



**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA PT TRIDAYA DIMAS ADITAMA
BAGIAN PRODUKSI)**

SKRIPSI

Dibuat Oleh :

Topik Jaelani
021115454

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS PAKUAN

BOGOR

JULI 2022

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
STUDI KASUS PADA PT TRIDAYA DIMAS ADITAMA BAGIAN
PRODUKSI**

Skripsi

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

Mengetahui,

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



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

A black handwritten signature of Prof. Dr. Yohanes Indrayono, written over a horizontal line.

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
STUDI KASUS PADA PT TRIDAYA DIMAS ADITAMA BAGIAN
PRODUKSI**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada Hari : Senin Tanggal : 04 / Juli / 2022

Topik Jaelani

021115454

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang

(Dr. Herman, S.E.,M.M. CPHCM)



Ketua Komisi Pembimbing

(Tutus Rully, SE.,MM.)



Anggota Komisi Pembimbing

(Mutia Raras Respati, SH.,MH.)



Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Topik Jaelani

NPM : 021115454

Judul Skripsi : Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT Tridaya Dimas Aditama Bagian Produksi

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

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

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

Bogor, Juli 2022



Topik Jaelani

NPM 021115454

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

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

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

ABSTRAK

TOPIK JAELANI 021115454. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT Tridaya Dimas Aditama Bagian Produksi. Di Bawah bimbingan : TUTUS RULLY dan MUTIA RARAS RESPATI. 2022.

PT Tridaya Dimas Aditama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *Stamping, Welding, Rubber dan Plastic* berskala nasional. Perusahaan ini berdiri sejak 2013. PT Tridaya Dimas Aditama memproduksi berbagai rubber part dan plastic part kendaraan bermotor. memiliki banyak pesanan yang dibutuhkan setiap harinya guna memenuhi permintaan konsumen dipasaran akan tetapi menghadapi berbagai masalah dalam menjalankan bisnisnya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan hubungan dua variabel disiplin dan variabel kinerja karyawan. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 68 orang, metode pengolahan data yang digunakan meliputi analisis deskriptif dan analisis koefisien korelasi rank spearman, analisis determinasi dan uji hipotesis korelasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin memiliki hubungan dengan variabel kinerja karyawan, tingkat hubungan antara variabel disiplin dengan variabel kinerja karyawan adalah sangat kuat, dan hipotesis ini diterima, hal tersebut dibuktikan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel ($25,597 > 1,6619$). Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin memiliki kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan, semakin baik disiplin kerja karyawannya maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT Tridaya Dimas Aditama.

Kata Kunci: Disiplin, Kinerja Karyawan.

PRAKATA

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah, segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-nya yang sangat berlimpah kepada penulis. Shalawat serta salam penulis panjatkan kepada Nabi Muhammad SAW sehingga penulis sangat bersyukur karena dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul “HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS PADA PT TRIDAYA DIMAS ADITAMA BAGIAN PRODUKSI”. Adapun maksud dan tujuan penyusunan ini adalah dalam rangka pengajuan skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen di Universitas Pakuan

Dalam penulisan skripsi tentu tidak lepas dari doa, bimbingan, bantuan, dukungan serta motivasi dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap penulis. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua penulis serta keluarga yang senantiasa memberikan doa serta dukungan moral maupun materil
2. Bapak Prof. Dr. rer. pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Pakuan
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, AK., MM., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, AK., MM., CA. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Doni Wihartika, SPI., MSI. Selaku Sekertaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan
6. Ibu Tutus Rully SE., MM. selaku Ketua Komisi Pembimbing
7. Ibu Mutia Raras Respati, SH., MH. selaku Anggota Komisi Pembimbing
8. Bapak dan Ibu dosen pengajar Program Sarjana Manajemen Universitas Pakuan yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
9. Seluruh Staf Tata Usaha dan petugas perpustakaan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
10. Semua pihak yang telah membantu memberikan doa, dukungan, dan semangat kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan. oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari semua pihak untuk menyempurnakan skripsi ini. Penulis senantiasa berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan menjadi pijakan bagi penulis untuk berkarya lebih baik dimasa yang akan datang.

Bogor, Juli 2022

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	ii
Hak Cipta	v
ABSTRAK	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	9
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	9
1.2.2 Perumusan Masalah	9
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	9
1.3.1 Maksud Penelitian.....	9
1.3.2 Tujuan Penelitian	10
1.4 Kegunaan penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2 Disiplin Kerja.....	15
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	15
2.2.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	16
2.2.3 Faktor-Faktor Disiplin Kerja.....	17
2.2.4 Indikator Disiplin Kerja	17
2.2.5 Sanksi-Sanksi Disiplin Kerja	18
2.2.6 Indikator Disiplin Kerja	19
2.2 Kinerja Karyawan	20
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	20
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	21
2.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan.....	21
2.3.4 Kegunaan Penilaian Kinerja.....	22
2.3.5 Indikator Kinerja Karyawan.....	22
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Penelitian.....	24
2.4.1 Penelitian Sebelumnya.....	24

2.4.2	Kerangka Pemikiran.....	27
2.5	Hipotesis Penelitian	28
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		29
3.1	Jenis Penelitian.....	29
3.2	Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian	29
3.2.1	Objek Penelitian.....	29
3.2.2	Unit Analisis	29
3.2.3	Lokasi Penelitian.....	29
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian	29
3.3.1	Jenis Data Penelitian	29
3.3.2	Sumber Data Penelitian.....	29
3.4	Operasionalisasi Variabel	30
3.5	Metode Penarikan Sample	32
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	32
3.7	Uji Kualitas Data.....	33
3.7.1	Uji Validitas	33
3.7.2	Uji Reliabilitas	38
3.8	Metode Pengolahan atau Analisis Data.....	39
3.8.1	Analisis Deskriptif	39
3.8.2	Analisis Kuantitatif.....	39
BAB IV HASIL & PEMBAHASAN.....		42
4.1	Profil Perusahaan	42
4.1.1	Sejarah Singkat Tentang Perusahaan	42
4.1.2	Visi Dan Misi Perusahaan.....	42
4.1.3	Struktur Organisasi Perusahaan	42
4.1.4	Uraian Tugas	43
4.2	Profil Responden.....	44
4.3	Analisis Deskriptif	47
4.3.1	Pendapat Responden mengenai Disiplin kerja karyawan pada PT Tridaya Dimas Aditama Bagian Produksi Produksi (Variabel X).....	47
4.3.2	Pendapat Responden mengenai Kinerja karyawan pada PT Tridaya Dimas Aditama Bagian Produksi (Variabel Y).....	74
4.3.3	Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT Tridaya Dimas Aditama	10
1		
4.4	Interpretasi Hasil.....	103
BAB V KESIMPULAN		105
5.1	Kesimpulan	105

5.2 Saran 105

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan PT Tridaya Dimas Aditama Periode 2018-2020.....	2
Tabel 1.2	Target dan Realisasi Produksi PT Tridaya Dimas Aditama Periode 2018-2020.....	3
Tabel 1.3	Data Ketidakhadiran Karyawan Bagian Produksi Periode 2018.....	4
Tabel 1.4	Data Ketidakhadiran Karyawan Bagian Produksi Periode 2019.....	5
Tabel 1.5	Data Ketidakhadiran Karyawan Bagian Produksi Periode 2020.....	5
Tabel 1.6	Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Bag. Produksi Periode 2018-2020.....	7
Tabel 1.7	Standar Kinerja Karyawan.....	7
Tabel 1.8	Pelanggaran Peraturan PT Tridaya Dimas Aditama Periode 2018-2020.....	8
Tabel 2.1	Penelitian Sebelumnya.....	21
Tabel 3.1	Operasional variabel.....	29
Tabel 3.2	Skala Likert.....	30
Tabel 3.3	Kriteria <i>Alpha Cronchbach</i>	32
Tabel 4. 1	Jenis Kelamin Responden.....	44
Tabel 4. 5	Tingkat Ketepatan waktu karyawan datang ke tempat kerja.	47
Tabel 4. 6	Tingkat karyawan mematuhi jam kerja.....	48
Tabel 4. 7	Tingkat karyawan meninggalkan tempat kerja	49
Tabel 4. 8	Tingkat Absensi Karyawan.....	50
Tabel 4. 9	Tingkat Karyawan Menerima Sanksi.....	51
Tabel 4. 10	Tingkat Karyawan Dalam Menjalankan Tugas Yang Diberikan	52
Tabel 4. 11	Tingkat Karyawan Mentaati SOP	53
Tabel 4. 12	Tingkat Ketaatan Karyawan Terhadap Jam Kerja	54
Tabel 4. 13	Tingkat Karyawan Melaksanakan Tugas Tepat Waktu	55
Tabel 4. 14	Tingkat Karyawan Menyelesaikan Tugas Hingga Selesai.....	56
Tabel 4. 15	Tingkat Ketelitian Dalam Menjalankan Tugas	57
Tabel 4. 16	Tingkat Karyawan Hati-Hati Dalam Menggunakan Peralatan Kerja	58
Tabel 4. 17	Tingkat Karyawan Menjaga Rahasia Perusahaan	59
Tabel 4. 18	Tingkat Keselamatan Karyawan	60
Tabel 4. 19	Tingkat Perusahaan Menyediakan Fasilitas	61
Tabel 4. 20	Tingkat Kualitas Dan Kuantitas Karyawan	62
Tabel 4. 21	Tingkat Karyawan Bekerja Sesuai Dengan Prosedur Perusahaan	63
Tabel 4. 22	Tingkat Karyawan Memahami Fungsi Dan Tugas Pegawai.....	64
Tabel 4. 24	Tingkat Karyawan Menggunakan Peralatan Sesuai Standar	66
Tabel 4. 25	Tingkat Sopan Santun Karyawan Dalam Bekerja.....	67

Tabel 4. 26	Tingkat Kepatuhan Karyawan Terhadap Norma-Norma.....	68
Tabel 4. 27	Tingkat Kejujuran Karyawan Dalam Bekerja.....	69
Tabel 4. 28	Tingkat Kepeduliaan Terhadap Orang Lain.....	70
Tabel 4. 29	Tingkat Keramahan Terhadap Sesama	71
Tabel 4. 30	Total Jawaban Responden Terhadap Indikator Disiplin Kerja	73
Tabel 4. 31	Tingkat Kualitas Hasil Pekerjaan Karyawan	75
Tabel 4. 32	Tingkat Proses Penyelesaian Pekerjaan Sesuai Prosedur.....	75
Tabel 4. 30	Tingkat Karyawan Meningkatkan Kualitas	76
Tabel 4. 34	Tingkat Ketelitian Karyawan Dalam Bekerja.....	77
Tabel 4. 35	Tingkat Kemampuan Karyawan Dalam Bekerja	78
Tabel 4. 36	Tingkat Karyawan Mencapai Target.....	79
Tabel 4. 37	Tingkat Karyawan Bekerja Secara Maksimal.....	80
Tabel 4. 38	Tingkat Kemampuan Karyawan	81
Tabel 4. 39	Tingkat Pekerjaan Karyawan Sesuai Harapan	82
Tabel 4. 40	Tingkat Kesiapan Karyawan Dalam Bertugas	83
Tabel 4. 41	Tingkat Karyawan Siap MenangguNg Kesalahan	84
Tabel 4. 42	Tingkat Karyawan Bertanggung Jawab Terhadap Tugas Yang Diberikan.....	85
Tabel 4. 43	Tingkat Karyawan Memperbaiki Kesalahan.....	86
Tabel 4. 44	Tingkat Karyawan Tidak Melemparkan Kesalahan Kepada Orang Lain	87
Tabel 4. 45	Tingkat Bertanggung Jawab Terhadap Peralatan Kantor.....	88
Tabel 4. 46	Tingkat Kesiapan Karyawan Bekerjasama	89
Tabel 4. 47	Tingkat Karyawan Membantu Karyawan Lain.....	90
Tabel 4. 48	Tingkat Karyawan Berhubungan Baik.....	91
Tabel 4. 49	Tingkat Karyawan Menerima Perbedaan Pendapat	92
Tabel 4. 50	Tingkat Karyawan Menghormati Pendapat	93
Tabel 4. 51	Tingkat Kemampuan Karyawan	94
Tabel 4. 52	Tingkat Pelatihan Karyawan.....	95
Tabel 4. 53	Tingkat Karyawan Mencari Cara Tersebut.....	96
Tabel 4. 54	Tingkat Proses Sesuai Jabatan	97
Tabel 4. 55	Tingkat Mengevaluasi Hasil Pekerjaan.....	98
Tabel 4. 56	Total Hasil Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	99
Tabel 4. 57	Correlation Rank Spearman	102
Tabel 4. 58	Koefisien Korelasi Dan Tafsirannya.....	102

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Target dan Realisasi Produksi Periode 2018-2020.....	3
Gambar 1.2	Rata-rata tingkat ketidakhadiran karyawan periode 2018-2020.....	6
Gambar 2.1	Konstelasi Penelitian.....	26
Gambar 3.1	Kurva Hipotesis Korelasi Statistik.....	34

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan merupakan suatu bentuk organisasi yang tujuan utamanya ialah untuk memperoleh laba sebesar-besarnya, untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dapat menunjang aktivitas perusahaan sebagaimana yang telah ditetapkan.

Semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dari tahun ke tahun menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan adalah meningkatkan sumber daya yang ada pada perusahaan tersebut karena faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah manusia. Oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan penggunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat, kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peran penting dalam fungsi operasional perusahaan.

Sumber daya manusia sebagai unsur utama perusahaan memiliki peranan yang sangat besar dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peranan SDM ini kemudian berkembang mengikuti perkembangan organisasi, ilmu pengetahuan dan teknologi. Dalam hal ini SDM memegang peranan yang sangat menentukan karena bagaimana hebat dan canggih teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelayan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan suatu output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang tinggi. Oleh karena itu, pemahaman dan pengembangan SDM dalam suatu organisasi menjadi sangat penting.

Penempatan sumber daya manusia harus dilakukan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan serta sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Penempatan karyawan yang tepat akan menumbuhkan disiplin kerja yang baik dan karyawan mempunyai rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan, sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Kedisiplinan harus tumbuh dari kesadaran pribadi seseorang dan bukan karena dipaksa. Pembinaan disiplin harus diupayakan secara efektif dan efisien agar dapat bermanfaat bagi semua pihak baik karyawan maupun perusahaan. Perusahaan berhak menuntut karyawan untuk berdisiplin kerja dan melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan, serta berkewajiban untuk memberikan balas jasa terhadap hasil pekerjaannya. Dengan demikian tercipta suatu keteraturan dan keharmonisan dalam Disiplin Kerja.

Setiap karyawan tentu memiliki keinginan-keinginan atau harapan-harapan dari perusahaan tempat mereka bekerja. Apabila keinginan dan harapan mereka terpenuhi maka

mereka harus memberikan apa yang diinginkan oleh perusahaan, yaitu keahlian dan kreativitas yang diwujudkan dalam kinerja karyawan.

Kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut dengan istilah "*level of performance*" atau level kinerja. Karyawan yang memiliki level kinerja yang tinggi merupakan karyawan yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. (Siswanto 2015). Kinerja perusahaan sangat tergantung oleh kinerja bawahannya, oleh karena itu perusahaan menetapkan standar kinerja yang harus dicapai oleh setiap karyawannya. Kinerja yang baik dapat tercipta apabila perusahaan memiliki pesaing dalam usahanya. Perusahaan-perusahaan tersebut berlomba-lomba untuk menghasilkan keuntungan yang besar atau mendapatkan konsumen lebih banyak dibandingkan dengan pesaingnya.

Perusahaan tersebut bersaing agar dapat memiliki kinerja yang maksimal. Untuk mengukur kinerja yang dicapai karyawan, perusahaan melakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja tersebut merupakan sebuah mekanisme yang dilakukan untuk memastikan bahwa para pekerja mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan dan memberikan hasil kerja yang memuaskan sehingga dapat menaikkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dalam menjalankan setiap tugasnya perusahaan menilai setiap kinerja dan produktivitas karyawannya, apakah sesuai dengan pelaksanaan yang telah ada didalam perusahaan tersebut. Penegakan disiplin kerja sangat berhubungan dengan peningkatan kinerja para karyawannya.

Hal yang paling dasar dalam disiplin karyawan adalah manajemen waktu, dalam hal ini yaitu jam kerja. Apabila waktu tersebut sering dilanggar, dapat dikatakan bahwa para karyawan menjadi tidak disiplin sehingga mengakibatkan penurunan kualitas kerja karyawan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya dengan meningkatkan disiplin kerja karyawan.

PT Tridaya Dimas Aditama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *Stamping, Welding, Rubber dan Plastic* berskala nasional. Perusahaan ini berdiri sejak 2013, beralamat di Jl. Raya Bogor Jakarta, KM 49 Desa Cijujung RT 02 RW 05 16710 Kabupaten Bogor, Indonesia. PT Tridaya Dimas Aditama memproduksi berbagai rubber part dan plastic part kendaraan bermotor. Memiliki banyak pesanan yang dibutuhkan setiap harinya guna memenuhi permintaan konsumen dipasaran.

Permasalahan yang terjadi di PT Tridaya Dimas Aditama adalah terjadinya penurunan target produksi dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2020 yang di mana target produksi yang telah di tetapkan perusahaan per tahunnya tidak mencapai target. Kemudian tingkat ketidakhadiran pun mengalami peningkatan per tahunnya. Kemudian pelanggaran SOP dari tahun 2018 – 2020 mengalami kenaikan, melihat dari surat peringatan (SP) yang di keluarkan perusahaan. Dan juga rata – rata penilaian kinerja karyawan yang semakin menurun di setiap tahunnya. Untuk lebih jelasnya terkait permasalahan tersebut, berikut penulis lampirkan data – data yang mendukung permasalahan – permasalahan di atas.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan PT Tridaya Dimas Aditama Periode 2018-2020

No	Departemen	Jumlah Karyawan		
		2018	2019	2020
1	Keuangan	3	4	4
2	Produksi	68	68	68
3	PPIC	13	13	13
4	<i>Purchasing</i>	2	2	2
5	<i>Quality Control</i>	4	4	4
6	HRD	2	2	2
7	Marketing	1	1	1
8	Eng-Mtc	5	5	5
Total Karyawan		98	99	99

Sumber: PT Tridaya Dimas Aditama (Data diolah, 2021).

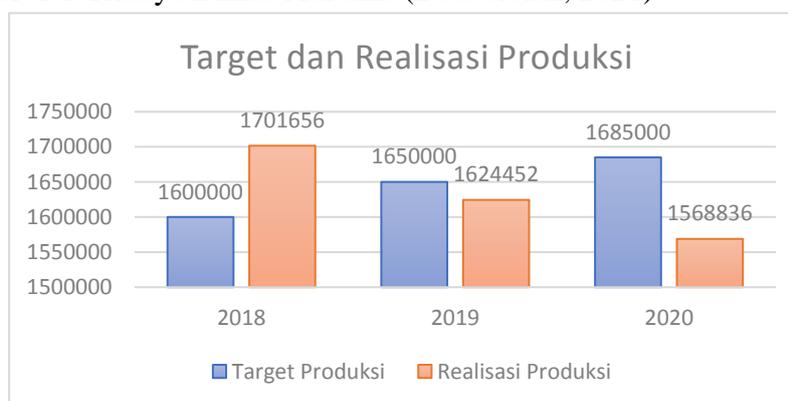
Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pada PT Tridaya Dimas Aditama terbagi dari beberapa departemen. Dengan total keseluruhan karyawan pada tahun 2018 sebanyak 99 orang sedangkan pada tahun 2019 dan 2020 sebanyak 99 orang. Penulis memfokuskan penelitian ini pada departemen produksi yang berjumlah 68 orang. Penulis memilih departemen Produksi sebagai unit analisis dalam penelitian ini di karenakan kinerja karyawan pada departemen produksi menurun di setiap tahunnya, bisa di bilang departemen produksi merupakan departemen yang paling tidak konsisten di setiap tahunnya.

Setiap perusahaan pasti memiliki pencapaian target dan realisasi produksi setiap tahunnya mengenai suatu barang yang di produksi. Sama hal nya dengan PT Tridaya Dimas Aditama, perusahaan ini bergerak pada bidang *Stamping, Welding, Rubber dan Plastic*. Perusahaan ini pun memiliki target dan realisasi produksi setiap tahunnya. Dan dapat dilihat pada tabel di bawah ini mengenai target dan realisasi produksi PT Tridaya Dimas Aditama periode 2018-2020.

Tabel 1.2
Target dan Realisasi Produksi PT Tridaya Dimas Aditama Periode 2018-2020

Tahun	Standar Produksi	Realisasi	Persentase
2018	1.600.000	1.701.656	106%
2019	1.650.000	1.624.452	98%
2020	1.685.000	1.568.836	93%

Sumber: PT Tridaya Dimas Aditama (Data diolah, 2021)



Gambar 1.1 Target dan Realisasi Produksi

Berdasarkan tabel di atas terlihat pencapaian target produksi PT Tridaya Dimas Aditama pada tahun 2018 sebesar 106%. dan angka tersebut melebihi target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Akan tetapi pada tahun selanjutnya 2019 dan 2020 hasil produksi karyawan PT Tridaya Dimas Aditama mengalami penurunan yaitu pada tahun 2019 hasil produksi perusahaan hanya mampu mencapai 98% dari target yang telah ditetapkan oleh perusahaan yaitu sebesar 1.624.452 dan pada tahun 2020 produksi perusahaan hanya mampu mencapai 93% dari target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan yaitu sebesar 1.568.836. Perusahaan mengharapkan pencapaian target produksi terus mengalami peningkatan setiap tahunnya.

Perusahaan memiliki standar target produksi yang telah ditetapkan tetapi dalam pencapaian target produksi pada tahun 2019 dan 2020 mengalami penurunan dimana pada tahun tersebut realisasi produksi perusahaan tidak mencapai target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan hal itu menjadi indikasi adanya permasalahan yang terjadi diperusahaan.

Salah satu indikator untuk melihat baik atau tidaknya kinerja dapat dilihat dari segi ketidakhadiran karyawannya, berikut data ketidakhadiran karyawan bagian produksi PT Tridaya Dimas Aditama Periode 2018-2020.

Tabel 1.3

Data Ketidakhadiran Karyawan Bagian Produksi PT Tridaya Dimas Aditama Periode 2018

BULAN	JUMLAH KARYAWAN	JUMLAH HARI KERJA	JUMLAH			TOTAL KETIDAKHADIRAN (ORANG)	TINGKAT ABSENSI (%)	STANDAR TINGKAT ABSENSI (%)
			SAKIT	IZIN	ALP			
Januari	68	25	10	3	2	15	0.88	1
Februari	68	24	6	4	3	13	0.80	1
Maret	68	26	9	6	4	19	1.07	1
April	68	23	5	8	1	14	0.89	1
Mei	68	24	7	5	2	14	0.86	1
Juni	68	20	4	6	6	16	1.18	1
Juli	68	26	7	3	8	18	1.02	1
Agustus	68	26	3	9	6	18	1.02	1
September	68	24	8	4	3	15	0.92	1
Oktober	68	26	9	5	5	19	1.07	1
November	68	26	7	8	1	16	0.90	1
Desember	68	23	9	6	2	17	1.09	1
JUMLAH							11.7	
RATA - RATA							0.97	

Sumber: PT Tridaya Dimas Aditama (Data diolah, 2021).

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat dilihat tingkat ketidakhadiran karyawan PT Tridaya Dimas Aditama pada tahun 2018 masih terbilang rendah. Dapat dilihat bahwa tingkat

ketidakhadiran karyawan PT Tridaya Dimas Aditama menunjukkan angka yang berfluktuasi, tingkat ketidakhadiran karyawan tertinggi terjadi pada bulan Juni yaitu 1.18% dan tingkat ketidakhadiran karyawan terendah terjadi pada bulan Februari yaitu 0.80%, sedangkan rata-rata absensi yang terjadi selama bulan Januari-Desember tahun 2018 sebesar 0.97%. Pada tahun 2018 tingkat ketidakhadiran karyawan PT Tridaya Dimas Aditama mengalami peningkatan seperti yang tergambar pada tabel 1.4 berikut ini:

Tabel 1.4
Data Ketidakhadiran Karyawan Bagian Produksi PT Tridaya Dimas Aditama
Periode 2019

BULAN	JUMLAH KARYAWAN	JUMLAH HARI KERJA	JUMLAH			TOTAL KETIDAKHADIRAN (ORANG)	TINGKAT ABSENSI (%)	STANDAR TINGKAT ABSENSI (%)
			SAKIT	IZIN	ALP			
Januari	68	26	13	5	1	19	1.07	1
Februari	68	23	8	7	5	20	1.28	1
Maret	68	25	13	8	4	25	1.47	1
April	68	24	7	8	4	19	1.16	1
Mei	68	24	5	6	7	18	1.10	1
Juni	68	16	7	5	6	18	1.65	1
Juli	68	26	7	4	8	19	1.07	1
Agustus	68	25	3	9	6	18	1.06	1
September	68	24	9	8	3	20	1.22	1
Oktober	68	27	9	5	5	19	1.03	1
November	68	25	7	8	3	18	1.06	1
Desember	68	23	9	6	2	17	1.09	1
JUMLAH							14.26	
RATA – RATA							1.19	

Sumber: PT Tridaya Dimas Aditama (Data diolah, 2021).

Berdasarkan tabel 1.4 di atas dapat dilihat tingkat ketidakhadiran karyawan PT Tridaya Dimas Aditama pada tahun 2019 mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya. Dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan PT Tridaya Dimas Aditama pada tahun 2019 menunjukkan angka yang berfluktuasi, tingkat ketidakhadiran karyawan tertinggi terjadi pada bulan Juni yaitu 1.65% dan tingkat ketidakhadiran karyawan terendah terjadi pada bulan Oktober yaitu 1.03%, sedangkan rata-rata absensi yang terjadi selama bulan Januari-Desember tahun 2019 sebesar 1.19%. Pada tahun 2020 tingkat ketidakhadiran karyawan PT Tridaya Dimas Aditama kembali mengalami peningkatan seperti yang tergambar pada tabel 1.5 berikut ini:

Tabel 1.5
Data Ketidakhadiran Karyawan Bagian Produksi PT Tridaya Dimas Aditama
Periode 2020

BULAN	JUMLAH KARYAWAN	JUMLAH HARI KERJA	JUMLAH			TOTAL KETIDAKHADIRAN (ORANG)	TINGKAT ABSENSI (%)	STANDAR TINGKAT ABSENSI (%)
			SAKIT	IZIN	ALP			
Januari	68	25	12	8	5	25	1.47	1
Februari	68	24	13	6	4	23	1.41	1
Maret	68	25	10	10	3	23	1.35	1
April	68	26	9	6	9	24	1.36	1
Mei	68	24	11	10	5	26	1.59	1
Juni	68	26	7	6	7	20	1.13	1
Juli	68	20	9	9	4	22	1.62	1
Agustus	68	26	9	12	3	24	1.36	1
September	68	25	5	9	9	23	1.35	1
Oktober	68	26	7	10	9	26	1.47	1
November	68	26	8	6	5	19	1.07	1
Desember	68	26	9	7	6	22	1.24	1
JUMLAH							16.42	
RATA - RATA							1.37	

Sumber: PT Tridaya Dimas Aditama (Data diolah, 2021).

Berdasarkan tabel 1.5 di atas dapat dilihat tingkat ketidakhadiran dari karyawan PT Tridaya Dimas Aditama sangat tinggi. Dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan PT Tridaya Dimas Aditama pada tahun 2020 menunjukkan angka yang berfluktuasi, tingkat ketidakhadiran karyawan tertinggi terjadi pada bulan Juli yaitu 1.62% dan tingkat ketidakhadiran karyawan terendah terjadi pada bulan November yaitu 1.07%, sedangkan rata-rata absensi yang terjadi selama bulan Januari-Desember tahun 2020 sebesar 1.37%.



Gambar 1.2 Rata-rata tingkat ketidakhadiran karyawan bagian produksi PT Tridaya Dimas Aditama Periode 2018-2020

Rata-rata tingkat ketidakhadiran karyawan bagian produksi PT Tridaya Dimas Aditama mengalami peningkatan pada tahun 2019 dan 2020, dimana dengan tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan mengakibatkan proses produksi terganggu, sehingga perusahaan tidak dapat memproduksi produk per unit sesuai dengan yang telah di tentukan. Perusahaan sendiri menginginkan dalam setiap tahun ketidakhadiran karyawan maksimal 1% setiap bulannya agar proses produksi dan operasional perusahaan dapat berjalan dengan semestinya.

PT Tridaya Dimas Aditama pun telah melakukan penilaian kinerja pada bagian produksi setiap 1 tahun sekali untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan yang ada, hal itu dapat dilihat dari perilaku kerja dan hasil kerja.

Tabel 1.6
Rata - Rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT Tridaya Dimas Aditama
Periode Tahun 2018-2020

No.	Penilaian Kinerja	2018 (%)	Ket.	2019 (%)	Ket.	2020 (%)	Ket.
1.	Kualitas Kerja	85	Baik	70	Cukup Baik	65	Kurang Baik
2.	Kuantitas Kerja	80	Baik	80	Baik	75	Cukup Baik
3.	Pelaksanaan Tugas	80	Baik	75	Cukup Baik	65	Kurang Baik
4.	Tanggung Jawab	75	Cukup Baik	70	Cukup Baik	70	Cukup Baik
5.	Kerjasama	85	Baik	75	Cukup Baik	70	Cukup Baik
Jumlah		405		370		345	
Rata-rata		81	Baik	74	Cukup Baik	69	Kurang Baik

Sumber: PT Tridaya Dimas Aditama (Data diolah, 2021).

Tabel 1.7
Standar Penilaian Kinerja

NO	NILAI	KATEGORI
1	91 ke atas	Sangat Baik
2	80 – 90	Baik
3	70 – 79	Cukup Baik
4	61 – 69	Kurang Baik
5	60 ke bawah	Buruk

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat dilihat bahwa rata-rata penilaian kinerja karyawan di PT Tridaya Dimas Aditama mengalami penurunan pada tahun 2019 dan 2020. Pada tahun 2020 skor total yang didapat sebesar 69% jauh lebih kecil apabila dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya yaitu pada tahun 2019 sebesar 74% dan pada tahun 2018 sebesar 81%. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan pada tahun 2020 kurang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan.

PT Tridaya Dimas Aditama memiliki Standar Operasional Perusahaan (SOP) sebagai berikut :

1. Semua karyawan diwajibkan memakai seragam kerja yang telah di tentukan oleh perusahaan.

2. Karyawan diwajibkan melakukan pengisian absensi sebelum jam kerja dimulai sesuai dengan shif nya yaitu :
 - a. Shif 1 : Pukul 07.30
 - b. Shif 2 : Pukul 15.30
3. Bagi karyawan yang terlambat lebih dari dua hari secara berturut-turut akan diberi teguran lisan, jika lebih akan diberi teguran berupa surat peringatan.
4. Bagi karyawan yang tidak masuk kerja lebih dari dua hari secara berturut-turut tanpa memberi kabar yang jelas, akan mendapatkan surat peringatan.
5. Bagi karyawan yang melanggar tata tertib perusahaan akan diberikan teguran berupa lisan sampai surat peringatan.
6. Dilarang membawa barang-barang milik perusahaan berupa apapun keluar dari lokasi kerja, bila kedapatan membawa akan dikenakan sanksi ataupun dikeluarkan perusahaan.
7. Pelarangan penggunaan handphone saat sedang bekerja.
8. Mentaati dan mematuhi segala peraturan perundang-undangan dan peraturan-peraturan PT Tridaya Dimas Aditama.

Perlu diketahui bahwasanya perusahaan telah menerapkan aturan yang ketat dan disiplin agar tidak terjadi kesalahan dalam proses produksi dan berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan. Akan tetapi masih ada saja pelanggaran-pelanggaran aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berikut di bawah ini pelanggaran peraturan yang terjadi pada bagian produksi PT Tridaya Dimas Aditama di tahun 2018 - 2020 :

Tabel 1.8
Pelanggaran Peraturan di PT Tridaya Dimas Aditama

No.	Bulan	2018			2019			2020		
		SP 1	SP 2	SP 3	SP 1	SP 2	SP 3	SP 1	SP 2	SP 3
1.	Januari	-	-	-	1	-	-	1	-	-
2.	Februari	-	-	-	1	-	-	-	1	-
3.	Maret	1	-	-	2	-	-	-	-	-
4.	April	-	-	-	-	1	-	1	-	-
5.	Mei	-	-	-	-	-	-	2	1	-
6.	Juni	1	1	-	1	-	-	-	-	-
7.	Juli	-	-	-	-	1	-	1	-	-
8.	Agustus	-	-	-	-	-	-	2	1	-
9.	September	1	-	-	1	-	-	-	-	-
10.	Oktober	-	-	-	-	-	-	1	1	-
11.	November	-	1	-	-	-	-	-	-	-
12.	Desember	1	-	-	-	-	-	1	-	-
	Total	4	2	0	6	2	0	9	4	0

Sumber: PT Tridaya Dimas Aditama (Data diolah, 2021).

Berdasarkan tabel 1.8 selama tahun 2018 sampai 2020 karyawan bagian produksi PT Tridaya Dimas Aditama yang mendapatkan Surat Peringatan *Satu* sebanyak 19 orang, Surat Peringatan *Dua* sebanyak 8 orang dan Surat Peringatan *Tiga* tidak ada. Total karyawan yang mendapatkan Surat Peringatan yaitu sebanyak 27 orang. Kurangnya disiplin kerja karyawan

bagian produksi pada PT Tridaya Dimas Aditama perlu menjadi perhatian yaitu disiplin waktu kerja dan pencapaian target produksi sesuai dengan ketentuan perusahaan sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan fenomena di atas dapat dilihat bahwa disiplin kerja mempunyai hubungan terhadap kinerja karyawan. Namun permasalahan nya saat ini adalah seberapa kuat hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan tersebut. Dari pernyataan ini lah yang melatar belakangi penulis untuk membuat sebuah penelitian guna menyusun skripsi dengan judul “**Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT Tridaya Dimas Aditama Bagian Produksi**”.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Tingkat ketidakhadiran karyawan bagian produksi di PT Tridaya Dimas Aditama mengalami peningkatan pada tahun 2019 yaitu sebesar 1.19% dan pada tahun 2020 sebesar 1.37%
2. Terdapat 4 pelanggaran berupa SP satu dan 2 pelanggaran berupa SP dua pada tahun 2018, pada tahun 2019 terdapat 6 pelanggaran berupa SP satu dan 2 pelanggaran berupa SP dua, sedangkan pada tahun 2020 terdapat 9 pelanggaran berupa SP satu dan 4 pelanggaran SP dua.
3. Dilihat dari pencapaian target produksi pada tahun 2019 dan 2020 belum dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Padahal perusahaan sendiri mengharapkan target pencapaian produksi dapat terealisasi setiap tahunnya, sedangkan pada tahun 2019 pencapaian target produksi hanya mencapai sebesar 98% dan pada tahun 2020 sebesar 93%.
4. Penilaian kinerja karyawan bagian produksi PT Tridaya Dimas Aditama pada periode 2018 sampai 2020 mengalami penurunan yaitu dari baik menjadi kurang baik.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan PT Tridaya Dimas Aditama?
2. Bagaimana kinerja karyawan PT Tridaya Dimas Aditama?
3. Bagaimana hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT Tridaya Dimas Aditama?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian dimaksudkan untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan identifikasi masalah pada PT Tridaya Dimas Aditama sebagai bahan dalam menyusun skripsi. Adapun penelitian ini juga dimaksud sebagai upaya untuk menerapkan dan mengembangkan ilmu yang dimiliki penulis agar memperoleh solusi yang terbaik dalam memecahkan masalah.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui disiplin kerja karyawan PT Tridaya Dimas Aditama.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan PT Tridaya Dimas Aditama.
3. Untuk mengetahui bagaimana hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Tridaya Dimas Aditama.

1.4 Kegunaan penelitian

Hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, diharapkan akan bermanfaat bagi penulis dan perusahaan selaku objek penelitian. Adapun kegunaan penelitian ini adalah :

1. Kegunaan Praktis

Penelitian ini dapat memberikan informasi kepada PT Tridaya Dimas Aditama sebagai masukan untuk menganalisa dan mengambil keputusan menentukan kebijakan dalam pemecahan masalah mengenai disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan bagi perusahaan.

2. Kegunaan Teoritis

a. Bagi Pembaca

Semoga dapat menjadi salah satu sumber bacaan yang memberikan tambahan informasi, wawasan, pengetahuan, khususnya mengenai hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada perusahaan *manufacture* dan menjadi penambah referensi bagi mahasiswa untuk penelitian lebih lanjut.

b. Bagi Penulis

Diharapkan dapat menerapkan ilmu yang dapat diperoleh saat kuliah dan mendapatkan solusi bagi persoalan-persoalan yang nyata secara praktis dan konseptual, disamping itu penulis juga diharapkan dapat memperluas wawasan dan pemikirannya tentang disiplin kerja dan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebuah organisasi dapat berjalan dengan baik apabila pengelolaan (*manager*) didalam organisasi tersebut berjalan dengan baik dari aspek pengelolaan keuangan, hingga pengelolaan tenaga kerja atau sumber daya manusianya, sumber daya manusia yang dikelola dengan baik oleh perusahaan tersebut akan menumbuhkan sikap loyalitas, kompeten, dan unggul yang berdampak positif bagi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia melakukan kegiatan, perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, personalia, penggerakan, dan pengawasan terhadap fungsi-fungsi operasionalnya, untuk mencapai tujuan organisasi. Demikian pula, manajemen pada bidang-bidang lainnya melakukan hal yang sama pada bidang yang berbeda, tetapi memiliki keterkaitan antara satu dengan lainnya untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Tentunya, fungsi operasional pada setiap bidang manajemen tersebut berbeda. Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengelolaan manusia dalam organisasi, seperti pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja. Demikian pula dengan manajemen keuangan, produksi/operasi, dan pemasaran, yaitu melaksanakan kegiatan-kegiatan manajemen terhadap fungsi operasionalnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi.

Manajemen Sumber daya manusia bukanlah suatu yang baru di lingkungan organisasi, khususnya di bidang bisnis yang disebut perusahaan, oleh karena itu sumberdaya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang di kenal sebagai manajemen sumber daya manusia. Adapun pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut:

“Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pembangunan individu Karyawan”. (Mangkunegara, 2018)

“Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan”. (Yani, 2019)

“Manajemen sumber daya yakni ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. (Hasibuan, 2018)

“Human resource management is the process of acquiring training, appraising, and compensating employess, and of attending to in the their labour relations, healt and safety, and fairness concern”. (Gary Dessler, 2018)

“Dengan pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli sebagai berikut : sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi”. (Bangun, 2019)

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

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia memiliki tujuan dalam pelaksanaannya, berikut tujuan manajemen sumber daya manusia menurut (Herman Sofyandi, 2017):

1. Tujuan Organisasional
Ditunjukkan untuk mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam mencapai efektifitas organisasi;
2. Tujuan fungsional
Ditunjukkan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi;
3. Tujuan sosial
Secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi;
4. Tujuan personalia
Ditunjukkan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan untuk mempertinggi kontribusi individu terhadap organisasi.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia tujuan MSDM meliputi (Edy Sutrisno, 2020):

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal;
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya;
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan impilasi SDM;
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya;
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya;
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi;
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia mempunyai fungsi yang meliputi (Hasibuan, 2019):

1. Perencanaan
Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program

keKaryawanan. Program keKaryawanan meliputi pengorganisasian, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program keKaryawanan yang akan mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat;

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif;

3. Penghargaan

Penghargaan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan kegiatan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Penghargaan dilakukan pemimpin dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik;

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan;

5. Pengadaan Tenaga Kerja

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan;

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan;

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbal jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi;

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karna mempersatukan kepentingan yang bertolak belakang;

9. Pemeliharaan

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

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial;

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Fungsi-fungsi MSDM adalah sebagai berikut (Wahyudi, 2018):

1. Fungsi manajerial, meliputi :

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah melaksanakan tugas dalam perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan dan pemeliharaan;

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang telah disiapkan;

c. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah memberikan dorongan untuk menciptakan kemauan kerja yang dilaksanakan secara efektif dan efisien;

d. Pengendalian (*Controlling*)

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

2. Fungsi operasional

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

a. Fungsi pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai kebutuhan perusahaan (*the right man in the right place*);

b. Fungsi pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan

- latihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan;
- c. Fungsi kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai imbal jasa (*output*) yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak sesuai prestasi dan tanggung jawab karyawan tersebut;
 - d. Fungsi pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta kerjasama yang sesuai dan saling menguntungkan dimana pengintegrasian adalah hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua aspirasi/kepentingan yang bertolak belakang antara karyawan dan perusahaan;
 - e. Fungsi pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar tercipta hubungan jangka panjang. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Organisasi bukan saja mengharapkan sumber daya manusia yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan disiplin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. Adapun pengertian Disiplin kerja menurut para ahli sebagai berikut :

“Discipline in one of the most challenging areas in the HRM fuction. In dealing with difficult employees, HR manager must diagnose both internal and extrernavironmetal factor in discipline stuation, presibe and implement appropriate remedial action, and evaluate the effective of their decisions”. (John M. Ivancevich, 2020)

“Disiplin kerja merupakan ukuran aktivitas organisasi untuk memanfaatkan semua sumbahan atau kemampuan yang ada secara optimal untuk mencapai tujuan, dengan mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan.” (Mangkunegara, 2019)

“Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan.” (Siagian, 2020)

“Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. (Hasibuan, 2019)

“Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk merubah suatu prilaku serta sebagai sebagian suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku”. (Hartatik, 2020)

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan ukuran aktivitas individu untuk memanfaatkan kemampuan dengan mematuhi dan mentaati putusan peraturan yang telah ditetapkan organisasi atau perusahaan.

2.2.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Ada 2 (dua) jenis disiplin kerja yaitu (Mangkunegara, 2019):

1. Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan Karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan Karyawan berdisiplin diri. Dengan cara preventif, karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi;

2. Disiplin Korektif

Disiplin Korektif adalah suatu upaya menggerakkan Karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mengikuti peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan, yang berlaku dan memberi pelajaran kepada pelanggar.

Sedangkan ada penambahan lain ada tiga bentuk kedisiplinan yaitu (Handoko, 2018):

1. Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti beberapa standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah;

2. Disiplin Korektif

Disiplin Korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut;

3. Disiplin Progresif

Disiplin Progresif memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang-ulang. Sebagai contoh disiplin progresif adalah sebagai berikut:

- a. Teguran secara lisan oleh pengawas;
- b. Teguran tertulis, dengan catatan dalam file personalia;
- c. Skorsing dari pekerjaan satu sampai tiga hari;
- d. Skorsing satu minggu atau lebih;
- e. Diturunkan pangkatnya (demosi);
- f. Dipecat.

Langkah-langkah yang diterapkan perusahaan dapat menjadikan karyawan berdisiplin kerja dalam menjalankan tugasnya. Jenis-jenis disiplin kerja mempunyai arti tersendiri agar tercapainya tujuan perusahaan.

2.2.3 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Pada dasarnya ada dua faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua, yaitu faktor kepribadian dan lingkungan (Hartatik, 2020):

1. Faktor kepribadian
Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut, yaitu yang 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.

2.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki indikator seperti (Edy Sutrisno, 2018):

1. Kehadiran
Hal ini menjadikan indikator mendasar untuk mengukur kedisiplinan.
 - a. Para Karyawan harus datang tepat waktu;
 - b. Karyawan harus mengisi daftar hadir;
 - c. Menerima konsekuensi atas ketidakhadiran.
2. Waktu Kerja
 - a. Tepat waktu datang dan pulang dalam kerja;
 - b. Jam istirahat tidak dihitung sebagai jam kerja;
 - c. Karyawan wajib mentaati jam kerja dan melaksanakan tugas.
3. Peraturan Berpakaian
 - a. Kemampuan untuk menjaga penilaian, kebersihan, kerapian;
 - b. Menggunakan pakaian dinas atau PDH sesuai dengan ketentuan;
 - c. Disiplin pada pakaian dan atribut.
4. Peraturan Melakukan Pekerjaan
 - a. Ketelitian dalam bekerja;
 - b. Mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien;
 - c. Hati-hati dalam melakukan pekerjaan.
5. Peraturan Karyawan
 - a. Sikap dalam bekerja;
 - b. Taat pada peraturan yang ditetapkan;
 - c. Mampu bekerja sama dengan baik dalam pekerjaan.

Indikator disiplin kerja ada 4 (empat) yaitu (Bedjo Siswanto, 2018):

1. Frekuensi Kehadiran
Frekuensi Kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan Karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka Karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi;
2. Ketaatan Pada Standar Kerja
Karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari;
3. Ketaatan Pada Peraturan Kerja
Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja;
4. Etika Kerja
Etika Kerja diperlukan oleh setiap Karyawan dalam melaksanakan pekerjaan agar terciptanya suasana harmonis dan saling menghargai antara sesama Karyawan.

2.2.5 Sanksi-Sanksi Disiplin Kerja

Pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar disiplin dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten, dan imperasional (Mangkunegara, 2020).

1. Pemberian peringatan
Karyawan yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan suatu peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar karyawan yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya. Disamping itu pula surat peringatan tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian kondinate karyawan;
2. Pemberian sanksi harus segera
Karyawan yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya, agar karyawan yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang beraku di perusahaan. Kelalaian pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada. Disamping itu, untuk memberi peluang pelanggaran untuk mengabaikan disiplin perusahaan;
3. Pemberian sanksi harus konsisten
Pemberian sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar Karyawan sadar dan menghargai peratran-peraturan yang berlaku pada perusahaan. Ketidak konsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan karyawan merasakan adanya deskriminasi karyawan, ringannya sanksi, dan pengabaian disiplin;
4. Pemberian sanksi harus impersonal
Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membeda-bedakan karyawan, tua muda, pria-wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku untuk semua karyawan dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan;

Jadi dapat disimpulkan definisi disiplin kerja menurut para ahli adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan serta suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

2.2.6 Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin Karyawan pada suatu organisasi. Dalam mengukur variable disiplin kerja, penelitian ini mengadaptasi indikator yang digunakan dalam buku Siswanto (2020) berpendapat bahwa indikator disiplin kerja ada 4 (lima) yaitu:

1. Frekuensi Kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
2. Tingkat Kewaspadaan karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
3. Ketaatan Pada Standar Kerja Karyawan pada peraturan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
5. Etika Kerja diperlukan oleh setiap Karyawan dalam melaksanakan pekerjaan agar terciptanya suasana harmonis dan saling menghargai antara sesama karyawan.

Dari beberapa indikator diatas, tujuan utama perusahaan membuat peraturan yang diberikan kepada individu yaitu untuk mendapatkan tujuan perusahaan yang seideal mungkin agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Sedangkan indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi menurut Sutrisno (2020) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi di antaranya adalah :

A. Kehadiran ;

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

B. Ketaatan pada peraturan kerja ;

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

C. Tingkat kewaspadaan tinggi ;

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

D. Ketaatan pada standar kerja ;

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

E. Etika Kerja ;

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Pendapat lain dikemukakan oleh Sari (2020) adalah sebagai berikut:

1. Kepatuhan pada peraturan
2. Efektif dalam bekerja
3. Tindakan korektif
4. Kehadiran tepat waktu
5. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Dari beberapa indikator yang dikemukakan oleh para ahli diatas, penulis mengambil indikator dari Sutrisno (2020) karena merupakan indikator yang tepat untuk organisasi atau perusahaan yang diteliti oleh penulis bahwa frekuensi kehadiran, waktu kerja, peraturan berpakaian, peraturan melakukan pekerjaan, dan peraturan perusahaan. Merupakan indikator-indikator yang penting untuk dilaksanakan oleh para karyawan pada PT. Tridaya Dimas Aditama.

2.2 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja sangat penting bagi perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Kinerja juga bisa diartikan sebagai hasil akhir dari suatu proses yang dikerjakan seseorang karyawan. Adapun pengertian dari Kinerja Karyawan menurut para ahli sebagai berikut :

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. (Mangkunegara, 2020)

“Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*)” (Wilson Bangun, 2019)

“Basiclly, it (performance) means an outcome – a result, it is the end point of people, resources and certain environment being brought together, with intention of producing certain things, wheather tangible product of less tangible service. To the extent that this interaction result in an outcome of the desired level and quality, at egreed cost levels, performance will be judge as satisfactory, good or excellent. To the extent that the outcome is disappointing, for whatever reason, performance will be judge as poor or dificient” (Saputra Andi, 2018).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi sesuai

dengan hasil yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin Karyawan. Disiplin kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, menurut (Mangkuprawira, 2017) bahwa disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena disiplin merupakan bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) (Mangkunegara, 2020).

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (*IQ 110-120*) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan;

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut (Sofyan, 2019):

1. Gaji merupakan kompensasi dasar atau kompensasi tetap yang diterima karyawan secara teratur;
2. Tunjangan merupakan imbalan keanggotaan kelompok yang memberikan rasa aman kepada karyawan dan para anggota keluarganya;
3. Jaminan sosial memberikan penghasilan kepada pensiunan, orang cacat, dan orang-orang yang masih hidup dari karyawan yang berhenti kerja, serta perawatan kesehatan untuk lansia. Sedangkan faktor non finansial terdiri dari Disiplin Kerja gambaran pekerjaan, kepemimpinan dan alat.

2.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi (Rivai, 2018):

1. Meningkatkan etos kerja;
2. Meningkatkan motivasi kerja;
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan selama ini;
4. Untuk mendorong pertanggungjawaban dari karyawan;
5. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa dan intensif uang;
6. Untuk pembeda antara karyawan satu dengan lainnya;

7. Pengembangan SDM yang masi dapat dibedakan lagi ke dalam penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi perusahaan, kenaikan jabatan dan pelatihan;
8. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja;
9. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik;
10. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, Disiplin Kerja, dan rencana karier selanjutnya;
11. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah;
12. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan atasan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka;
13. Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pekerjaan.

2.3.4 Kegunaan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja dapat berguna untuk (Rivai, 2018):

1. Mengetahui pengembangan, yaitu meliputi : identifikasi kebutuhan pelatihan umpan balik kinerja, menentukan transfer dan penugasan, dan diidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan;
2. Pengembalian keputusan administratif, yang meliputi : keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan dan memberhentikan karyawan, pengakuan kinerja karyawan, PHK dan mengidentifikasi yang buruk;
3. Keperluan perusahaan, yang meliputi : perencanaan SDM, menentukan kebutuhan pelatihan, evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, informasi untuk identifikasi tujuan, evaluasi terhadap sistem SDM dan penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan;
4. Dokumentasi, yang meliputi : kriteria untuk validitas penelitian, dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM dan mrrmbantu untuk memenuhi persyaratan hukum.

2.3.5 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja adalah (Setiawan, 2020):

1. Ketepatan penyelesaian tugas
Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan;
2. Kesesuaian jam kerja
Kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran;
3. Tingkat kehadiran
Jumlah ketidak hadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu;
4. Kerjasama antar karyawan
Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya;

5. Kepuasan kerja
Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan.

Indikator kinerja adalah (Mangkunegara, 2019):

1. Kualitas kerja
Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan;
2. Kuantitas kerja
Kemampuan karyawan adalah seberapa lama seseorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap Karyawan itu masing-masing;
3. Pelaksanaan Tugas
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan;
5. Kemandirian
Kemampuan karyawan untuk bekerja sendiri dengan kemampuannya sendiri, dengan sedikit bantuan dari rekan kerja yang lain.

Indikator untuk mengukur kinerja adalah sebagai berikut (Wirawan, 2017):

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

Unsur-unsur yang bernilai atau dapat dijadikan indikator dalam kinerja karyawan adalah (Mangkunegara, 2019):

1. Kualitas
Penilai menilai karyawan dilihat dari hasil kemampuan dalam menunjukkan kualitas hasil kerja yang ditinjau pula dari ketelitian;
2. Kuantitas
Penilai menilai kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya atau sejumlah hasil tugas setiap harinya;
3. Inisiatif
Penilai menilai hasil persediaan karyawan didalam bekerja disesuaikan dengan kondisi lingkungan pekerjaan;
4. Kerja sama
Penilai menilai kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya, baik secara vertikal maupun horizontal dan baik didalam perusahaan maupun diluar perusahaan;
5. Tanggung Jawab
Penilai menilai keterampilan karyawan dilihat dari kecepatan waktu dan kecermatan dalam menyelesaikan tugasnya.

Berdasarkan indikator – indikator di atas, penulis memilih menggunakan indikator dari Mangkunegara (2019) yakni : kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab, dan kemandirian. Karena indikator tersebut sesuai dengan yang digunakan di perusahaan tempat penulis meneliti.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Penelitian

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu digunakan penulis sebagai dasar dalam penyusunan skripsi untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, dan juga sebagai pembanding yang mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang mempunyai pembahasan yang sama. Berikut adalah beberapa hasil penelitian sebelumnya yang relevan guna memperjelas konsep-konsep yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Angga Agustian (2020) Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Koperasi Pegawai Telkom	Variable X Disiplin Kerja Variable Y Kinerja Karyawan	Disiplin kerja: kehadiran, waktu kerja, peraturan berpakaian, peraturan melakukan pekerjaan, peraturan perusahaan Kinerja Karyawan:	<i>Rank Spearman</i>	Terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan bagian penjualan pada Koperasi Pegawai Telkom (KOPEGTEL) Kijang Bogor, dapat dilihat dari hasil analisis sebagai berikut: a. Berdasarkan hasil koefisien korelasi Rank Spearman diperoleh hasil

	(Kopegtel) Kijang Bogor		Kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab, kemandirian		r = 0,417 artinya menunjukkan hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan bagian penjualan pada Koperasi Pegawai Telkom (KOPEGTEL) Kijang Bogor mempunyai hubungan dengan tingkat korelasi sedang/cukup kuat; b. Hasil uji hipotesis diperoleh nilai thitung (2,7525) > ttabel (2,0244) maka H_0 diterima H_a ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang nyata dan positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Bagian Penjualan pada Koperasi Pegawai Telkom (KOPEGTEL) Kijang Bogor.
2	Win Karyadi Hermawan Putra (2017) Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT andalan Fluid sistem Bogor	Variable X Disiplin Kerja Variable Y Kinerja Karyawan	Disiplin kerja: kehadiran, waktu kerja, peraturan berpakaian, peraturan melakukan pekerjaan, peraturan perusahaan Kinerja Karyawan: Kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab, kemandirian	<i>Rank Spearman</i>	Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi rank spearman diperoleh $r_s = 0,956$, artinya bahwa disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi mempunyai hubungan yang sangat kuat dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi.
3	Dewi Wulandari (2019) Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada PT Deltapack Industri Bogor	Variable X Disiplin Kerja Variable Y Kinerja Karyawan	Disiplin kerja: kehadiran, waktu kerja, peraturan berpakaian, peraturan melakukan pekerjaan, peraturan perusahaan	<i>Rank Spearman</i>	Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi rank spearman diperoleh $r_s = 0,956$, artinya bahwa disiplin kerja dengan kinerja Karyawan pada PT Deltapack Industri Bogor mempunyai hubungan yang sangat kuat dan nilai

			Kinerja Karyawan: Kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab, kemandirian		sig. 0,000 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja Karyawan pada PT Deltapack Industri Bogor
4	Siffa Septiani (2017) Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT Gunung Salak Sukabumi	Variable X Disiplin Kerja Variable Y Kinerja Karyawan	Disiplin kerja: kehadiran, waktu kerja, peraturan berpakaian, peraturan melakukan pekerjaan, peraturan perusahaan Kinerja Karyawan: Kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab, kemandirian	<i>Rank Spearman</i>	Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis diketahui bahwa kedua variabel yaitu disiplin kerja (X) dengan kinerja Karyawan negeri sipil (Y) mempunyai hubungan yang positif dan sedang. Hal ini dibuktikan dengan $r = 0,491$ dimana pedoman untuk memberikan interpretasi yang berada pada interval 0,40-0,599 yang termasuk kategori sedang. Oleh karena itu disiplin kerja di PT Gunung Salak Sukabumi harus dipertahankan dan di tingkatkan lagi agar tercapainya kinerja Karyawan yang optimal.
5	Nur Lisma (2015) Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT. Ambassador Garmino	Variable X Disiplin Kerja Variable Y Kinerja Karyawan	Disiplin kerja: kehadiran, waktu kerja, peraturan berpakaian, peraturan melakukan pekerjaan, peraturan perusahaan Kinerja Karyawan: Kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab, kemandirian	<i>Rank Spearman</i>	Teknik pengambilan sampel menggunakan <i>quota purposive non random sampling</i> . Metode analisis data menggunakan teknik <i>statistic nonparametic Kendall's-tau</i> . Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,007 dan signifikansi (1-tailed) = 0,437 ($p > 0,05$) dari hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang diajukan ditolak. Disiplin kerja karyawan tergolong

					tinggi dengan rerata empirik (RE) = 118,0, sedangkan kinerja karyawan tergolong dalam kategori tinggi dengan rerata empirik (RE) = 4,11.
--	--	--	--	--	--

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Setiap perusahaan mempunyai berbagai rencana kedepan dalam mencapai tujuan melalui aktivitas karyawan di masing-masing tugasnya merealisasikan rencana yang sudah ada, maka diperlukan ketaatan bahwa untuk melakukan aktivitas yang telah dibebankan kepadanya. Dalam hal ini, faktor disiplin yang baik sangat mutlak dibutuhkan agar aktivitas perusahaan dapat diselesaikan dengan jangka waktu yang sudah ditetapkan. Menurut (Hasibuan, 2019) disiplin merupakan fungsi ke-10, yaitu Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk merubah suatu perilaku serta sebagai sebagian suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku” (Hartatik, 2020). Terdapat jenis-jenis disiplin kerja menurut (Mangkunegara, 2019) yaitu: disiplin preventif dan disiplin korektif. Disiplin kerja memiliki indikator seperti : Kehadiran, Waktu Kerja, Peraturan Berpakaian, Peraturan Melakukan Pekerjaan, Peraturan Perusahaan (Edy Sutrisno, 2020).

Disiplin kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, menurut (Mangkuprawira, 2017) bahwa disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena disiplin merupakan bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Unsur-unsur yang bernilai atau dapat dijadikan indikator dalam kinerja karyawan adalah: Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Pelaksaaan Tugas, Tanggung jawab, dan Kemandirian (Mangkunegara, 2019).

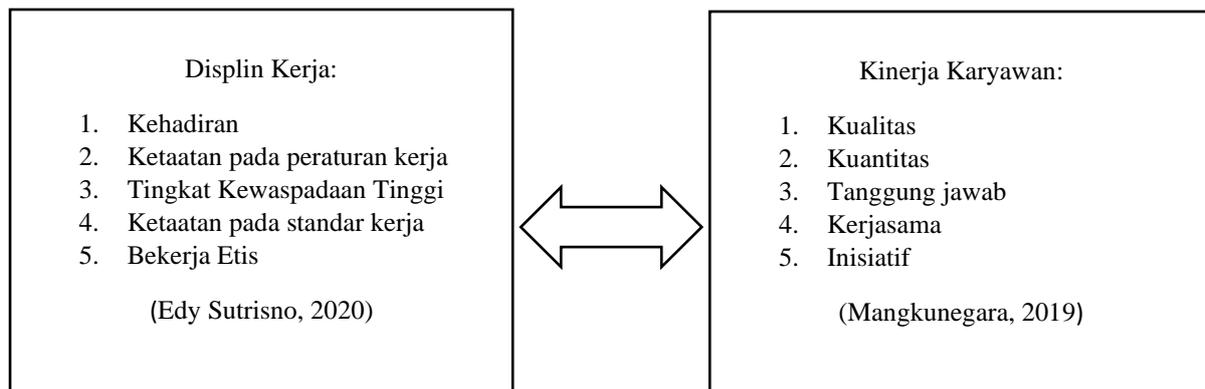
Dengan demikian jelas bahwa disiplin kerja mempunyai hubungan yang erat kaitannya dengan kinerja karyawan, oleh karena itu penegasan dalam pemberian sanksi kepada karyawan yang melanggar aturan pun harus dilakukan sejak dini dengan didukung oleh perusahaan dan karyawannya, sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerja melalui disiplin kerja yang baik. Dalam hal ini membuat penulis untuk melakukan penelitian langsung pada perusahaan tersebut dan bagaimana respon karyawan tentang disiplin karyawan pada perusahaan tersebut terhadap kinerja karyawan yang berlandaskan teori diatas.

Hal ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya, yang dilakukan oleh Angga Agustian (2020), bahwa indikator Disiplin Kerja sesuai dengan indikator yang saya teliti yaitu pada indikator Disiplin Kerja adalah kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, tingkat kewaspadaan

tinggi, ketaatan pada standar kerja, bekerja etis. dan pada indikator kinerja karyawan adalah kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerjasama, inisiatif.

Setelah diuraikan dalam kerangka pemikiran di atas, uraian tersebut telah membuat sebuah paradigma penelitian yang tergambar sebagai konstelasi penelitian, sebagai berikut ini:

Setelah diuraikan dalam kerangka pemikiran di atas, uraian tersebut telah membuat sebuah konstelasi penelitian yang tergambar sebagai berikut:



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana perumusan 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. Penelitian yang merumuskan hipotesis adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif.

Berdasarkan kerangka pemikiran serta penelitian terdahulu dimana hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, maka penulis menarik hipotesis atau dugaan sementara sebagai berikut:

1. Diduga disiplin kerja karyawan bagian produksi pada PT. Tridaya Dimas Aditama kurang baik.
2. Diduga kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Tridaya Dimas Aditama kurang baik.
3. Diduga terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Tridaya Dimas Aditama

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan metode *Explanatory Survey* dengan mengumpulkan data-data melalui *survey*, wawancara dan pengisian kuesioner kepada pihak yang bersangkutan yaitu karyawan bagian produksi pada PT. Tridaya Dimas Aditama, serta mendeskripsikan objek penelitian agar memperoleh gambaran secara mendalam. Melalui penelitian ini diharapkan dapat mengetahui Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Tridaya Dimas Aditama.

3.2 Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian pada penelitian ini adalah variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan dengan indikator. Indikator tersebut dimasukkan dalam operasionalisasi variabel penelitian dan kemudian diwujudkan dalam pertanyaan positif pada kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Unit analisis yang digunakan adalah individu (perorangan) bersangkutan yaitu karyawan bagian produksi pada PT. Tridaya Dimas Aditama.

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah individual bersangkutan yaitu karyawan bagian produksi pada PT. Tridaya Dimas Aditama.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada PT. Tridaya Dimas Aditama yang berlokasi di **Jl. Raya Bogor Jakarta, KM 49 Desa Cijujung RT 02 RW 05 16710 Kabupaten Bogor, Indonesia.**

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Jenis data yang diteliti:

1. Data Kualitatif

Data dari penjelasan kata verbal tidak dapat dianalisis dalam bentuk bilangan atau angka. Data kualitatif memberikan dan menunjukkan kualitas objek penelitian yang dilakukan.

2. Data Kuantitatif

Jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung sebagai variabel angka atau bilangan. Variabel dalam ilmu statistika adalah atribut, karakteristik, atau pengukuran yang mendeskripsikan suatu kasus atau objek penelitian.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian dikumpulkan berupa:

1. Data Primer

Data yang diperoleh peneliti langsung dari unit analisis yang diteliti. Data diperoleh secara langsung melalui wawancara dan kuesioner kepada karyawan bagian produksi PT. Tridaya Dimas Aditama.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung, baik berupa keterangan penjelasan maupun literatur yang ada hubungannya dengan penelitian ini yang diperoleh dari studi pustaka seperti skripsi, jurnal, buku, internet, data yang digunakan peneliti dalam penelitian sebelumnya dan informasi dari instansi terkait.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel
Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Tridaya Dimas Aditama

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Disiplin kerja menurut Edy Sutrisno 2020	1. Kehadiran	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat ketepatan waktu karyawan datang ke tempat kerja. • Tingkat karyawan mematuhi jam istirahat. • Tingkat ketepatan karyawan meninggalkan tempat kerja. • Tingkat absensi karyawan • Karyawan Menerima sanksi 	Ordinal
	2. Ketaatan pada peraturan kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat karyawan siap dalam menjalankan tugas. • Tingkat karyawan mentaati SOP (Standar Operasional Procedure) • Tingkat ketaatan karyawan terhadap jam kerja. • Tingkat karyawan melaksanakan tugas tepat waktu. • Tingkat karyawan menyelesaikan tugas hingga selesai. 	Ordinal
	3. Tingkat Kewaspadaan Tinggi	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat ketelitian dalam menjalankan tugas. • Tingkat kehati-hatian dalam menggunakan peralatan kerja. • Tingkat menjaga kerahasiaan perusahaan. • Tingkat keselamatan kerja. • Tingkat perusahaan menyediakan fasilitas yang aman bagi karyawan. 	Ordinal
	4. Ketaatan Pada Standar Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kualitas dan kuantitas hasil kerja . • Tingkat pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan. • Tingkat memahami fungsi dan tugas pegawai. • Tingkat siap dalam bekerja 	Ordinal

		dengan baik. <ul style="list-style-type: none"> • Tingkat menggunakan peralatan kerja sesuai standar perusahaan. 	
	5.Etika kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat sopan santun pegawai dalam bekerja. • Tingkat kepatuhan pegawai dalam norma-norma yang ditetapkan. • Tingkat kejujuran dalam bekerja. • Tingkat kepedulian terhadap sesama. • Tingkat keramahan terhadap sesama. 	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja karyawan (Y) Mangkunegara 2019	1. Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kualitas hasil pekerjaan karyawan. • Tingkat proses penyelesaian pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan. • Tingkat karyawan meningkatkan kualitas. • Tingkat ketelitian dalam bekerja. • Tingkat kemampuan dalam bekerja. 	Ordinal
	2. Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat karyawan mencapai target dalam bekerja. • Tingkat karyawan bekerja secara maksimal. • Tingkat Kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas tambahan. • Tingkat pekerjaan sesuai dengan harapan perusahaan. • Tingkat kesiapan dalam bertugas. 	Ordinal
	3. Tanggung jawab	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat Karyawan siap menanggung kesalahan • Tingkat karyawan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. • Tingkat karyawan memperbaiki kesalahan • Tingkat karyawan tidak melemparkan kesalahan kepada orang lain. 	Ordinal

		<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat karyawan bertanggung jawab terhadap peralatan kantor. 	
	4. Kerjasama	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesediaan karyawan dalam bekerjasama. • Tingkat karyawan membantu pegawai lain. • Tingkat karyawan dalam berhubungan baik. • Tingkat menerima pendapat yang berbeda. • Tingkat menghormati pendapat karyawan lain. 	Ordinal
	5. Inisiatif	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat Kemampuan karyawan. • Tingkat karyawan mengikuti pelatihan. • Tingkat karyawan menemukan metode baru. • Tingkat karyawan menguasai prosedur sesuai jabatan. • Tingkat karyawan mengevaluasi hasil pekerjaan 	

3.5 Metode Penarikan Sample

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Tridaya Dimas Aditama yang berjumlah 68 orang. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini hanya 68 orang (kurang dari 100), maka seluruh populasi ini juga dijadikan sebagai sampel penelitian. Penentuan sampel penelitian ini dengan teknik yang digunakan adalah saturated sampling atau sampling jenuh atau sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Ada dua jenis prosedur pengumpulan data yaitu dengan cara :

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh dengan mengumpulkan langsung dari lapangan atau sumber yang diamati dan dicatat untuk pertama kali. Metode pengumpulan data untuk data primer yaitu survey dan observasi.

a. Survey

Teknik yang dilakukan untuk metode survey adalah:

1. Wawancara, yaitu cara pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab langsung kepada objek yang diteliti atau kepada perantara yang mengetahui persoalan dari objek yang diteliti, dan dari data yang di dapat oleh peneliti adalah berupa data kinerja dan absensi karyawan (Sugiyono, 2018)
2. Kuesioner, yaitu membuat daftar pertanyaan untuk mendapatkan jawaban secara tertulis dari beberapa karyawan yang mewakili objek penelitian, dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang telah disiapkan secara tertulis dengan alternatif jawaban yang sudah disiapkan. Dari prosedur pengumpulan data dengan cara kuesioner, penulis menggunakan skala likert sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skala Likert

No	Jawaban	Bobot
1	Selalu (SL)	5
2	Sering (SR)	4
3	Kadang-kadang (KK)	3
4	Jarang (JR)	2
5	Tidak Pernah (TP)	1

Sumber: Sugiyono (2018)

b. Observasi

Observasi dilakukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada objek penelitian yaitu karyawan bagian produksi di PT. Tridaya Dimas Aditama

2. Data sekunder

Yaitu data yang dikumpulkan atau diperoleh dari sumber-sumber yang ada. Data ini diperoleh dari buku-buku atau laporan-laporan terdahulu yang berkaitan dengan disiplin kerja dan kinerja karyawan.

3.7 Uji Kualitas Data

Penelitian ini menggunakan data primer dengan teknik penyebaran kuesioner, sebelum melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan maka kuesioner diuji terlebih dahulu dengan uji validitas dan uji reliabilitas:

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu data, hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Alat ukur yang diguakan untuk memberikan hasil yang sempurna dengan memakai alat *Statistic SPSS versi 23*.

Rumus Korelasi *Product Moment* :

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

Dimana :

r_{xy} = koefisien kolerasi antar variabel

X dan variabel Y

Y = skor total setiap responden

X = skor tiap butir soal untuk setiap

Responden

$\sum x$ = jumlah nilai dalam distribusi X

$\sum y$ = jumlah nilai dalam distribusi Y

n = jumlah responden

Distribusi (Tabel r) untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (dk = n-2)

Kaidah Keputusan : jika r hitung > r tabel berarti valid, sebaliknya

: jika r hitung < r tabel berarti tidak valid

Sumber: Sugiyono (2018)

Tabel 3.3

Uji Validitas Disiplin Kerja

NO	Indikator	Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
1	Kehadiran	1. Tingkat ketepatan waktu karyawan datang ke tempat kerja.	0,572	0,235	Valid
		2. Tingkat karyawan mematuhi jam istirahat.	0,364	0,235	Valid
		3. Tingkat karyawan meninggalkan tempat kerja.	0,334	0,235	Valid
		4. Tingkat absensi karyawan.	0,491	0,235	Valid
		5. Tingkat karyawan menerima sanksi.	0,382	0,235	Valid
		6. Tingkat karyawan dalam menjalankan tugas.	0,303	0,235	Valid
		7. Tingkat ketaatan karyawan terhadap jam kerja.	0,653	0,235	Valid

2	Ketaatan pada peraturan kerja	8. Tingkat karyawan melaksanakan tugas tepat waktu.	0,658	0,235	Valid
		9. Tingkat karyawan menaati SOP.	0,491	0,235	Valid
		10. Tingkat karyawan menyelesaikan tugas hingga selesai.	0,382	0,235	Valid
3	Kewaspadaan Tinggi	11. Tingkat Ketelitian dalam menjalankan tugas.	0,303	0,235	Valid
		12. Tingkat hati-hati dalam menggunakan peralatan kerja.	0,658	0,235	Valid
		13. Tingkat menjaga kerahasiaan perusahaan.	0,653	0,235	Valid
		14. Tingkat keselamatan pekerja.	0,668	0,235	Valid
		15. Tingkat Perusahaan menyediakan fasilitas.	0,461	0,235	Valid
4	Ketaatan Pada Standar Kerja	16. Tingkat kualitas dan kuantitas.	0,592	0,235	Valid
		17. Tingkat pekerjaan sesuai prosedur.	0,309	0,235	Valid
		18. Tingkat memahami fungsi dan tugas pegawai.	0,421	0,235	Valid
		19. Tingkat menyelesaikan tugas sebaik-baiknya.	0,528	0,235	Valid
		20. Tingkat menggunakan peralatan sesuai standar.	0,330	0,235	Valid
5	Etika Kerja	21. Tingkat sopan santun pegawai dalam bekerja.	0,377	0,235	Valid
		22. Tingkat kepatuhan pegawai dalam norma-norma.	0,603	0,235	Valid
		23. Tingkat kejujuran dalam bekerja.	0,653	0,235	Valid

		24. Tingkat kepedulian terhadap orang lain.	0,364	0,235	Valid
		25. Tingkat keramahan terhadap sesama.	0,398	0,235	Valid

Sumber : hasil olahan data angket melalui SPSS v.22

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

Tabel 3.4
Uji Validitas Kinerja Karyawan

NO	Indikator	Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
1	Kualitas	1. Tingkat ketelitian karyawan dalam bekerja.	0,308	0,235	Valid
		2. Tingkat proses penyelesaian pekerjaan sesuai dengan prosedur.	0,513	0,235	Valid
		3. Tingkat karyawan meningkat kualitas.	0,437	0,235	Valid
		4. Tingkat kualitas hasil kerja karyawan.	0,400	0,235	Valid
		5. Tingkat kemampuan karyawan dalam bekerja.	0,447	0,235	Valid
2	Kuantitas	6. Tingkat karyawan mencapai target perusahaan.	0,264	0,235	Valid
		7. Tingkat karyawan bekerja secara maksimal.	0,302	0,235	Valid
		8. Tingkat kemampuan karyawan melaksanakan tugas.	0,307	0,235	Valid
		9. Tingkat pekerjaan sesuai harapan.	0,424	0,235	Valid
		10. Tingkat kesiapan karyawan dalam bertugas.	0,523	0,235	Valid

3	Tanggung jawab	11. Tingkat karyawan siap menanggung kesalahan.	0,527	0,235	Valid
		12. Tingkat tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan.	0,269	0,235	Valid
		13. Tingkat karyawan memperbaiki kesalahan.	0,487	0,235	Valid
		14. Tingkat karyawan tidak melemparkan kesalahan terhadap orang lain.	0,471	0,235	Valid
		15. Tingkat karyawan bertanggung jawab terhadap peralatan kantor.	0,381	0,235	Valid
4	Kerjasama	16. Tingkat kesediaan karyawan bekerjasama.	0,363	0,235	Valid
		17. Tingkat karyawan memberikan bantuan.	0,582	0,235	Valid
		18. Tingkat karyawan berhubungan baik.	0,527	0,235	Valid
		19. Tingkat karyawan menerima perbedaan pendapat	0,527	0,235	Valid
		20. Tingkat menghormati pendapat.	0,457	0,235	Valid
5	Inisiatif	21. Tingkat kemampuan karyawan.	0,324	0,235	Valid
		22. Tingkat pelatihan karyawan.	0,542	0,235	Valid
		23. Tingkat karyawan mencari cara terbaru.	0,589	0,235	Valid
		24. Tingkat prosedur karyawan sesuai jabatan.	0,525	0,235	Valid

		25. Tingkat karyawan melakukan evaluasi pekerjaan.	0,644	0,235	Valid
--	--	--	-------	-------	-------

Sumber : hasil olahan data angket melalui SPSS v.22

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

3.7.2 Uji Reliabilitas

Pengujian terhadap reliabilitas atau keandalan dimaksudkan untuk mengetahui kuesioner dapat memberikan ukuran yang konsisten atau tidak. Instrumen (Kuesioner) yang *reliabel* berarti mampu mengungkapkan data yang dapat dipercaya. Uji reliabilitas diperlukan untuk mengetahui ketetapan atau tingkat presisi suatu ukuran atau alat ukur. Suatu alat ukur mempunyai tingkat reliabilitas yang tinggi bila alat ukur tersebut diandalkan dalam arti pengukurannya dan dapat diandalkan karena penggunaan alat ukur tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang sempurna dengan memakai alat *Statistic SPSS*.

Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini, penulis menggunakan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*, yaitu :

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

Keterangan :

α = koefisien reliabilitas *alpha cronbach*

K = jumlah instrumen pertanyaan

$\sum s_i^2$ = jumlah varians dalam tiap instrumen

s_x^2 = varians keseluruhan instrrument

Tabel 3.5 Kriteria penilaian terhadap koefisien α *Cronbach*

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

(Sumber: Sugiyono, 2018)

Tabel 3.6

Uji Reliabilitas Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Variabel	<i>Cronbach' s Alpha Item</i>	<i>Cronbach' s Alpha</i>	Keterangan
Disiplin Kerja	0.740	0,60	Reliabel

Kinerja Karyawan	0,734	0,60	Reliabel
------------------	-------	------	----------

Sumber : hasil olahan data angket melalui SPSS v22

Hasil dari pengujian Reliabilitas untuk variabel Disiplin (X) dan Kinerja Karyawan (Y), dapat dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach' s Alpha* lebih dari 0,60.

3.8 Metode Pengolahan atau Analisis Data

Setelah data diambil melalui proses metode pengumpulan data, langkah selanjutnya yaitu untuk melihat gambaran hasil penelitian, menguji hipotesis dan selanjutnya dilakukan pengolahan atau analisis data. Untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan maka digunakan alat analisis sebagai berikut:

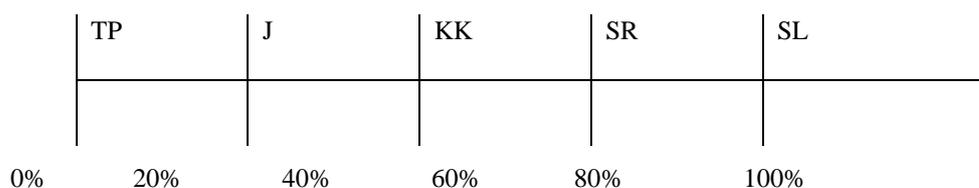
3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan secara mendalam mengenai Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Tridaya Dimas Aditama. Berdasarkan data yang telah didapat dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 68 responden, tanggapan responden dihitung menggunakan rumus tanggapan total responden sebagai berikut:

$$\begin{aligned} & \text{Tanggapan Total Responden} \\ & = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \end{aligned}$$

(Sumber: Sugiyono, 2018)

Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel bebas dan tidak bebas untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya.



3.8.2 Analisis Kuantitatif

Pada penelitian kuantitatif, kegiatan analisis data meliputi pengolahan dan penyajian data, melakukan perhitungan untuk mendeskripsikan data dan melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Penyajian data dan analisis data melalui data yang terkumpul dari lapangan bisa disajikan dalam bentuk tabel, grafik, maupun diagram. Tujuan akhir yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif adalah menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan dan pengaruh serta perbandingan antar variabel, memberikan deskriptif statistik, menaksir dan meramalkan hasilnya.

a) Analisis Korelasi Rank Spearman

Rumus korelasi Rank spearman yaitu untuk mengukur tingkat atau eratnya hubungan antara dua variabel yaitu variabel Disiplin Kerja dan variabel Kinerja yang berskala ordinal. Rumus yang digunakan untuk menghitung Korelasi Rank Spearman adalah:

$$r_s = 1 - \frac{(6 \sum di^2)}{(n(n^2-1))}$$

Dimana:

$$d^2 = \sum [R(Xi) - R(Yi)]^2$$

Keterangan :

r_s = Nilai Korelasi Rank Spearman

n = Ukuran Sampel

di = Selisih Setiap Pasang Rank

R = Ranking

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel berikut :

Tabel 3.7 Koefisien Korelasi dan Tafsirannya

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

Sumber: Sugiyono (2018)

b) Analisis Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi nilai motivasi kerja sebagai variabel independen terhadap terhadap kinerja Karyawan sebagai variabel dependen (Sugiyono, 2018) pada PT Tridaya Dimas Aditama. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

KD = koefisien determinasi

r^2 = nilai koefisien korelasi

Presentasi koefisien determinasi tersebut diartikan sebagai besarnya pengaruh yang diberikan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat yang disebabkan oleh variabel yang lainnya.

c) Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui hubungan Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan signifikan atau tidak maka perlu dilakukan hipotesis statistiknya sebagai berikut :

$H_0 : \rho \leq 0$ artinya tidak terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Tridaya Dimas Aditama

$H_a : \rho > 0$ artinya terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Tridaya Dimas Aditama

Menurut (Sugiyono, 2018) pengujian signifikansi koefisien korelasi, selain dapat menggunakan tabel, juga dapat dihitung dengan uji t yang rumusnya sebagai berikut:

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

Dimana:

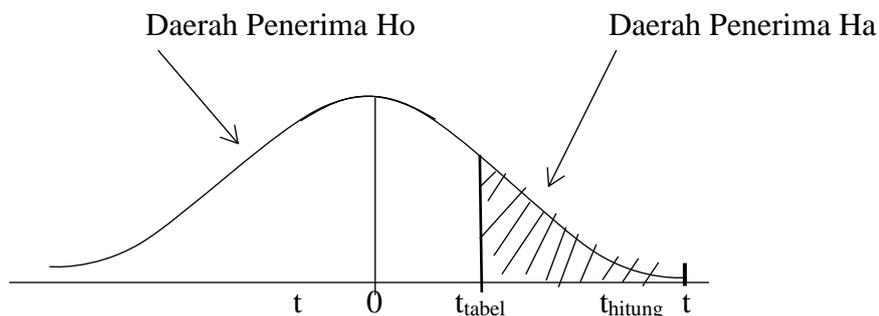
t = t hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya responden

Dari hasil perhitungan t hitung maka kriteria hasil pengujiannya adalah:

- Terima H_0 jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$
Artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja karyawan
- Tolak H_0 terima H_a jika $t_{hitung} > t_{tabel}$
Artinya ada hubungan yang signifikan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja karyawan.



Gambar 3.1 Kurva Hasil Hipotesis Korelasi Statistik

(Sumber: Sugiyono, 2018)

BAB IV

HASIL & PEMBAHASAN

4.1 Profil Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Tentang Perusahaan

PT Tridaya Dimas Aditama sebagai perusahaan yang bergerak dibidang *Stamping, Welding, Rubber, Plastic* yang dibangun pada tahun 2013 silam, kami menyediakan solusi bisnis yang inovatif kepada perusahaan yang menjadi mitra kami, yang mana kami mengutamakan mutu serta kepercayaan demi keberlangsungan bisnis yang harmonis dan berkelanjutan.

Tujuan kami adalah untuk menjadi pilihan utama bagi mitra bisnis kami dengan memberikan kontribusi kepada setiap pelanggan kami, melebihi dari yang mereka harapkan, melalui pelayanan istimewa dari kami secara profesional dan integritas penuh

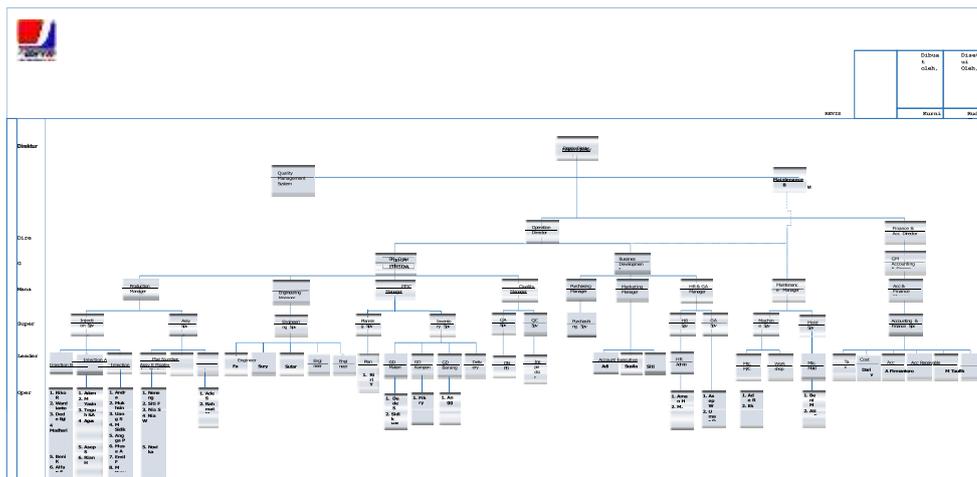
4.1.2 Visi Dan Misi Perusahaan

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

- **VISI**
Menjadi perusahaan yang Berkembang dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan Masyarakat, Bangsa dan Negara.
- **MISI**
Membangun Bisnis dan Aset Produktif secara terintegrasi guna memberikan manfaat dan pelayanan yang luas kepada masyarakat. Bangsa dan Negara.

4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Adapun Struktur Organisasi di PT Tridaya Dimas Aditama sebagai berikut :



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT Tridaya Dimas Aditama 2021

4.1.4 Uraian Tugas

A. Bagian *Accounting*

Mengatur keuangan perusahaan, seperti pembayaran *Purchase Order* dari konsumen, pembelian inventaris barang pada perusahaan dan sebagainya yang berkaitan dengan keuangan perusahaan.

B. Bagian *Human Resource General Affairs*

Bagian *Human Resource General Affairs* atau yang disingkat HRGA ini mengurus sumber daya manusia yang ada pada perusahaan. Tugas lainnya dari HRGA yaitu mencari transportasi untuk keperluan distribusi produk kepada konsumen.

C. Bagian Produksi

Melakukan proses produksi berdasarkan data planning produksi dari bagian PPIC. Produksi akan bertugas setelah mendapatkan surat perintah kerja dari bagian PPIC.

D. Bagian *Quality*

Bertugas untuk melakukan kontrol kualitas produk hasil produksi sebelum dikirimkan kepada konsumen. Biasanya bagian *quality* melakukan kontrol dengan mengambil beberapa sampel dari produk tersebut.

E. Bagian *Production Planning and Inventory Control*

Bagian ini bertugas untuk melakukan perencanaan, penjadwalan, dan monitoring inventori yang ada digudang agar proses produksi dapat berjalan sesuai dengan *Purchase Order*. Bagian PPIC setiap bulannya melakukan *Stock Opname* (SO) untuk mendata jumlah aset non tunai perusahaan yang terdapat di gudang. Aset non tunai yang dimaksud adalah barang jadi (*Finished Good*) dan barang 1/2 jadi (*Work in Process*).

F. Bagian *Maintenance*

Bagian ini berkewajiban melakukan jadwal perawatan mesin dan peralatan produksi dan melakukan perbaikan terhadap mesin jika terjadi kerusakan pada mesin tersebut. Dalam perusahaan, terdapat dua bagian dalam bagian maintenance yaitu:

1. *Maintenance* Mesin

Bertanggung jawab untuk melakukan perawatan dan perbaikan mesin.

2. *Maintenance* Mold

Bertanggung jawab untuk melakukan perawatan dan perbaikan *mold*.

G. Bagian *Engineering*

Bagian ini terdiri dari dua bagian, yaitu :

1. *Engineering* Process

Memiliki tugas memastikan jalannya proses produksi sesuai dengan standar proses yang telah ditentukan.

2. *Engineering Development*

Memiliki tugas sebagai pembuat rancangan dan desain produk baru berdasarkan permintaan konsumen.

H. Bagian *Marketing*

Menerima Purchase Order, melakukan negosiasi, dan menjual produk kepada konsumen merupakan tugas dari bagian marketing. Marketing juga menginformasikan Purchase Order kepada bagian PPIC untuk melakukan penjadwalan mesin untuk produksi produk. Tugas lainnya yaitu mengeluarkan surat jalan kepada supir truk untuk pengiriman permintaan kepada konsumen sesuai jumlah yang dikirimkan agar terdata pada perusahaan sebagai bukti pengiriman.

I. Bagian *Purchasing*

Melakukan pembelian peralatan dari masing-masing bagian kepada *supplier*. Kemudian struk pembelian tersebut disimpan sebagai dokumentasi bagi bagian *accounting*.

4.2 Profil Responden

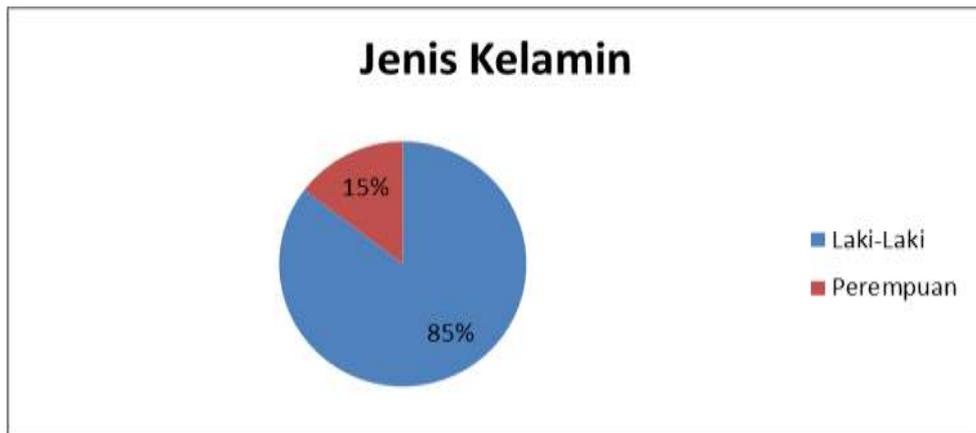
Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan unit analisis individual yaitu sumber data yang diperoleh dari 68 karyawan bagian produksi PT Tridaya Dimas Aditama Profil responden dalam penelitian ini dibagi menjadi 3 (tiga) kriteria yaitu: jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir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

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden

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

Sumber Data Primer 2022: Kuesioner diolah 2022



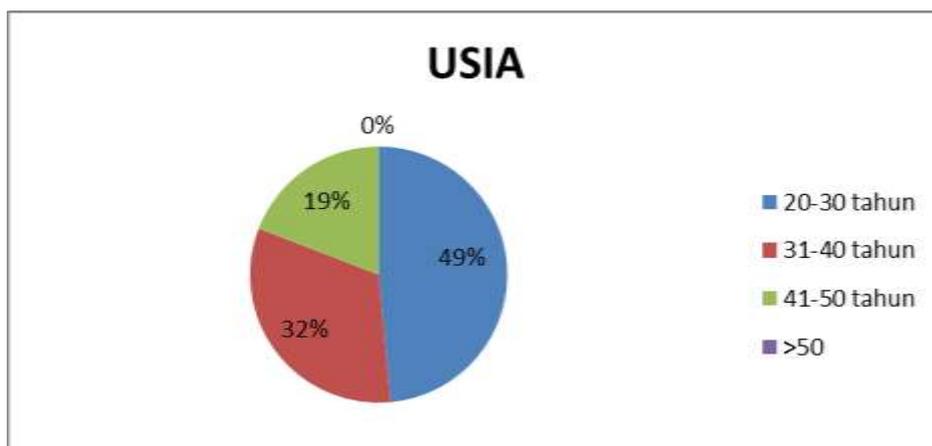
Berdasarkan data diatas, dapat dilihat responden laki-laki sebanyak 58 orang (85%) dan responden Perempuan sebanyak 10 orang (15%). Jadi, dapat diketahui bahwa karyawan yang bekerja di bagian produksi pada PT Tridaya Dimas Aditama ini mayoritas di dominasi oleh responden yang menunjukkan bahwa responden lebih banyak laki-laki.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Usia Responden

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	20-30 tahun	33	49
2	31-40 tahun	22	32
3	41-50 tahun	13	19
4	>50	0	0
Jumlah		68	100

Sumber Data Primer 2022 : Kuesioner diolah 2022



Berdasarkan data diatas dari 68 responden yang diteliti 49% diantaranya merupakan responden yang berusia 20-20 tahun, 32% persentase merupakan responden yang berusia 31-40 tahun dan persentase 19% merupakan responden yang berusia 41-50 tahun. Jadi, dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan yang bekerja di bagian produksi pada PT Tridaya Dimas Aditama ini mayoritas di dominasi oleh responden yang memiliki rentang usia 20-30 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

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

Sumber Data Primer 2022 : Kuesioner diolah 2022



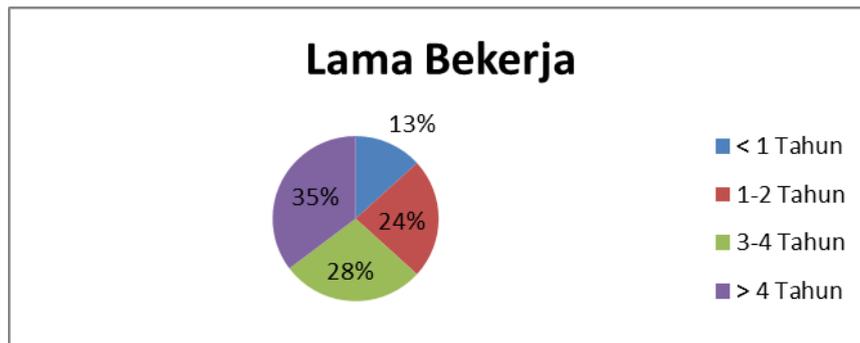
Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan terakhir SD sebanyak 2 orang (3%), Pendidikan terakhir SMP adalah sebanyak 23 orang (34%), tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 38 orang (56%) dan tingkat pendidikan SARJANA adalah sebanyak 5 orang (7%). Jadi, dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan yang bekerja di PT Tridaya Dimas Aditama pada penelitian ini mayoritas di dominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Lama Bekerja.

Tabel 4.4
Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	< 1 Tahun	9	13
2	1-2 Tahun	16	24
3	3-4 Tahun	19	28
4	> 4 Tahun	24	35
Jumlah		68	100

Sumber Data Primer 2022 : Kuesioner diolah 2022



Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa responden dengan lama bekerja < 1 tahun yaitu 9 orang (13%), responden dengan lama bekerja 1-2 tahun sebanyak 16 orang (24%), responden dengan lama bekerja 3-4 tahun sebanyak 19 orang (28%) dan responden dengan lama bekerja > 4 tahun adalah sebanyak 24 orang (35%). Jadi, dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan yang bekerja di PT Tridaya Dimas Aditama pada penelitian ini mayoritas di dominasi oleh responden dengan lama bekerja > 4 tahun.

4.3 Analisis Deskriptif

4.3.1 Pendapat Responden mengenai Disiplin kerja karyawan pada PT Tridaya Dimas Aditama Bagian Produksi Produksi (Variabel X)

Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai variabel Disiplin kerja karyawan pada PT Tridaya Dimas Aditama bagian produksi. Hasil jawaban responden mencakup pilihan selalu, sering, kadang-kadang, jarang, tidak pernah.

1. Kehadiran

A. Tingkat Ketepatan waktu karyawan datang ke tempat kerja.

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

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

Sumber : data primer, kuesioner diolah 2022

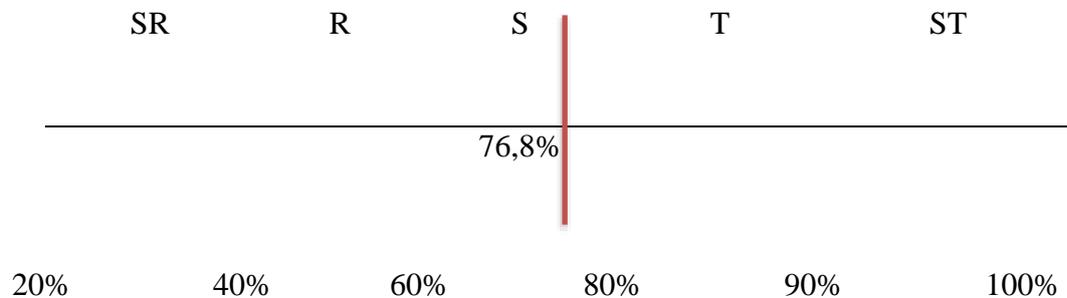
Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab selalu sebanyak 9 orang dengan persentase 13%, responden menjawab sering sebanyak 42 orang dengan persentase 62%, responden menjawab kadang-kadang sebanyak 14 orang dengan persentase 21%, lalu responden menjawab jarang sebanyak 3 orang dengan persentase 4% dengan nilai skor total yaitu 261.

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

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

$$= 76,8$$

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



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

B. Tingkat karyawan mematuhi jam kerja

Tabel 4. 6 Tingkat karyawan mematuhi jam kerja,

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

Sumber : data primer, kuesioner diolah 2021

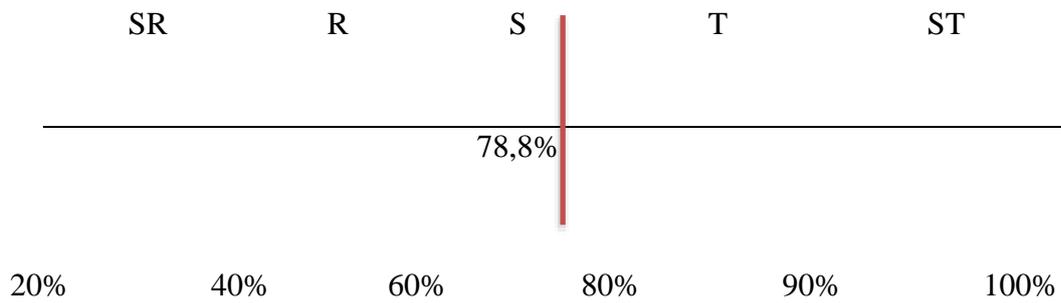
Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 7 orang dengan persentase 10%, responden menjawab “sering” sebanyak 51 orang dengan persentase 75%, responden menjawab “kadang-kadang” sebanyak 9 orang dengan persentase 27%, lalu responden menjawab “jarang” sebanyak 1 orang dengan persentase 2% dengan nilai skor total yaitu 268.

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

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

$$=78,8$$

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



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

C. Tingkat karyawan meninggalkan tempat kerja

Tabel 4. 7 Tingkat karyawan meninggalkan tempat kerja

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

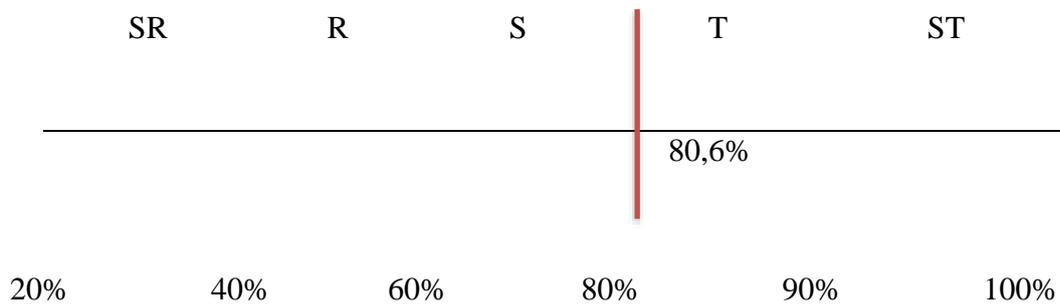
Sumber : data primer, kuesioner diolah 2022

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 10 orang dengan persentase 50%, responden menjawab “sering” sebanyak 50 orang dengan persentase 74%, responden menjawab “kadang-kadang” sebanyak 8 orang dengan persentase 24 dengan nilai skor total yaitu 268.

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

$$\frac{274}{5 \times 68} \times 100 = 80,5$$

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



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

D. Tingkat Absensi Karyawan

Tabel 4. 8 Tingkat Absensi Karyawan

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

Sumber : data primer, kuesioner diolah 2022

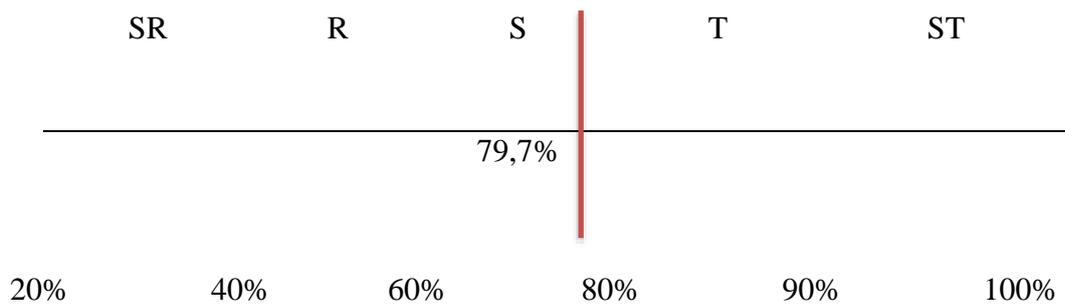
Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 7 orang dengan persentase 10%, responden menjawab “sering” sebanyak 53 orang dengan persentase 78%, responden menjawab “kadang-kadang” sebanyak 8 orang dengan persentase 24%, nilai skor total yaitu 271.

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

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

$$= 79,7$$

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



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

E. Tingkat Karyawan Menerima Sanksi

Tabel 4. 9 Tingkat Karyawan Menerima Sanksi

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

Sumber : data primer, kuesioner diolah 2022

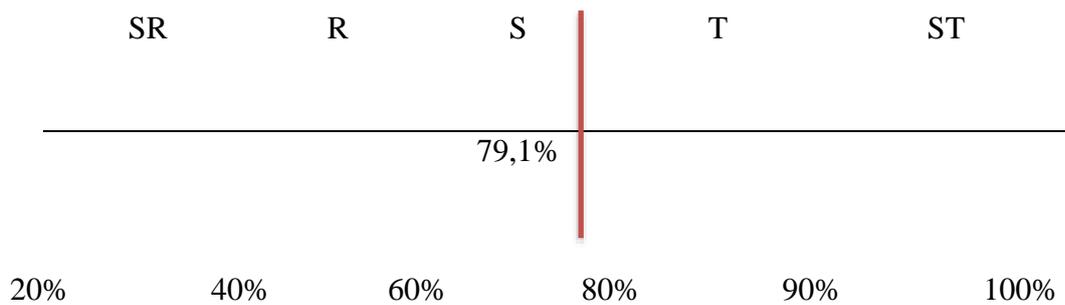
Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 7 orang dengan persentase 10%, responden menjawab “sering” sebanyak 51 orang dengan persentase 75%, responden menjawab “kadang-kadang” sebanyak 10 orang dengan persentase 30%, nilai skor total yaitu 269.

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

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

$$= 79,1$$

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



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

2. Ketaatan Pada Standar Kerja

A. Tingkat Karyawan Dalam Menjalankan Tugas Yang Diberikan

Tabel 4. 10 Tingkat Karyawan Dalam Menjalankan Tugas Yang Diberikan

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

Sumber : data primer, kuesioner diolah 2022

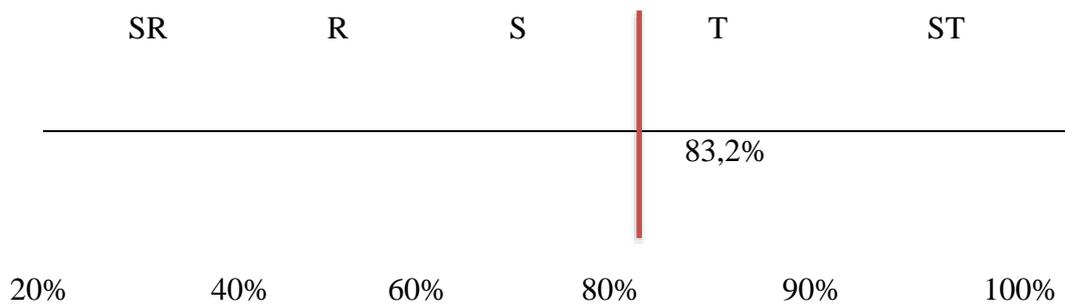
Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 13 orang dengan persentase 19%, responden menjawab “sering” sebanyak 53 orang dengan persentase 78%, responden menjawab “kadang-kadang” sebanyak 2 orang dengan persentase 3%, nilai skor total yaitu 283.

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

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

$$= 83,2\%$$

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



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

B. Tingkat karyawan mentaati SOP

Tabel 4. 11 Tingkat Karyawan Mentaati SOP

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

Sumber : data primer, kuesioner diolah 2022

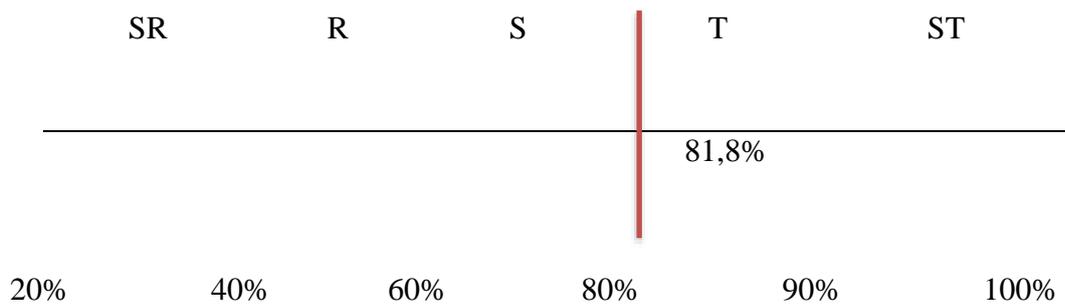
Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 11 orang dengan persentase 16%, responden menjawab “sering” sebanyak 53 orang dengan persentase 78%, responden menjawab “kadang-kadang” sebanyak 3 orang dengan persentase 4%, lalu responden menjawab “jarang” sebanyak 1 orang dengan persentase 1% dengan nilai skor total yaitu 278.

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

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

= 81,8%

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



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

C. Tingkat Ketaatan Karyawan Terhadap Jam Kerja

Tabel 4. 12 Tingkat Ketaatan Karyawan Terhadap Jam Kerja

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

Sumber : data primer, kuesioner diolah 2022

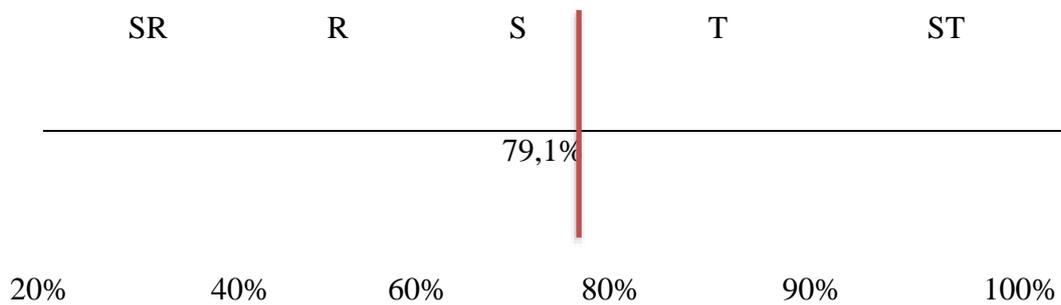
Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 9 orang dengan persentase 13%, responden menjawab “sering” sebanyak 49 orang dengan persentase 72%, responden menjawab “kadang-kadang” sebanyak 8 orang dengan persentase 12%, lalu responden menjawab “jarang” sebanyak 2 orang dengan persentase 4% dengan nilai skor total yaitu 269.

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

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

$$= 79,1\%$$

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



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

D. Tingkat Karyawan Melaksanakan Tugas Tepat Waktu

Tabel 4. 13 Tingkat Karyawan Melaksanakan Tugas Tepat Waktu

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

Sumber : data primer, kuesioner diolah 2022

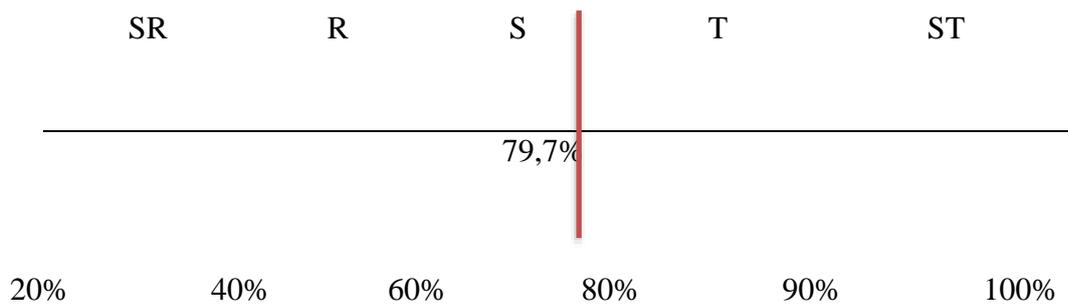
Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 7 orang dengan persentase 10%, responden menjawab “sering” sebanyak 53 orang dengan persentase 78%, responden menjawab “kadang-kadang” sebanyak 8 orang dengan persentase 12%, nilai skor total yaitu 271.

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

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

$$= 79,7\%$$

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



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

E. Tingkat Karyawan Menyelesaikan Tugas Hingga Selesai

Tabel 4. 14 Tingkat Karyawan Menyelesaikan Tugas Hingga Selesai

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

Sumber : data primer, kuesioner diolah 2022

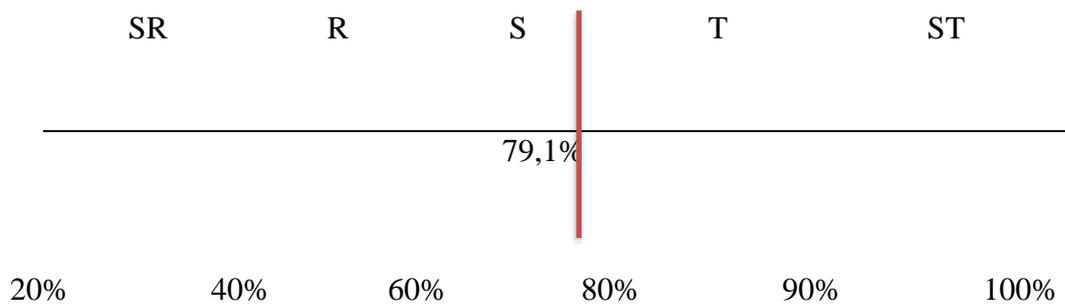
Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 7 orang dengan persentase 10%, responden menjawab “sering” sebanyak 51 orang dengan persentase 75%, responden menjawab “kadang-kadang” sebanyak 10 orang dengan persentase 15%, nilai skor total yaitu 269.

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

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

$$= 79,1\%$$

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



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

3. Kewaspadaan Tinggi

A. Tingkat Ketelitian Dalam Menjalankan Tugas

Tabel 4. 15 Tingkat Ketelitian Dalam Menjalankan Tugas

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

Sumber : data primer, kuesioner diolah 2022

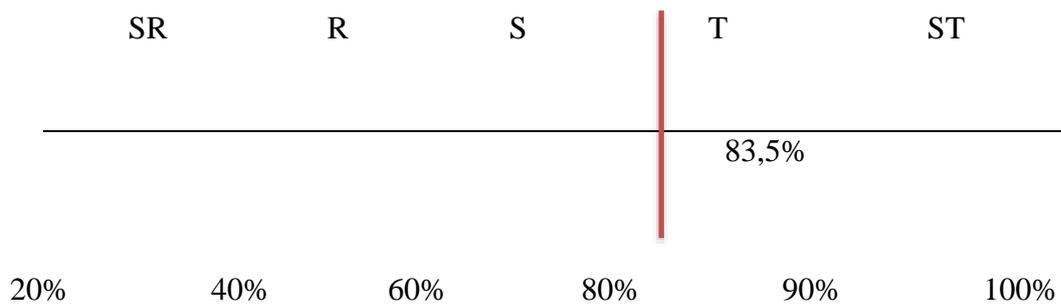
Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 13 orang dengan persentase 19%, responden menjawab “sering” sebanyak 54 orang dengan persentase 79%, responden menjawab “kadang-kadang” sebanyak 1 orang dengan persentase 1%, nilai skor total yaitu 284.

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

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

$$= 83,5\%$$

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



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

B. Tingkat Karyawan Hati-Hati Dalam Menggunakan Peralatan Kerja

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

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

Sumber : data primer, kuesioner diolah 2022

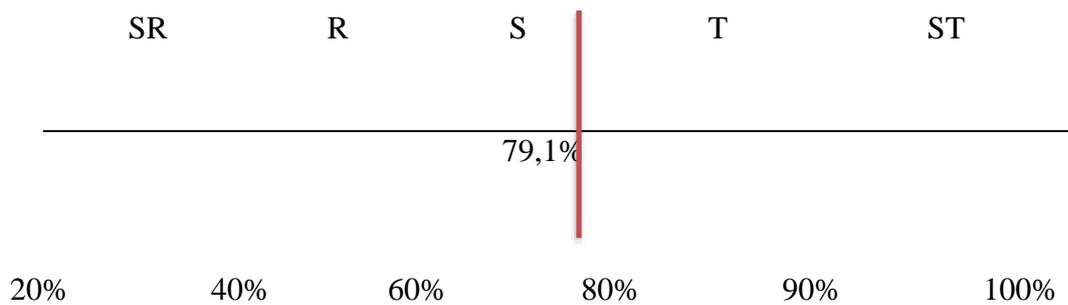
Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 9 orang dengan persentase 13%, responden menjawab “sering” sebanyak 49 orang dengan persentase 72%, responden menjawab “kadang-kadang” sebanyak 8 orang dengan persentase 12%, lalu responden menjawab “jarang” sebanyak 2 orang dengan persentase 4% dengan nilai skor total yaitu 269.

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

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

$$= 79,1\%$$

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



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

C. Tingkat Karyawan Menjaga Rahasia Perusahaan

Tabel 4. 17 Tingkat Karyawan Menjaga Rahasia Perusahaan

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

Sumber : data primer, kuesioner diolah 2022

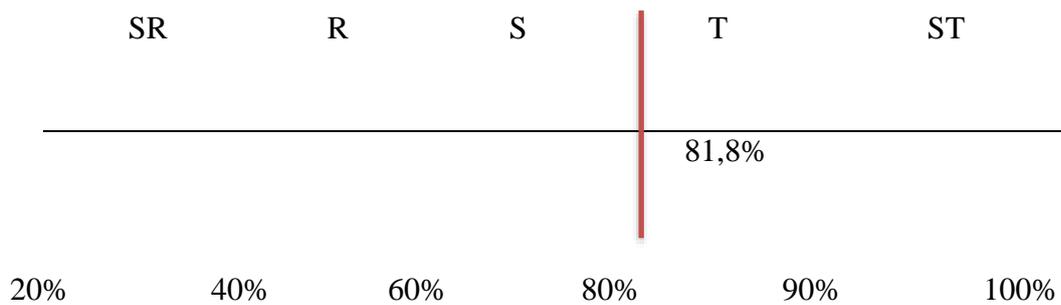
Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 11 orang dengan persentase 16%, responden menjawab “sering” sebanyak 53 orang dengan persentase 78%, responden menjawab “kadang-kadang” sebanyak 3 orang dengan persentase 9%, lalu responden menjawab “jarang” sebanyak 1 orang dengan persentase 1% dengan nilai skor total yaitu 278.

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

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

$$= 81,8\%$$

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



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

D. Tingkat Keselamatan Karyawan

Tabel 4. 18 Tingkat Keselamatan Karyawan

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

Sumber : data primer, kuesioner diolah 2022

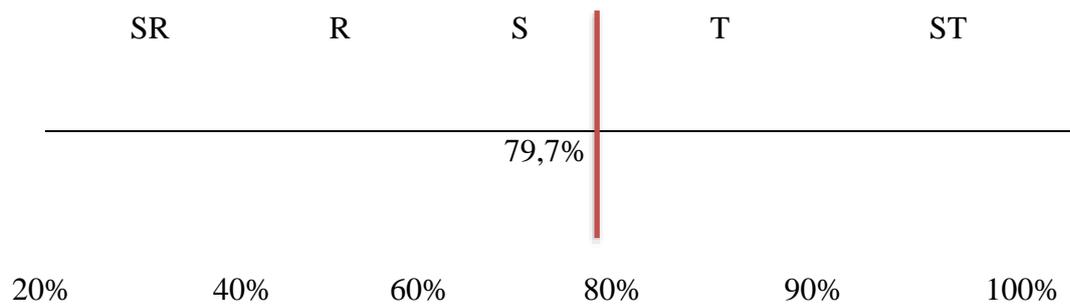
Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 7 orang dengan persentase 10%, responden menjawab “sering” sebanyak 54 orang dengan persentase 79%, responden menjawab “kadang-kadang” sebanyak 6 orang dengan persentase 18%, lalu responden menjawab “jarang” sebanyak 1 orang dengan persentase 1% dengan nilai skor total yaitu 271.

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

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

$$= 79,7\%$$

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



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

E. Tingkat Perusahaan Menyediakan Fasilitas

Tabel 4. 19 Tingkat Perusahaan Menyediakan Fasilitas

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

Sumber : data primer, kuesioner diolah 2022

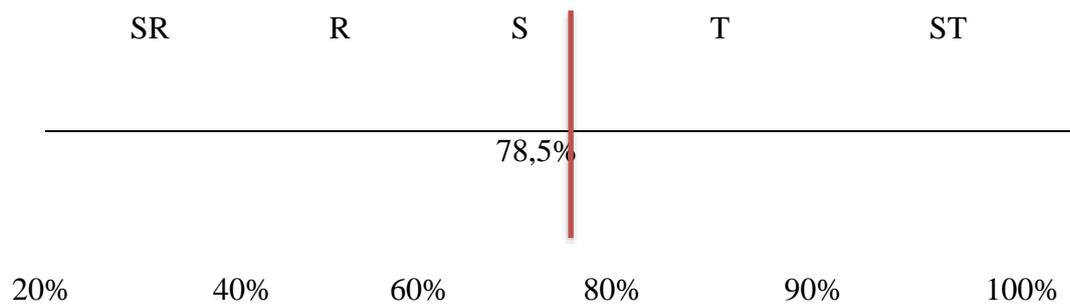
Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 5 orang dengan persentase 7%, responden menjawab “sering” sebanyak 53 orang dengan persentase 78%, responden menjawab “kadang-kadang” sebanyak 10 orang dengan persentase 15%, nilai skor total yaitu 267.

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

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

$$= 78,5\%$$

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



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

4. Ketaatan Pada Standar Kerja
A. Tingkat Kualitas Dan Kuantitas Karyawan

Tabel 4. 20 Tingkat Kualitas Dan Kuantitas Karyawan

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

Sumber : data primer, kuesioner diolah 2022

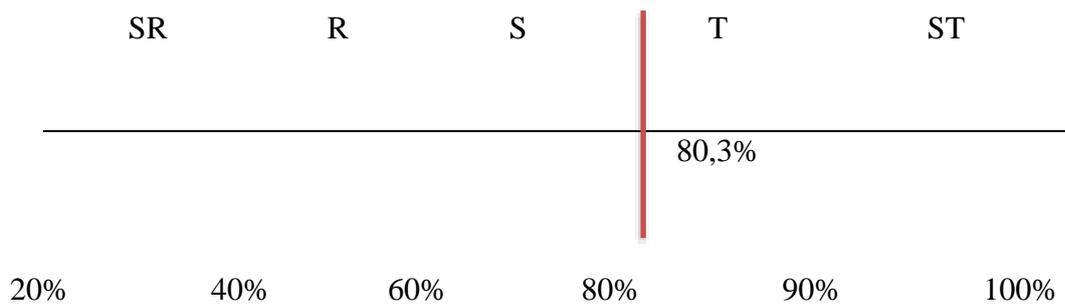
Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 10 orang dengan persentase 15%, responden menjawab “sering” sebanyak 50 orang dengan persentase 74%, responden menjawab “kadang-kadang” sebanyak 7 orang dengan persentase 21%, lalu responden menjawab “jarang” sebanyak 1 orang dengan persentase 1% dengan nilai skor total yaitu 273.

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

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

$$= 80,3\%$$

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



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

B. Tingkat Karyawan Bekerja Sesuai Dengan Prosedur Perusahaan

Tabel 4. 21 Tingkat Karyawan Bekerja Sesuai Dengan Prosedur Perusahaan

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

Sumber : data primer, kuesioner diolah 2022

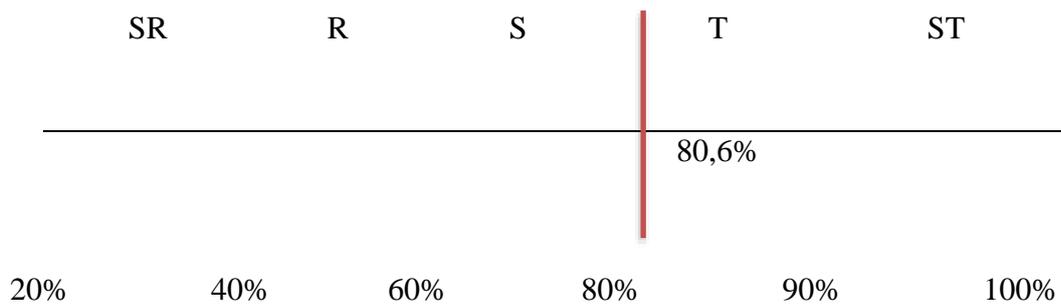
Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 8 orang dengan persentase 12%, responden menjawab “sering” sebanyak 54 orang dengan persentase 79%, responden menjawab “kadang-kadang” sebanyak 6 orang dengan persentase 18%, nilai skor total yaitu 274.

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

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

$$= 80,6\%$$

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



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

C. Tingkat Karyawan Memahami Fungsi Dan Tugas Pegawai

Tabel 4. 22 Tingkat Karyawan Memahami Fungsi Dan Tugas Pegawai

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

Sumber : data primer, kuesioner diolah 2022

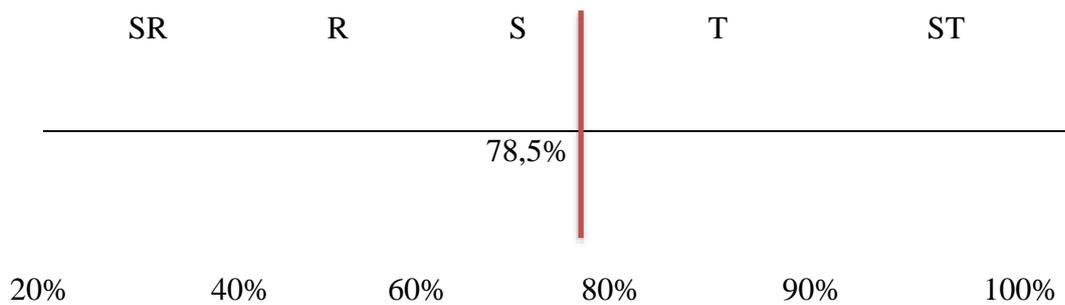
Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 8 orang dengan persentase 12%, responden menjawab “sering” sebanyak 47 orang dengan persentase 69%, responden menjawab “kadang-kadang” sebanyak 13 orang dengan persentase 19%, nilai skor total yaitu 267.

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

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

$$= 78,5\%$$

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



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

D. Tingkat Karyawan Menyelesaikan Tugas Sebaik-baiknya

Tabel 4. 23 Tingkat Karyawan Menyelesaikan Tugas Sebaik-baiknya

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

Sumber : data primer, kuesioner diolah 2022

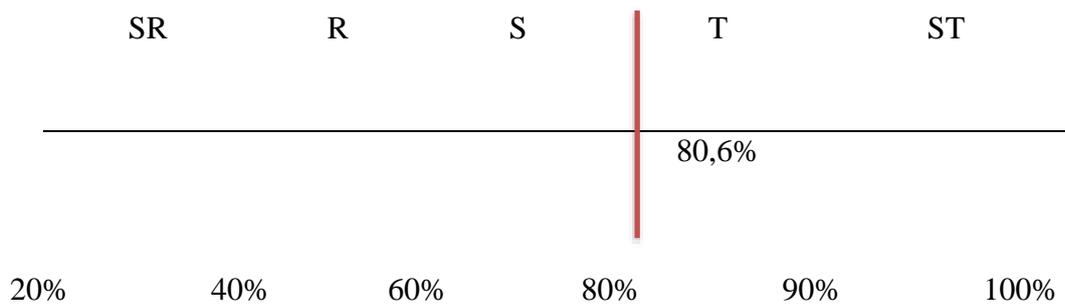
Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 12 orang dengan persentase 18%, responden menjawab “sering” sebanyak 47 orang dengan persentase 69%, responden menjawab “kadang-kadang” sebanyak 8 orang dengan persentase 24%, lalu responden menjawab “jarang” sebanyak 1 orang dengan persentase 2% dengan nilai skor total yaitu 274.

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

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

$$= 80,6\%$$

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



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

E. Tingkat Karyawan Menggunakan Peralatan Sesuai Standar

Tabel 4. 24 Tingkat Karyawan Menggunakan Peralatan Sesuai Standar

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

Sumber : data primer, kuesioner diolah 2022

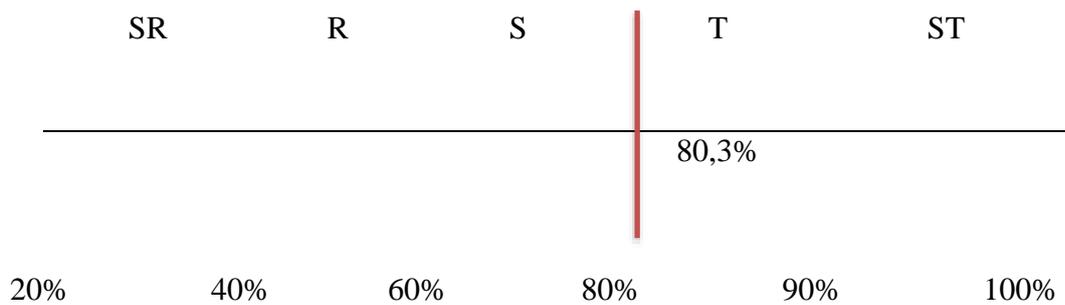
Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 8 orang dengan persentase 12%, responden menjawab “sering” sebanyak 53 orang dengan persentase 78%, responden menjawab “kadang-kadang” sebanyak 7 orang dengan persentase 10%, nilai skor total yaitu 273.

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

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

$$= 80,3\%$$

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



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

5. Etika Kerja

A. Tingkat Sopan Santun Karyawan Dalam Bekerja

Tabel 4. 25 Tingkat Sopan Santun Karyawan Dalam Bekerjaan

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

Sumber : data primer, kuesioner diolah 2022

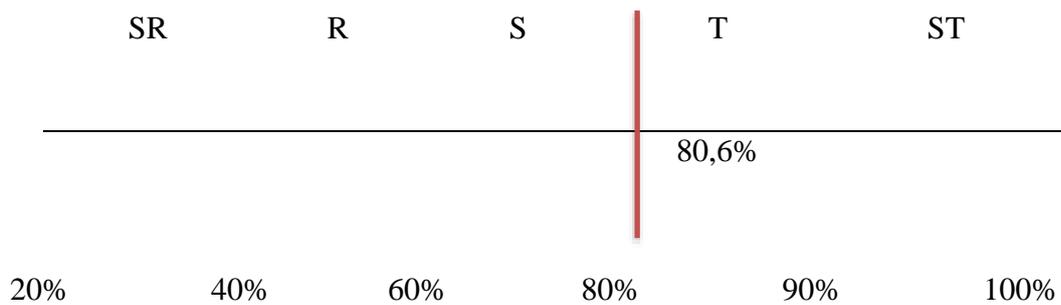
Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 13 orang dengan persentase 19%, responden menjawab “sering” sebanyak 44 orang dengan persentase 65%, responden menjawab “kadang-kadang” sebanyak 11 orang dengan persentase 16%, nilai skor total yaitu 274.

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

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

$$= 80,6\%$$

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



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

B. Tingkat Kepatuhan Karyawan Terhadap Norma-Norma

Tabel 4. 26 Tingkat Kepatuhan Karyawan Terhadap Norma-Norma

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

Sumber : data primer, kuesioner diolah 2022

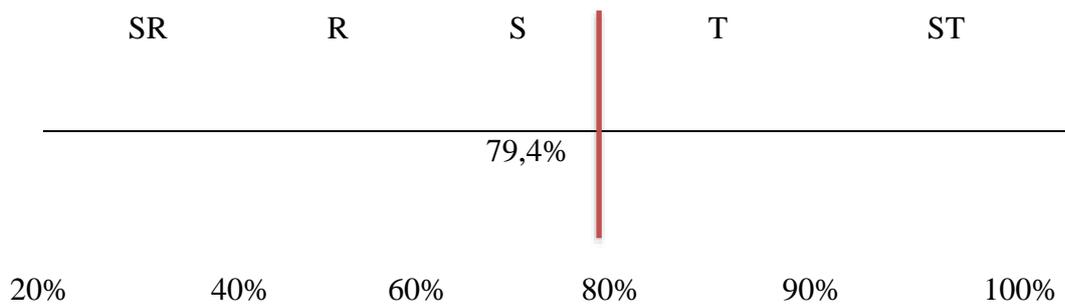
Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 9 orang dengan persentase 13%, responden menjawab “sering” sebanyak 49 orang dengan persentase 72%, responden menjawab “kadang-kadang” sebanyak 9 orang dengan persentase 13%, lalu responden menjawab “jarang” sebanyak 1 orang dengan persentase 2% dengan nilai skor total yaitu 270.

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

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

$$= 79,4\%$$

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



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

C. Tingkat Kejujuran Karyawan Dalam Bekerja

Tabel 4. 27 Tingkat Kejujuran Karyawan Dalam Bekerja

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

Sumber : data primer, kuesioner diolah 2022

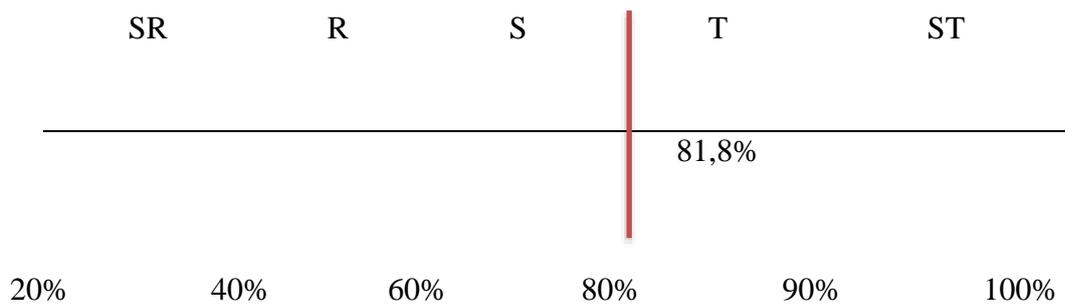
Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 11 orang dengan persentase 16%, responden menjawab “sering” sebanyak 53 orang dengan persentase 78%, responden menjawab “kadang-kadang” sebanyak 3 orang dengan persentase 4%, lalu responden menjawab “jarang” sebanyak 1 orang dengan persentase 1% dengan nilai skor total yaitu 278.

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

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

$$= 81,8\%$$

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



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

D. Tingkat Kepedulian Terhadap Orang Lain

Tabel 4. 28 Tingkat Kepedulian Terhadap Orang Lain

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

Sumber : data primer, kuesioner diolah 2022

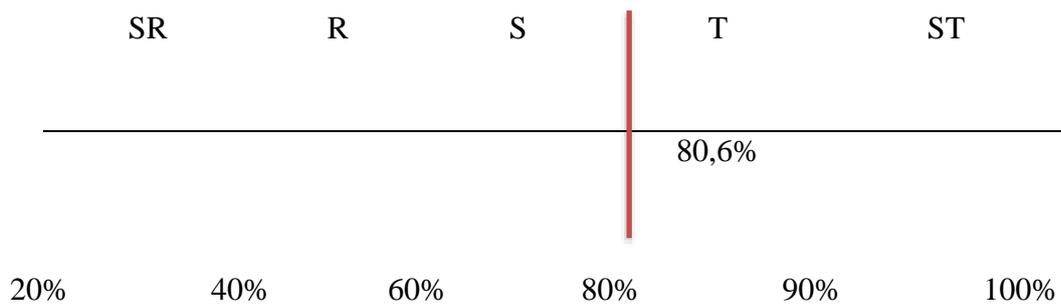
Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 8 orang dengan persentase 12%, responden menjawab “sering” sebanyak 54 orang dengan persentase 79%, responden menjawab “kadang-kadang” sebanyak 6 orang dengan persentase 9%, nilai skor total yaitu 274.

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

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

$$= 80,6\%$$

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



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

E. Tingkat Keramahan Terhadap Sesama

Tabel 4. 29 Tingkat Keramahan Terhadap Sesama

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

Sumber : data primer, kuesioner diolah 2022

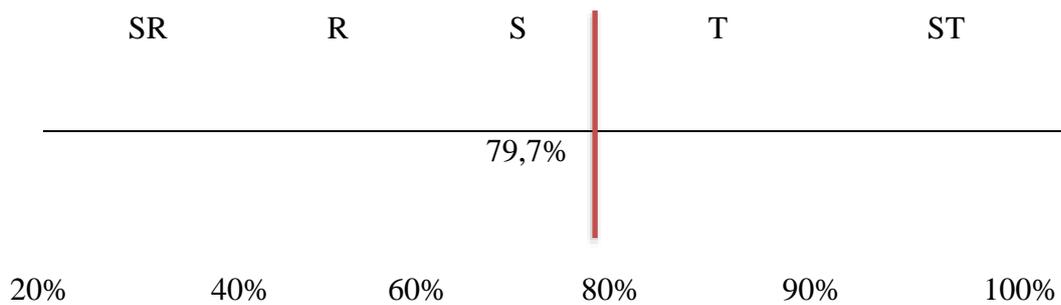
Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 7 orang dengan persentase 10%, responden menjawab “sering” sebanyak 53 orang dengan persentase 78%, responden menjawab “kadang-kadang” sebanyak 8 orang dengan persentase 12%, nilai skor total yaitu 271.

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

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

= 79,7%

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



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

Untuk mengetahui bagaimana Disiplin kerja pada PT Tridaya Dimas Aditama maka dilakukan perhitungan dengan menentukan rata-rata skor jawaban dari pernyataan Disiplin Kerja sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{tanggapan total responden Disiplin Kerja} &= \frac{\text{Jumlah skor total}}{\text{Jumlah responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{3231}{68} = 47.5\%
 \end{aligned}$$

Sebaran Nilai Interval Disiplin Kerja

Interval Nilai (%)	Skor rata-rata (%)	Keterangan
81-100		Sangat Baik
61-80		Baik
41-60	47.5%	Cukup Baik
21-40		Kurang Baik
0-20		Sangat Kurang Baik

Sumber : Data Kuisisioner Diolah 2022

Berdasarkan hasil perhitungan skor rata-rata empiric di atas menunjukkan bahwa Disiplin Kerja Pada PT Tridaya Dimas Aditama **cukup baik**.

Tabel 4. 30 Total Jawaban Responden Terhadap Indikator Disiplin Kerja

No	Instrumen Pertanyaan	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata
	1. Kehadiran		
1	Saya datang ketempat kerja sebelum jam kerja dimulai.	76,8%	
2	Saya istirahat dan datang kembali ke tempat kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan.	78,8%	79,00%
3	Saya pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.	80,6%	
4	Saya membuat/memberi tahu lebih dahulu (surat izin) jika saya tidak masuk kerja.	79,7%	
5	Saya siap menerima sanksi dari perusahaan apabila saya melanggar jam kerja.	79,1%	
	2. Ketaatan Pada Peraturan Kerja		
1	Saya siap menerima tugas yang diberikan perusahaan.	83,2%	
2	Saya siap mentaati SOP (<i>Standar Operasional Procedure</i>) yang sudah ditetapkan perusahaan	81,8%	80,58%
3	Saya menggunakan jam kerja dengan sebaik mungkin.	79,1%	
4	Saya mengerjakan tugas yang diberikan tepat waktu dan tidak menunda pekerjaan	79,7%	
5	Saya menyelesaikan tugas hingga selesai	79,1%	
	3. Kewaspadaan Tinggi		
1	Saya dalam bekerja lebih teliti dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh Perusahaan.	83,5%	80,52%
2	Saya berhati-hati dalam menggunakan alat kantor.	79,1%	
3	Saya siap menjaga kerahasiaan dan asset perusahaan	81,8%	
4	Saya mengutamakan keselamatan diri saat bekerja.	79,7%	
5	Saya merasa aman dengan fasilitas dan keamanan yang disediakan perusahaan.	78,5%	
	4. Ketaatan Pada Standar Kerja		

1	Saya menjaga Kualitas dan Kuantitas hasil kerja sesuai dengan Standar telah di tetapkan Perusahaan.	80,3%	80,06%
2	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan.	80,6%	
3	Saya memahami fungsi dan tugas yang diberikan oleh perusahaan.	78,5%	
4	Saya siap dalam bekerja dan menyelesaikan tugas sebaik-baiknya	80,6%	
5	Saya menggunakan peralatan kerja sesuai standar perusahaan.	80,3%	
5. Etika Kerja			
1	Saya dalam bekerja mengutamakan etika dan sopan Santun.	80,6%	80,42%
2	Saya dalam bekerja mengutamakan norma norma yang sudah ditetapkan oleh Perusahaan.	79,4%	
3	Saya dalam bekerja mengutamakan kejujuran	81,8%	
4	Saya menanamkan sikap peduli terhadap sesama.	80,6%	
5	Saya bersikap ramah kepada semua pegawai.	79,7%	
Rata - Rata		80,11%	

Sumber : data primer, kuesioner diolah 2022

Berdasarkan data dari 68 responden maka 80,11% menurut garis kontinum memiliki arti “Tinggi” dapat dikatakan bahwa disiplin karyawan bagian produksi PT Tridaya Dimas Aditama berdisiplin tinggi. Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai disiplin kerja karyawan bagian produksi dapat disimpulkan bahwa dari 5 indikator pada variabel disiplin, nilai tertinggi berada pada “Ketaatan Pada Peraturan Kerja”, dengan nilai rata-rata 80,58% dengan pernyataan “Karyawan siap menerima tugas yang diberikan perusahaan” dengan nilai rata-rata per item sebesar 83,2%. Sedangkan skor terendah pada indikator “Kehadiran”, dengan nilai rata per indikator 79,00% dengan pernyataan “Karyawan datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai” dengan nilai rata-rata per item sebesar 76,8%.

4.3.2 Pendapat Responden mengenai Kinerja karyawan pada PT Tridaya Dimas Aditama Bagian Produksi (Variabel Y)

1. Kualitas

A. Tingkat Kualitas Hasil Pekerja Karyawan

Tabel 4. 2 Tingkat Kualitas Hasil Pekerjaan Karyawan

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

Sumber : data primer, kuesioner diolah 2022

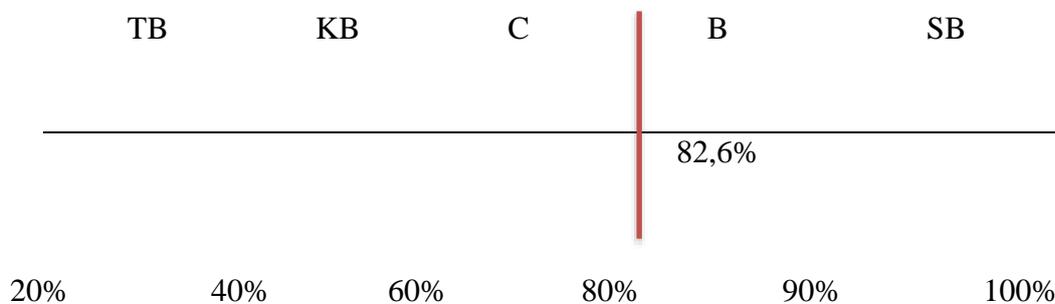
Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 13 orang dengan persentase 19%, responden menjawab “sering” sebanyak 51 orang dengan persentase 75%, responden menjawab “kadang-kadang” sebanyak 4 orang dengan persentase 6%, nilai skor total yaitu 281.

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

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

$$= 82,6\%$$

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



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

B. Tingkat Proses Penyelesaian Pekerjaan Sesuai Prosedur

Tabel 4. 32 Tingkat Proses Penyelesaian Pekerjaan Sesuai Prosedur

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	8	40	12
Sering	4	52	208	76
Kadang-Kadang	3	8	24	12
Jarang	2			

Tidak Pernah	1			
Total		68	272	100
Total Tanggapan Responden	80,0			

Sumber : data primer, kuesioner diolah 2022

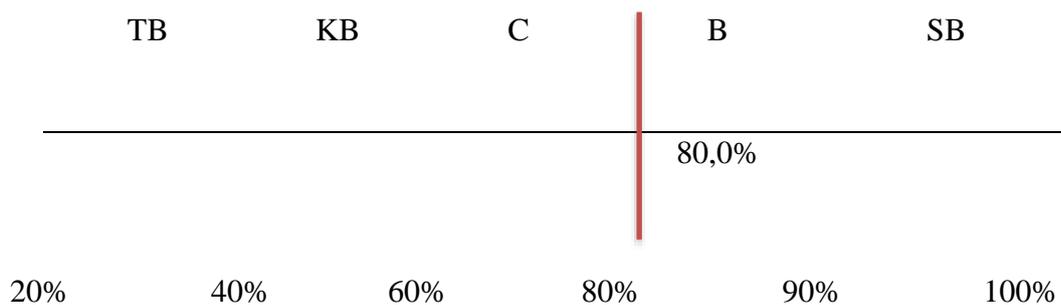
Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 8 orang dengan persentase 12%, responden menjawab “sering” sebanyak 52 orang dengan persentase 76%, responden menjawab “kadang-kadang” sebanyak 8 orang dengan persentase 12%, nilai skor total yaitu 272.

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

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

$$= 80,0\%$$

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



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

C. Tingkat Karyawan Meningkatkan Kualitas

Tabel 4. 30 Tingkat Karyawan Meningkatkan Kualitas

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

Sumber : data primer, kuesioner diolah 2022

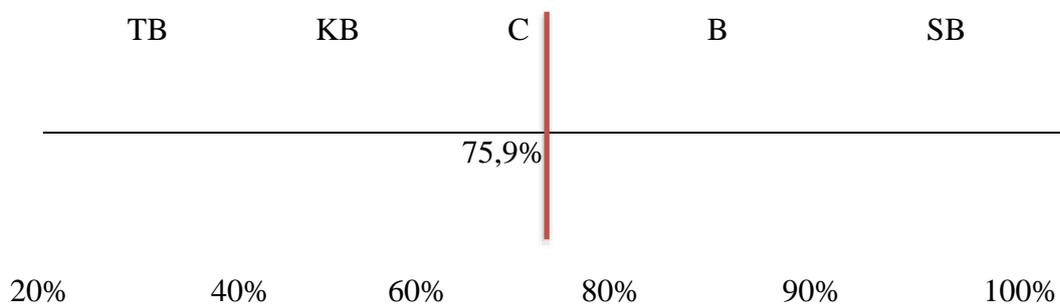
Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 6 orang dengan persentase 9%, responden menjawab “sering” sebanyak 45 orang dengan persentase 66%, responden menjawab “kadang-kadang” sebanyak 14 orang dengan persentase 21%, lalu responden menjawab “jarang” sebanyak 3 orang dengan persentase 4% dengan nilai skor total yaitu 258.

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

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

$$= 75,9\%$$

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



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

D. Tingkat Ketelitian Karyawan Dalam Bekerja

Tabel 4. 34 Tingkat Ketelitian Karyawan Dalam Bekerja

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

Sumber : data primer, kuesioner diolah 2022

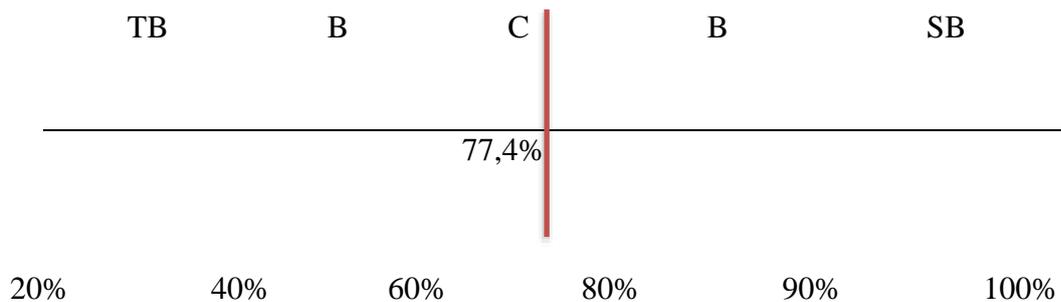
Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 6 orang dengan persentase 9%, responden menjawab “sering” sebanyak 49 orang dengan persentase 72%, responden menjawab “kadang-kadang” sebanyak 11 orang dengan persentase 16%, lalu responden menjawab “jarang” sebanyak 2 orang dengan persentase 3% dengan nilai skor total yaitu 263.

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

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

$$= 77,4\%$$

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



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

E. Tingkat Kemampuan Karyawan Dalam Bekerja

Tabel 4. 35 Tingkat Kemampuan Karyawan Dalam Bekerja

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

Sumber : data primer, kuesioner diolah 2022

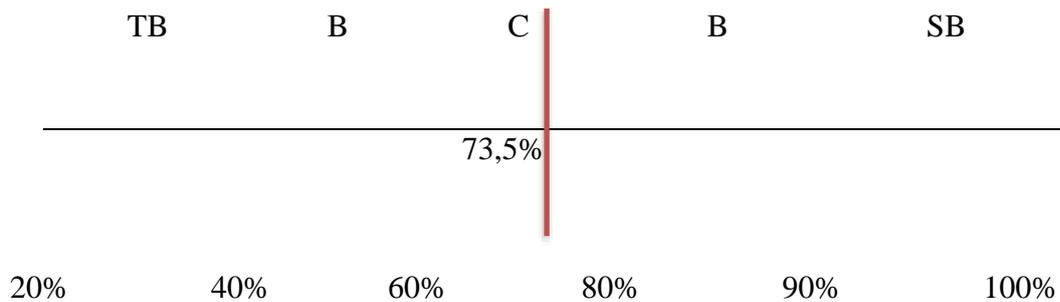
Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 4 orang dengan persentase 6%, responden menjawab “sering” sebanyak 40 orang dengan persentase 59%, responden menjawab “kadang-kadang” sebanyak 22 orang dengan persentase 32%, lalu responden menjawab “jarang” sebanyak 2 orang dengan persentase 3% dengan nilai skor total yaitu 250.

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

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

$$= 73,5\%$$

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



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

2. Kuantitas

A. Tingkat Karyawan Mencapai Target

Tabel 4. 36 Tingkat Karyawan Mencapai Target

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

Sumber : data primer, kuesioner diolah 2022

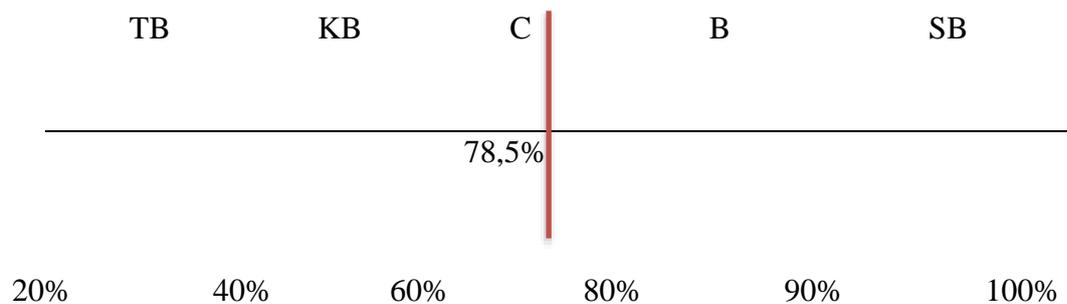
Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 10 orang dengan persentase 15%, responden menjawab “sering” sebanyak 45 orang dengan persentase 66%, responden menjawab “kadang-kadang” sebanyak 11 orang dengan persentase 33%, lalu responden menjawab “jarang” sebanyak 2 orang dengan persentase 3% dengan nilai skor total yaitu 267.

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

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

$$= 78,5\%$$

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



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

B. Tingkat karyawan Bekerja Secara Maksimal

Tabel 4. 37 Tingkat Karyawan Bekerja Secara Maksimal

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

Sumber : data primer, kuesioner diolah 2022

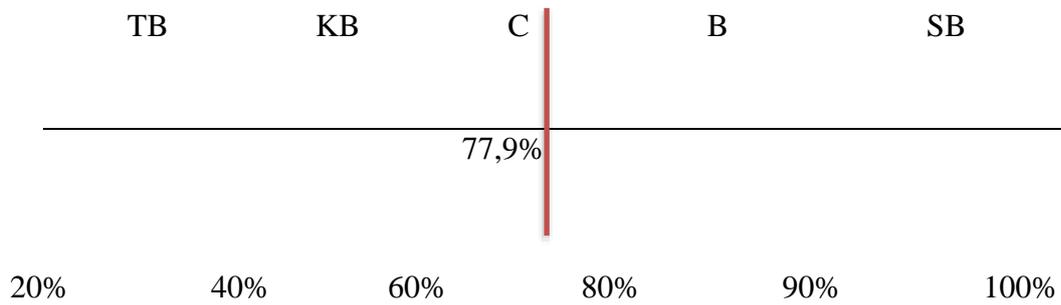
Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 5 orang dengan persentase 7%, responden menjawab “sering” sebanyak 53 orang dengan persentase 78%, responden menjawab “kadang-kadang” sebanyak 8 orang dengan persentase 12%, lalu responden menjawab “jarang” sebanyak 2 orang dengan persentase 3% dengan nilai skor total yaitu 265.

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

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

$$= 77,9\%$$

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



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

C. Tingkat Kemampuan Karyawan

Tabel 4. 38 Tingkat Kemampuan Karyawan

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

Sumber : data primer, kuesioner diolah 2022

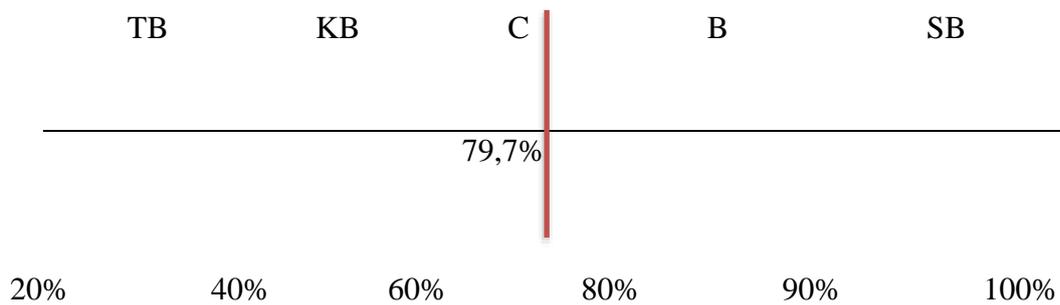
Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 7 orang dengan persentase 10%, responden menjawab “sering” sebanyak 53 orang dengan persentase 78%, responden menjawab “kadang-kadang” sebanyak 8 orang dengan persentase 24%, nilai skor total yaitu 271.

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

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

$$= 79,7\%$$

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



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

D. Tingkat Pekerjaan Karyawan Sesuai Harapan

Tabel 4. 39 Tingkat Pekerjaan Karyawan Sesuai Harapan

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

Sumber : data primer, kuesioner diolah 2022

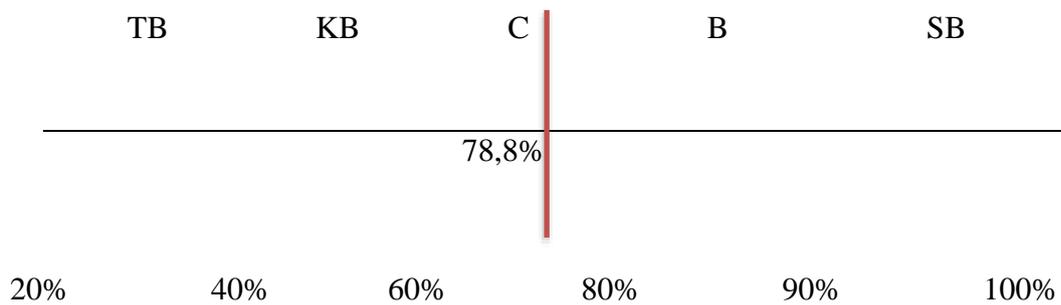
Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 4 orang dengan persentase 6%, responden menjawab “sering” sebanyak 57 orang dengan persentase 84%, responden menjawab “kadang-kadang” sebanyak 6 orang dengan persentase 9%, lalu responden menjawab “jarang” sebanyak 1 orang dengan persentase 1% dengan nilai skor total yaitu 268.

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

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

$$= 78,8\%$$

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



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

E. Tingkat Kesiapan Karyawan Dalam Bertugas

Tabel 4. 40 Tingkat Kesiapan Karyawan Dalam Bertugas

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

Sumber : data primer, kuesioner diolah 2022

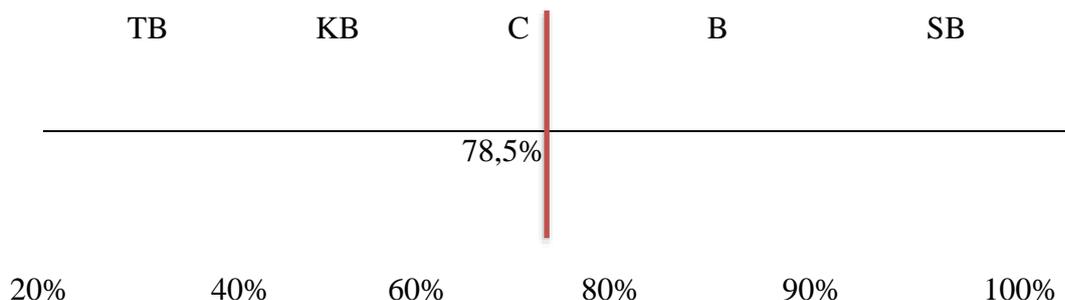
Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 5 orang dengan persentase 7%, responden menjawab “sering” sebanyak 53 orang dengan persentase 78%, responden menjawab “kadang-kadang” sebanyak 10 orang dengan persentase 15%, nilai skor total yaitu 267.

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

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

$$= 78,5\%$$

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



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

3. Tanggung Jawab

A. Tingkat Karyawan Siap Menanggung Kesalahan

Tabel 4. 41 Tingkat Karyawan Siap MenangguNg Kesalahan

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

Sumber : data primer, kuesioner diolah 2022

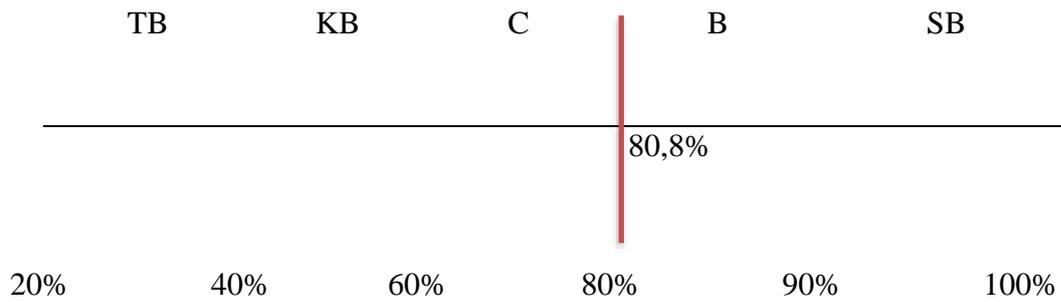
Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 10 orang dengan persentase 15%, responden menjawab “sering” sebanyak 50 orang dengan persentase 74%, responden menjawab “kadang-kadang” sebanyak 7 orang dengan persentase 10%, lalu responden menjawab “jarang” sebanyak 1 orang dengan persentase 1% dengan nilai skor total yaitu 273.

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

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

$$= 80,3\%$$

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



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

B. Tingkat Karyawan Bertanggung Jawab Terhadap Tugas Yang Diberikan

Tabel 4. 42 Tingkat Karyawan Bertanggung Jawab Terhadap Tugas Yang Diberikan

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

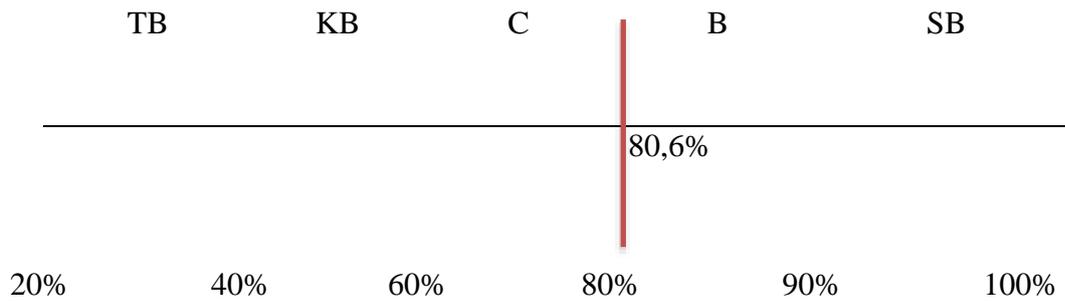
Sumber : data primer, kuesioner diolah 2022

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 8 orang dengan persentase 12%, responden menjawab “sering” sebanyak 54 orang dengan persentase 79%, responden menjawab “kadang-kadang” sebanyak 6 orang dengan persentase 9%, nilai skor total yaitu 274.

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

$$\frac{274}{5 \times 68} \times 100 = 80,6\%$$

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



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

C. Tingkat Karyawan Memperbaiki Kesalahan

Tabel 4. 43 Tingkat Karyawan Memperbaiki Kesalahan

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

Sumber : data primer, kuesioner diolah 2022

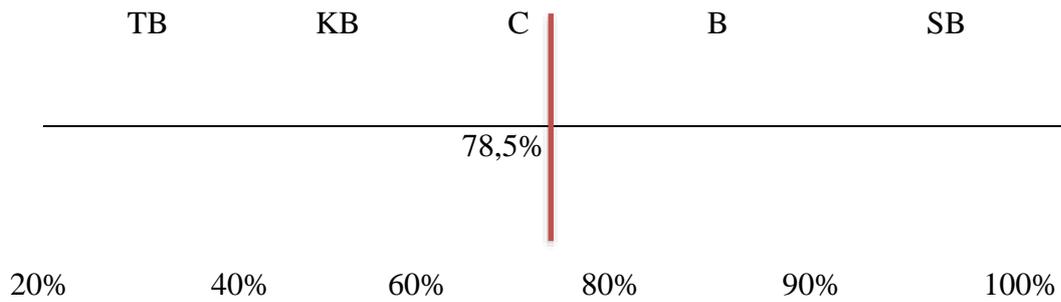
Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 8 orang dengan persentase 12%, responden menjawab “sering” sebanyak 47 orang dengan persentase 69%, responden menjawab “kadang-kadang” sebanyak 13 orang dengan persentase 19%, nilai skor total yaitu 267.

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

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

$$= 78,5\%$$

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



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

D. Tingat Karyawan Tidak Melemparkan Kesalahan Kepada Orang Lain

Tabel 4. 44 Tingkat Karyawan Tidak Melemparkan Kesalahan Kepada Orang Lain

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

Sumber : data primer, kuesioner diolah 2022

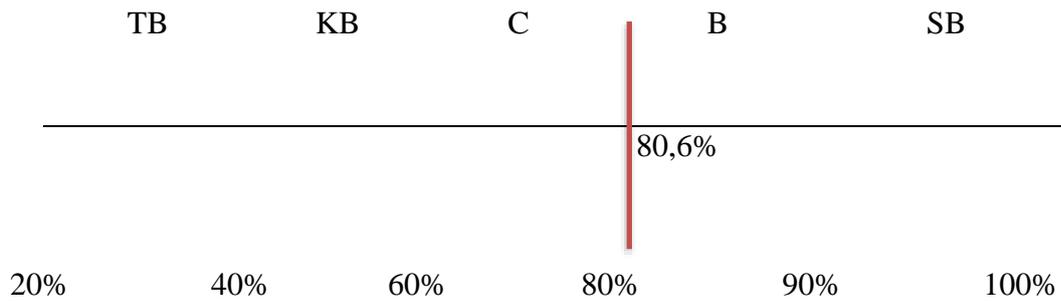
Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 12 orang dengan persentase 18%, responden menjawab “sering” sebanyak 47 orang dengan persentase 69%, responden menjawab “kadang-kadang” sebanyak 8 orang dengan persentase 12%, lalu responden menjawab “jarang” sebanyak 1 orang dengan persentase 1% dengan nilai skor total yaitu 274.

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

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

$$= 80,6\%$$

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



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

E. Tingkat Bertanggung Jawab Terhadap Peralatan Kantor

Tabel 4. 45 Tingkat Bertanggung Jawab Terhadap Peralatan Kantor

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

Sumber : data primer, kuesioner diolah 2022

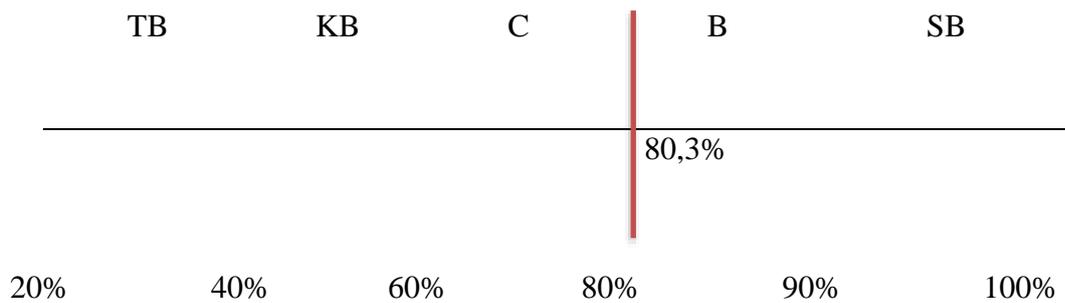
Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 8 orang dengan persentase 12%, responden menjawab “sering” sebanyak 53 orang dengan persentase 78%, responden menjawab “kadang-kadang” sebanyak 7 orang dengan persentase 10%, nilai skor total yaitu 273.

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

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

$$= 80,3\%$$

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



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

4. Kerjasama

A. Tingkat Kesiediaan Karyawan Bekerjasama

Tabel 4. 46 Tingkat Kesiediaan Karyawan Bekerjasama

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

Sumber : data primer, kuesioner diolah 2022

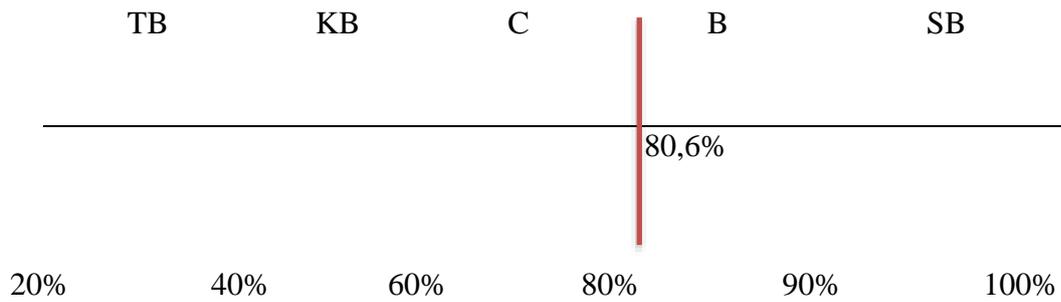
Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 13 orang dengan persentase 19%, responden menjawab “sering” sebanyak 44 orang dengan persentase 65%, responden menjawab “kadang-kadang” sebanyak 11 orang dengan persentase 16%, nilai skor total yaitu 274.

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

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

$$= 80,6\%$$

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



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

B. Tingkat Karyawan Membantu karyawan Lain

Tabel 4. 47 Tingkat Karyawan Membantu Karyawan Lain

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

Sumber : data primer, kuesioner diolah 2022

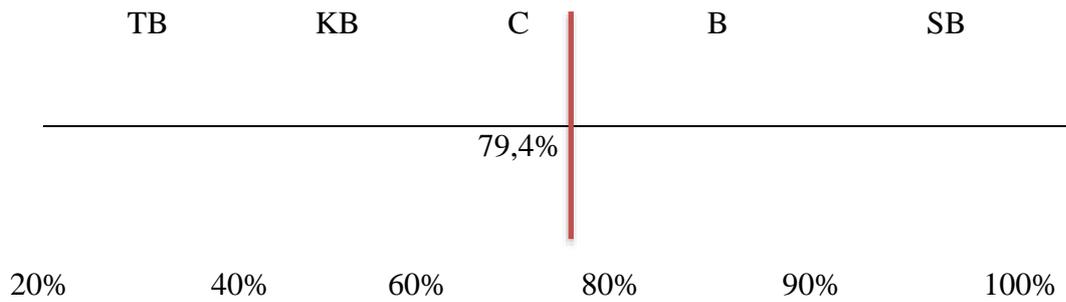
Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 9 orang dengan persentase 13%, responden menjawab “sering” sebanyak 49 orang dengan persentase 72%, responden menjawab “kadang-kadang” sebanyak 9 orang dengan persentase 13%, lalu responden menjawab “jarang” sebanyak 1 orang dengan persentase 1% dengan nilai skor total yaitu 270.

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

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

$$= 79,4\%$$

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



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

C. Tingkat Karyawan Berhubungan Baik

Tabel 4. 48 Tingkat Karyawan Berhubungan Baik

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

Sumber : data primer, kuesioner diolah 2022

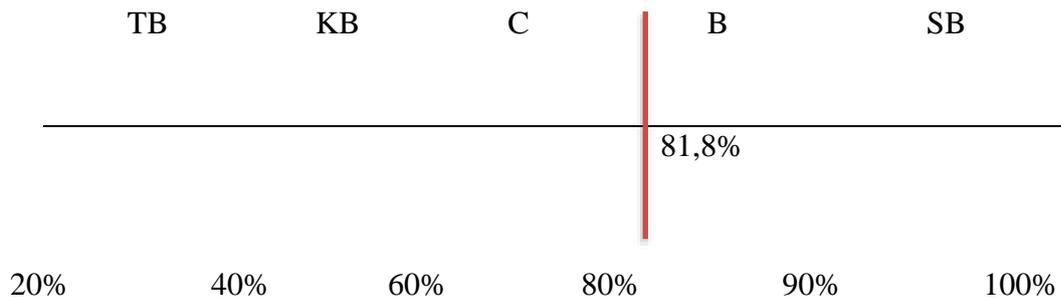
Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 11 orang dengan persentase 16%, responden menjawab “sering” sebanyak 53 orang dengan persentase 78%, responden menjawab “kadang-kadang” sebanyak 3 orang dengan persentase 4%, lalu responden menjawab “jarang” sebanyak 1 orang dengan persentase 1% dengan nilai skor total yaitu 278.

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

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

$$= 81,8\%$$

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



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

D. Tingkat Karyawan Menerima Perbedaan Pendapat

Tabel 4. 49 Tingkat Karyawan Menerima Perbedaan Pendapat

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	8	40	12
Sering	4	54	216	79
Kadang-Kadang	3	6	18	9
Jarang	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Total		68	274	100
Total Tanggapan Responden		80,6		

Sumber : data primer, kuesioner diolah 2022

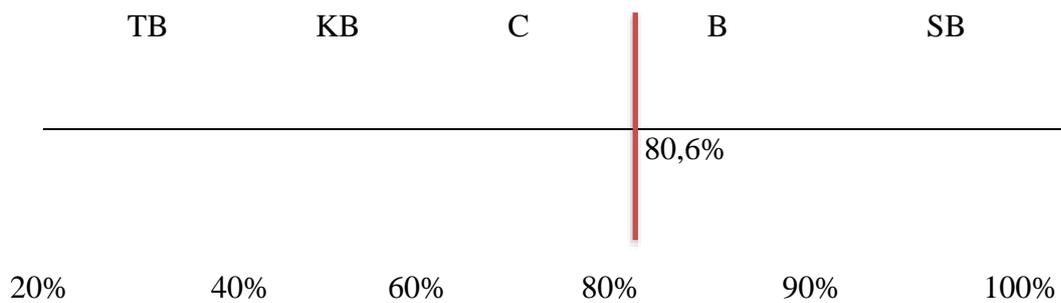
Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 8 orang dengan persentase 12%, responden menjawab “sering” sebanyak 54 orang dengan persentase 79%, responden menjawab “kadang-kadang” sebanyak 6 orang dengan persentase 9%, nilai skor total yaitu 274.

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

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

$$= 80,6\%$$

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



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

E. Tingkat Karyawan Menghormati Pendapat

Tabel 4. 50 Tingkat Karyawan Menghormati Pendapat

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	7	35	10
Sering	4	53	212	78
Kadang-Kadang	3	8	24	12
Jarang	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Total		68	271	100
Total Tanggapan Responden	79,7			

Sumber : data primer, kuesioner diolah 2022

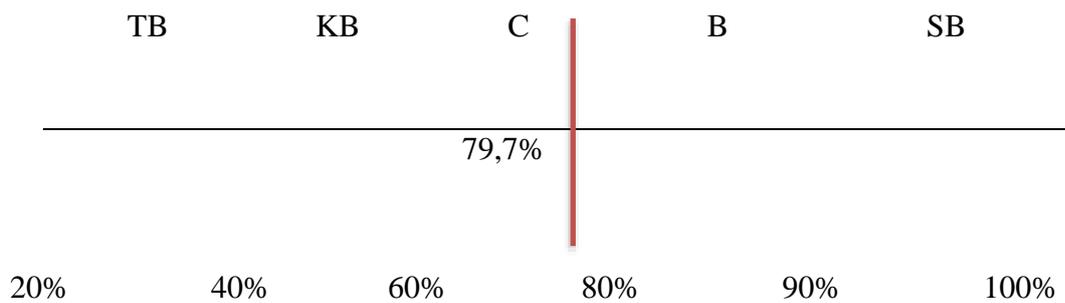
Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 7 orang dengan persentase 10%, responden menjawab “sering” sebanyak 53 orang dengan persentase 78%, responden menjawab “kadang-kadang” sebanyak 8 orang dengan persentase 12%, nilai skor total yaitu 271.

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

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

$$= 79,7\%$$

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



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

5. Inisiatif

A. Tingkat Kemampuan Karyawan

Tabel 4. 51 Tingkat Kemampuan Karyawan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	7	35	10
Sering	4	51	204	75
Kadang-Kadang	3	10	30	15
Jarang	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Total		68	269	100
Total Tanggapan Responden	79,1			

Sumber : data primer, kuesioner diolah 2022

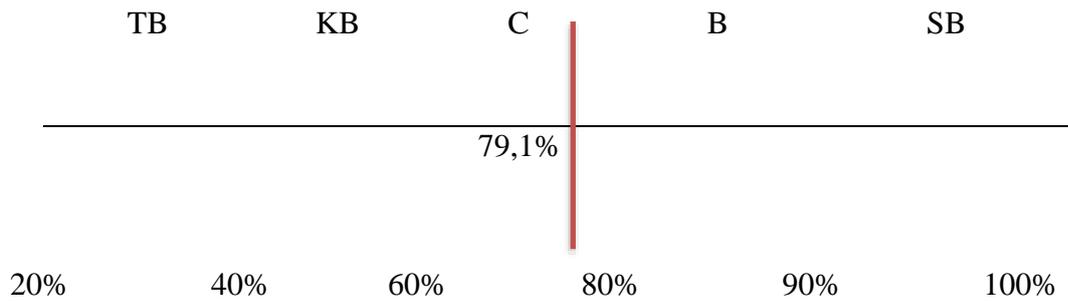
Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 7 orang dengan persentase 10%, responden menjawab “sering” sebanyak 51 orang dengan persentase 75%, responden menjawab “kadang-kadang” sebanyak 10 orang dengan persentase 15%, nilai skor total yaitu 269.

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

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

$$= 79,1\%$$

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



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

B. Tingkat Pelatihan Karyawan

Tabel 4. 3 Tingkat Pelatihan Karyawan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	9	45	13
Sering	4	42	168	62
Kadang-Kadang	3	14	42	21
Jarang	2	3	6	4
Tidak Pernah	1	0	0	0
Total		68	261	100
Total Tanggapan Responden		76,8		

Sumber : data primer, kuesioner diolah 2022

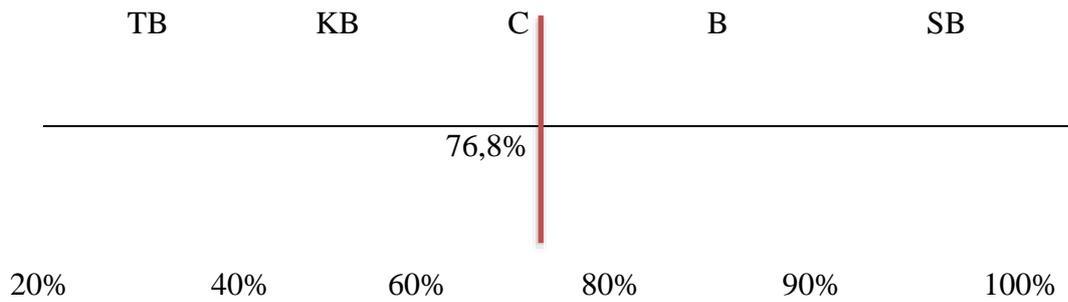
Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 9 orang dengan persentase 13%, responden menjawab “sering” sebanyak 42 orang dengan persentase 62%, responden menjawab “kadang-kadang” sebanyak 14 orang dengan persentase 21%, lalu responden menjawab “jarang” sebanyak 3 orang dengan persentase 4% dengan nilai skor total yaitu 261.

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

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

$$= 76,8\%$$

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



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

C. Tingkat Karyawan Mencari Cara Tersebut

Tabel 4. 53 Tingkat Karyawan Mencari Cara Tersebut

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

Sumber : data primer, kuesioner diolah 2022

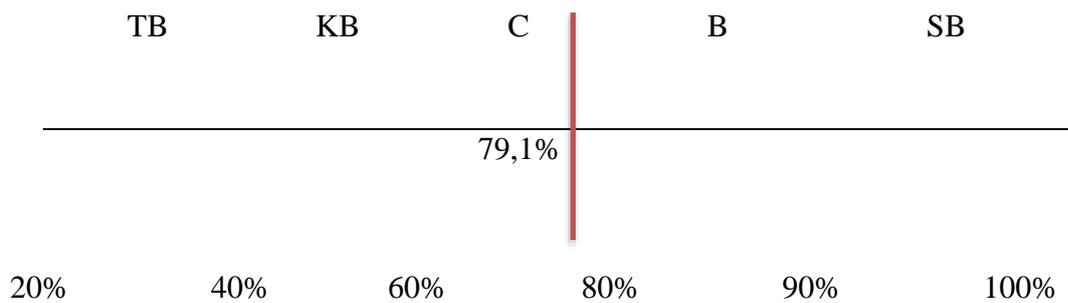
Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 9 orang dengan persentase 13%, responden menjawab “sering” sebanyak 49 orang dengan persentase 72%, responden menjawab “kadang-kadang” sebanyak 8 orang dengan persentase 12%, lalu responden menjawab “jarang” sebanyak 2 orang dengan persentase 3% dengan nilai skor total yaitu 269.

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

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

$$= 79,1\%$$

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



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

D. Tingkat Proses Sesuai Jabatan

Tabel 4. 54 Tingkat Proses Sesuai Jabatan

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

Sumber : data primer, kuesioner diolah 2022

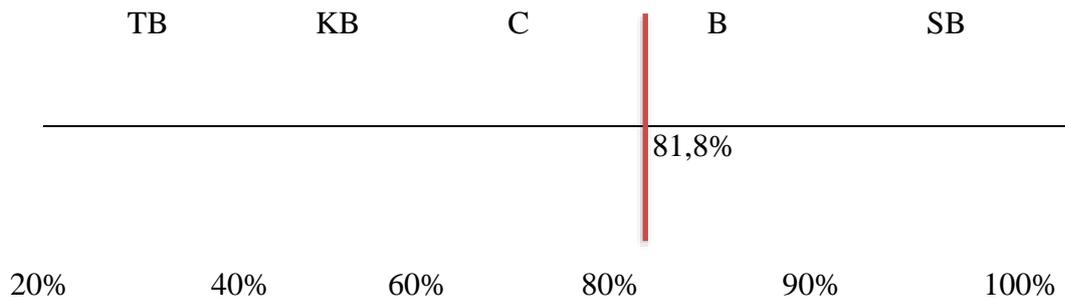
Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 11 orang dengan persentase 16%, responden menjawab “sering” sebanyak 53 orang dengan persentase 78%, responden menjawab “kadang-kadang” sebanyak 9 orang dengan persentase 4%, lalu responden menjawab “jarang” sebanyak 1 orang dengan persentase 1% dengan nilai skor total yaitu 278.

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

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

= 81,8%

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



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

E. Tingkat Mengevaluasi Hasil Pekerjaan

Tabel 4. 55 Tingkat Mengevaluasi Hasil Pekerjaan

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

Sumber : data primer, kuesioner diolah 2022

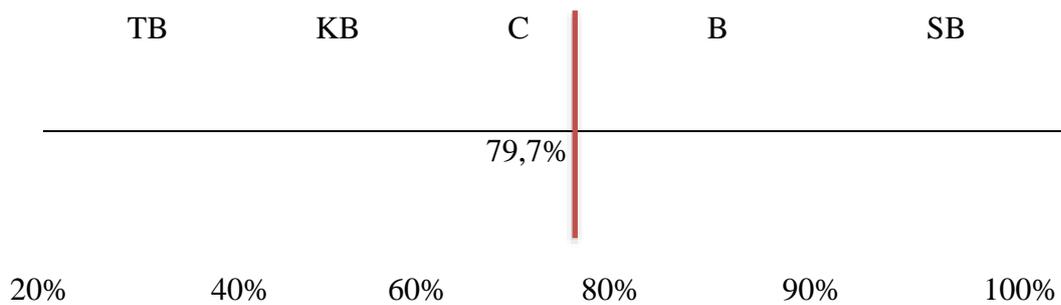
Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 7 orang dengan persentase 10%, responden menjawab “sering” sebanyak 54 orang dengan persentase 79%, responden menjawab “kadang-kadang” sebanyak 6 orang dengan persentase 9%, lalu responden menjawab “jarang” sebanyak 1 orang dengan persentase 1% dengan nilai skor total yaitu 271.

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

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

$$= 79,7\%$$

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



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

Untuk mengetahui bagaimana Kinerja Karyawan pada PT Tridaya Dimas Aditama maka dilakukan perhitungan dengan menentukan rata-rata skor jawaban dari pernyataan Kinerja Karyawan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{tanggapan total responden Kinerja karyawan} &= \frac{\text{Jumlah skor total}}{\text{Jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{4040}{68} = 59,41\% \end{aligned}$$

Interval Nilai (%)	Skor rata-rata (%)	Keterangan
81-100		Sangat Baik
61-80		Baik
41-60	59,41%	Cukup Baik
21-40		Kurang Baik
0-20		Sangat Kurang Baik

Berdasarkan hasil perhitungan skor rata-rata empiric di atas menunjukkan bahwa Disiplin Kerja pada PT Nanotech Herbal Indonesia **cukup baik**.

Tabel 4. 56 Total Hasil Responden Variabel Kinerja Karyawan

No	Instrumen Pertanyaan	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata
	1. Kualitas		
1	Kualitas yang saya hasilkan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan	82,6%	

2	Saya dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur perusahaan	80,0%	77,88%
3	Untuk memenuhi kualitas yang baik, saya melakukan pekerjaan dengan baik.	75,9%	
4	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan rapih dan tertata.	77,4%	
5	Saya melaksanakan tugas sesuai kemampuan terbaik saya.	73,5%	
2. Kuantitas			
1	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.	78,5%	78,68%
2	Saya siap melakukan proses kerja dengan baik dan maksimal.	77,9%	
3	Saya siap melaksanakan tugas tambahan dari perusahaan.	79,7%	
4	Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan harapan/keinginan perusahaan.	78,8%	
5	Saya bersedia bekerja melampaui batas waktu normal (Lembur).	78,5%	
3. Tanggung Jawab			
1	Saya siap menanggung konsekuensi akibat kesalahan saya sendiri	80,3%	80,3%
2	Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.	80,6%	
3	Jika saya melakukan kelalaian dalam menyelesaikan tugas saya berusaha memperbaikinya.	78,5%	
4	Jika saya melakukan kesalahan, saya tidak melemparkan kesalahan saya kepada orang lain	80,6%	
5	Saya bertanggung jawab terhadap fasilitas dan alat kantor.	80,3%	
4. Kerjasama			
1	Saya bersedia berkerjasama dengan karyawan lain.	80,6%	80,42%
2	Saya memberikan bantuan jika karyawan lain mengalami kesulitan.	79,4%	
3	Untuk memberikan suasana yang baik ditempat kerja saya berhubungan baik, solid, dan kompak sesama karyawan.	81,8%	

4	Saya bersedia menerima keputusan bersama apabila berbeda pendapat.	80,6%	
5	Saya menghormati pendapat orang lain.	79,7%	
5. Inisiatif			
1	Saya mampu melaksanakan tugas tanpa menunggu perintah	79,7%	
2	Saya mengikuti pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dalam mengerjakan tugas.	76,8%	79,42%
3	Saya mencari cara baru untuk menyelesaikan tugas.	79,1%	
4	Saya menguasai prosedur sesuai jabatan saya.	81,8%	
5	Saya mengevaluasi kembali pekerjaan yang baru saja saya selesaikan.	79,7%	
Rata – Rata		79,29%	

Sumber : data primer, kuesioner diolah 2022

Berdasarkan data dari 68 responden maka 79,29% menurut garis kontinum memiliki arti “Cukup” dapat dikatakan bahwa kinerja kerja karyawan bagian produksi PT Tridaya Dimas Aditama berkinerja cukup. Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai kinerja kerja karyawan bagian produksi dapat disimpulkan bahwa dari 5 indikator pada variabel kinerja, nilai tertinggi berada pada indikator “Kerjasama”, dengan nilai rata-rata 80,42% dengan pernyataan “Karyawan berhubungan baik dengan sesama pegawai” dengan nilai rata-rata per item sebesar 81,8%. Sedangkan skor terendah pada indikator “Kualitas”, dengan nilai rata per indikator 77,88% dengan pernyataan “Kemampuan karyawan dalam bekerja” dengan nilai rata-rata per item sebesar 73,5%.

4.3.3 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT Tridaya Dimas Aditama

Metode-metode yang digunakan ini bertujuan untuk mencari hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan bagian produksi PT Tridaya Dimas Aditama. Data yang disajikan diolah menggunakan SPSS 22, Hasilnya adalah sebagai berikut :

A. Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Uji rank spearman adalah uji untuk mengetahui ada tidaknya hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan departemen produksi PT Tridaya Dimas Aditama . Penulis melakukan analisis koefisien rank spearman dengan menggunakan software SPSS 16. Hasil analisis Korelasi rank spearman antara dua variabel yang diteliti adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 57 Correlation Rank Spearman

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

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

Berdasarkan hasil uji rank spearman diketahui nilai korelasi 0,854. Dengan mengacu pada tabel korelasi, artinya hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan departemen produksi PT Tridaya Dimas Aditama mempunyai hubungan yang kuat. Hal ini menunjukkan semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan departemen produksi PT Tridaya Dimas Aditama.

Tabel 4. 48 Koefisien Korelasi Dan Tafsirannya

Interval Koefisien	Persentase	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199		Sangat rendah
0,20 - 0,399		Rendah
0,40 - 0,599		Sedang
0,60 - 0,799		Kuat
0,80 - 1,000	0,854	Sangat Kuat

B. Analisis Koefisien Determinasi

Diketahui dari perhitungan rank spearman bahwa nilai korelasi sebesar $r=0,854$. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dilakukan dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ KD &= 0,854^2 \times 100\% \\ KD &= 0,729316 \times 100\% \\ KD &= 72.93\% \end{aligned}$$

Berdasarkan dari perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah $KD = 72.93\%$. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 72.93%, sedangkan sisanya 27.07% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar disiplin kerja.

C. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

a. Hipotesis Statistik

$H_0 : \rho \leq 0$, berarti tidak terdapat hubungan positif antara variabel X (Disiplin kerja) dan Y (Kinerja Karyawan)

$H_a : \rho > 0$, berarti terdapat hubungan positif antara variabel X (Disiplin kerja) dan Y (Kinerja karyawan).

b. Menentukan t hitung

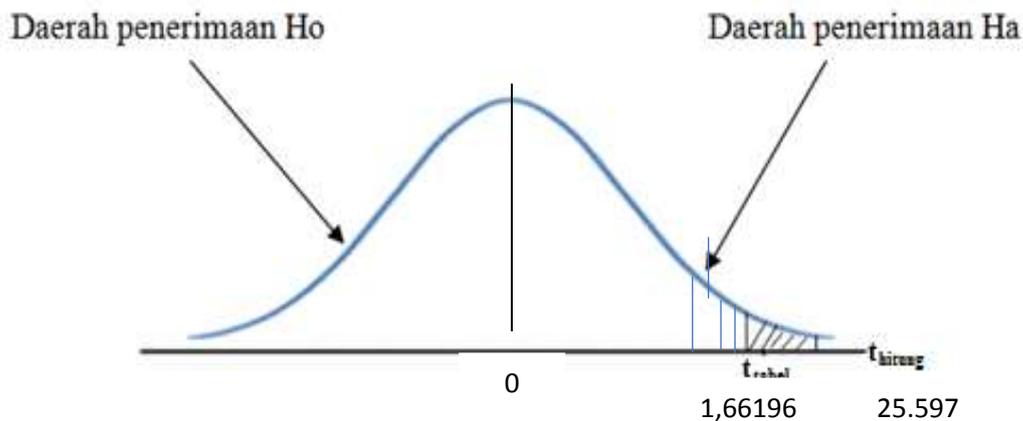
Untuk mencari t hitung digunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t_h &= \frac{0,854\sqrt{(68-2)}}{\sqrt{1-854^2}} \\ &= \frac{6.937}{0.271} \\ &= 25.597 \end{aligned}$$

c. Menentukan T tabel

Nilai t tabel diperoleh dengan menggunakan nilai $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2$ atau $68-2=66$ maka dapat diperoleh t tabel 1,66196.

d. Kurva



Gambar 4.6 Kurva Uji Signifikasi

e. Nilai Hasil Kurva

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($25,597 > 1,66196$) maka H_a diterima H_0 ditolak, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Disiplin kerja dengan kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Tridaya Dimas Aditama.

4.4 Interpretasi Hasil

Dari hasil penelitian yang dilakukan tentang hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan departemen produksi PT Tridaya Dimas Aditama sebagaimana skor korelasi rank spearman sebesar 0,854. Skor korelasi rank spearman menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan departemen produksi PT Tridaya Dimas Aditama.

Hasil analisis tersebut bermakna semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan salah satu hal utama yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena disiplin sangat penting untuk perkembangan perusahaan dan menjadi alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik secara perorangan atau kelompok. Disiplin kerja pun mencakup kehadiran karyawan tepat waktu, adanya pemberitahuan jika tidak masuk kerja, mentaati semua peraturan perusahaan, mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab, tidak menunda-nunda di dalam menyelesaikan tugas, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada departemen produksi PT Tridaya Dimas Aditama.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Tridaya Dimas Aditama dengan tingkat hubungan yang sangat kuat. Hasil penelitian ini diperkuat kembali oleh penelitian yang dilakukan oleh Angga Agustian (2020) dengan hasil penelitian yaitu menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada Koperasi Pegawai Telkom (KOPEGTEL) Kijang Bogor. Dimana hasil dari analisis koefisien korelasi product moment adalah sebesar 0,417 kemudian hasil thitung > ttabel ($2,7525 > 2,0244$) maka H_a diterima dan H_o ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan nyata dan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan bagian penjualan pada Koperasi Pegawai Telkom (KOPEGTEL) Kijang Bogor.

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisa dan pengolahan data pada penelitian tentang “Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Tridaya Dimas Aditama, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja karyawan pada departemen produksi PT Tridaya Dimas Aditama berada dalam kategori “tinggi” yaitu sebesar 80,11% berada pada rentang 60-100%. Nilai rata-rata jawaban responden terbesar dari setiap indikator yaitu pada indikator ketaatan pada peraturan kerja dengan skor rata-rata 80,52%. Sedangkan nilai skor terendah pada indikator kehadiran dengan skor rata-rata 79,00%. Dan skor empiric yang didapat sebesar 47,5 yang menunjukkan bahwa disiplin kerja pada PT Tridaya Dimas Aditama **cukup baik**.
2. Kinerja karyawan pada departemen produksi PT Tridaya Dimas Aditama berada dalam Kategori “cukup” yaitu sebesar 79,29 berada pada rentang 60-100%. Nilai rata-rata jawaban responden terbesar dari setiap indikator yaitu pada indikator kerjasama dengan skor rata-rata 80,42%. Sedangkan nilai skor terendah yaitu pada indikator kualitas dengan skor rata-rata 79,29%. Dan skor empiric yang didapat sebesar 59.41 yang menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan pada PT Tridaya Dimas Aditama **cukup baik**.
3. Terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada departemen produksi PT Tridaya Dimas Aditama. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji rank spearman diketahui nilai korelasi 0,854 dan nilai signifikansi 0,000 dimana hasil tersebut kurang dari 0,05. Dengan mengacu pada tabel korelasi, artinya hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan departemen produksi PT Tridaya Dimas Aditama mempunyai hubungan yang sangat kuat antar disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada departemen produksi PT Tridaya Dimas Aditama.

5.2 Saran

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

1. Bagi perusahaan PT Tridaya Dimas Aditama terutama pada departemen produksi diharapkan untuk mengevaluasi hasil kinerja karyawan dari waktu ke waktu dengan memperbaiki apa yang menjadi kekurangan dan kelemahan termasuk kedisiplinan karyawan yang menjadi sebab akibat dalam perusahaan karena jika disiplin kerja karyawan menurun maka kinerja karyawan pun akan menurun. Jika perusahaan bisa memperbaiki maka perusahaan dapat berjalan lebih baik lagi dan perusahaan dapat mewujudkan visi perusahaan yang akan menjadi manufaktur leader di dunia bisnis dan mewujudkan misi menghasilkan produk yang bermutu sesuai kebutuhan customer.
2. Bagi karyawan sebaiknya bersungguh-sungguh dalam melaksanakan kegiatan yang ada di dalam perusahaan dan karyawan pun harus mematuhi peraturan perusahaan yang berlaku dan agar selalu bekerja secara maksimal dan menaati peraturan yang berlaku.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian hendaknya dilakukan pada berbagai perusahaan yang berbeda. Karena untuk memperoleh informasi yang lebih baik

dan dapat memberikan manfaat yang besar. Penelitian selanjutnya juga sebaiknya menggunakan variabel lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan agar dapat membandingkan variabel mana yang lebih berhubungan dengan data yang lebih banyak dan hasil yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi, Saputra. 2018. *Aspek Kuantitatif Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Bangun, Wilson. 2019 *Manajemen Sumber Daya Manusia (Dalam Perspektif Managerial dan Sosial)*. Yogyakarta: Deepublish
- Dessler, Gary. 2017. *Manajemen Personalia (Terjemahan Agus Darma)*. Jakarta: Erlangga
- Hartatik. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Dalam Perspektif Managerial dan Sosial)*. Yogyakarta: Deepublish
- Handoko. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Strategi Mengelola Karyawan*. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT Buku Seru.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- _____. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- _____. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- John, M. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Terjemahan Agus Dharma)*. Jakarta: Erlangga
- Yani, Muhammad. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya
- _____. 2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- _____. 2019 *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Rivai, Ahmad. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Bandung: PENERBIT YRAMA WIDYA.
- Sari, Ratna. 2020. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Setiawan, Danang. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Siswanto, Bejo. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Karyawan*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: QUADRANT.
- _____. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Karyawan*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: QUADRANT.
- Sofyandi, Herman. 2017. *Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Jawa
- _____. 2019. *Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Jawa
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet
- Sutrisno, Edy. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kesembilan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- _____. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kesembilan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Wahyudi. 2018. Manajemen Sumber Daya. Manusia. Bandung: Alfabeta
a.
Wirawan. 2017. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Jawablah pertanyaan dengan jujur dan benar
2. Bacalah terlebih dahulu dengan cermat sebelum anda memulai memilikinya
3. Berilah tanda (√) atau ceklis yang menurut anda jawaban paling benar
4. Mohon untuk memberikan jawaban yang sebenarnya karena tidak mempengaruhi pekerjaan anda
5. Pernyataan untuk pegawai menggunakan skala 1 sampai dengan 5 yang berarti :
 - Selalu (SL)
 - Sering (SR)
 - Kadang-Kadang (KK)
 - Jarang (J)
 - Tidak Pernah (TP)

IDENTITAS RESPONDEN

Nama Responden :
Umur :
Jenis Kelamin : L/P
Lama Bekerja :

A. Disiplin Kerja (X)

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

	izin) jika saya tidak masuk kerja.					
5.	Saya siap menerima sanksi dari perusahaan apabila saya melanggar jam kerja.					
B	Ketaatan pada peraturan kerja					
1.	Saya siap menerima tugas yang diberikan perusahaan.					
2.	Saya siap mentaati SOP (<i>Standar Operasional Procedure</i>) yang sudah ditetapkan perusahaan.					
3.	Saya menggunakan jam kerja dengan sebaik mungkin.					
4.	Saya mengerjakan tugas yang diberikan tepat waktu dan tidak menunda pekerjaan.					
5.	Saya menyelesaikan tugas hingga selesai.					
C	Kewaspadaan Tinggi					
1.	Saya dalam bekerja lebih teliti dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh Perusahaan.					
2.	Saya berhati-hati dalam menggunakan alat kantor.					
3.	Saya siap menjaga kerahasiaan dan asset perusahaan.					
4.	Saya mengutamakan keselamatan diri saat bekerja.					
5.	Saya merasa aman dengan fasilitas dan keamanan yang disediakan perusahaan					
D	Ketaatan Pada Standar Kerja					
1.	Saya menjaga Kualitas dan Kuantitas hasil kerja sesuai dengan Standar telah di tetapkan Perusahaan.					

2.	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan.					
3.	Saya memahami fungsi dan tugas yang diberikan oleh perusahaan.					
4.	Saya siap dalam bekerja dan menyelesaikan tugas sebaik-baiknya.					
5.	Saya menggunakan peralatan kerja sesuai standar perusahaan.					
E.	Etika kerja					
1.	Saya dalam bekerja mengutamakan etika dan sopan Santun.					
2.	Saya dalam bekerja mengutamakan norma norma yang sudah ditetapkan oleh Perusahaan.					
3.	Saya dalam bekerja mengutamakan kejujuran.					
4.	Saya menanamkan sikap peduli terhadap sesama.					
5.	Saya bersikap ramah kepada semua pegawai.					

B. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		(SL)	(SR)	(KK)	(J)	(TP)
		5	4	3	2	1
A	Kualitas					
1.	Kualitas yang saya hasilkan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan					
2.	Saya dalam menyelesaikan					

	pekerjaan sesuai prosedur perusahaan					
3.	Untuk memenuhi kualitas yang baik, saya melakukan pekerjaan dengan baik.					
4.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan rapih dan tertata.					
5.	Saya melaksanakan tugas sesuai kemampuan terbaik saya.					
B	Kuantitas					
1.	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.					
2.	Saya siap melakukan proses kerja dengan baik dan maksimal.					
3.	Saya siap melaksanakan tugas tambahan dari perusahaan.					
4.	Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan harapan/keinginan perusahaan.					
5.	Saya bersedia bekerja melampaui batas waktu normal (Lembur).					
C	Tanggung Jawab					
1.	Saya siap menanggung konsekuensi akibat kesalahan saya sendiri					
2.	Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.					
3.	Jika saya melakukan kelalaian dalam menyelesaikan tugas					

	saya berusaha memperbaikinya.					
4.	Jika saya melakukan kesalahan, saya tidak melemparkan kesalahan saya kepada orang lain					
5.	Saya bertanggung jawab terhadap fasilitas dan alat kantor.					
D	Kerjasama					
1.	Saya bersedia berkerjasama dengan karyawan lain.					
2.	Saya memberikan bantuan jika karyawan lain mengalami kesulitan.					
3.	Untuk memberikan suasana yang baik ditempat kerja saya berhubungan baik, solid, dan kompak sesama karyawan.					
4.	Saya bersedia menerima keputusan bersama apabila berbeda pendapat.					
5.	Saya menghormati pendapat orang lain.					
E	Inisiatif					
1.	Saya mampu melaksanakan tugas tanpa menunggu perintah					
2.	Saya mengikuti pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dalam mengerjakan tugas.					
3.	Saya mencari cara baru untuk menyelesaikan tugas.					

4.	Saya menguasai prosedur sesuai jabatan saya.					
5.	Saya mengevaluasi kembali pekerjaan yang baru saja saya selesaikan.					

Hasil Coding Kuesioner

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

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

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

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

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

Kinerja Karyawan											
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12
5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	1	2	4	5	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3
4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3
5	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3
3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	5	5	3	4	4	4	4	4	2	3	3
5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4
4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
5	4	2	3	2	2	4	5	2	5	4	4
4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
4	4	5	4	4	5	4	3	4	2	3	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3
4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4

5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	3	4	4
5	5	4	4	4	3	2	4	4	2	3	3	3
4	4	2	2	3	3	4	3	3	2	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	2
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3
5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3
4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3
4	4	3	3	3	4	3	4	4	2	3	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	3	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	3
4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4
4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
3	3	3	5	5	4	3	4	4	4	4	5	3
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3
5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2
3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3
5	5	5	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	5	4	4	3	4	5	3	5	4	4
4	4	5	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4
2	3	4	4	4	3	4	3	4	2	3	4	4
2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

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

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