positif dengan kinerja pegawai. Selanjutnya, hasil dari uji hipotesis yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis yang telah diajukan dikatakan terbukti.

Seperti pada penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh penelitian Rifan Syaripudin (2018) dengan judul Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT.Afixkogyo Indonesia. Win Karyadi Hermawan Putra (2017) dengan judul Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT.Liwayway. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT.Liwayway. Diana Muniar (2017) dengan judul Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara Disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut ini :

Dapat diketahui berdasarkan hasil primer mengenai disiplin kerja pada PT. Trigraha Sealisindo, skor terendah pada indikator tanggung jawab yang tinggi dengan skor rata-rata sebesar 68,64%. Artinya belum memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja karyawan pada PT. Trigraha Sealisindo, skor terendah pada indikator kualitas dengan skor rata-rata 66,45%. Artinya karyawan belum dapat meminimalisir kesalahan dalam bekerja. Sedangkan hasil primer mengenai disiplin kerja pada PT. Trigraha Sealisindo, skor terbesar pada indikator ketepatan waktu dengan skor rata-rata sebesar 73,75%. Artinya pegawai menaati jam kerja yang berlaku dan kinerja karyawan pada PT. Trigraha Sealisindo, skor terbesar pada indikator taat asas dengan skor rata-rata sebesar 85,83%. Artinya pegawai bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang dikerjakannya. Terdapat hubungan yang nyata atau positif antara disiplin kerja dengan kinerja kerja di PT. Trigraha Sealisindo, terlihat berdasarkan hasil berikut ini :

Hasil analisis koefisien korelasi Rank Spearman diperoleh hasil $r_s =$ antara Disiplin kerja dengan Kinerja Karyawan didapat nilai koefisien rank spearman sebesar 0,571. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sedang pada variabel Disiplin kerja dengan kinerja karyawan, korelasi antara Disiplin kerja dengan Kinerja Karyawan didapat nilai koefisien rank spearman sebesar 0,571. Artinya, bahwa hubungan Disiplin kerja dengan Kinerja Karyawan yaitu sedang. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(4,7173 > 1,677)$, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang nyata antara Disiplin kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Trigraha Sealisindo.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil analisis yang telah diketahui, maka penulis memberikan saran yang mungkin dapat berguna, agar menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi PT. Trigraha Sealisindo diantaranya :

1. Berdasarkan hasil penelitian disiplin kerja berada dalam katagori kurang baik, maka dari itu PT. Trigraha Sealisindo perlu memperhatikan hal yang meyangkut kedisiplina semisal menerapkan hukuman atau sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan organisasi. pemberlakuan surat peringatan yang tegas bagi pelanggar yang melakuka pelanggaran berat juga harus dilakukan agar karyawan yang melakukan pelanggaran berat tidak di ikuti oleh karyawan lainnya.

2. Berdasarkan hasil penelitian dengan kinerja karyawan dalam katagori kurang baik, maka dari itu PT. Trigraha Sealisindo perlu meningkatkan tingkat disiplin kerja karyawan menjadi lebih baik. dengan disiplin kerja yang baik akan menumbuhkan kesadaran karyawan akan tugas dan tanggung jawab yang harus di laksanakan karyawan tersebut sesuai dengan standar dan peraturan yang berlaku di perusahaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael. (2015) *Amstrong's Handbook of Human Resource Management Practice 12th Edition*, United Kingdom: Kogan Page Limited, p.21
- Ardial, 2018. *Komunikasi Organisasi: Studi Kasus Tentang Fungsi Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Medan. LEMBAGA PENELITIAN DAN PENULISAN ILMIAH AQLI.
- Bintoro, Daryanto, 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Darmadi, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah "Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi"* Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Dessler, Garry. 2015. *Human Resource Management*, Edisi 12, New jersey: Person; p.80
- Emron Edison, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ALFABETA. Bandung.
- Fahmi, Irham. 2014. *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*, Bandung: CV Alfabeta.
- Gary Dessler, 2014 *Management of Human Resource: The Essentials, Fourth Canadian Edition*. Pearson Education.
- Handoko T. Hani 2016. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- _____. 2015. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Hartatik, 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana, 117,183,190,197,202-204.
- Hasibuan Malayu, 2016. *Manajemn Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta PT Bumi Aksara.
- _____. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Wacana Media, hal. 1,42.
- _____. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irham Fahmi, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Teori dan Aplikasi ALFABETA CV Bandung. Kencana Prenada Media Grup, hal. 94
- Mangkunegara, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Rosda Remaja Karya.
- Medina, Roberto D, 2014. *Personal and Human Resource Management*, Rex Book Store, INC, P.198
- Mondy and Noe, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh (Terjemahan). Jakarta: Penerbit Erlangga, hal. 228.

- Mondy R. Wayne, and Robert M. Noe, 2014 *Human Resource Management*, Nineth Edition Prentice Hall, USA, P.576
- Priansa Doni Juni, 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung; CV Pustaka Setia.
- Robbin and Judge, 2015. *Organizational Behavior*. 16th Edition. London, Pearson Education.
- Sedarmayanti, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*, Edisi Revisi, Bandung, PT Rafika Aditama.
- Simamora, Henry 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* : PT Bumi Aksara, Jakarta
- Soejono, 2014. *Managemen Sumber Daya Manusia*, Bandung hal.67
- Larasati, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : CV Budi Utama
- Sugiyono, 2016. *.Metode Penelitian Managemen*, Bandung. Alfabeta
- _____. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. : Cetakan 4. ALFABETA, CV. Bandung
- Sunyoto, Danang, 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia : Teori, Kuisisioner, Alat Statistika, dan Contoh Riset*. Yogyakarta, CAPS (Center of Academic Publishing Service)
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusa Untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*, Jakarta. Raja Grafindo Persada
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Jakarta :
- Widodo, Eko, 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Bandung: ALFABETA*.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhamad Adnan Kasogi
Alamat : Komp. Dit Bekang RT 4/5 KEC. Cibinong
Tempat dan tanggal lahir : Bogor, 27 Agustus 1995
Umur : 25 tahun
Agama : Islam
Pendidikan :
SD : SD Kartika XI - 8 Cibinong
SMP : SMP IT AI-ISLAH
SMK/A : SMK PLUS PGRI 1 CIBINONG
Perguruan tinggi : UNIVERSITAS PAKUAN

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Disiplin Kerja dan Kinerja

KUESIONER DISIPLIN KERJA DAN KINERJA

IDENTITAS YANG DIILAI :

Nama : _____

Usia : <20 30-35
 20-25 >35 tahun

Jenis kelamin : Laki-Laki
Perempuan

Pendidikan : SD SMP SMA/K Perguruan Tinggi

Petunjuk : Berilah tanda ceklis pada masing-masing kotak yang sudah tersedia dengan jawaban anda. Ada 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu:

- 5 = Sangat Setuju (SS)
- 4 = Setuju (ST)
- 3 = Ragu-ragu (RG)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Disiplin Kerja (X)

| Instrument Pertanyaan | Jawaban | | | | |
|---|---------|----|----|----|-----|
| | SS | ST | RG | TS | STS |
| Ketepatan waktu | | | | | |
| 1. Pegawai selalu datang tepat waktu | | | | | |
| 2. Pegawai memanfaatkan waktu kerja dengan baik, tertib dan teratur | | | | | |
| 3. Pegawai pulang pada waktu yang telah ditentukan | | | | | |
| 4. Pegawai wajib menaati jam kerja yang berlaku | | | | | |
| Menggunakan peralatan kantor | | | | | |
| 5. Pegawai menjaga dan memelihara peralatan kantor | | | | | |
| 6. Pegawai menggunakan peralatan kantor sesuai kebutuhan | | | | | |
| 7. Pegawai bersikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor | | | | | |
| 8. Pegawai menggunakan peralatan kantor sesuai prosedur | | | | | |
| Tanggung jawab yang tinggi | | | | | |
| 9. Pegawai bertanggung jawab terhadap hasil kerja yang diberikan | | | | | |

| | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|
| 10. Pegawai mengerjakan pekerjaan sesuai yang direncanakan | | | | | |
| 11. Pegawai mematuhi perintah atasan mengenai kepentingan dinas | | | | | |
| 12. Pegawai menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu dan prosedur | | | | | |
| Ketaatan terhadap aturan kantor | | | | | |
| 13. Pegawai menaati segala peraturan perundang-undangan | | | | | |
| 14. Pegawai menggunakan seragam kantor pada saat bekerja | | | | | |
| 15. Pegawai mampu menjaga kebersihan dan kerapian | | | | | |
| 16. Pegawai memberikan keterangan apabila tidak masuk kerja | - | | | | |
| | | | | | |

Kinerja (Y)

| Instrument Pertanyaan | Jawaban | | | | |
|--|---------|----|----|----|-----|
| | SS | ST | RG | TS | STS |
| Target | | | | | |
| 1. Pegawai mampu dan memahami tugas-tugas rutin yang dikerjakan | | | | | |
| 2. Pegawai mampu mencapai target yang ditetapkan | | | | | |
| 3. Pegawai dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan | | | | | |
| 4. Pegawai diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang diinginkan | | | | | |
| Kualitas | | | | | |
| 5. Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan | | | | | |
| 6. Pegawai dapat meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja | | | | | |
| 7. Pegawai handal dalam melaksanakan prosedur kerja | | | | | |
| 8. Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti | | | | | |
| Waktu penyelesaian | | | | | |
| 9. Pegawai disiplin waktu dalam bekerja | | | | | |
| 10. Pegawai tidak mau menyia-nyiakan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan | | | | | |

| | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|
| atasan | | | | | |
| 11. Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan | | | | | |
| 12. Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu | | | | | |
| Taat asas | | | | | |
| 13. Pegawai taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan | | | | | |
| 14. Datang dan pulang kerja tepat waktu | | | | | |
| 15. Pegawai bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang dikerjakannya | - | | | | |
| 16. Pegawai komitmen dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan | | | | | |

Lampiran 2. Kuesioner Disiplin

KUESIONER DISIPLIN

| NO | 1 | 2 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 15 | 16 | TOTAL |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|-------|
| 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 1 | 57 |
| 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 57 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 42 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 49 |
| 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 2 | 54 |
| 6 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 47 |
| 7 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 48 |
| 8 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 1 | 43 |
| 9 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 1 | 48 |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 42 |
| 11 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 56 |
| 12 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 50 |
| 13 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 42 |
| 14 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 1 | 43 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 4 | 53 |
| 16 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 49 |
| 17 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 52 |
| 18 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 2 | 47 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 52 |
| 20 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 1 | 5 | 41 |
| 21 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 63 |
| 22 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 1 | 53 |
| 23 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 52 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 49 |
| 21 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 1 | 2 | 50 |
| 26 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 43 |
| 27 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 47 |
| 28 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 49 |
| 29 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 1 | 46 |
| 30 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 43 |
| 31 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 5 | 38 |
| 32 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 47 |
| 33 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 51 |
| 34 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 46 |
| 35 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 45 |
| 36 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 58 |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 69 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 38 | 3 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 56 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 65 |
| 40 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 40 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 67 |
| 42 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 59 |
| 43 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 41 |
| 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 69 |
| 45 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 37 |
| 46 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 5 | 5 | 36 |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 69 |
| 48 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 41 |

Lampiran 3. Kuesioner Kinerja

KUESIONER KINERJA

| NO | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 15 | 16 | TOTAL |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|-------|
| 1 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 46 |
| 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 52 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 5 | 4 | 48 |
| 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 51 |
| 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 51 |
| 6 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 56 |
| 7 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 67 |
| 8 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 52 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 50 |
| 10 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 5 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 5 | 4 | 44 |
| 11 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 44 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 60 |
| 13 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 3 | 49 |
| 14 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 50 |
| 15 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 50 |
| 16 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 63 |
| 17 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 65 |
| 18 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 62 |
| 19 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 64 |
| 20 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 5 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 5 | 5 | 54 |
| 21 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 66 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 65 |
| 23 | 2 | 3 | 2 | 5 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 3 | 52 |
| 24 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 61 |
| 25 | 3 | 5 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 46 |
| 26 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 56 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 57 |
| 28 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 53 |
| 29 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 63 |
| 30 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 57 |
| 31 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 41 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 54 |
| 33 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 54 |
| 34 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 45 |
| 35 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 3 | 5 | 5 | 47 |
| 36 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 64 |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 72 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 38 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 58 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 69 |
| 40 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 74 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 63 |
| 43 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 40 |
| 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 73 |
| 45 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 43 |
| 46 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 41 |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 74 |
| 48 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 41 |

Lampiran 5. Uji Validitas Kinerja

UJI VALIDITAS KINERJA

Correlations

| | Item_1 | Item_2 | Item_3 | Item_4 | Item_5 | Item_6 | Item_7 | Item_8 | Item_9 | Item_10 | Item_11 | Item_12 | Item_13 | Item_14 | Item_15 | skor_total |
|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|------------|
| Item_1 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | |
| Pearson Correlation | .471** | | | | | | | | | | | | | | | |
| Sig. (2-tailed) | .001 | | | | | | | | | | | | | | | |
| N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| Item_2 | | 1 | | | | | | | | | | | | | | |
| Pearson Correlation | .471** | 1 | | | | | | | | | | | | | | |
| Sig. (2-tailed) | .001 | .001 | | | | | | | | | | | | | | |
| N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| Item_3 | | | 1 | | | | | | | | | | | | | |
| Pearson Correlation | .586** | .472** | 1 | | | | | | | | | | | | | |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .001 | .000 | | | | | | | | | | | | | |
| N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| Item_4 | | | | 1 | | | | | | | | | | | | |
| Pearson Correlation | .326** | .515** | .712** | 1 | | | | | | | | | | | | |
| Sig. (2-tailed) | .024 | .000 | .000 | .000 | | | | | | | | | | | | |
| N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| Item_5 | | | | | 1 | | | | | | | | | | | |
| Pearson Correlation | .556** | .483** | .712** | .740** | 1 | | | | | | | | | | | |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | | | | | | | | | | |
| N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| Item_6 | | | | | | 1 | | | | | | | | | | |
| Pearson Correlation | .669** | .373** | .760** | .592** | .608** | 1 | | | | | | | | | | |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .009 | .000 | .000 | .000 | .000 | | | | | | | | | | |
| N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| Item_7 | | | | | | | 1 | | | | | | | | | |
| Pearson Correlation | .537** | .373** | .216 | .413** | .292** | .514** | 1 | | | | | | | | | |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .009 | .141 | .004 | .044 | .000 | .000 | | | | | | | | | |
| N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| Item_8 | | | | | | | | 1 | | | | | | | | |
| Pearson Correlation | .392** | .536** | .229 | .461** | .439** | .265 | .688** | 1 | | | | | | | | |
| Sig. (2-tailed) | .006 | .000 | .117 | .001 | .002 | .069 | .000 | .000 | | | | | | | | |
| N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| Item_9 | | | | | | | | | 1 | | | | | | | |
| Pearson Correlation | .367** | .297** | .362** | .276 | .274 | .360** | .159 | .196** | .181 | 1 | | | | | | |
| Sig. (2-tailed) | .010 | .041 | .011 | .058 | .059 | .012 | .281 | .181 | .181 | .004 | | | | | | |
| N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| Item_10 | | | | | | | | | | | 1 | | | | | |
| Pearson Correlation | .324** | .454** | .418** | .579** | .484** | .322** | .383** | .508** | .340** | .1 | .282 | 1 | | | | |
| Sig. (2-tailed) | .025 | .001 | .003 | .000 | .000 | .025 | .007 | .000 | .018 | .018 | .052 | .219 | | | | |
| N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| Item_11 | | | | | | | | | | | | | 1 | | | |
| Pearson Correlation | .371** | .278 | .339 | .461** | .451** | .347** | .375** | .305 | .410** | .282 | 1 | .241 | .456** | 1 | | |
| Sig. (2-tailed) | .009 | .056 | .018 | .001 | .001 | .016 | .009 | .035 | .004 | .052 | .009 | .099 | .984 | .001 | | |
| N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| Item_12 | | | | | | | | | | | | | | | 1 | |
| Pearson Correlation | .403** | .226 | .269 | .084 | .228 | .239 | .281 | .237 | .317** | .181 | .241 | 1 | .456** | .923** | .602** | .521** |
| Sig. (2-tailed) | .005 | .123 | .064 | .523 | .120 | .102 | .073 | .104 | .028 | .219 | .099 | .001 | .001 | .000 | .000 | .000 |
| N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| Item_13 | | | | | | | | | | | | | | | | 1 |
| Pearson Correlation | .348** | .308** | .120 | .137 | .185 | .274 | .336** | .283 | .156 | .287** | .003 | .456** | 1 | .471** | .409** | .360** |
| Sig. (2-tailed) | .015 | .033 | .417 | .355 | .209 | .060 | .020 | .071 | .289 | .048 | .984 | .001 | .001 | .001 | .004 | .012 |
| N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| Item_14 | | | | | | | | | | | | | | | | 1 |
| Pearson Correlation | .382** | .147 | .287 | .018 | .161 | .235 | .196 | .107 | .345** | .138 | .273 | .923** | .471** | 1 | .549** | .463** |
| Sig. (2-tailed) | .007 | .318 | .048 | .902 | .275 | .108 | .183 | .468 | .016 | .350 | .061 | .000 | .001 | .000 | .000 | .001 |
| N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| Item_15 | | | | | | | | | | | | | | | | 1 |
| Pearson Correlation | .529** | .383** | .484** | .320 | .488** | .388** | .412** | .441** | .391** | .371** | .413** | .602** | .409** | .549** | 1 | .639** |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .007 | .000 | .026 | .000 | .006 | .004 | .002 | .006 | .009 | .004 | .000 | .004 | .000 | .000 | .000 |
| N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| skor_total | | | | | | | | | | | | | | | | 1 |
| Pearson Correlation | .748** | .646** | .755** | .731** | .777** | .768** | .627** | .616** | .547** | .617** | .582** | .521** | .463** | .639** | .639** | .748** |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |

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

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

Lampiran 6. Uji Reliabilitas Disiplin

UJI RELIABILITAS DISIPLIN

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,741 | 16 |

Lampiran 7. Uji Reliabilitas Kinerja

UJI RELIABILITAS KINERJA

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,836 | 16 |