



**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN TAJUR KERAMIK BOGOR**

Skripsi

Diajukan Oleh :  
Sri Utami Nuraeni  
021118242  
Sriutaminuraeni30@gmail.com

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR**

**OKTOBER 2022**



**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN TAJUR KERAMIK BOGOR**

Skripsi

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

Mengetahui,

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



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

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN TAJUR KERAMIK BOGOR**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus  
Pada hari Kamis, tanggal 27 Oktober 2022

Sri Utami Nuraeni  
021118242

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang  
(Dr. Hari Muharam, SE., MM.)



---

Dr.

Ketua Komisi Pembimbing  
(Dewi Taurusyanti, SE.,MM.)

---

Anggota Komisi Pembimbing  
(Dewi Atika, SE.,MSi.)



---

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sri Utami Nuraeni

NPM : 021118242

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tajur Keramik Bogor

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

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

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

Bogor, 13 Oktober 2022



Sri Utami Nuraeni

021118242

**©Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi 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 Universitas Pakuan.*

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

## ABSTRAK

SRI UTAMI NURAENI 021118242. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tajur Keramik Bogor. Di bawah bimbingan: DEWI TAURUSYANTI dan DEWI ATIKA.2022.

Banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu instansi atau perusahaan diantaranya adalah disiplin kerja. Meningkatkan kedisiplinan yang baik merupakan hal yang cukup sulit karena banyaknya faktor yang mempengaruhinya, kurangnya pengetahuan karyawan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab tindakan indiscipliner. Disiplin kerja dapat menjadi faktor yang dapat meningkatkan atau sebaliknya menurunkan kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Tajur Keramik Bogor. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif verifikatif menggunakan data primer dan sekunder dan kemudian metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis regresi linier sederhana, koefisiensi determinasi dan uji hipotesis uji t. Yang diolah dengan menggunakan SPSS 26.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Tajur Keramik Bogor, diperoleh persamaan regresi sebesar  $Y = 17,087 + 0,794X$  artinya terdapat pengaruh yang positif. Hasil analisis koefisiensi determinasi menunjukkan bahwa kontribusi variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 54,6% sedangkan sisanya 45,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

## PRAKATA

Alhamdulillah, puji dan syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tajur Keramik Bogor**”. Sholawat serta salam kami curahkan kepada baginda rosul Muhammad SAW sebagai suri tauladan umat manusia.

Selama menyusun skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak, maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Teristimewa kepada kedua orang tua saya yaitu Bapak Wawan dan Ibu Darmini yang senantiasa selalu memberikan doa, kasih sayang, serta dukungannya baik moral maupun materi sehingga penulisan ini dapat berjalan dengan baik.
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, S.Pi.,M.M. selaku Asisten Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Ibu Dewi Taurusyanti, SE.,MM. selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah banyak membantu, membimbing, dan memberikan motivasi pada penyusunan proposal ini.
7. Ibu Dewi Atika, SE.,MSi. selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah banyak membantu, membimbing, dan memberikan motivasi pada penyusunan proposal ini.
8. Seluruh Dosen, Staff Tata Usaha, dan Petugas Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
9. Seluruh karyawan Tajur Keramik yang telah membantu dan memberikan izin dalam melakukan penelitian ini.
10. Keluarga serta saudara-saudara yang senantiasa selalu memberikan dukungan dan doa.
11. Kekasih saya Syah Rafli Fauzi yang dengan tulus memberikan segala dukungannya menemani dalam perjalanan studiku sampai dengan penyelesaian skripsi ini.
12. Sahabat-sahabat saya Neng Yanti, Audrey, dan Tiara yang telah membantu dalam menyusun proposal ini serta memberikan motivasi.
13. Kucing-kucing saya Timi, Celi, Jely, Pony, Pungut, Bocil, Moly yang selalu menemani saya bergadang mengerjakan skripsi ini
14. Teman-teman kelas F Manajemen angkatan 2018 dan teman-teman konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia 2018.

15. Seluruh teman-teman seperjuangan angkatan 2017 dan 2018 Manajemen yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan motivasi.
16. Dan seluruh pihak yang turut membantu dalam proses penyelesaian proposal penelitian ini.

Semoga semua bantuan, bimbingan, dukungan serta doa yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Allah SWT.

Bogor, 13 Oktober 2022

Sri Utami Nuraeni

## DAFTAR ISI

<b>JUDUL</b>	
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HAK CIPTA</b> .....	<b>iv</b>
<b>ASBTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah .....	5
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	5
1.2.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	5
1.3.1 Maksud Penelitian .....	5
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Kegunaan Penelitian .....	6
1.4.1 Kagunaan Praktis .....	6
1.4.2 Kegunaan Akademis.....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>7</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
2.1.1 Pengetian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.2 Disiplin Kerja .....	12
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja .....	12
2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	12
2.2.3 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja.....	14
2.2.4 Tujuan Disiplin Kerja .....	15
2.2.5 Indikator Disiplin Kerja.....	15
2.3 Kinerja Karyawan.....	16
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	16
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	16
2.3.3 Tujuan Kinerja Karyawan .....	17
2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan .....	18
2.3.5 Metode Penilaian Kinerja .....	18
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran .....	20
2.4.1 Penelitian Sebelumnya .....	20

	2.4.2 Kerangka Pemikiran .....	22
	2.5 Hipotesis Penelitian .....	23
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>24</b>
	3.1 Jenis Penelitian .....	24
	3.2 Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian .....	24
	3.3 Jenis Data dan Sumber Data Penelitian.....	24
	3.3.1 Jenis Data Penelitian.....	24
	3.3.2 Sumber Data Penelitian .....	24
	3.4 Operasional Variabel.....	25
	3.5 Metode Penarikan Sampel.....	26
	3.6 Metode Pengumpulan Data .....	27
	3.7 Metode Pengolahan Data/Analisis Data.....	27
	3.7.1 Uji Validitas.....	27
	3.7.2 Uji Reliabilitas.....	30
	3.7.3 Analisis Deskriptif.....	32
	3.8 Metode Analisis Data .....	33
	3.8.1 Analisis Regresi Linier Sederhana .....	33
	3.8.2 Analisis Koefisien Determinasi .....	34
	3.8.3 Uji T.....	34
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN &amp; PEMBAHASAN.....</b>	<b>36</b>
	4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	36
	4.1.1 Sejarah dan Perkembangan Tajur Keramik Bogor.....	36
	4.1.2 Visi dan Misi Tajur Keramik Bogor .....	36
	4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas.....	36
	4.1.4 Profil Responden Tajur Keramik Bogor .....	38
	4.2 Analisis Data .....	41
	4.2.1 Analisis Deskriptif .....	41
	4.2.2 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	60
	4.2.3 Analisis Koefisien Determinasi .....	61
	4.2.4 Uji Hipotesis (Uji T) .....	61
	4.3 Pembahasan .....	62
	4.3.1 Disiplin Kerja pada Tajur Keramik Bogor .....	62
	4.3.2 Kinerja Karyawan pada Tajur Keramik Bogor .....	62
	4.3.3 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Tajur Keramik Bogor .....	63
<b>BAB V</b>	<b>SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>64</b>
	5.1 Kesimpulan.....	64
	5.2 Saran.....	64
	<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>66</b>
	<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Absensi Ketidakhadiran Karyawan Tajur Keramik 2019-2021 ...	3
Tabel 1.2 Rekap Keterlambatan Masuk Kerja Karyawan Tajur Keramik 2019-2021 .....	3
Tabel 1.3 Hasil Penilaian Rata-rata Kinerja Karyawan Tajur Keramik 2019-2021 .....	4
Tabel 1.4 Standar Nilai Kinerja Karyawan Tajur Keramik .....	4
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya .....	20
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel .....	25
Tabel 3.2 Skala Likert .....	27
Tabel 3.3 Uji Variabel Disiplin Kerja .....	28
Tabel 3.4 Uji Variabel Kinerja Karyawan .....	29
Tabel 3.5 Kriteria Uji Reliabilitas .....	31
Tabel 3.6 Uji Reliabilitas Disiplin Kerja.....	32
Tabel 3.7 Uji Reliabilitas Disiplin Kerja.....	32
Tabel 3.8 Interpretasi Hasil .....	33
Tabel 3.9 Nilai Besarnya Koefisien Regresi .....	34
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	38
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	39
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	39
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	40
Tabel 4.5 Tanggapan responden mengenai saya datang dan pulang pada waktu yang ditentukan oleh perusahaan.....	41
Tabel 4.6 Tanggapan responden mengenai saya datang tepat waktu setelah jam istirahat .....	42
Tabel 4.7 Tanggapan responden mengenai saya tidak meninggalkan pekerjaan pada saat waktu kerja .....	42
Tabel 4.8 Tanggapan responden mengenai saya menggunakan peralatan kerja secara efektif dan efisien .....	43
Tabel 4.9 Tanggapan responden mengenai saya berhati-hati dalam menggunakan peralatan kerja.....	43
Tabel 4.10 Tanggapan responden mengenai saya selalu menjaga dan merawat peralatan kerja .....	44
Tabel 4.11 Tanggapan responden mengenai saya mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan.....	44
Tabel 4.12 Tanggapan responden mengenai saya selalu menggunakan pakaian kerja yang telah ditentukan .....	45
Tabel 4.13 Tanggapan responden mengenai saya paham terhadap hak dan kewajiban sebagai seorang karyawan .....	45
Tabel 4.14 Tanggapan responden mengenai dalam pelaksanaan kerja saya selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan.....	46
Tabel 4.15 Tanggapan responden mengenai saya memahami fungsi dan tugas dalam bekerja .....	46

Tabel 4.16	Tanggapan responden mengenai saya tidak menunda pekerjaan.....	47
Tabel 4.17	Tanggapan responden mengenai saya selalu menjaga sopan dan santun dalam berperilaku didalam maupun diluar perusahaan .....	47
Tabel 4.18	Tanggapan responden mengenai saya jujur dalam bekerja.....	48
Tabel 4.19	Tanggapan responden mengenai kepatuhan terhadap etika dan norma yang berlaku .....	48
Tabel 4.20	Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapam Responden Disiplin Kerja .....	49
Tabel 4.21	Statistik deskriptif disiplin kerja .....	50
Tabel 4.22	Tanggapan responden mengenai pekerjaan yang sudah selesai selalu mendapat evaluasi dari perusahaan.....	51
Tabel 4.23	Tanggapan responden mengenai saya mengerjakan tugas sesuai keterampilan dan kemampuan.....	51
Tabel 4.24	Tanggapan responden mengenai saya bekerja dengan penuh Ketelitian .....	52
Tabel 4.25	Tanggapan responden mengenai saya mengerjakan tugas sesuai dengan jumlah target kerja yang telah diberikan .....	52
Tabel 4.26	Tanggapan responden mengenai saya bekerja secara maksimal dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan .....	53
Tabel 4.27	Tanggapan responden mengenai saya mampu melampaui target kerja yang diberikan.....	53
Tabel 4.28	Tanggapan responden mengenai saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan.....	54
Tabel 4.29	Tanggapan responden mengenai saya selalu menjaga nama baik Perusahaan.....	54
Tabel 4.30	Tanggapan responden mengenai saya bekerja sesuai dengan peraturan dan standar kerja dari perusahaan .....	55
Tabel 4.31	Tanggapan responden mengenai saya bersedia bekerja sama dengan orang lain.....	55
Tabel 4.32	Tanggapan responden mengenai kepercayaan dalam bekerja terhadap rekan kerja .....	56
Tabel 4.33	Tanggapan responden mengenai menjaga kekompakan dalam bekerja sama dengan rekan kerja .....	56
Tabel 4.34	Tanggapan responden mengenai saya menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah .....	57
Tabel 4.35	Tanggapan responden mengenai saya selalu semangat dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan ...	57
Tabel 4.36	Tanggapan responden mengenai saya mampu menyelesaikan masalah sendiri .....	58
Tabel 4.37	Hasil rekapitulasi dan rata-rata nilai tanggapan responden kinerja Karyawan .....	58
Tabel 4.38	Statsitik deskriptif kinerja karyawan.....	59
Tabel 4.39	Analisis regresi linier sederhana .....	60
Tabel 4.40	Analisis koefisiensi determinasi.....	61
Tabel 4.41	Uji signifikansi parsial (Uji T).....	61

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian .....	22
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	33
Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden .....	34
Gambar 4.3 Usia Responden.....	35
Gambar 4.4 Pendidikan Terakhir Responden .....	36
Gambar 4.5 Masa Kerja Responden.....	37

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Surat Pengantar Riset
- Lampiran 2 Kuesioner
- Lampiran 3 Hasil Kuesioner
- Lampiran 4 Hasil Uji Validitas
- Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan sumber daya manusia merupakan elemen utama dalam berjalannya suatu perusahaan. Perusahaan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, apabila didalamnya terdapat manusia dengan satu tujuan yang sama yaitu adanya keinginan untuk menjadikan perusahaan tempat ia bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan keuntungan dan mengalami perkembangan dari tahun ke tahun. Manusia merupakan faktor penggerak utama dari seluruh aktivitas perusahaan, karena peranan itulah tenaga kerja hendaknya mendapatkan perhatian yang lebih serius dari pihak perusahaan.

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

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan, Karena, karyawan sebagai pelaksana kegiatan dalam sebuah perusahaan. Karyawan bukan semata-mata menjadi objek dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan, tetapi karyawan juga dapat menjadi subjek atau pelaku. Karyawan dapat menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Setiap kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan perkembangan bisnis perusahaan adalah wujud performa atau kinerja. Karyawan memiliki peranan yang sangat penting pada kesuksesan dan perkembangan perusahaan. Dalam hal ini, perusahaan harus bisa memantau kinerja setiap karyawannya apakah mereka sudah mampu menjalankan tugas dan juga kewajibannya dengan baik sesuai harapan ataukah tidak.

Menurut Mangkunegara (2015) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya dapat bersumber dari faktor individu dan faktor lingkungan organisasi. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya apabila di dalam diri karyawannya memiliki kesadaran untuk dapat patuh dan mentaati aturan diperusahaan. Faktor lingkungan organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja yang baik mempermudah karyawan dalam menjalankan perkerjaannya karena karyawan akan merasa terbantu dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman. Dengan memperhatikan disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan akan memiliki kinerja yang baik sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

Kinerja dapat diukur dari sikap disiplin yang dimiliki masing masing karyawan. Disiplin kerja yang tinggi secara otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar organisasi perusahaan. Setiap karyawan harus mempunyai kesadaran secara internal akan kedisiplinan terhadap pekerjaannya sebab rata-rata individu lebih memahami apa yang diharapkan dalam pekerjaannya.

Menurut Sutrisno (2019) disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin kerja atau kebiasaan-kebiasaan baik yang harus ditanamkan dalam diri karyawan sebaiknya bukan atas dasar paksaan semata, tetapi harus lebih didasarkan atas kesadaran dari dalam diri karyawan. Ketidaksiplinan individu atau karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Suatu cara pendisiplinan karyawan bertujuan untuk melatih dan memperbaiki sikap serta perlakuan karyawan sehingga karyawan secara sukarela melaksanakan kewajiban pekerjaannya. Hal yang paling mendasar 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 yang mengakibatkan penurunan kualitas kerja karyawan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya dengan meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat

Disiplin dapat menentukan kinerja karyawan baik atau tidak baik dalam menawarkan produk kepada konsumen, pengiriman barang kekonsumen. Hal ini akan menjadi masalah jika karyawan tidak disiplin penjualan dan pengiriman yang bagus sesuai prosedur mencerminkan tenaga kerja yang maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Bahkan sebaliknya dapat menjadi masalah bagi kita yang bekerja diperusahaan tersebut di mata para konsumen. Oleh karena itu, setiap pimpinan selalu berusaha agar para karyawannya mempunyai disiplin yang baik.

Tajur Keramik Bogor merupakan salah satu toko keramik di Kota Bogor. Dengan pengalaman lebih dari 15 tahun di bidang Keramik dan Sanitair yang berlokasi di Jl. Raya Tajur No.213, RT.04/RW.02, Muarasari, Kec. Bogor Sel., Kota Bogor, Jawa Barat 16137 dengan kegiatan utamanya menyediakan keperluan keramik dan sanitair.

Disiplin merupakan suatu hal yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang berhubungan dengan karyawan karena dapat mempengaruhi kinerja suatu perusahaan. Hal ini terjadi pada Tajur Keramik dimana karyawannya tidak dapat disiplin dengan sesuai aturan yang dibuat oleh perusahaan sering terjadinya keterlambatan masuk kerja dan tidak masuk kerja. Permasalahan yang timbul diperusahaan ini yaitu kurangnya kedisiplinan karyawan, dapat dilihat dari data ketidakhadiran dan rekap keterlambatan masuk kerja berikut tingkat ketidakhadiran karyawan pada Tajur Keramik.

**Tabel 1.1** Data Absensi Ketidakhadiran Karyawan Tajur Keramik Bogor  
Tahun 2019 – 2021

Tahun	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Absensi			Total Ketidakhadiran	Standar Ketidakhadiran	Tingkat Ketidakhadiran
			S	I	A			
2019	312	32	15	18	21	54	1%	1,5%
2020	312	30	19	23	27	69	1%	1,7%
2021	312	30	18	38	29	85	1%	1,9%

Sumber : Tajur Keramik,2021

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas menunjukkan tingkat ketidakhadiran karyawan Tajur Keramik tahun 2019-2021. Tingkat persentase tertinggi pada tahun 2021 sebesar 1,9% sedangkan tingkat presentase terendah terdapat pada tahun 2019 sebesar 1,5%. Maka secara keseluruhan dapat disimpulkan dalam kondisi yang kurang baik, dapat dilihat dari standar ketidakhadiran perusahaan yaitu sebesar 1% sedangkan tingkat ketidakhadiran sudah melewati 1%. Absensi dalam bekerja baik dengan alasan tertentu maupun tanpa keterangan yang tentu akan menghambat pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab karyawan.

**Tabel 1.2** Rekap Keterlambatan Masuk Kerja Karyawan Tajur Keramik Bogor  
Tahun 2019 – 2021

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Keterlambatan	Pulang Awal
1	2019	32	98	16
2	2020	30	102	22
3	2021	30	118	28

Sumber : Tajur Keramik, 2021

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan adanya peningkatan jumlah keterlambatan dan pulang lebih awal setiap tahunnya pada tahun 2019-2021. Pada tahun 2019 jumlah karyawan yang terlambat sebanyak 98 dan jumlah karyawan yang pulang lebih awal sebanyak 16, Pada tahun 2020 jumlah karyawan yang terlambat sebanyak 102 dan jumlah karyawan yang pulang lebih awal sebanyak 22, Pada tahun 2021 jumlah karyawan yang terlambat sebanyak 118 dan jumlah karyawan yang pulang lebih awal sebanyak 28, yang disebabkan oleh faktor pribadi dari karyawan. Hal ini tentunya menimbulkan sebuah asumsi yang menyatakan disiplin kerja yang berada di Tajur Keramik kurang baik.

Hasil observasi yang dilakukan penulis di lokasi penelitian masih adanya karyawan dimana setiap tahunnya masih ada yang datang terlambat,tidak masuk kantor tanpa keterangan, izin keluar kantor untuk urusan yang tidak ada kaitannya dengan tugas pekerjaan hal itu yang menyebabkan kinerja karyawan menurun dan

proses pekerjaan menjadi terganggu. Disiplin merupakan salah satu komponen penting yang akan mempengaruhi kinerja karyawan dan secara lebih jauh mempengaruhi kinerja organisasi.

**Tabel 1.3** Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Tajur Keramik Bogor Tahun 2019-2021

No	Indikator	2019		2020		2021	
		Nilai	Ket.	Nilai	Ket.	Nilai	Ket.
1	Kualitas Kerja	92	Sangat Baik	90	Baik	88	Baik
2	Kuantitas kerja	90	Baik	88	Baik	85	Baik
3	Keterampilan Kerja	88	Baik	90	Baik	85	Baik
4	Tanggung Jawab	88	Baik	85	Baik	80	Baik
5	Kerja Sama	85	Baik	80	Baik	78	Cukup
6	Inisiatif	85	Baik	75	Cukup	80	Baik
<b>Total</b>		<b>608</b>		<b>583</b>		<b>566</b>	
<b>Rata-rata</b>		<b>86,9</b>		<b>83,3</b>		<b>80,9</b>	

Sumber: Tajur Keramik Bogor,2021

**Tabel 1.4** Standar Nilai Kinerja Karyawan Tajur Keramik Bogor

Nilai	Kategori
91 – ke atas	Sangat Baik
80 – 90	Baik
70 – 79	Cukup
61 – 69	Kurang
60 ke bawah	Buruk

Sumber: Tajur Keramik Bogor,2021

Berdasarkan Tabel 1.3 dan 1.4 menunjukkan rata-rata hasil penilaian kinerja karyawan Tajur Keramik tahun 2019-2021 secara keseluruhan. Tahun 2019 mendapatkan nilai secara rata-rata sebesar 86,9, Tahun 2020 mendapatkan nilai secara rata-rata sebesar 83,3 dan Tahun 2021 mendapatkan nilai secara rata-rata 80,9 namun dapat dilihat adanya penurunan jumlah penilaian kinerja karyawan setiap tahunnya yang mana terjadi penurunan rata-rata penilaian kinerja yang terjadi dari tahun 2020 sampai dengan 2021. Walaupun sudah mendapat kategori yang baik kinerja karyawan harus ditingkatkan lagi agar manajemen perusahaan menghasilkan sumber daya manusia yang bisa menjalankan pelayanan diatas standar dan hasil kerja yang minim kesalahan atau sangat baik.

Meningkatnya jumlah absensi karyawan seharusnya tidak terjadi setiap tahunnya hal tersebut dapat menurunkan tingkat kinerja yang dapat berakibat buruk bagi perusahaan. Hal ini menjadi suatu permasalahan yang harus dievaluasi oleh pihak Tajur Keramik, untuk dapat mengingatkan kembali pada karyawan agar tidak

mengulangi hal ini dan kinerja karyawan harus ditingkatkan lagi agar manajemen perusahaan menghasilkan sumber daya manusia yang bisa menjalankan pelayanan di atas standar dan hasil kerja yang minim kesalahan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan *research gap* yang telah diuraikan di atas dapat dijadikan suatu judul penelitian yaitu : “ **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tajur Keramik Bogor**“

## **1.2 Identifikasi Dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Adanya karyawan yang tidak hadir untuk bekerja dengan presentase ketidakhadiran tertinggi terdapat pada tahun 2021 dengan tingkat presentase ketidakhadiran sebesar 1,9% sudah melewati standar ketidakhadiran perusahaan yaitu sebesar 1%.
2. Penurunan kinerja karyawan setiap tahunnya dari meningkatnya tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan dalam bekerja.
3. Kurangnya kesadaran karyawan akan pentingnya disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### **1.2.2 Perumusan Masalah**

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan Tajur Keramik?
2. Bagaimana kinerja karyawan Tajur Keramik?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Tajur Keramik?

## **1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dilakukan penelitian ini adalah untuk memperoleh data informasi yang berkaitan dengan disiplin kerja dan kinerja karyawan Tajur Keramik sebagai bahan penyusunan skripsi. Penelitian ini juga dimaksudkan sebagai upaya untuk menerapkan dan mengembangkan ilmu yang dimiliki peneliti agar memperoleh solusi terbaik dan memecahkan masalah yang ada dalam perusahaan.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Adapun Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisa :

1. Untuk mengetahui disiplin kerja karyawan pada Tajur Keramik Bogor
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada Tajur Keramik Bogor
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Tajur Keramik Bogor.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan perusahaan dan pertimbangan bagi perusahaan yaitu untuk memberikan masukan dan informasi bagi pihak manajemen untuk semakin menegakan kedisiplinan karyawan pada Tajur Keramik agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### **1.4.2 Kegunaan Akademis**

#### **1. Bagi Penulis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru yang berhubungan dengan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada tajur keramik. Selain itu dapat dijadikan sebagai suatu perbandingan antara teori dalam penelitian dengan penerapan dalam dunia kerja yang sebenarnya.

#### **2. Bagi Penelitian Selanjutnya**

Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi untuk memungkinkan peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian mengenai topik-topik yang berkaitan dengan penelitian ini, baik yang bersifat melanjutkan ataupun melengkapi

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh setiap individu secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan serta peranan manusia dalam organisasi perusahaan sehingga dapat memanfaatkan sumber daya tersebut secara tepat guna dan berhasil. Dalam suatu organisasi manusia sebagai pelaku, perencana dan penentu untuk terwujudnya tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan tidak dapat terwujud tanpa peran aktif dari karyawan meskipun alat-alat yang digunakan perusahaan begitu canggih. Untuk lebih mengetahui apa itu manajemen sumber daya manusia, berikut beberapa pengertian Manajemen sumber daya manusia menurut para ahli diantaranya :

Menurut Sutrisno (2019) manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Menurut Segoro (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

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

Menurut Dessler (2017) “ *Human Resource Management (HRM) is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relation, health and safety, and fairness concerns* ”

Menurut Mondy dan Martocchio (2016) “ *Human Resource Management is the use of individuals to achieve organizational objectives. Basically, all managers get things done through the efforts of others. Consequently, managers at every level must concern themselves with Human Resource Management.*

Beberapa definisi di atas memberikan pandangan dan pengertian lebih luas mengenai pentingnya manajemen sumber daya manusia terhadap keberlangsungan

perusahaan. Manusia mempunyai intelegensi yang dapat terus dikembangkan salah satunya melalui pelatihan dan pengembangan.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas maka, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni dan segala kegiatan yang berkaitan dengan manusia didalam suatu organisasi dengan segala daya upayanya untuk menciptakan manusia yang meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan serta pengawasan dalam mengelola sumber daya manusia agar efektif dan efisien. Sebagai proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk mencapai tujuan dan organisasi yang telah ditetapkan.

### **2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Memahami fungsi manajemen akan memudahkan pula untuk memahami fungsi manajemen sumber daya manusia, yang selanjutnya akan memudahkan dalam mengidentifikasi tujuannya Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2018) yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)  
Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
2. Pengorganisasian (*Organization*)  
Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan.
3. Pengarahan (*Directing*)  
Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan.
4. Pengendalian (*Controlling*)  
Suatu kegiatan untuk mengendalikan semua karyawan agar mau menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.
5. Pengadaan (*Procurement*)  
Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
6. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, sedangkan layak dapat diartikan memenuhi kebutuhan primernya.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, sedangkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah untuk memelihara atau meningkatkan 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.

10. Kedisiplinan (*Discipline*)

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 menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab lainnya.

Sedangkan menurut Priansa (2017) fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari fungsi manajerial dan operasional.

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan : Proses penentuan tidak untuk mencapai tujuan.
- b. Pengorganisasian : Membentuk organisasi untuk melaksanakan tujuan yang telah ditentukan untuk dicapai.
- c. Pengarahan : Memberi petunjuk dan mengajak pegawai agar mereka berkemauan secara sadar untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan organisasi.
- d. Pengendalian : Melihat, mengamati, dan menilai tindakan atau pekerjaan pegawai, apakah mereka benar-benar melaksanakan pekerja sesuai dengan rencana.

2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan Pegawai : Memperoleh jumlah dan jenis pegawai yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi.
- b. Pengembangan : Meningkatkan keterampilan melalui pelatihan yang diperlukan untuk dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.
- c. Kompensasi : Sebagai penghargaan kepada pegawai sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.
- d. Pengintegrasian : Penyesuaian sikap-sikap, keinginan pegawai, dengan keinginan organisasi dan masyarakat.
- e. Pemeliharaan : Berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada.
- f. Pensiun : Berhubungan dengan pegawai yang sudah lama bekerja pada organisasi.

Menurut Marwansyah (2016) fungsi-fungsi tersebut adalah perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembang SDM, kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja, hubungan industrial, penelitian sumber daya manusia. Penjelasan spesifik dalam setiap fungsi tersebut meliputi:

1. Perencanaan sumber daya manusia: Mengkaji kebutuhan SDM untuk menjamin tersedia tenaga kerja dalam jumlah dan mutu, atau kompetensi yang dibutuhkan.
2. Rekrutmen dan Seleksi: proses penarikan perhatian sejumlah calon karyawan potensial dan pemilihan orang-orang dari sekumpulan pelamar yang paling cocok dengan posisi yang ditawarkan.
3. Pengembang SDM: Untuk meningkatkan kompetensi pekerja dan kinerja organisasi melalui pelatihan pendidikan dan pengembangan.
4. Kompetensi: Semua imbalan yang diterima atas kontribusinya. oleh seseorang sebagai balasan atas kontribusinya.
5. Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Upaya untuk melindungi para pekerja dari cedera akibat kecelakaan kerja.
6. Hubungan Industrial: Sebuah sistem hubungan yang terbentuk pelaku dalam antara proses produksi barang/atau jasa yang terdiri atas unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah.

### **2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Sutrisno(2016) tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Memberikan 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 MSDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.

3. Membantu dalam mengembangkan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberikan dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan kondisi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk menyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017) bahwa tujuan SDM adalah sebagai berikut :

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

#### **2.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2017), peranan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Menetapkan jumlah kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *Job description, job specification, dan job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *The right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cepat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.

10. Mengatur pension, pemberhentian, dan pesangonnya.

Peranan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggungjawab secara strategis, etis dan sosial. Para manajer dan departemen sumber daya manusia mencapai maksud mereka dengan memenuhi tujuannya (Dessler, 2017)

## **2.2 Disiplin Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan hal yang paling mutlak yang harus diperhatikan agar menciptakan prestasi dan kinerja karyawan dapat tercapai. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai. Setiap tindakan manusia tanpa disiplin akan saling mengalami kejanggalan karena disiplin merupakan unsur yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan pada setiap fungsi dan kegiatan harus memperhatikan fungsi disiplin. Kedisiplinan (disiplin kerja) sering menjadi salah satu syarat untuk tercapainya suatu tujuan, sehingga perusahaan menetapkan suatu peraturan yang berlaku bagi karyawan untuk dipatuhi, seperti jam kerja, aturan cuti, izin tidak masuk kerja dan lain-lain.

Adapun pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Sinambela (2018), Disiplin adalah kemampuan kerja seseorang secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2017), memandang bahwa Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

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

Menurut pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, ketentraman, keteraturan dan ketertiban. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana seseorang karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik.

### **2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Pada dasarnya ada dua faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu intrinsik (dalam diri) dan ekstrinsik (dari luar) karyawan. Berikut beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas menurut para ahli, yaitu :

Menurut Sinambela (2018) berpendapat bahwa faktor dari disiplin kerja itu ada lima yaitu:

1. Frekuensi kehadiran  
Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
2. Tingkat Kewaspadaan  
Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.
3. Ketaatan pada standar kerja.  
Dalam Melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan manaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
4. Ketaatan pada paraturan kerja  
Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja
5. Etika kerja  
Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

Menurut Sutrisno (2019) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu, sebagai berikut :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi  
Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, apabila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.  
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.  
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.  
Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.
  - satu dengan yang lain. Seorang Karyawan adalah manusia yang mempunyai ai perbedaann karakter antara yang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan tmembutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:
  - a. Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
  - b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
  - c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
  - d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja dengan menginformasikan ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

### **2.2.3 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja**

Menurut Hartatik (2018), bentuk-bentuk disiplin kerja yaitu:

- a. Disiplin diri
 

Sikap disiplin dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada di luar dirinya. Melalui disiplin diri , pegawai merasa bertanggung jawab dan dapat mengukur dirinya sendiri untuk kepentingan organisasi.
- b. Disiplin Kelompok
 

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

Disiplin preventif adalah disiplin yang ditunjukan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin dengan menaati dan mengikuti berbagai standar peraturan yang telah ditetapkan
- d. Disiplin Korektif
 

Disiplin ini dimaksud untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan Prabu Mangkunegara bahwa disiplin

korektif adalah upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam instansi.

e. Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.

#### **2.2.4 Tujuan Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2016), tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin juga bertujuan untuk mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan bagi karyawan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

#### **2.2.5 Indikator Disiplin Kerja**

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan pada suatu organisasi. Dalam mengukur variabel disiplin kerja, penelitian ini mengadaptasi indikator yang digunakan menurut Siswanto (2016) berpendapat bahwa indikator disiplin kerja ada 5 yaitu:

1. Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan semakin tinggi frekuensinya 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 menaati 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.

Menurut Sutrisno (2016), ada beberapa indikator disiplin yaitu:

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

## **2.3 Kinerja Karyawan**

### **2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan dengan hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Adapun beberapa pendapat para ahli tentang pengertian kinerja karyawan, antara lain :

Menurut Mangkunegara (2017), mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Edison (2016), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Veithzal Rivai Zainal (2016), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam penyelesaian dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut uraian pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja dengan kata lain yaitu prestasi kerja adalah hasil kerja atau hasil dari suatu proses secara kualitas maupun kuantitatif yang merupakan pencapaian hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan lingkup tanggung jawabnya. Kinerja juga merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi serta untuk mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

### **2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Menurut Mangkunegara (2017), menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

### 1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

### 2. Faktor motivasi

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

Menurut Robbins (2017), Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain :

- a. Dasar-dasar perilaku individu yang meliputi karakteristik biografis, kemampuan dan pembelajaran.
- b. Nilai, sikap dan kepuasan kerja.
- c. Komitmen.
- d. Persepsi dan pengambilan keputusan individu.
- e. Motivasi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) yang dipengaruhi oleh faktor individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu, yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

### 2.3.3 Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2017), tujuan kinerja pada dasarnya meliputi :

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang.
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
4. Meningkatkan motivasi kerja.
5. Meningkatkan etos kerja.
6. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.
7. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
8. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.
9. Membantu penempatan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.
10. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja.

Menurut Mangkunegara (2017), adapun bagi para karyawan, tujuan kinerja adalah:

1. Membangun para pegawai untuk mengerti apa yang seharusnya mereka kerjakan dan mengapa hal tersebut dikerjakan serta memberikan kewenangan dalam mengambil keputusan.

2. Memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru.
3. Mengenali rintangan-rintangan peningkatan kinerja dan kebutuhan sumber daya yang memadai.
4. Pegawai memperoleh pemahaman yang baik mengenai pekerjaan dan tanggung jawab kerja mereka.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat kita pahami bahwa tujuan kinerja karyawan adalah untuk memberikan informasi tentang hasil yang diinginkan dari sebuah pekerjaan, dan juga untuk mengetahui peningkatan produktivitas karyawan sebab ada feedback atau umpan balik untuk karyawan yang berprestasi

### **2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir (2016) indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas (Mutu), suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu pekerjaan, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.
2. Kuantitas (Jumlah), pekerjaan yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang jumlah unit atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. Waktu (Jangka Waktu), untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.
4. Penekanan Biaya, biaya yang dikeluarkan untuk setiap perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya, dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi yang sudah dianggarkan.
5. Pengawasan, hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan.
6. Hubungan antar karyawan, dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan lainnya.

### **2.3.5 Metode Penilaian Kinerja**

Menurut Hasibuan (2016) metode penilaian kinerja karyawan dapat dikelompokkan menjadi dua bagian, yaitu metode tradisional dan metode modern yang akan dijelaskan sebagai berikut :

#### **1. Metode Tradisional**

Metode ini merupakan metode tertua dan paling sederhana untuk menilai kinerja pegawai dan diterapkan secara tidak sistematis maupun dengan sistematis. Yang termasuk ke dalam metode tradisional adalah :

##### *a. Rating Scale*

Metode ini merupakan metode penilaian yang paling tua dan banyak digunakan, dimana penilaian yang dilakukan oleh atasan untuk mengukur karakteristik, misalnya mengenai inisiatif, ketergantuan, kematangan dan kontribusinya terhadap tujuan kerja;

b. *Employee Comparison*

Metode ini metode penilaian yang dilakukan dengan cara membandingkan antara seorang pekerjaan dengan pekerjaan lainnya;

c. *Alternation Ranking*

Metode ini merupakan metode penilaian dengan cara mengurut peringkat (ranking) karyawan dimulai dari yang terendah sampai yang tertinggi atau dari yang tertinggi sampai dengan yang terendah, berdasarkan kemampuan yang dimilikinya;

d. *Paired Comparison*

Metode ini merupakan metode penilaian dengan cara seseorang karyawan dibandingkan dengan seluruh karyawan lainnya, sehingga terdapat berbagai alternatif keputusan yang akan diambil. Metode ini dapat digunakan untuk jumlah karyawan yang sedikit;

e. *Proced Comparison (grading)*

Metode ini sama dengan paired comparison tetapi digunakan untuk jumlah karyawan yang banyak. Pada metode ini suatu definisi yang jelas untuk setiap kategori telah dibuat dengan seksama;

f. *Check List*

Metode ini, penilai tidak perlu menilai tetapi hanya perlu memberikan masukan atau informasi bagi penilaian yang dilakukan oleh bagian personalia. Penilaian tinggal memilih kalimat atau kata-kata yang menggambarkan kinerja dan karakteristik setiap individu karyawan, baru melaporkan kepada bagian personalia untuk menetapkan bobot nilai, indeks nilai, dan kebijaksanaan selanjutnya bagi karyawan bersangkutan;

g. *Freeform Essay*

Dengan metode ini penilai diharuskan membuat karangan yang berkenaan dengan orang atau karyawan yang sedang dinilainya;

h. *Critical Incident*

Dengan metode ini penilai harus mencatat semua kejadian mengenai tingkah laku bawahannya sehari-hari yang kemudian dimasukkan kedalam buku catatan khusus yang terdiri dari berbagai macam kategori tingkah laku bawahannya. Misalnya mengenai inisiatif, kerjasama dan keselamatan.

2. Metode Moderen

Metode ini merupakan perkembangan dari metode tradisional dalam menilai kinerja karyawan, yang termasuk kedalam metode ini adalah :

a. *Assessment center*

Metode ini biasanya dilakukan dengan pembentukan tim penilaian khusus.

Cara penilaian tim dilakukan dengan wawancara, permainan bisnis dan

lain-lain. Nilai indeks kinerja setiap karyawan adalah rata-rata dari tim penilai. Indeks kinerja dengan cara ini diharapkan akan lebih baik dan objektif karena dilakukan oleh beberapa anggota tim;

b. *Management By Objective (MBO=MBS)*

Dalam metode ini karyawan langsung diikut sertakan dalam perumusan dan keputusan persoalan dengan memperhatikan kemampuan bawahan dalam menentukan sasarannya masing-masing yang ditekankan pada pencapaian sasaran perusahaan;

c. *Human Asset Accounting*

Dalam metode ini, faktor pekerjaan dinilai sebagai individu modal jangka Panjang sehingga sumber tenaga kerja dinilai dengan cara membandingkan terhadap variabel-variabel yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Jika biaya untuk tenaga kerja meningkat laba pun akan meningkat. Maka peningkatan tenaga kerja tersebut telah berhasil.

Terdapat banyak pengklasifikasian metode penilaian kinerja ini, hampir semua teknik-teknik tersebut merupakan suatu upaya langsung untuk meminimumkan berbagai masalah tertentu. Standar itulah yang merupakan tolak ukur seseorang melakukan pekerjaannya. Setiap metode memiliki kelebihan maupun kelemahannya, tidak ada satupun teknik-teknik yang sempurna. Untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijakan selanjutnya.

## 2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

### 2.4.1 Penelitian Sebelumnya

**Tabel 2.1** Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti, Tahun & judul	Variabel	Indikator	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Nova Syafrina (2017) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Pekanbaru	Disiplin kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Disiplin Kerja : Hasibuan (2016) 1. Teladan pemimpin 2. Tujuan dan kemampuan 3. Balas jasa 4. Keadilan Kinerja Karyawan : 1. Kesetiaan 2. Prestasi kerja 3. Kejujuran 4. Kedisiplinan 5. Kreatifitas	Analisis data menggunakan uji reliabilitas, dan koefisien determinasi, uji regresi linear sederhana dan uji t.	Hasil penelitian ini adalah bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Dengan ketentuan $t_{hitung}$ lebih besar dari $t_{tabel}$ Nilai $t_{hitung}$ sebesar 4,833.

2.	Adie Kurbani (2018) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agro Massiv International Group	Disiplin kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Disiplin Kerja : 1. taat terhadap aturan waktu 2. taat terhadap aturan organisasi 3. taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan 4. taat terhadap peraturan lainnya. Kinerja Karyawan : 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Personality 4. Ketepatan waktu	Analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi, uji t (secara parsial).	Hasil penelitian ini diperoleh nilai uji t untuk variabel disiplin kerja diperoleh t hitung 4,231 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ karena nilai probabilitas signifikan kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial $H_0$ ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien korelasi sebesar 0,459 atau 45,9% dan sisanya 54,1%
3.	Hendri Prasetyo dan Lia Vidiawati (2021) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Trans Retail Indonesia	Disiplin kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Disiplin Kerja : 1. Kehadiran 2. Tingkat Kewaspadaan 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Ketaatan pada peraturan kerja 5. Etika kerja Kinerja Karyawan : 1. Jumlah pekerjaan 2. Kualiatas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran	Analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis	Hasil penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja sebesar 52,4%, uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$ . Prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 40,0%, uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$ .
4.	Chotamul Fajri dan Herik Dalmar (2020) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Permata Mitra Karya Tangerang Selatan	Disiplin kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Disiplin Kerja : 1. Tujuan dan Kemampuan 2. Teladan Pimpinan 3. Balas Jasa 4. Sanksi Hukuman 5. Hubungan Kemanusiaan Kinerja karyawan : 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Konsistensi karyawan 4. Kerjasama 5. Sikap karyawan	Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji signifikansi.	Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Permata Mitra Karya, hal ini didasarkan dari perhitungan analisis regresi sederhana sebesar 0,484, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Permata Mitra Karya.
5.	Cantika	Disiplin	Disiplin Kerja :	Teknik	Hasil uji regresi menunjukkan

	Afriyza Nugraha dan Fetty Poerwita Sari (2020) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Infomedia Solusi Humanika Bandung Divisi Inbound Call Center)	kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan</li> <li>2. Teladan</li> <li>3. Balas Jasa</li> <li>4. Sanksi Hukuman</li> <li>5. Ketegasan</li> <li>6. Hubungan Kemanusiaan</li> </ol> Kinerja Karyawan : <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Quality</li> <li>2. Quantit</li> <li>3. Timeliness</li> <li>4. Cost Effectiveness</li> <li>5. Need for supervision</li> <li>6. Interpersonal impact</li> </ol>	analisis data menggunakan analisis deskriptif, analisis linier sederhana, dan uji asumsi klasik.	bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT Infomedia Solusi Humanika Bandung Divisi Inbound Call Center. Disiplin kerja berpengaruh sebesar 44,50% terhadap kinerja karyawan PT Infomedia Solusi Humanika Bandung Divisi Inbound Call Center, sisanya yaitu sebesar 55,50% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
--	---	--------------------------------	--	--	---

#### 2.4.2 Kerangka Pemikiran

Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Dengan kata lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Menurut Siswanto (2016) mengemukakan bahwa indikator disiplin kerja sebagai berikut :

1. Kehadiran
2. Tingkat Kewaspadaan
3. Ketaatan Pada Standar Kerja
4. Ketaatan Pada Peraturan
5. Etika Kerja

Disiplin kerja adalah sikap yang dilakukan untuk menaati semua peraturan dalam organisasi sedangkan kinerja merupakan tujuan dari sebuah organisasi. Jika karyawan melakukan disiplin kerja maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi dan tercapainya tujuan perusahaan.

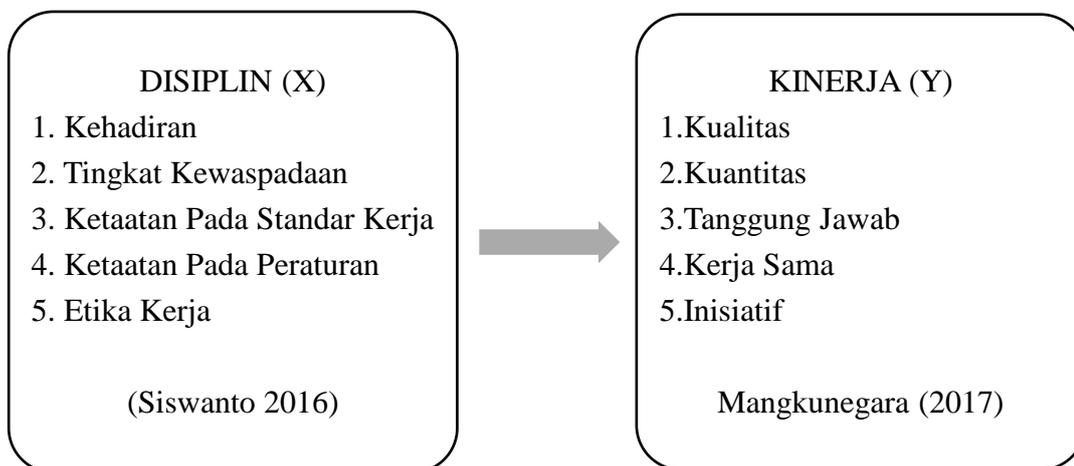
Kinerja merupakan suatu kunci keberhasilan dari sebuah perusahaan, dengan demikian semakin baik disiplin kerja karyawan maka akan semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut.

Menurut Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa indikator kinerja karyawan sebagai berikut :

- 1.Kualitas
- 2.Kuantitas
- 3.Tanggung Jawab
- 4.Kerja Sama
- 5.Inisiatif

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu Chotamul Fajri dan Herik Dalmar (2020) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Permata Mitra Karya Tangerang Selatan dan Cantika Afrizya Nugraha dan Fetty Poerwita Sari (2020) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Infomedia Solusi Humanika Bandung Divisi Inbound Call Center). Bahwa kedua hasil penelitiannya menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas dalam menyamakan persepsi terhadap variabel yang menjadi fokus penelitian dimana disiplin kerja (independent) dan kinerja (dependent), maka konstelasi pemikirannya sebagai berikut :



**Gambar 2.1** Konstelasi Penelitian

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan kerangka pemikiran serta penelitian terdahulu yang diuraikan dapat diperoleh hipotesis penelitian sebagai berikut :

- Diduga disiplin kerja pada Tajur Keramik Bogor kurang baik
- Diduga kinerja karyawan pada Tajur Keramik Bogor Kurang baik
- Diduga terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Tajur Keramik Bogor

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif verifikatif yang memiliki tujuan untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu keadaan, peristiwa, objek, apakah orang atau segala sesuatu yang terkait dengan variabel-variabel yang bisa dijelaskan baik dengan angka-angka maupun dengan kata-kata yang dilakukan dalam hal untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Di mana dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (X) adalah disiplin kerja dan variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan.

#### **3.2 Objek Unit Analisis dan Lokasi Penelitian**

Objek penelitian yang diteliti dalam penelitian ini adalah disiplin kerja sebagai variabel X (independen) dan kinerja karyawan sebagai variabel Y (dependen).

Unit analisis yang digunakan penulis berupa individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari respon setiap individu yang dimaksud adalah karyawan Tajur Keramik yang berjumlah 30 orang.

Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi penelitian di Toko Tajur Keramik merupakan salah satu toko keramik di Kota Bogor, yang berlokasi di Jl. Raya Tajur No.213, RT.04/RW.02, Muarasari, Kec. Bogor Sel., Kota Bogor, Jawa Barat 16137.

#### **3.3 Jenis Data dan Sumber Data Penelitian**

##### **3.3.1 Jenis Data Penelitian**

Agar sebuah penelitian mendapatkan hasil yang maksimal maka jenis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Data Kuantitatif

Data yang diperoleh dari Tajur Keramik dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung. Data Kuantitatif diperoleh melalui kuesioner yang akan dibagikan dan berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2. Data Kualitatif

Data yang diperoleh dari Tajur Keramik dalam bentuk informasi baik berupa lisan maupun tulisan. Data kualitatif diperoleh melalui observasi dan kepustakaan.

##### **3.3.2 Sumber Data Penelitian**

Sumber data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ada dua, yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung (dari tangan pertama). Diperoleh dengan membagikan kuesioner, wawancara, dan observasi

secara langsung kepada para karyawan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kinerja karyawan.

## 2. Data Sekunder

Dalam hal ini data sekunder didapatkan dengan cara mengumpulkan data dari referensi, internet, jurnal dan data-data yang tersedia pada Tajur Keramik Bogor.

### 3.4 Operasional Variabel

Untuk memudahkan proses analisis maka terlebih dahulu penulis mengklasifikasi variabel-variabel ke dalam dua kelompok yaitu:

#### 1. Variabel Independen

Variabel ini disebut juga variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah disiplin kerja (X)

#### 2. Variabel Dependen

Variabel ini disebut juga variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y)

Pada Penelitian ini operasional variabel yang digunakan adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.1** Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
Disiplin (X)	1. Kehadiran	a. Tingkat frekuensi kehadiran ditempat kerja b. Tingkat Ketepatan datang dan meninggalkan tempat kerja c. Tingkat komitmen karyawan untuk selalu berada di kantor selama jam kerja	Ordinal
	2. Tingkat Kewaspadaan	a. Tingkat efektif dan efisien dalam pemakaian peralatan kerja b. Tingkat kehati-hatian dalam menggunakan peralatan kerja c. Tingkat penjagaan dan perawatan peralatan kerja	Ordinal
	3. Ketaatan pada peraturan kerja	a. Tingkat pemahaman terhadap peraturan kerja b. Tingkat kesadaran untuk taat terhadap peraturan c. Tingkat pemahaman karyawan terhadap hak dan kewajiban sebagai seorang karyawan	Ordinal
	4. Ketaatan pada standar kerja	a. Tingkat pertanggung jawaban terhadap pekerjaan b. Tingkat memahami fungsi dan tugas karyawan dalam bekerja c. Tingkat karyawan tidak menunda jam kerja	Ordinal
	5. Etika kerja	a. Tingkat kesopanan karyawan dalam bekerja	Ordinal

		b. Tingkat kejujuran dalam bekerja c. Tingkat efesiensi pembinaan etika kerja karyawan	
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas	a. Pekerjaan yang telah diselesaikan selalu mendapatkan evaluasi dari atasan. b. Memiliki kemampuan diri sesuai dengan pekerjaan c. Mengutamakan tingkat ketelitian dalam bekerja	Ordinal
	2. Kuantitas	a. Mencapai target penjualan yang ditetapkan perusahaan setiap bulannya. b. Bekerja secara maksimal dalam mengerjakan tugas yang diberikan c. Mampu melampaui target kerja yang diberikan	Ordinal
	3. Tanggung Jawab	a. Bertanggung jawab atas pekerjaannya b. Bersedia menjaga nama baik perusahaan c. Bekerja sesuai dengan peraturan dan standar kerja	Ordinal
	4. Kerja Sama	a. Tingkat kesediaan bekerja sama dengan orang lain b. Tingkat kepercayaan dalam bekerja terhadap orang lain c. Tingkat kekompakan dalam bekerja sama dengan karyawan lainnya.	Ordinal
	5. Inisiatif	a. Tingkat penyelesaian tugas tanpa menunggu perintah atasan b. Semangat dalam menyelesaikan tugas-tugas baru yang diberikan oleh pimpinan c. Tingkat kemampuan menyelesaikan masalah sendiri	Ordinal

### 3.5 Metode Penarikan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Tajur Keramik Bogor yang berjumlah 30 orang. Dalam penelitian ini, metode penarikan sampel menggunakan metode sensus. Sensus adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota digunakan sebagai sampel menurut Sugiyono (2017). Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil sehingga peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang relatif kecil. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Untuk mendukung perolehan data yang dibutuhkan guna mendukung penelitian ini, metode pengumpulan data dilakukan dengan cara :

1. Penelitian Kepustakaan (*library Research*)

Yaitu memperoleh data melalui berbagai sumber teoritis dari buku (literature) yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

## 2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

### a. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk mendapatkan informasi yang tepat dari narasumber yang terpercaya. Wawancara dilakukan dengan cara menanyakan sejumlah pertanyaan dari pewawancara kepada narasumber. Pengumpulan data serta informasi secara langsung dengan pihak-pihak yang berkaitan dengan permasalahan yang penulis akan teliti, terutama karyawan Tajur Keramik Bogor.

### b. Kuesioner

Mengumpulkan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Daftar pertanyaan dibagikan pada responden terutama yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti. Kuesioner yang disebar sebanyak pertanyaan tiap-tiap variabel agar dapat memberikan keterangan data. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung kepada karyawan Tajur Keramik Bogor, kemudian pertanyaan dalam kuesioner tersebut akan diukur menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert ini digunakan untuk mengetahui beberapa banyak responden yang menjawab setiap pernyataan atau pertanyaan dengan 5 (lima) pilihan jawaban.

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

**Tabel 3.2** Skala Likert

No	Keterangan	Bobot
1	Selalu (SL)	5
2	Sering (SR)	4
3	Jarang (JR)	3
4	Pernah (PR)	2
5	Tidak Pernah (TP)	1

Sumber: Sugiyono

## 3.7 Metode Pengolahan data/analisis data

### 3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji valid atau tidak kuesioner yang disampaikan pada responden. Menurut Sugiyono (2015) Uji Validitas digunakan untuk menghitung regresi antar nilai masing-masing pertanyaan dengan nilai total, menghitung korelasi menggunakan rumus product moment jika butir kuesioner relatif banyak.

- Korelasi *Person Product Moment*

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

Keterangan:

- $r$  = Koefisien validitas item yang dicari  
 $n$  = Jumlah Responden  
 $x$  = Skor tiap butir untuk setiap responden  
 $y$  = Skor total yang diperoleh dari tiap responden  
 $\sum X$  = Jumlah skor dalam distribusi x  
 $\sum Y$  = Jumlah skor dalam distribusi y

Kriteria keputusan uji validitas sebagai berikut :

Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  maka kuesioner dinyatakan valid

Jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  maka kuesioner dinyatakan tidak valid

Metode yang digunakan untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah Product moment untuk menghitung validitas menggunakan program SPSS 26 dengan tingkat signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ), df ( $n - 2$ ) dibandingkan dengan r tabel sebesar 0,361, dengan ketentuan sebagai berikut :

## 1. Disiplin Kerja

**Tabel 3.3** Uji Validitas Disiplin Kerja

No.	Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
<b>Kehadiran</b>				
1	Saya datang dan pulang pada waktu yang ditentukan oleh perusahaan	0,520	0,361	Valid
2	Saya datang tepat waktu setelah jam istirahat	0,397	0,361	Valid
3	Saya tidak meninggalkan pekerjaan pada saat waktu kerja	0,481	0,361	Valid
<b>Tingkat Kewaspadaan</b>				
4	Saya menggunakan peralatan kerja secara efektif dan efisien	0,390	0,361	Valid
5	Saya berhati-hati dalam menggunakan peralatan kerja	0,449	0,361	Valid
6	Saya selalu menjaga dan merawat peralatan kerja	0,441	0,361	Valid
<b>Ketaatan Pada Peraturan Kerja</b>				
7.	Saya mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan	0,453	0,361	Valid

8.	Saya selalu menggunakan pakaian kerja yang telah ditentukan	0,361	0,361	Valid
9.	Saya paham terhadap hak dan kewajiban sebagai seorang karyawan	0,537	0,361	Valid
Ketaatan Pada Standar Kerja				
10.	Dalam setiap pelaksanaan kerja saya selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan	0,369	0,361	Valid
11.	Saya memahami fungsi dan tugas dalam bekerja	0,439	0,361	Valid
12.	Saya tidak menunda jam kerja	0,556	0,361	Valid
Etika Kerja				
13.	Saya selalu menjaga sopan dan santun dalam berperilaku didalam maupun luar perusahaan	0,413	0,361	Valid
14.	Saya jujur dalam bekerja	0,581	0,361	Valid
15.	Kepatuhan terhadap etika dan norma yang berlaku	0,439	0,361	Valid

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel disiplin kerja yang melibatkan 30 responden dan digambarkan kedalam 15 pertanyaan, menunjukkan hasil uji validitas dengan 15 pertanyaan dikatakan valid dengan koefisien  $r > 0,361$ .

## 2. Kinerja Karyawan

**Tabel 3.4** Uji Validitas Kinerja Karyawan

No.	Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Kualitas				
1	Pekerjaan yang telah selesai selalu mendapat evaluasi dari perusahaan	0,521	0,361	Valid
2	Saya mengerjakan tugas sesuai keterampilan dan kemampuan	0,541	0,361	Valid
3	Saya bekerja dengan penuh ketelitian	0,466	0,361	Valid
Kuantitas				
4	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan jumlah target kerja yang telah diberikan	0,427	0,361	Valid
5	Saya bekerja secara maksimal dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan	0,474	0,361	Valid
6	Saya mampu melampaui target kerja yang diberikan	0,616	0,361	Valid

Tanggung Jawab				
7.	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan	0,623	0,361	Valid
8.	Saya selalu menjaga nama baik perusahaan	0,525	0,361	Valid
9.	Saya bekerja sesuai dengan peraturan dan standar kerja dari perusahaan	0,560	0,361	Valid
Kerja Sama				
10.	Saya bersedia bekerja sama dengan orang lain	0,561	0,361	Valid
11.	Kepercayaan dalam bekerja terhadap rekan kerja	0,436	0,361	Valid
12.	Menjaga kekompakan dalam bekerja sama dengan rekan kerja	0,536	0,361	Valid
Inisiatif				
13.	Saya menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan	0,631	0,361	Valid
14.	Saya selalu semangat dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan	0,652	0,361	Valid
15.	Saya mampu menyelesaikan masalah sendiri	0,661	0,361	Valid

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel kinerja karyawan yang melibatkan 30 responden dan digambarkan kedalam 15 pertanyaan, menunjukkan hasil uji validitas dengan 15 pertanyaan dikatakan valid dengan koefisien  $r > 0,361$ .

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) reliabilitas yaitu suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik.

Dengan internal consistency yaitu dilakukan dengan cara mencobakan instrumen. Suatu instrumen dinyatakan reliabel, bila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,60 berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat diketahui bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai lebih dari Alpha Cronbach  $\geq 0,60$ , sedangkan suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai kurang dari Alpha Cronbach  $\leq 0,60$ .

Rumus yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

- Koefisien reliabilitas Alpha Cronbach

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

Keterangan :

$r_i$  = Nilai Reliabilitas

$k$  = Jumlah item

$\sum si^2$  = Jumlah varians tiap-tiap skor

$S_t^2$  = Varians total

Kriteria penilaian terhadap koefisien *Alpha Cronbach* adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.5** Kriteria Uji Reliabilitas

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

## 1. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

**Tabel 3.6** Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,719	15

Sumber: Data Output SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas, uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel disiplin kerja menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar  $0,719 > 0,60$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja secara keseluruhan adalah cukup reliabel.

## 2. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

**Tabel 3.7** Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0

Total	30	100,0
-------	----	-------

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,832	15

Sumber: Data Output SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas, uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar  $0,832 > 0,60$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan secara keseluruhan adalah sangat reliabel.

### 3.7.3 Analisis Deskriptif

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

Menurut Sugiyono (2017) penyajian data lebih mudah bila dinyatakan dalam bentuk persen, penyajian data yang merubah frekuensi menjadi persen dinamakan frekuensi relatif. Selain itu, analisis deskriptif dalam penelitian ini juga menggunakan perhitungan rata-rata.

Cara menghitungnya adalah :

- Frekuensi Relatif

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

Keterangan :

FR : Frekuensi Relatif

$f$  : Frekuensi Hasil Tanggapan Responden

$\sum f$  : Total Frekuensi

- Rata-rata

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

Keterangan :

$\bar{x}$  : Rata-rata hitung

$\sum xi$  : Data ke- $i$

$n$  : Jumlah Data

Selain menggunakan rumus di atas, untuk menghitung frekuensi relatif dan rata-rata dapat menggunakan SPSS dengan mengolah data yang didapatkan dari

tanggapan responden melalui instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2017) untuk menjawab hipotesis deskriptif yang menggambarkan variabel X dan Y yaitu dengan menentukan skor ideal. Skor ideal adalah skor yang ditetapkan dengan asumsi bahwa setiap reponden pada setiap pertanyaan memberikan jawaban dengan skor tertinggi dan selanjutnya adalah untuk menjawab hipotesis deskriptif yaitu dapat dilihat dari rumus sebagai berikut :

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

Menurut Sugiyono (2015) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut, “skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum 1, atau berkisar antara 20% sampai 100%. Maka dapat diperoleh kriteria sebagai berikut:

**Tabel 3.8** Interpretasi Hasil

Kriteria Interpretasi Hasil	Keterangan
0%-20%	Sangat Buruk/Sangat Rendah
21%-40%	Buruk/Rendah
41%-60%	Cukup/Cukup
61%-80%	Baik/Tinggi
81%-100%	Sangat Baik/Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono 2015

Interpretasi skor ini diperoleh dari nilai setiap skor dikalikan dengan skor minimum yaitu sebesar 20%. Dari hasil perhitungan di atas maka dapat digunakan untuk menjawab hipotesis deskriptif untuk melihat bagaimana variabel Independen (X) dan variabel Dependent (Y) yang diteliti.

### 3.8 Metode Analisis Data

#### 3.8.1 Analisis regresi linier sederhana

Analisis regresi linier sederhana yaitu pengaruh secara linier antara suatu variabel X ( independen) dengan variabel Y (dependent). Analisis ini untuk mengetahui arah pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Rumus :

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

X = Adalah nilai taksiran untuk (kinerja)

Y = Adalah nilai (disiplin kerja)

a = Adalah konstanta bilamana X = 0

b = Adalah koefisien regresi

Untuk memperoleh nilai konstanta nilai a di hitung dengan rumus berikut :

$$a = \frac{(\sum Yi)(\sum Xi^2) - (\sum Xi)(\sum XiYi)}{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2}$$

Sedangkan untuk memperoleh nilai koefisien regresi b digunakan rumus berikut :

$$b = \frac{n \sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2}$$

(Sugiyono, 2015)

Pada dasarnya nilai r dapat bervariasi, jika nilai r sama dengan 1 atau mendekati 1 maka hubungan antara variabel X dan variabel Y sangat kuat dan bernilai positif, dan apabila nilai r sama dengan 0 maka hubungan antara variabel X dan Y sangat lemah atau tidak ada hubungan, jika nilai r sama dengan -1 atau mendekati -1 maka hubungan antara variabel X dan Y sangat kuat tetapi bernilai negatif.

Untuk penarikan besarnya koefisien dapat dilihat pada table berikut :

**Tabel 3.9** Nilai Besarnya Koefisien Regresi

Koefisien Regresi (r)	Hubungan Taksiran Regresi
0,00 – 0,19	Sangat Rendah
0,20 – 0,39	Rendah
0,40 – 0,69	Cukup Kuat
0,70 – 0,89	Kuat
0,90 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono,2017

### 3.8.2 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dengan variabel dependen. Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien regresi yang menyatakan besarnya presentasi perubahan yang bisa diterangkan melalui hubungan Y dan X (Sugiyono, 2015). Rumus yang digunakan adalah *Coefficient Determination (CD)* sebagai berikut :

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

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel terikat (pertimbangan tingkat materialitas)

$r^2$  = Koefisien regresi

### 3.8.3 Uji Hipotesis (Uji T)

Uji T melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini uji signifikansi dilakukan dengan uji t Sugiyono (2017) dengan rumus :

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

Keterangan :

$t_h$  =  $t_{hitung}$

$r$  = koefisien regresi antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

$n$  = jumlah responden

$r^2$  = koefisien determinasi

Dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujiannya adalah :

1) Terima  $H_0$  dan tolak  $H_a$  jika nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Artinya disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2) Tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$  jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$

Artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah dan Perkembangan Tajur Keramik Bogor**

Tajur Keramik Bogor pertama kali didirikan oleh Bapak Englie, Tajur Keramik ini sudah berdiri dan berpengalaman lebih dari 18 tahun di bidang keramik dan sanitair sampai saat ini, yang berlokasi di Jl. Raya Tajur No.213, RT.04/RW.02 Muarasari, Kecamatan Bogor Selatan, Kota Bogor, Jawa Barat 16137.

Tajur Keramik Bogor sudah memiliki lebih dari ribuan mitra kerja yang bekerja sama mewujudkan rumah impian di Kota Bogor, Kabupaten Bogor, Jakarta, Sukabumi, Lampung, hingga ke luar pulau Jawa.

Dengan kegiatan utamanya menyediakan keperluan keramik dengan berbagai macam motif dan kualitas seperti keramik motif kayu, batu konsultasi keramik mewah, modern dan minimalis dengan berbagai macam material, warna, pola, ukuran, kualitas, lapisan, dan berbagai macam merk keramik yang terkenal dan sangat dijamin kualitasnya. Selain itu, terdapat perlengkapan sanitair dengan berbagai jenis merk seperti closet duduk, closet jongkok, pintu kamar mandi, shower, bathub, water heater, keran air, wastafel dan lain-lain. Tajur Keramik juga menjual cat tembok dengan berbagai merk dan warna yang dapat disesuaikan dengan keinginan konsumen.

##### **4.1.2 Visi dan Misi Tajur Keramik Bogor**

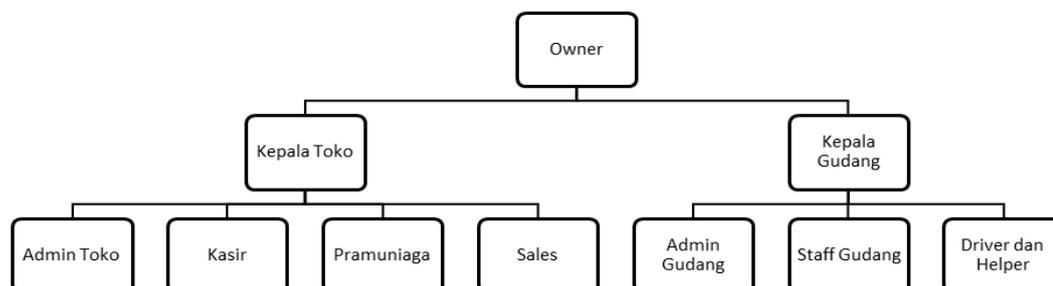
Visi : menjadi perusahaan yang terbaik dalam industri keramik penuh dengan daya cipta dan inovasi, serta mampu memberikan kontribusi yang berarti bagi pembangunan negara dan masyarakat

Misi : menjunjung tinggi kualitas produk dan layanan menerapkan prinsip efisiensi secara konsisten, sehingga mampu menyalurkan keramik yang berkualitas dengan harga yang terjangkau oleh para pelanggan.

##### **4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas**

Dalam suatu perusahaan, pembagian tugas dan wewenang sangat diperlukan demi berjalannya sebuah perusahaan serta tercapainya suasana kerja yang baik perusahaan dapat beroperasi dan membantu perusahaan tersebut sehingga tujuan organisasi dapat dicapai. Hal tersebut dapat diwujudkan dengan adanya struktur organisasi.

Berikut adalah struktur organisasi pada Tajur Keramik :



**Gambar 4.1** Struktur Organisasi

Berikut merupakan uraian tugas dan tanggung jawab setiap bagian pada Tajur Keramik.

1.Owner

- Memastikan suatu operasional bisnis memiliki performa yang baik sehingga dapat menghasilkan keuntungan
- Mengkoordinir semua bagian perusahaan
- Bertanggung jawab atas operasional perusahaan sehari-hari

2.Kepala toko

- Mengkoordinasi karyawan toko
- Melakukan pengecekan stok barang
- Melakukan pengecekan terhadap kondisi barang

3.Admin Toko

- Membuat penyimpanan arsip
- Memproses barang penjualan
- Menyusun laporan penjualan harian dan bulanan

4.Pramuniaga

- Melayani pembeli
- Merapihkan pajangan barang yang ada di toko

5.Kasir

- Menerima pembayaran
- Mengurus struk pembayaran

6.Sales

- Melakukan order barang ke toko
- Menawarkan produk

7.Kepala Gudang

- Melakukan penerimaan barang dan meneliti apakah barang sesuai dengan faktur pembelian dan surat pesanan.

- Mengawasi dan memeriksa seluruh barang yang masuk dan keluar sesuai standar SOP
- Mengendalikan seluruh aspek kegiatan dibagian Gudang

#### 8.Admin Gudang

- Mencatat barang keluar & masuk Gudang
- Menginput Purchase Order (PO)
- Membuat laporan inventory barang

#### 9.Staff Gudang

- Menyiapkan barang sesuai Delivery Order
- Loading barang ke mobil
- Mengatur letak barang sesuai jenisnya

#### 10.Driver dan helper

- Mendistribusikan barang sesuai jalur pengiriman
- Memberikan surat jalan hasil pengiriman

### 4.1.4 Profil Responden Tajur Keramik Bogor

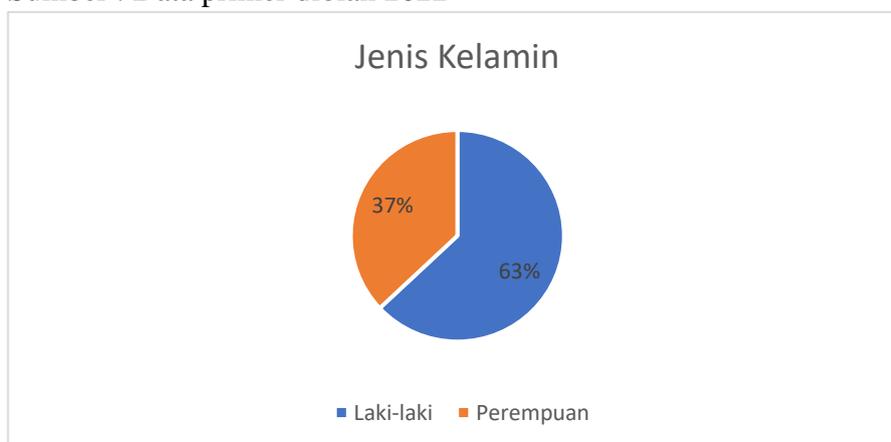
Adapun karakteristik responden yang diteliti terbagi atas 4 (empat) kriteria yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja. Berikut hasil data karakteristik responden pada Tajur Keramik Bogor sebanyak 30 karyawan.

#### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1** Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	19	63
2	Perempuan	11	37
	Jumlah	30	100

Sumber : Data primer diolah 2022



**Gambar 4.2** Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan hasil data yang ada pada kuesioner, komposisi responden yang diteliti berdasarkan jenis kelamin secara keseluruhan berjumlah 30 responden. Hal ini

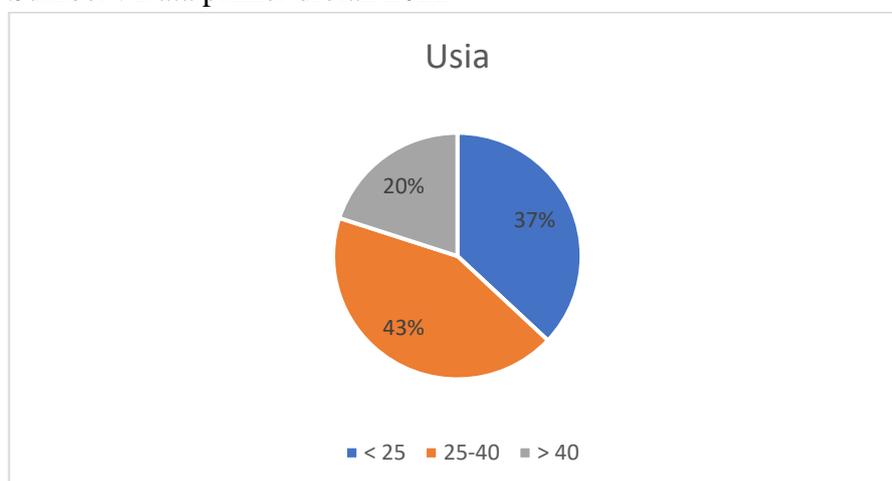
menunjukkan bahwa penelitian ini lebih banyak jumlah karyawan laki-laki sebanyak 19 orang atau 63% dan karyawan wanita sebanyak 11 orang atau 37%. Dengan demikian dapat disimpulkan responden yang mendominasi yaitu laki-laki sebanyak 19 orang dengan presentase 63%.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2** Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	<25	11	37
2	25-40	13	43
3	>40	6	20
	Jumlah	30	100

Sumber : Data primer diolah 2022



**Gambar 4.3** Usia Responden

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan rentang usia <25 tahun sebanyak 11 orang atau 37%, kemudian untuk responden dengan rentang usia 25-40 tahun sebanyak 13 orang atau 43%, sedangkan untuk responden dengan rentang usia >40 tahun sebanyak 6 orang atau 20%. Dengan demikian dapat disimpulkan responden yang mendominasi yaitu pada rentang usia 25-40 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase 43%

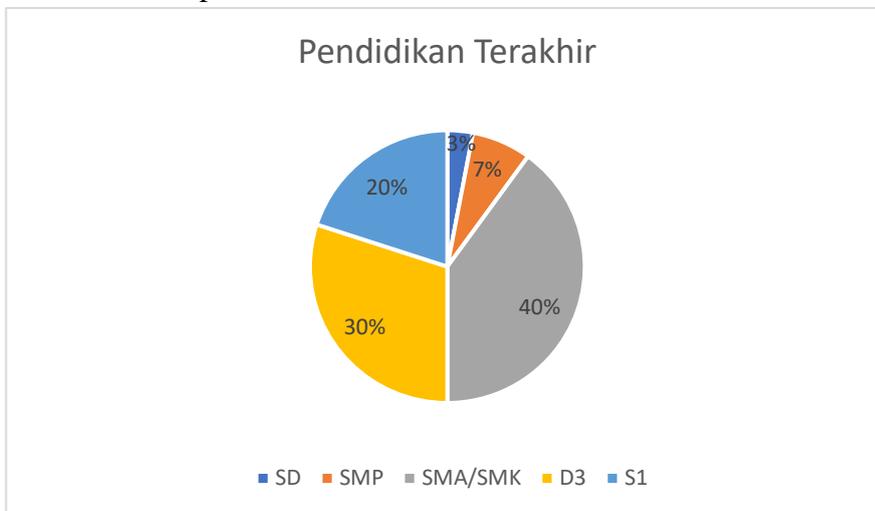
## 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.3** Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	S1	1	3
2	D3	2	7
3	SMA/SMK	12	40
4	SMP	9	30

5	SD	6	20
	Jumlah	30	100

Sumber : Data primer diolah 2022



**Gambar 4.4** Pendidikan Terakhir Responden

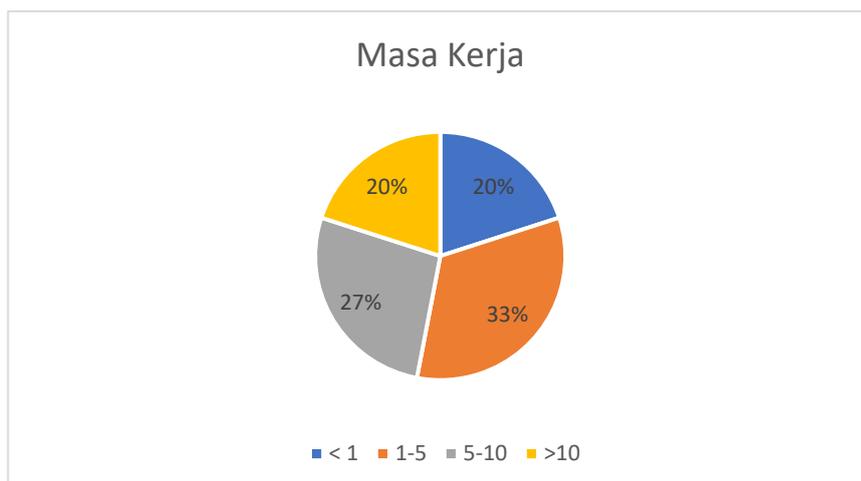
Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa reponden dengan jenjang pendidikan SD sebanyak 6 orang atau 20%, responden dengan jenjang pendidikan SMP sebanyak 9 orang atau 30%, reponden dengan jenjang pendidikan SMA/SMK sebanyak 12 orang atau 40%, responden dengan jenjang pendidikan D3 sebanyak 2 orang atau 2% dan responden dengan jenjang pendidikan S1 sebanyak 1 orang atau 3%. Dengan demikian dapat disimpulkan reponden yang mendominasi sebagian besar adalah berjenjang pendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 12 orang dengan persentase 40%

#### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja

**Tabel 4.4** Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	<1	6	20
2	1-5	10	30
3	5-10	8	27
4	>10	6	20
	Jumlah	30	100

Sumber : Data primer diolah 2022



**Gambar 4.5** Masa Kerja Responden

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa reponden yang memiliki masa kerja <1 tahun sebanyak 6 orang atau 20%, masa kerja 1-5 tahun sebanyak 10 orang atau 30%, masa kerja 5-10 tahun sebanyak 8 orang dan masa kerja >10 tahun sebanyak 6 orang atau 20%. Dengan demikian dapat disimpulkan reponden yang mendominasi sebagian besar dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 30%.

## 4.2 Analisis Data

### 4.2.1 Analisis Deskriptif

#### 1. Disiplin Kerja Tajur Keramik Bogor

Untuk mengetahui sejauh mana disiplin kerja karyawan pada Tajur Keramik Bogor, maka dapat dilihat hasil tanggapan responden dari penyebaran kuesioner dengan melibatkan 30 responden hasil tanggapan diolah kemudian disajikan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.5** Tanggapan responden mengenai saya datang dan pulang pada waktu yang ditentukan oleh perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	9	45	36
Sering	4	17	68	54
Jarang	3	4	12	10
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	125	100

Sumber : Data kuesioner diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 9 orang atau 36%, menjawab sering 17 orang atau 54% dan responden yang menjawab jarang sebanyak 4 orang atau 10%.

$$\text{Total tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{125}{5 \times 30} \times 100 = 83\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “saya datang dan pulang pada waktu yang ditentukan oleh perusahaan” adalah 83% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

**Tabel 4.6** Tanggapan responden mengenai saya datang tepat waktu setelah jam istirahat

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	14	70	53
Sering	4	13	52	40
Jarang	3	3	9	7
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	131	100

Sumber : Data kuesioner diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 14 orang atau 53%, menjawab sering 13 orang atau 40 dan responden yang menjawab jarang sebanyak 3 orang atau 7%

$$\text{Total tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{131}{5 \times 30} \times 100 = 87\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “saya datang tepat waktu setelah jam istirahat” adalah 87% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

**Tabel 4.7** Tanggapan responden mengenai saya tidak meninggalkan pekerjaan pada saat waktu kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	14	70	54
Sering	4	13	52	40
Jarang	3	2	6	5
Pernah	2	1	2	2
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	130	100

Sumber : Data kuesioner diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 14 orang atau 54%, menjawab sering 13 orang atau 40%, menjawab jarang 2 orang atau 5% dan responden yang menjawab pernah sebanyak 1 orang atau 2%.

$$\text{Total tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{130}{5 \times 30} \times 100 = 87\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “saya tidak meninggalkan pekerjaan pada saat waktu kerja” adalah 87% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

**Tabel 4.8** Tanggapan responden mengenai saya menggunakan peralatan kerja secara efektif dan efisien

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	13	65	51
Sering	4	12	48	38
Jarang	3	5	15	12
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	128	100

Sumber : Data kuesioner diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 13 orang atau 51%, menjawab sering 12 orang atau 38%, dan responden yang menjawab jarang sebanyak 5 orang atau 12%.

$$\text{Total tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{128}{5 \times 30} \times 100 = 85\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “saya menggunakan peralatan kerja secara efektif dan efisien” adalah 85% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

**Tabel 4.9** Tanggapan responden mengenai saya berhati-hati dalam menggunakan peralatan kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	14	70	53
Sering	4	14	56	42
Jarang	3	2	6	5
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	132	100

Sumber : Data kuesioner diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 14 orang atau 53%, menjawab sering 14 orang atau 42%, dan responden yang menjawab jarang sebanyak 2 orang atau 5%.

$$\text{Total tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{132}{5 \times 30} \times 100 = 88\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “saya berhati-hati dalam menggunakan peralatan kerja” adalah 88% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

**Tabel 4.10** Tanggapan responden mengenai saya selalu menjaga dan merawat peralatan kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	9	45	36
Sering	4	19	72	57
Jarang	3	2	9	7
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	126	100

Sumber : Data kuesioner diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 9 orang atau 36%, menjawab sering 18 orang atau 57%, dan responden yang menjawab jarang sebanyak 3 orang atau 7%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{126}{5 \times 30} \times 100 = 85\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “saya selalu menjaga dan merawat peralatan kerja” adalah 85% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

**Tabel 4.11** Tanggapan responden mengenai saya mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	10	50	39
Sering	4	18	72	56
Jarang	3	2	6	5
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	128	100

Sumber : Data kuesioner diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 10 orang atau 39%, menjawab sering sebanyak 18 orang atau 56% dan reponden yang menjawab jarang 2 orang atau 5%

$$\text{Total tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{128}{5 \times 30} \times 100 = 85\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “saya mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan” adalah 85% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

**Tabel 4.12** Tanggapan responden mengenai saya selalu menggunakan pakaian kerja yang telah ditentukan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	19	45	36
Sering	4	18	72	57
Jarang	3	3	9	7
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	126	100

Sumber : Data kuesioner diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 19 orang atau 36%, menjawab sering 18 orang atau 57%, dan responden yang menjawab jarang sebanyak 3 orang atau 7%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{126}{5 \times 30} \times 100 = 84\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “saya selalu menggunakan pakaian kerja yang telah ditentukan” adalah 84% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

**Tabel 4.13** Tanggapan responden mengenai saya paham terhadap hak dan kewajiban sebagai seorang karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	15	75	56
Sering	4	14	56	42
Jarang	3	1	3	2
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	134	100

Sumber : Data kuesioner diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab setuju sebanyak 15 orang atau 56%, menjawab sering sebanyak 14 orang atau 42% dan responden yang menjawab jarang 1 orang atau 2%.

$$\text{Total tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{134}{5 \times 30} \times 100 = 89\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “saya paham terhadap hak dan kewajiban sebagai seorang karyawan” adalah 89% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

**Tabel 4.14** Tanggapan responden mengenai dalam setiap pelaksanaan kerja saya selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	9	45	34
Sering	4	17	68	56
Jarang	3	4	12	10
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	125	100

Sumber : Data kuesioner diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 9 orang atau 34%, menjawab sering 17 orang atau 56%, dan responden yang menjawab jarang sebanyak 4 orang atau 10%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{125}{5 \times 30} \times 100 = 83\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “Dalam setiap pelaksanaan kerja saya selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan” adalah 83% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

**Tabel 4.15** Tanggapan responden mengenai saya memahami fungsi dan tugas dalam bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	10	50	39
Sering	4	17	68	54
Jarang	3	3	9	7
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	127	100

Sumber : Data kuesioner diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu 10 orang atau 39%, menjawab sering 17 orang atau 54%, dan responden yang menjawab jarang sebanyak 3 orang atau 7%.

$$\text{Total tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{127}{5 \times 30} \times 100 = 85\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “Saya memahami fungsi dan tugas dalam bekerja” adalah 85% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

**Tabel 4.16** Tanggapan responden mengenai saya tidak menunda pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	10	50	39
Sering	4	17	68	54
Jarang	3	3	9	7
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	127	100

Sumber : Data kuesioner diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 10 orang atau 39%, menjawab sering 17 orang atau 54%, dan responden yang menjawab jarang sebanyak 3 orang atau 7%.

$$\text{Total tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{127}{5 \times 30} \times 100 = 85\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “Saya tidak menunda pekerjaan” adalah 85% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

**Tabel 4.17** Tanggapan responden mengenai saya selalu menjaga sopan dan santun dalam berperilaku didalam maupun diluar perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	11	55	43
Sering	4	16	64	50
Jarang	3	3	9	7
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	128	100

Sumber : Data kuesioner diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 11 orang atau 43%, menjawab sering 16 orang atau 50%, dan responden yang menjawab jarang sebanyak 3 orang atau 7%.

$$\text{Total tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{128}{5 \times 30} \times 100 = 85\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “Saya selalu menjaga sopan dan santun dalam berperilaku didalam maupun diluar perusahaan” adalah 85% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

**Tabel 4.18** Tanggapan responden mengenai saya jujur dalam bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	13	65	49
Sering	4	17	68	51
Jarang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	133	100

Sumber : Data kuesioner diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 13 orang atau 49% dan responden yang menjawab sering 17 orang atau 51%.

$$\text{Total tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{133}{5 \times 30} \times 100 = 89\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “saya paham terhadap hak dan kewajiban sebagai seorang karyawan” adalah 89% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

**Tabel 4.19** Tanggapan responden mengenai kepatuhan terhadap etika dan norma yang berlaku

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	10	50	39
Sering	4	18	72	56
Jarang	3	2	6	5
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	128	100

Sumber : Data kuesioner diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 10 orang atau 39%, menjawab selalu 18 orang atau 56%, dan responden yang menjawab jarang sebanyak 2 orang atau 5%.

$$\text{Total tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{128}{5 \times 30} \times 100 = 85\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “Kepatuhan terhadap etika dan norma yang berlaku” adalah 85% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

**Tabel 4.20** Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Disiplin Kerja

No	PERTANYAAN	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata perindikator(%)
<b>Kehadiran</b>			
1.	Saya datang dan pulang pada waktu yang ditentukan oleh perusahaan	83	85,6
2.	Saya datang tepat waktu setelah jam istirahat	87	
3.	Saya tidak meninggalkan pekerjaan pada saat waktu kerja	87	
<b>Tingkat Kewaspadaan</b>			
4.	Saya menggunakan peralatan kerja secara efektif dan efisien	85	86
5.	Saya berhati-hati dalam menggunakan peralatan kerja	88	
6.	Saya selalu menjaga dan merawat peralatan kerja	85	
<b>Ketaatan Pada Peraturan Kerja</b>			
7.	Saya mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan	85	86
8.	Saya selalu menggunakan pakaian kerja yang telah ditentukan	84	
9.	Saya paham terhadap hak dan kewajiban sebagai seorang karyawan	89	
<b>Ketaatan Pada Standar Kerja</b>			
10.	Dalam setiap pelaksanaan kerja saya selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan	83	84,3
11.	Saya memahami fungsi dan tugas dalam bekerja	85	
12.	Saya tidak menunda jam kerja	85	
<b>Etika Kerja</b>			
13.	Saya selalu menjaga sopan dan santun dalam berperilaku didalam maupun luar perusahaan	85	86,3
14.	Saya jujur dalam bekerja	89	
15.	Kepatuhan terhadap etika dan norma yang berlaku	85	
<b>Jumlah</b>			85,7

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai disiplin kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 85,7%. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator etika kerja dengan persentase sebesar 86,3%, sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terkecil terdapat pada ketaatan pada standar kerja dengan persentase sebesar 84,3%. Untuk sub indikator nilai tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-9 dan ke-14 yaitu saya paham terhadap hak dan kewajiban sebagai seorang karyawan dan saya jujur dalam bekerja dengan persentase sebesar 89%, sedangkan untuk sub indikator nilai terkecil terdapat pada butir pertanyaan ke-1 dan ke-10 yaitu saya datang dan pulang pada waktu yang ditentukan oleh perusahaan dan dalam setiap pelaksanaan kerja saya selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan dengan persentase 83%.

**Tabel 4.21** Statistik Deskriptif Disiplin Kerja  
**Statistics**

Disiplin		
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		64,3
Median		64,5
Mode		65,0
Std. Deviation		4,3
Variance		18,1
Range		16,0
Minimum		56,0
Maximum		72,0
Sum		1929,0

Sumber: Data SPSS 26

Hasil Output uji statistik deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata empirik disiplin kerja karyawan berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 64,3 dengan *range* 16 dan total skor sebesar 1929. Untuk mengetahui disiplin kerja yang ada pada Tajur Keramik maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

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

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

Berdasarkan hasil perhitungan teoritis, maka diketahui bahwa skor rata-rata empirik sebesar 64,3 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45. Dapat disimpulkan bahwa skor rata-rata empirik lebih besar dari pada skor teoritis, sehingga dapat diartikan

bahwa rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrument variabel disiplin kerja termasuk dalam kategori baik.

## 2. Kinerja Karyawan Tajur Keramik Bogor

Kinerja merupakan hasil kerja atau perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada Tajur Keramik Bogor, maka dapat dilihat hasil tanggapan responden dari penyebaran kuesioner dengan melibatkan 30 responden hasil tanggapan diolah kemudian disajikan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.22** Tanggapan responden mengenai pekerjaan yang sudah selesai selalu mendapat evaluasi dari perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	16	80	59
Sering	4	13	52	39
Jarang	3	1	3	2
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	135	100

Sumber : Data kuesioner diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 16 orang atau 59%, menjawab sering 13 orang atau 39% dan responden yang menjawab jarang sebanyak 1 orang atau 2%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{135}{5 \times 30} \times 100 = 90\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “Pekerjaan yang sudah selesai selalu mendapat evaluasi dari perusahaan” adalah 90% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

**Tabel 4.23** Tanggapan responden mengenai saya mengerjakan tugas sesuai keterampilan dan kemampuan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	17	85	62
Sering	4	13	52	38
Jarang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	137	100

Sumber : Data kuesioner diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 17 orang atau 62% dan responden yang menjawab sering 13 orang atau 38%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{137}{5 \times 30} \times 100 = 91\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya mengerjakan tugas sesuai keterampilan dan kemampuan” adalah 91% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

**Tabel 4.24** Tanggapan responden mengenai saya bekerja dengan penuh ketelitian

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	16	80	59
Setuju	4	14	56	41
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	136	100

Sumber : Data kuesioner diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 16 orang atau 59% dan responden yang menjawab sering 14 orang atau 41%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{136}{5 \times 30} \times 100 = 91\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden “Saya bekerja dengan penuh ketelitian” adalah 91% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

**Tabel 4.25** Tanggapan responden mengenai saya mengerjakan tugas sesuai dengan jumlah target kerja yang telah diberikan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	12	60	46
Sering	4	16	64	49
Jarang	3	2	6	5
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	130	100

Sumber : Data kuesioner diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 12 orang atau 46%, menjawab sering 16 orang atau 49% dan responden yang menjawab jarang sebanyak 2 orang atau 5%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{130}{5 \times 30} \times 100 = 87\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya mengerjakan tugas sesuai dengan jumlah target kerja yang telah diberikan” adalah 87% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

**Tabel 4.26** Tanggapan responden mengenai saya bekerja secara maksimal dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	19	95	68
Sering	4	11	44	32
Jarang	3	0	6	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	139	100

Sumber : Data kuesioner diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 19 orang atau 68% dan responden yang menjawab sering 11 orang atau 32%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{139}{5 \times 30} \times 100 = 93\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden “Saya bekerja secara maksimal dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan” adalah 93% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

**Tabel 4.27** Tanggapan responden mengenai saya mampu melampaui target kerja yang diberikan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	19	95	69
Sering	4	10	40	29
Jarang	3	1	3	2
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	138	100

Sumber : Data kuesioner diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 19 orang atau 69%, menjawab sering 10 orang atau 29% dan responden yang menjawab jarang sebanyak 1 orang atau 2%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{138}{5 \times 30} \times 100 = 92\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya mampu melampaui target kerja yang diberikan” adalah 92% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

**Tabel 4.28** Tanggapan responden mengenai saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	21	105	74
Sering	4	9	36	26
Jarang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	141	100

Sumber : Data kuesioner diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 21 orang atau 74% dan responden yang menjawab sering 9 orang atau 26%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{141}{5 \times 30} \times 100 = 94\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden “Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan” adalah 94% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

**Tabel 4.29** Tanggapan responden mengenai saya selalu menjaga nama baik perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	16	80	59
Sering	4	14	56	41
Jarang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	136	100

Sumber : Data kuesioner diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 16 orang atau 59% dan responden yang menjawab sering 14 orang atau 41%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{136}{5 \times 30} \times 100 = 91\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden “Saya selalu menjaga nama baik perusahaan ” adalah 91% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

**Tabel 4.30** Tanggapan responden mengenai saya bekerja sesuai dengan peraturan dan standar kerja dari perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	18	90	65
Sering	4	12	48	35
Jarang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	138	100

Sumber : Data kuesioner diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 18 orang atau 65% dan responden yang menjawab sering 12 orang atau 35%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{138}{5 \times 30} \times 100 = 92\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden “Saya bekerja sesuai dengan peraturan dan standar kerja dari perusahaan ” adalah 92% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

**Tabel 4.31** Tanggapan responden mengenai saya bersedia bekerja sama dengan orang lain

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	20	100	71
Sering	4	10	40	29
Jarang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	140	100

Sumber : Data kuesioner diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 20 orang atau 71% dan responden yang menjawab sering 10 orang atau 29%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{140}{5 \times 30} \times 100 = 93\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden “Saya bersedia bekerja sama dengan orang lain” adalah 93% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

**Tabel 4.32** Tanggapan responden mengenai kepercayaan dalam bekerja terhadap rekan kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	19	95	69
Sering	4	9	36	26
Jarang	3	2	6	5
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	137	100

Sumber : Data kuesioner diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 19 orang atau 69%, menjawab sering 9 orang atau 26% dan responden yang menjawab jarang sebanyak 2 orang atau 5%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{137}{5 \times 30} \times 100 = 91\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden “Kepercayaan dalam bekerja terhadap rekan kerja” adalah 91% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

**Tabel 4.33** Tanggapan responden mengenai menjaga kekompakan dalam bekerja sama dengan rekan kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	9	45	69
Sering	4	10	40	29
Jarang	3	1	3	2
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	138	100

Sumber : Data kuesioner diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 9 orang atau 69%, menjawab sering 10 orang atau 29% dan responden yang menjawab jarang sebanyak 1 orang atau 2%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{138}{5 \times 30} \times 100 = 92\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden “Menjaga kekompakan dalam bekerja sama dengan rekan kerja” adalah 92% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

**Tabel 4.34** Tanggapan responden mengenai saya menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	14	70	53
Sering	4	14	56	42
Jarang	3	2	6	5
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	132	100

Sumber : Data kuesioner diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 14 orang atau 53%, menjawab sering 14 orang atau 42% dan responden yang menjawab jarang sebanyak 2 orang atau 5%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{132}{5 \times 30} \times 100 = 88\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden “Saya menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah” adalah 88% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

**Tabel 4.35** Tanggapan responden mengenai saya selalu semangat dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	16	80	59
Sering	4	13	52	39
Jarang	3	1	3	2
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	133	100

Sumber : Data kuesioner diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 16 orang atau 59%, menjawab sering 13 orang atau 39% dan responden yang menjawab jarang sebanyak 1 orang atau 2%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{133}{5 \times 30} \times 100 = 89\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden “Saya selalu semangat dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan” adalah 89% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

**Tabel 4.36** Tanggapan responden mengenai saya mampu menyelesaikan masalah sendiri

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	17	85	64
Sering	4	9	36	27
Jarang	3	4	12	9
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	133	100

Sumber : Data kuesioner diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 17 orang atau 64%, menjawab sering 9 orang atau 27% dan responden yang menjawab jarang sebanyak 4 orang atau 9%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{133}{5 \times 30} \times 100 = 89\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden “Saya mampu menyelesaikan masalah sendiri” adalah 89% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

**Tabel 4.37** Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Kinerja Karyawan

No	PERTANYAAN	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata perindikator (%)
<b>Kualitas</b>			
1.	Pekerjaan yang telah selesai selalu mendapat evaluasi dari perusahaan	90	90,6
2.	Saya mengerjakan tugas sesuai keterampilan dan kemampuan	91	
3.	Saya bekerja dengan penuh ketelitian	91	
<b>Kuantitas</b>			
4.	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan jumlah target kerja yang telah diberikan	87	90,6
5.	Saya bekerja secara maksimal dalam	93	

	mengerjakan tugas yang telah diberikan		
6.	Saya mampu melampaui target kerja yang diberikan	92	
Tanggung Jawab			
7.	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan	94	92,3
8.	Saya selalu menjaga nama baik perusahaan	91	
9.	Saya bekerja sesuai dengan peraturan dan standar kerja dari perusahaan	92	
Kerja Sama			
10.	Saya bersedia bekerja sama dengan orang lain	93	92
11.	Kepercayaan dalam bekerja terhadap rekan kerja	91	
12.	Menjaga kekompakan dalam bekerja sama dengan rekan kerja	92	
Inisiatif			
13.	Saya menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan	88	89
14.	Saya selalu semangat dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan	90	
15.	Saya mampu menyelesaikan masalah sendiri	89	
Jumlah			90,9

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata sebesar 90,9%. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator tanggung jawab dengan persentase sebesar 92,3%, sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terkecil terdapat pada indikator inisiatif dengan persentase sebesar 89%. Untuk sub indikator nilai tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-7 yaitu saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan dengan persentase sebesar 94%, sedangkan untuk sub indikator nilai terkecil terdapat pada butir pertanyaan ke-4 saya mengerjakan tugas sesuai dengan jumlah target kerja yang telah diberikan dengan persentase 87%.

**Tabel 4.38** Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan  
**Statistics**

Kinerja		
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		68,2
Median		67,5
Mode		63,0

Std. Deviation	4,6
Variance	20,9
Range	15,0
Minimum	60,0
Maximum	75,0
Sum	2045,0

Sumber: Data SPSS 26

Hasil Output uji statistik deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata empirik kinerja karyawan berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 68,2 dengan *range* 15 dan total skor sebesar 2045. Untuk mengetahui kinerja karyawan yang ada pada Tajur Keramik maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

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

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

Berdasarkan hasil perhitungan teoritis, maka diketahui bahwa skor rata-rata empirik sebesar 68,2 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45. Dapat disimpulkan bahwa skor rata-rata empirik lebih besar dari pada skor teoritis, sehingga dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrument variabel kinerja karyawan termasuk dalam kategori baik.

#### 4.2.4 Analisis Regresi Linier Sederhana

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

**Tabel 4.39** Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients	
				Beta	T
1	(Constant)	17,087	8,824		1,936
	Disiplin Kerja	,794	,137	,739	5,801

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS 26

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

$$Y = 17,087 + 0,794X$$

1. Konstanta (a) adalah 17,087 artinya jika disiplin kerja nilainya 0, maka nilai dari tingkat kinerja karyawan sebesar 17,087

2. Koefisien regresi variabel disiplin kerja adalah 0,794, artinya setiap peningkatan pada disiplin kerja sebesar 1 poin maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,794. Karna nilai koefisien regresi bernilai positif maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dengan kinerja karyawan.

#### 4.2.5 Analisis Koefisiensi Determinasi

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

**Tabel 4.40** Analisis Koefisiensi Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,739 <sup>a</sup>	,546	,530	3,136

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Output SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisiensi determinasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,546 \times 100\% \\ &= 54,6\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis koefisiensi determinasi diperoleh nilai R square sebesar 54,6 %. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempengaruhi 54,6% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 45,4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.2.6 Uji Hipotesis (Uji-t)

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak.

Uji Parsial ini menggunakan Uji T, yaitu :

1. Ho diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$
2. Ha diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

**Tabel 4.41** Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	17,087	8,824		,063
	Disiplin Kerja	,794	,137	,739	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS 26

Rumus untuk mencari nilai  $t_{tabel}$  yaitu:

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= a/2 : n - k - 1 \\ t_{tabel} &= 0,05/2 : 30-1-1 \\ &= 0,025 ; 28 \\ &= 2,048 \end{aligned}$$

Berdasarkan data diatas diketahui nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,801 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,048, maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,801 > 2,048$ ) artinya terima  $H_a$  serta tolak  $H_o$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Tajur Keramik Bogor.

### 4.3 Pembahasan

Setelah dilakukan analisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada

Tajur Keramik Bogor. Pada penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah seluruh karyawan Tajur Keramik Bogor yang berjumlah 30 orang, melalui metode pengumpulan data dengan cara data primer dan data sekunder. Serta menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, dengan menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan keadaan variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan pada Tajur Keramik Bogor dan pada penelitian ini menggunakan analisis koefisien determinasi untuk mengetahui pengaruh antara variabel- variabel tersebut serta menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dan uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh antara variabel- variabel tersebut.

#### 4.3.1 Disiplin Kerja pada Tajur Keramik Bogor

Berdasarkan analisis penelitian yang sudah dilakukan, dapat diketahui tanggapan responden mengenai disiplin kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 85,7%. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator etika kerja dengan persentase sebesar 86,3%, sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada ketaatan pada standar kerja dengan persentase sebesar 84,3%. Untuk sub indikator nilai tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-9 dan ke-14 yaitu saya paham terhadap hak dan kewajiban sebagai seorang karyawan dan saya jujur dalam bekerja dengan persentase sebesar 89%, sedangkan untuk sub indikator nilai terendah terdapat pada butir pertanyaan ke-1 dan ke-10 yaitu saya datang dan pulang pada waktu yang ditentukan oleh perusahaan dan dalam setiap pelaksanaan kerja saya selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan dengan persentase 83%.

#### 4.3.2 Kinerja Karyawan pada Kinerja Karyawan Bogor

Berdasarkan analisis penelitian yang sudah dilakukan, dapat diketahui tanggapan responden mengenai kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata sebesar 90,9%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Tajur Keramik Bogor dalam kategori sangat baik. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator tanggung jawab dengan persentase sebesar 92,3%, sedangkan

untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator inisiatif dengan persentase sebesar 89%. Untuk sub indikator nilai tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-7 yaitu saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan dengan persentase sebesar 94%, sedangkan untuk sub indikator nilai terendah terdapat pada butir pertanyaan ke-4 saya mengerjakan tugas sesuai dengan jumlah target kerja yang telah diberikan dengan persentase 87%.

### **4.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tajur Keramik Bogor**

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana di dapatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 17,087, koefisien variabel disiplin kerja (X) adalah sebesar 0,794. Sehingga diperoleh persamaan regresi  $Y = 17,087 + 0,794X$ . Berdasarkan persamaan di atas diketahui nilai konstanta 17,087. Secara matematis, nilai konstanta ini menyatakan bahwa pada saat disiplin kerja bernilai 0, maka kinerja karyawan memiliki nilai 17,087. Selanjutnya nilai positif (0,794) menggambarkan bahwa variabel disiplin kerja dan variabel kinerja karyawan berjalan searah, dimana setiap ada kenaikan satu satuan variabel disiplin kerja maka akan menyebabkan kenaikan variabel kinerja karyawan sebesar 0,794 satuan.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif  $R^2$  sebesar 0,546 = 54,6% ini berarti variabel bebas (independen) disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap variabel terikat (dependen) kinerja karyawan sebesar 54,6% dan sisanya 45,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

Berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,801 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,048, maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,801 > 2,048$ ) artinya terima  $H_a$  serta tolak  $H_o$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Tajur Keramik Bogor. Pada hasil uji hipotesis pada variabel disiplin kerja (X) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa pada saat perusahaan dapat tegas untuk mendisiplinkan para karyawan, maka akan mempengaruhi terhadap tingginya tingkat kinerja karyawan dan apabila sebaliknya pada saat perusahaan tidak dapat mendisiplinkan para karyawan, maka akan mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Pada penelitian ini mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Tajur Keramik Bogor bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan uji-uji yang sudah dilakukan pada masing-masing variabel yang diteliti.

Hal tersebut diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Chotamul Fajri dan Herik (2020), Cantika Afriya dan Fetty Poerwita (2020) dan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, dengan demikian bahwa semakin baik disiplin kerja yang ditegaskan oleh perusahaan maka semakin baik pula tingkat kinerja karyawannya.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Tajur Keramik Bogor, maka penelitian dapat menarik simpulan dan memberikan beberapa saran sebagai masukan perusahaan.

1. Tingkat disiplin kerja Tajur Keramik Bogor diperoleh hasil dimana skor empirik > skor teoritis yaitu sebesar 64,3 > 45 hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden mengenai disiplin kerja tersebut baik. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator etika kerja dengan persentase sebesar 86,3%, sedangkan indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator ketaatan pada standar kerja dengan persentase sebesar 84,3%.
2. Tingkat kinerja karyawan Tajur Keramik Bogor diperoleh hasil dimana skor empirik > skor teoritis yaitu sebesar 68,2 > 45 hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden mengenai kinerja karyawan tersebut baik. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator tanggung jawab dengan persentase sebesar 92,3%, sedangkan indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator inisiatif dengan persentase sebesar 89%.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 54,6% dan sisanya 45,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini. Dengan melakukan uji hipotesis maka diketahui nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,801 > 2,048$ ) artinya terima  $H_a$  serta tolak  $H_0$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Tajur Keramik Bogor.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan simpulan hasil analisis mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Tajur Keramik Bogor yang sudah diperoleh maka pada penelitian ini penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Saran yang dapat diberikan kepada perusahaan hendaknya pimpinan memberikan masukan kepada karyawan mengenai pentingnya ketaatan pada standar kerja sehingga disiplin kerja pada karyawan meningkat dan dapat diperbaiki. Serta perlu memberikan motivasi agar para karyawan memiliki sikap inisiatif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya kepada perusahaan agar dapat mencapai tujuan perusahaan.
2. Saran yang dapat diberikan kepada perusahaan dan karyawan harus bekerja sama menjaga kedisiplinan dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja

karyawan, dengan cara perusahaan terus mengevaluasi dan memberikan arahan. Karyawan harus menanamkan sikap bertanggung jawab dan melaksanakan kewajibannya kepada perusahaan agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak lagi sumber maupun referensi yang terkait dengan bidang manajemen sumber daya manusia (SDM). Memperluas jangkauan penelitian dengan menambahkan jumlah variabel atau mencari faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Garry. (2017). *Human Resource Management*, Edisi 12, New Jersey: Person,p.80.
- Edison, Emron.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Alfabeta.
- Eko, Widodo. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Pustaka Pelajar.
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Cetakan pertama. Bandung. ALFABETA.
- Handoko, T. Hani. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UPFE.
- Hartatik, Puji, Indah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Lesmana.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Edisi Pertama. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Revisi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Mondy, R. Wayne. (2016). *Human Resources Management. 560. Print in the United States Of America, A Simon & Schunter Company*.
- Prasertya, Hendri. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Trans Retail Indonesia*. Disertai. Universitas Pakuan.
- Priansa, Donni Juni. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung : CV Alfabeta
- Ramdhani, Arif. (2016). *Penilaian Kinerja PT. Sarana Panca Karya Nusa*.
- Robbins, S. (2016). *Perilaku Organisasi*. Edisi ke 16. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil* Bandung: PT Refika Aditama.
- Segoro, Waseso. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Teoritis dan Praktis*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sinambela. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siswanto. (2016). *Manajemen Tenaga kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

- \_\_\_\_\_. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketiga. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- \_\_\_\_\_.(2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syafrina, Nova. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Pekanbaru. *Riau Economic and Business Review*,[online] Volume 8 (4).
- Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Pekanbaru
- Zainal, Veithzal Rivai, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi 7. Depok:PT Raja Grafindo.

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sri Utami Nuraeni  
Alamat : JL.Raya Tajur Pd. Hasan No.39  
Tempat dan Tanggal Lahir : Bandung, 30 Juni 2000  
Umur : 22 Tahun  
Agama : Islam

Pendidikan

- SD : SDN Sindang Sari 2
- SMP : SMPN 18 Bogor
- SMK : SMK Wikrama Bogor
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 13 Oktober 2022  
Peneliti

(Sri Utami Nuraeni)

# **LAMPIRAN**

Lampiran 1



HOUSE OF CERAMIC  
**TAJUR KERAMIK**  
JUAL MACAM-MACAM KERAMIK & SANITAIR  
Jl. Raya Tajur No.213 Bogor  
Telp. (0251) 8240255 – 8248573, 8241061

---

**SURAT KETERANGAN**

Diberikan kepada :

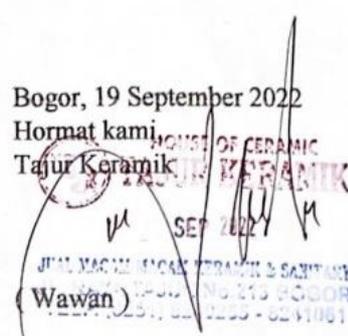
N a m a : Sri Utami Nuraeni  
NPM : 021118242  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa benar mahasiswi tersebut telah melaksanakan kegiatan riset di Tajur Keramik Bogor dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tajur Keramik Bogor.

Demikian surat keterangan riset ini dibuat dan diberikan agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Bogor, 19 September 2022

Hormat kami,  
Tajur Keramik

  
Wawan  
JUAL MACAM-MACAM KERAMIK & SANITAIR  
Jl. Raya Tajur No.213 Bogor  
(0251) 8240255 - 8241061

## Lampiran 2

### **KUESIONER PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TAJUR KERAMIK BOGOR**

Responden yang terhormat.

Saya Sri Utami Nuraeni (021118242) mahasiswi Universitas Pakuan. Saat ini sedang menyelesaikan Program Sarjana (S1), maka saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menjawab pertanyaan pada kuesioner ini, yang akan digunakan sebagai bahan dalam menyusun skripsi yang berjudul “PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TAJUR KERAMIK BOGOR”. Atas bantuan, kesediaan waktu dan kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

#### **Petunjuk Pengisian**

Setiap pertanyaan dibawah ini mohon diberikan respon dengan memberikan tanda *checklist* (✓) berdasarkan pilihan jawaban yang Bapak/Ibu pilih.

#### **Data Responden**

1. Jenis Kelamin
  - Perempuan
  - Laki-laki
2. Usia
  - < 25 Tahun
  - 25-40 Tahun
  - > 40 Tahun
3. Pendidikan Terakhir
  - S1
  - D3
  - SMA/SMK
  - SMP
  - SD
4. Lama Bekerja
  - < 1 Tahun
  - 1-5 Tahun
  - 5-10 Tahun
  - > 10 Tahun

Keterangan pilihan jawaban untuk pertanyaan dibawah ini:

SL	= Selalu	diberi skor (5)
SR	= Sering	diberi skor (4)
JR	= Jarang	diberi skor (3)
PR	= Pernah	diberi skor (2)
TP	= Tidak Pernah	diberi skor (1)

## DAFTAR PERTANYAAN

### Disiplin Kerja

No.	PERTANYAAN	SL	SR	JP	PR	TP
Kehadiran						
1.	Saya datang dan pulang pada waktu yang ditentukan oleh perusahaan					
2.	Saya datang tepat waktu setelah jam istirahat					
3.	Saya tidak meninggalkan pekerjaan pada saat waktu kerja					
Tingkat Kewaspadaan						
4.	Saya menggunakan peralatan kerja secara efektif dan efisien					
5.	Saya berhati-hati dalam menggunakan peralatan kerja					
6.	Saya selalu menjaga dan merawat peralatan kerja					
Ketaatan Pada Peraturan Kerja						
7.	Saya mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan					
8.	Saya selalu menggunakan pakaian kerja yang telah ditentukan					
9.	Saya paham terhadap hak dan kewajiban sebagai seorang karyawan					
Ketaatan Pada Standar Kerja						
10.	Dalam setiap pelaksanaan kerja saya selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan					
11.	Saya memahami fungsi dan tugas dalam bekerja					
12.	Saya tidak menunda jam kerja					
Etika Kerja						
13.	Saya selalu menjaga sopan dan santun dalam berperilaku didalam maupun luar perusahaan					
14.	Saya jujur dalam bekerja					
15.	Kepatuhan terhadap etika dan norma yang berlaku					

### Kinerja Karyawan

No.	PERTANYAAN	SL	SR	JP	PR	TP
<b>Kualitas</b>						
1.	Pekerjaan yang telah selesai selalu mendapat evaluasi dari perusahaan					
2.	Saya mengerjakan tugas sesuai keterampilan dan kemampuan					
3.	Saya bekerja dengan penuh ketelitian					
<b>Kuantitas</b>						
4.	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan jumlah target kerja yang telah diberikan					
5.	Saya bekerja secara maksimal dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan					
6.	Saya mampu melampaui target kerja yang diberikan					
<b>Tanggung Jawab</b>						
7.	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan					
8.	Saya selalu menjaga nama baik perusahaan					
9.	Saya bekerja sesuai dengan peraturan dan standar kerja dari perusahaan					
<b>Kerja Sama</b>						
10.	Saya bersedia bekerja sama dengan orang lain					
11.	Kepercayaan dalam bekerja terhadap rekan kerja					
12.	Menjaga kekompakan dalam bekerja sama dengan rekan kerja					
<b>Inisiatif</b>						
13.	Saya menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan					
14.	Saya selalu semangat dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan					
15.	Saya mampu menyelesaikan masalah sendiri					







X10	Pearson Correlation	,425*	0,093	0,164	0,264	0	0,172	-0,122	0,174	-0,031	1	-0,099	-0,014	0,139	0,194	0,061	,369*
	Sig. (2-tailed)	0,019	0,625	0,387	0,159	1	0,364	0,522	0,356	0,871		0,602	0,941	0,465	0,305	0,749	0,045
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X11	Pearson Correlation	0,241	0,2	0,194	-0,139	,372*	,423*	0,107	-0,036	0,263	-0,099	1	0,032	0,098	0,215	0,201	,439*
	Sig. (2-tailed)	0,2	0,288	0,305	0,464	0,043	0,02	0,574	0,85	0,159	0,602		0,866	0,608	0,254	0,286	0,015
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X12	Pearson Correlation	0,156	0,2	0,121	0,233	0,018	0,326	,390*	0,325	0,263	-0,014	0,032	1	0,356	0,324	0,107	,556**
	Sig. (2-tailed)	0,411	0,288	0,524	0,215	0,926	0,078	0,033	0,08	0,159	0,941	0,866		0,054	0,08	0,574	0,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X13	Pearson Correlation	0,222	0,167	0,166	0,209	-0,017	0,013	-0,105	0,124	0,12	0,139	0,098	0,356	1	0,164	0,08	,413*
	Sig. (2-tailed)	0,239	0,379	0,381	0,268	0,928	0,947	0,582	0,515	0,529	0,465	0,608	0,054		0,387	0,674	0,023
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X14	Pearson Correlation	0,088	-0,078	,421*	0,049	,528**	0,116	,414*	0,045	,591**	0,194	0,215	0,324	0,164	1	0,063	,581**
	Sig. (2-tailed)	0,644	0,68	0,02	0,796	0,003	0,54	0,023	0,814	0,001	0,305	0,254	0,08	0,387		0,743	0,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X15	Pearson Correlation	0,243	0,271	0,026	0,069	0,076	0,222	-0,014	,620**	0,028	0,061	0,201	0,107	0,08	0,063	1	,439*
	Sig. (2-tailed)	0,195	0,147	0,892	0,716	0,689	0,239	0,943	0	0,885	0,749	0,286	0,574	0,674	0,743		0,015
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	,520**	,397*	,481**	,390*	,449*	,441*	,453*	,361*	,537**	,369*	,439*	,556**	,413*	,581**	,439*	1
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,03	0,007	0,033	0,013	0,015	0,012	0,05	0,002	0,045	0,015	0,001	0,023	0,001	0,015	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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



X09	Pearson Correlation	0,24	,384*	0,327	0,34	0,226	,639**	0,059	0,327	1	0,289	0,088	0,15	0,09	0,12	,399*	,560**
	Sig. (2-tailed)	0,2	0,036	0,077	0,06	0,23	0	0,755	0,077		0,122	0,642	0,44	0,64	0,52	0,03	0
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X10	Pearson Correlation	0,25	,523**	0,189	0,04	0,342	,511**	0,309	-0,09	0,29	1	0,191	0,13	0,23	,503**	0,33	,561**
	Sig. (2-tailed)	0,18	0,003	0,317	0,84	0,064	0	0,097	0,619	0,12		0,311	0,5	0,22	0,01	0,08	0
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X11	Pearson Correlation	0,14	-0,07	0,21	0,03	-0,09	,469**	,366*	0,21	0,09	0,191	1	,372*	0,28	0,14	0,12	,436*
	Sig. (2-tailed)	0,45	0,716	0,266	0,87	0,651	0,01	0,046	0,266	0,64	0,311		0,04	0,13	0,45	0,52	0,02
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X12	Pearson Correlation	0,21	0,219	0,169	0,2	0,075	0,24	0,315	,410*	0,15	0,128	,372*	1	,473**	0,21	0,19	,536**
	Sig. (2-tailed)	0,26	0,246	0,372	0,29	0,694	0,2	0,09	0,024	0,44	0,501	0,043		0,01	0,26	0,33	0
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X13	Pearson Correlation	0,29	0,242	0,284	0,09	0,158	0,28	,429*	0,284	0,09	0,231	0,284	,473**	1	,679**	0,29	,631**
	Sig. (2-tailed)	0,12	0,197	0,128	0,63	0,403	0,14	0,018	0,128	0,64	0,218	0,129	0,01		0	0,12	0
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X14	Pearson Correlation	0,26	0,299	0,119	0,1	,430*	0,32	,452*	0,119	0,12	,503**	0,144	0,21	,679**	1	,538**	,652**
	Sig. (2-tailed)	0,16	0,109	0,532	0,6	0,018	0,08	0,012	0,532	0,52	0,005	0,447	0,26	0		0	0
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X15	Pearson Correlation	,372*	0,248	0,193	0,29	0,267	0,27	,498**	0,286	,399*	0,329	0,124	0,19	0,29	,538**	1	,661**
	Sig. (2-tailed)	0,04	0,187	0,307	0,13	0,153	0,15	0,005	0,125	0,03	0,076	0,515	0,33	0,12	0		0
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	,521**	,541**	,466**	,427*	,474**	,616**	,623**	,525**	,560**	,561**	,436*	,536**	,631**	,652**	,661**	1
	Sig. (2-tailed)	0	0,002	0,009	0,02	0,008	0	0	0,003	0	0,001	0,016	0	0	0	0	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

## Lampiran 5

### Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,719	15

### Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,832	15

