



**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN  
BAGIAN PRODUKSI PADA PT. PONG CODAN INDONESIA PLEN 2**

Skripsi

Diajukan Oleh :

Bekti Jefri Nugroho  
021118386

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR**

**FEBRUARI 2023**

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN  
BAGIAN PRODUKSI PADA PT. PONG CODAN INDONESIA PLEN 2**

Skripsi

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

Bekti Jefri Nugroho  
021118386

Mengetahui,

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



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

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

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN  
BAGIAN PRODUKSI PADA PT. PONG CODAN INDONESIA PLEN 2**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus Pada hari Rabu, tanggal 9 Februari 2023

Bekti Jefri Nugroho

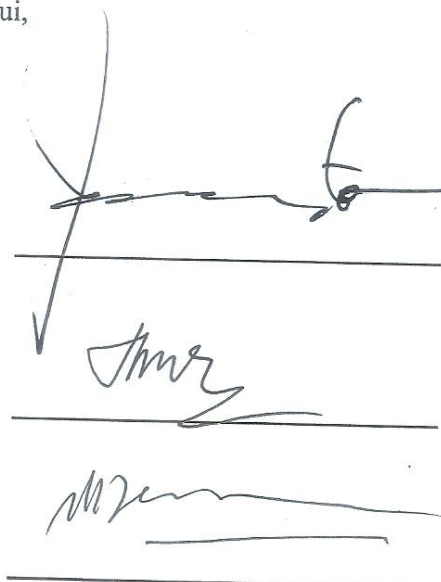
021118386

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang  
(Dr. Edy Sudaryanto, Ak, MM)

Ketua Komisi Pembimbing  
(Tutus Rully, SE., MM)

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



The image shows three handwritten signatures on horizontal lines. The first signature is the largest and most prominent, written in black ink. The second signature is smaller and more stylized. The third signature is also smaller and appears to be a cursive or shorthand style. Each signature is positioned to the right of its corresponding role name.

---

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Bekti Jefri Nugroho  
NPM : 0211 18 386  
Judul Skripsi : Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Pong Codan Indonesia Plen 2

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, 18 Januari 2023



Bekti Jefri Nugroho  
0211 18 386

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2023  
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 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.*

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

## ABSTRAK

BEKTI JEFRI NUGROHO. 021118386. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Pong Codan Indonesia Plen 2. Skripsi. Konsentrasi Sumber Daya Manusia. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan: Di bawah Bimbingan. Ketua Komisi Pembimbing Tutus Rully dan Dewi Atika. 2023.

Di era saat ini manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu hal yang baru di lingkungan organisasi. Kemajuan teknologi yang semakin pesat saat ini mengakibatkan lingkungan usaha menjadi dinamis. Persaingan antar perusahaan mengakibatkan peluang usaha untuk bertahan menjadi kecil. Salah satu keberhasilan perusahaan memenangkan persaingan dalam kompetisi adalah dengan menciptakan kinerja yang terbaik bagi perusahaan agar menghasilkan produk atau pelayanan yang berkualitas. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawan mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi kemajuan perusahaan. PT. Pong Codan Indonesia merupakan sebuah perusahaan yang berkembang dan bergerak pada bidang usaha industri manufaktur dalam pengolahan karet (*rubber manufacturing*). Perusahaan ini mengkhususkan diri dalam pembuatan *Solid and Sponge Rubber Profile, Shaped Hose* dan produk *Molded* untuk *Automotive O.E.M* dan berguna untuk memenuhi pesanan dari otomotif dan industri lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Pong Codan Indonesia Plen 2.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan, menggambarkan disiplin kerja dan kinerja karyawan PT. Pong Codan Indonesia Plen 2. Jenis penelitian yang digunakan adalah verifikatif dengan menggunakan metode *explanatory survey*. Metode pengolahan data yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan korelasi *rank spearman*.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada analisis deskriptif pada PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 mengenai disiplin kerja karyawan diperoleh hasil uji analisis koefisien korelasi *rank spearman*, diperoleh nilai  $r$  square atau korelasi sebesar  $= 0,677$ . Hal ini menunjukkan bahwa tingkat hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan berada pada kategori kuat. Berdasarkan hasil uji hipotesis korelasi diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,025 > 1,697$ ) artinya maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Pong Codan Indonesia Plen 2.

Kata kunci: Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

## PRAKATA

Puji syukur kehadirat ALLAH SWT yang telah melimpahkan rahmat serta karunia-nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. PONG CODAN INDONESIA PLEN 2”** ini dengan baik. Adapun tujuan dari penyusunan proposal ini guna untuk mencapai gelar sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dalam penulisan proposal tentu tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dukungan serta motivasi dari beberapa pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap penulis. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan Terima Kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Orang tua tercinta yang senantiasa membesarkan penulis sejak kecil hingga saat ini dengan kasih sayang dan doa yang tak pernah putus, serta mendukung baik dalam bentuk moril maupun materil sampai saat ini.
2. Prof. Dr. Rer. Pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M. Sc., selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Hendro Sasongko, Ak. MM. CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Prof. Yohanes Indrayono Ak. MM. CA., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Doni Wihartika, S.Pi., MM., selaku Ketua Asisten Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Tutus Rully, SE., MM., selaku Ketua Pembimbing.
7. Dewi Atika, SE., MSi., selaku Anggota Komisi Pembimbing.
8. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomis dan Bisnis Universitas Pakuan yang telah memberikan bekal dan ilmu pendidikan kepada penulis.
9. Seluruh Staff, Tata Usaha dan Karyawan Perpustakaan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
10. Bapak Luky selaku Staff HRD di PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 yang telah mengizinkan penelitian dan memberi pengarahan saat melakukan riset.
11. Rekan-rekan kelas I manajemen angkatan 2018 yang selalu memberikan dukungan kepada penulis.
12. Kepada teman-teman seperjuangan, Faisal, Mulyana, Roby, Rafly, Rangga dan Albi yang selalu memberikan motivasi kepada penulis serta menjadi teman diskusi saat penyusunan proposal ini dibuat.

13. Pihak yang terlibat dalam proposal penelitian ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Semoga semua bantuan, bimbingan, doa, semangat dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan dari ALLAH SWT. Harapan penulis, semoga Proposal Penelitian ini membawa manfaat khususnya bagi penulis dan pembaca pada umumnya.

Bogor, 1 September 2022

Penulis



## DAFTAR ISI

<b>HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. PONG CODAN INDONESIA PLEN 2</b> .....	<b>ii</b>
<b>HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. PONG CODAN INDONESIA PLEN 2</b> Error! Bookmark not defined.	
<b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SIDANG SKRIPSI</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah .....	8
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	8
1.2.2 Perumusan Masalah .....	8
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	8
1.3.1 Maksud Penelitian.....	8
1.3.2 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Kegunaan Penelitian .....	9
1.4.1 Kegunaan Praktis .....	9
1.4.2 Kegunaan Akademis .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>10</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	15
2.2 Disiplin Kerja.....	16
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	16
2.2.2 Indikator Disiplin Kerja .....	18
2.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	20
2.3 Kinerja Karyawan .....	20

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	20
2.3.2 Penilaian Kinerja ( <i>Performance Appraisal</i> ).....	22
2.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja .....	23
2.3.4 Indikator Kinerja .....	25
2.3.5 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	26
2.4 Peneliti Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran .....	27
2.4.1 Penelitian Sebelumnya .....	27
2.4.2 Kerangka Pemikiran.....	31
2.5 Hipotesis Penelitian .....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>33</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	33
3.2 Objek, Unit Analisis, Dan Lokasi Penelitian .....	33
3.2.1 Objek Penelitian.....	33
3.2.2 Unit Analisis .....	33
3.2.3 Lokasi Penelitian.....	33
3.3 Jenis dan Sumber Penelitian .....	33
3.3.1 Jenis Data Penelitian .....	33
3.3.2 Sumber Data Penelitian.....	34
3.4 Operasionalisasi Variabel .....	34
3.5 Metode Penarikan Sampel .....	36
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	36
3.6.1 Data Primer .....	36
3.6.2 Data Sekunder .....	37
3.7 Uji Kualitas Data.....	37
3.7.1 Uji Validitas .....	37
3.7.2 Uji Reabilitas .....	40
3.8 Metode Pengolahan/Analisis Data .....	42
3.8.1 Analisis Deskriptif .....	42
3.8.2 Analisis Kuantitatif .....	43
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN &amp; PEMBAHASAN .....</b>	<b>46</b>
4.1. Gambar Umum Lokasi Penelitian.....	46
4.1.1. Sejarah dan Perkembangan PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 .....	46
4.1.2. Visi dan Misi PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 .....	46
4.1.3. Struktur Organisasi PT. Pong Codan Indonesia Plen 2.....	47

4.2 Profil Responden.....	49
4.3 Analisis Data.....	52
4.1.1 Analisis Deskriptif .....	52
4.3.1.1 Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 .....	52
4.3.1.2 Kinerja Karyawan pada PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 .....	66
4.4 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 .....	76
4.5 Pembahasan.....	79
4.5.1 Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Pong Codan Indonesia Plen 2.....	79
4.5.2 Kinerja Karyawan Pada PT. Pong Codan Indonesia Plen 2.....	80
4.5.3 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Pong Codan Indonesia Plen 2.....	81
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>83</b>
5.1 Simpulan .....	83
5.2 Saran .....	84
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>85</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>88</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi Tahun 2020-2021 ...	3
Tabel 1.2 Target Dan Realisasi Produksi PT Pong Codan Indonesia Plen 2 Pada Tahun 2020 - 2021 .....	5
Tabel 1.3 Absensi Karyawan PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 Tahun 2020-2021 .....	6
Tabel 1.4 Keterlambatan Karyawan PT. Pong Codan Indonesia Plen 2.....	7
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya.....	27
Tabel 3.1 Operasional Variabel Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Pong Codan Indonesia Plen 2.....	35
Tabel 3.2 .....	37
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	38
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	40
Tabel 3.5 Skala Likert Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan .....	41
Tabel 3.6 Hasil Uji Realibilitas Disiplin Kerja .....	41
Tabel 3.7 Hasil Uji Realibilitas Kinerja Karyawan .....	41
Tabel 3.8 Kriteria Interpretasi Skor Tanggapan Responden.....	43
Tabel 3.9 Koefisien Korelasi dan Tafsirannya.....	43
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	49
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	50
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	51
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	52
Tabel 4.5 Jawaban Responden Mengenai “Tingkat Frekuensi Kehadiran Di Tempat Kerja” .....	53
Tabel 4.6 Jawaban Responden Mengenai “Tingkat Komitmen Karyawan Untuk Selalu Berada Di Tempat Kerja Selama Jam Kerja”.....	54
Tabel 4.7 Jawaban Responden Mengenai “Tingkat Ketepatan Datang Dan Meninggalkan Tempat Kerja”.....	54
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat Pemahaman Terhadap Peraturan Kerja” .....	55
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat Pemahaman Karyawan Terhadap Hak Dan Kewajiban Saat Bekerja” .....	56
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat Kesadaran Karyawan Untuk Mentaati Semua Peraturan”.....	57
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat Karyawan Tidak Menunda Pekerjaan”. .....	57
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat Pertanggung Jawaban Karyawan Terhadap Pekerjaan” .....	58
Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat Pemahaman Fungsi Dan Tugas Karyawan Dalam Bekerja” .....	59

4.14 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat Pemeliharaan Dan Perawatan Peralatan Kerja Karyawan” .....	60
4.15 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat Kehati – Hatian Dalam Menggunakan Peralatan Kerja” .....	60
4.16 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat Efektifitas Dan Efisiensi Dalam Pemakaian Peralatan Kerja” .....	61
4.17 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat Kejujuran Dalam Bekerja” .....	62
Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat Kesopanan Karyawan Dalam Bekerja”	63
Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat Efisiensi Pembinaan Etika Kerja Karyawan” .....	63
Tabel 4.20 Rekapitulasi dan Rata-Rata Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja .....	64
Tabel 4.21 Tabel Kriteria Interpretasi Hasil Disiplin Kerja.....	65
Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai “Mampu Menyelesaikan Tugas Yang Diberikan”	66
Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai “Mampu Melampaui Target Yang Sudah Ditetapkan” .....	67
Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat Pencapaian Maksimal Untuk Menyelesaikan Pekerjaan Dan Meningkatkan Hasil Kerja” .....	67
Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai “Mengurangi Tingkat Kesalahan Dalam Bekerja” .....	68
Tabel 4.26 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat Kemampuan Mengerjakan Pekerjaan” .	69
Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai “Hasil Kerja Sesuai Dengan Standar Yang Ditetapkan” .....	70
Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Mempunyai Tanggung Jawab Dalam Bekerja” .....	70
Tabel 4.29 Tanggapan Mengenai Responden “Karyawan Melakukan Pekerjaan Melebihi Standar Yang Ditetapkan”.....	71
Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Menjalankan Tugas Sesuai Dengan Yang Telah Ditentukan Oleh Perusahaan” .....	72
Tabel 4.31 Tanggapan responden mengenai “Karyawan menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah di tentukan”.....	73
Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Menerima Resiko Atas Apa Yang Ia Kerjakan” .....	73
Tabel 4.33 Tanggapan Hasil Responden “Karyawan Memelihara Alat, Sarana Dan Prasarana Yang Telah Di Pertanggung Jawabkan Padanya”.....	74
Tabel 4.34 Rekapitulasi Dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan .....	75
Tabel 4.35 Tabel Kriteria Interpretasi Hasil Kinerja Karyawan .....	76
Tabel 4.36 Hasil Analisis Koefisien Korelasi <i>Rank Spearman</i> .....	77
Tabel 4. 37 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi <i>Rank Spearman</i> .....	77

Tabel 4.38 Hasil Analisis Koefisien Determinasi ..... 78

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian.....	32
Gambar 3.1 Kurva Uji Hipotesis Statistik .....	45
Gambar 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	49
Gambar 4.2 Usia Responden.....	50
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	51
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	52
Gambar 4.5 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi .....	79

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	88
Lampiran 2. Tabulasi Jawaban Responden Penelitian.....	91
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas X, Y .....	93
Lampiran 4. Uji Realibilitas Disiplin Kerja & Kinerja Karyawan.....	98
Lampiran 5. Analisis Deskriptif.....	101
Uji Korelasi Rank Spearman .....	108
Uji Koefisien Determinasi.....	108
Lampiran 5. Indikator Penilaian Kinerja.....	111



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Di era saat ini manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu hal yang baru di lingkungan organisasi. Kemajuan teknologi yang semakin pesat saat ini mengakibatkan lingkungan usaha menjadi dinamis. Persaingan antar perusahaan mengakibatkan peluang usaha untuk bertahan menjadi kecil. Salah satu keberhasilan perusahaan memenangkan persaingan dalam kompetisi adalah dengan menciptakan kinerja yang terbaik bagi perusahaan agar menghasilkan produk atau pelayanan yang berkualitas. Produk atau pelayanan berkualitas tidak begitu saja diperoleh, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia dengan sebaik mungkin. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan kinerjanya. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam setiap perusahaan atau organisasi, karena dengan adanya sumber daya manusia maka perusahaan atau organisasi akan berjalan dengan baik. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan penggerak kreativitas dan inovasi di dalam sebuah perusahaan yang nantinya akan meningkatkan reputasi dan profit perusahaan dalam kurun waktu yang panjang.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah perusahaan. Setiap perusahaan juga akan selalu meningkatkan kualitas sumber daya manusianya agar kinerjanya memuaskan. Peningkatan kualitas tersebut juga merupakan salah satu upaya untuk menjadikan karyawan lebih termotivasi dan jelas arah tujuan yang ingin dicapai. Masalah tentang kinerja karyawan merupakan masalah yang perlu diperhatikan perusahaan, karena kinerja karyawan akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas perusahaan dalam menghadapi persaingan seiring perkembangan zaman. Oleh karena itu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era global saat ini adalah salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa “Definisi kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja tinggi, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Kinerja karyawan mempengaruhi keberlangsungan perusahaan dalam mencapai hasil yang optimal.

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawan mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi kemajuan perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi juga dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya. Menurut Sedarmayanti (2017) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sikap dan mental, yang didalamnya terdapat motivasi, disiplin kerjadan etika kerja sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Dimana kinerja karyawan tersebut juga dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja. Dengan adanya suatu kedisiplinan dari karyawan yang baik, maka kinerja karyawan pun juga akan terlaksana dengan baik pula guna untuk meningkatkan serta pencapaian tujuan dari perusahaan, karena disiplin kerja itu mempengaruhi pada kinerja karyawan.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. Menurut Mangkunegara (2017) “Disiplin kerja merupakan ukuran aktivitas organisasi untuk memanfaatkan semua sumbangan atau kemampuan yang ada secara optimal untuk mencapai tujuan, dengan mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan”. Kedisiplinan karyawan bertujuan untuk melatih dan memperbaiki sikap serta perilaku karyawan sehingga karyawan secara suka rela melaksanakan kewajiban pekerjaannya. Karena setiap perusahaan mempunyai tujuan yang sama ingin berkembang dan memajukan suatu produk atau jasa yang dikelola sehingga menjadi suatu perusahaan yang memiliki tingkat yang tinggi dan baik, dilihat dari segi kualitas dan kuantitas. Oleh karena itu, disiplin karyawan merupakan

proses berkelanjutan dimana seluruh individu berkaitan erat dengan perusahaan untuk kepentingan tersebut.

Oleh karena itu, dengan melakukan disiplin kerja yang baik maka akan berguna meningkatkan kinerja dan dari para pegawai. Hal tersebut dikarenakan disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki keterhubungan. Dengan disiplin kerja juga bisa memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh pemimpinnya. Hal ini didukung oleh penelitian Nur Hidayah Batubara (2020) dengan judul hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Foamindo Abadi, bahwa hasil dari penelitian tersebut terdapat hubungan positif antara hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

PT Pong Codan Indonesia adalah perusahaan yang bergerak pada bidang manufaktur sebagai pembuatan *solid and sponge rubber* untuk *automotive* yang kegiatan produksinya didasarkan pada pesanan (*job order*). PT. Pong Codan Indonesia saat ini memiliki 2 cabang perusahaan salah satunya PT. Pong Codan Plen 2 yang beralamat di Jl. Tangkil-Agrabinta No. 5, Kec. Cigombong, Kabupaten Bogor (43359). Pada PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 memiliki jumlah total karyawan tetap pada bagian produksi sebanyak 32 orang yang keseluruhan adalah karyawan laki-laki.

Berdasarkan hasil observasi, peneliti mendapatkan informasi bahwa kinerja karyawan yang ada pada PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 tidak memenuhi standar yang diinginkan oleh perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1.1 Hasil Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi Tahun 2020-2021

No	Karyawan	Penilaian Kinerja		Standar Perusahaan
		2020	2021	
1	Karyawan (1)	87,9	82,8	90-100 (A)
2	Karyawan (2)	79,5	76,8	90-100 (A)
3	Karyawan (3)	88,3	82,8	90-100 (A)
4	Karyawan (4)	90,4	87,5	90-100 (A)
5	Karyawan (5)	93,9	89,6	90-100 (A)
6	Karyawan (6)	89,3	85,6	90-100 (A)
7	Karyawan (7)	87,9	78,9	90-100 (A)

No	Karyawan	Penilaian Kinerja		Standar Perusahaan
		2020	2021	
8	Karyawan (8)	82,9	81,3	90-100 (A)
9	Karyawan (9)	78,9	84,2	90-100 (A)
10	Karyawan (10)	89,6	77,9	90-100 (A)
11	Karyawan (11)	92,8	88,7	90-100 (A)
12	Karyawan (12)	82,8	79,9	90-100 (A)
13	Karyawan (13)	86,8	84,8	90-100 (A)
14	Karyawan (14)	83,7	78,2	90-100 (A)
15	Karyawan (15)	85,8	87,3	90-100 (A)
16	Karyawan (16)	88,6	87,5	90-100 (A)
17	Karyawan (17)	94,6	79,3	90-100 (A)
18	Karyawan (18)	82,9	79,8	90-100 (A)
19	Karyawan (19)	88,9	79,1	90-100 (A)
20	Karyawan (20)	93,7	85,8	90-100 (A)
21	Karyawan (21)	87,9	93,4	90-100 (A)
22	Karyawan (22)	85,0	77,3	90-100 (A)
23	Karyawan (23)	92,7	88,3	90-100 (A)
24	Karyawan (24)	79,6	77,6	90-100 (A)
25	Karyawan (25)	78,4	85,8	90-100 (A)
26	Karyawan (26)	89,6	78,9	90-100 (A)

No	Karyawan	Penilaian Kinerja		Standar Perusahaan
		2020	2021	
27	Karyawan (27)	79,6	86,8	90-100 (A)
28	Karyawan (28)	88,6	92,9	90-100 (A)
29	Karyawan (29)	89,7	93,4	90-100 (A)
30	Karyawan (30)	93,2	89,8	90-100 (A)
31	Karyawan (31)	86,9	79,8	90-100 (A)
32	Karyawan (32)	86,8	79,9	90-100 (A)
Total Rata -Rata		87,1	83,8	90-100 (A)

Sumber: HRD PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 2022

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat diketahui total rata-rata penilaian kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 tidak sesuai dengan standar yang di inginkan oleh perusahaan yaitu 90-100 (A). Pada tahun 2020 total rata-rata kinerja karyawan memperoleh total nilai sebesar 87,1. Kemudian menurun pada tahun 2021 di mana total rata-rata kinerja karyawan memperoleh nilai sebesar 83,8. Di tahun 2020 hanya terdapat 7 (tujuh) orang yang memenuhi standar perusahaan. Sedangkan, pada tahun 2021 yang memenuhi standar perusahaan menurun menjadi 3 (tiga) orang yang memenuhi standar perusahaan.

Tabel 1.2 Target Dan Realisasi Produksi PT Pong Codan Indonesia Plen 2 Pada Tahun 2020 - 2021

Bulan	Tahun							
	2020				2021			
	Target Produksi (pcs)	Realisasi Produksi (pcs)	Total Reject Produk	Persentase	Target Produksi (pcs)	Realisasi Produksi (pcs)	Total Reject Produk	Persentase
Januari	152,639	136,991	15,648	89.75%	105,843	97,189	8,654	91.82%
Februari	123,468	106,837	16,631	86.53%	128,354	114,081	14,273	88.88%
Maret	137,487	120,379	17,108	87.56%	154,927	122,735	32,192	79.22%
April	164,892	145,388	19,504	88.17%	128,639	117,375	11,264	91.24%

Bulan	Tahun							
	2020				2021			
	Target Produksi (pcs)	Realisasi Produksi (pcs)	Total Reject Produk	Persentase	Target Produksi (pcs)	Realisasi Produksi (pcs)	Total Reject Produk	Persentase
Mei	132,849	120,363	12,486	90.60%	119,599	107,508	12,091	89.89%
Juni	115,378	109,782	5,596	95.15%	119,258	116,935	2,323	98.05%
Juli	142,983	130,278	12,705	91.11%	113,490	99,669	13,821	87.82%
Agustus	79,209	74,893	4,316	94.55%	95,725	81,709	14,016	85.36%
September	98,652	92,037	6,615	93.29%	99,828	86,047	13,781	86.20%
Oktober	103,553	93,252	10,301	90.05%	110,265	105,839	4,426	95.99%
November	105,205	93,029	12,176	88.43%	106,537	101,372	5,165	95.15%
Desember	94,463	86,933	7,530	92.03%	131,657	114,931	16,726	87.30%
Total	1,450,778	1,310,162	140,616	90.31%	1,414,122	1,265,390	148,732	89.48%

Sumber: HRD PT. Pong Codan Indonesia 2 2022

Berdasarkan tabel 1. 2 di atas dapat diketahui total realisasi produksi pada PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 pada tahun 2020-2021 tidak mencapai target produksi yang diinginkan oleh perusahaan. Pada tahun 2020 total target produksi sebanyak 1.450.778 pcs, namun hanya terealisasi sebanyak 1.310.162 pcs atau dengan persentase 90,31%. Kemudian pada tahun 2021 total target produksi sebanyak 1.414.122 pcs, namun hanya terealisasi sebanyak 1.265.390 pcs atau dengan persentase 89.48%. Adapun total produk reject pada tahun 2020 yakni sebanyak 140,616. Kemudian meningkat pada tahun 2021 yakni sebanyak 148,732 total produk reject. Hal ini membuktikan bahwa barang reject PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 semakin meningkat.

Tabel 1.3 Absensi Karyawan PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 Tahun 2020-2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Tahun 2020					Tahun 2021				
		Hari Kerja	S	I	C	A	Hari Kerja	S	I	C	A
Jan	32 Orang	22	6	8	4	5	28	5	9	7	4
Feb	32 Orang	20	10	11	5	6	22	11	9	7	6
Mar	32 Orang	21	5	10	2	4	22	13	11	8	9

Apr	32 Orang	21	10	8	8	0	21	13	18	2	6
Bulan	Jumlah Karyawan	Tahun 2020					Tahun 2021				
		Hari Kerja	S	I	C	A	Hari Kerja	S	I	C	A
Mei	32 Orang	14	14	5	6	3	21	5	8	0	0
Juni	32 Orang	21	9	4	6	7	24	19	10	5	7
Juli	32 Orang	22	9	10	2	4	21	14	7	16	5
Agust	32 Orang	19	22	10	5	0	20	20	13	2	0
Sep	32 Orang	22	21	14	13	0	22	9	17	5	0
Okt	32 Orang	20	23	5	1	5	22	20	7	8	7
Nov	32 Orang	21	11	8	4	5	23	21	9	6	4
Des	32 Orang	22	13	7	10	1	22	19	5	3	6
Total			153	100	66	40		169	123	69	54

Sumber: HRD PT. Pong Codan Indonesia 2 2022

Berdasarkan tabel 1.3 dapat diketahui absensi karyawan pada PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 pada tahun 2020 jumlah absensi karyawan yang sakit (S) sebanyak 153, izin (I) sebanyak 100, cuti (C) sebanyak 66 dan alfa (A) sebanyak 40. Kemudian pada tahun 2021 jumlah absensi karyawan yang sakit (S) sebanyak 169, izin (I) sebanyak 123, cuti (C) sebanyak 69 dan yang alfa (A) sebanyak 54. Apabila karyawan mangkir/alfa 1 (satu) kali dalam 1 bulan, *insentif performance* hangus. Dan jika sakit melebihi 12 hari dalam 1 tahun maka, lebih 1 hari insentif dipotong Rp. 25.000 dan lebih dari 2 hari insentif hangus.

Tabel 1.4 Keterlambatan Karyawan PT. Pong Codan Indonesia Plen 2

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterlambatan (2020)	Keterlambatan (2021)
Jan	32 orang	2 orang	3 orang
Feb	32 orang	5 orang	4 orang
Mar	32 orang	3 orang	7 orang
Apr	32 orang	7 orang	7 orang
Mei	32 orang	6 orang	8 orang
Juni	32 orang	6 orang	4 orang
Juli	32 orang	4 orang	4 orang
Agu	32 orang	4 orang	5 orang
Sept	32 orang	5 orang	3 orang
Okt	32 orang	6 orang	1 orang
Nov	32 orang	1 orang	6 orang
Des	32 orang	7 orang	9 orang
Total		56 orang	61 orang

Sumber: HRD PT. Pong Codan Indonesia 2 2022

Dapat diketahui tabel 1.4 diatas data keterlambatan karyawan pada PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 tahun 2020 sebanyak 56 orang. Kemudian pada tahun 2021 keterlambatan karyawan mengalami kenaikan sebanyak 61 orang. Apabila karyawan terlambat 2 (dua) kali dalam 1 bulan, *intensif performance* dipotong Rp. 25.000. Sedangkan jika terlambat 3 (tiga) kali dalam 1 bulan, *intensif performance* hangus.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. PONG CODAN INDONESIA PLEN 2**”.

## **1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan apa saja yang telah diuraikan pada latar belakang di atas, maka terdapat beberapa masalah yang perlu dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terjadi penurunan penilaian kinerja karyawan dari tahun 2020 ke tahun 2021 pada PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 yang tidak sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.
2. Tidak tercapainya target produksi barang jadi yang sudah di tetapkan oleh perusahaan dan menurunnya realisasi produksi dari tahun 2020-2021.
3. Kehadiran yang rendah pada PT. Pong Codan Indonesai Plen 2.
4. Meningkatnya tingkat keterlambatan karyawan dari tahun 2020-2021.

### **1.2.2 Perumusan Masalah**

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan pada PT. Pong Codan Indonesia Plen 2?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Pong Codan Indonesai Plen 2?
3. Bagaimana hubungan antara kedisiplinan dengan kinerja karyawan pada PT. Pong Codan Indonesia Plen 2?

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Dalam topik penelitian yang terdiri dari lebih satu variabel, maksud dari penelitian ini supaya penulis dapat mengetahui apa yang sedang terjadi di perusahaan ini agar dapat membantu setiap permasalahan yang ada didalam perusahaan, terutama dalam disiplin yang berhubungan dengan kinerja karyawan PT. Pong Codan Indonesia Plen 2.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui disiplin kerja karyawan pada PT. Pong Codan Indonesia Plen 2.



2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Pong Codan Indonesia Plen 2.
3. Untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Pong Codan Indonesia Plen 2.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

##### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan pengetahuan dalam pengaplikasian teori yang telah diperoleh dalam dunia nyata mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai disiplin kerja, untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, sebagai bahan masukan bagi pihak perusahaan khususnya PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 tentang pentingnya disiplin kerja bagi para karyawan, hal ini dimaksudkan untuk dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan, dan sebagai bahan acuan guna menambah wawasan pengetahuan mengenai masalah disiplin kerja dalam kaitannya dengan kinerja karyawan sehingga dapat diperoleh manfaat mengenai pentingnya disiplin kerja.

##### **1.4.2 Kegunaan Akademis**

Untuk bisa membantu memecahkan masalah dan mengantisipasi masalah yang ada pada lokasi penelitian, dan dapat berguna bagi pengambilan keputusan manajemen pada PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 dan pihak luar yang terkait.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

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

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

Manajemen sumber daya manusia adalah proses dan upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan dalam mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia melibatkan fungsi manajemen, seperti; perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Manajemen SDM berperan dalam proses pengelolaan organisasi secara keseluruhan, baik dari sisi perusahaan maupun pegawai. Para ahli mempunyai pandangan yang berbeda dalam mendefinisikan manajemen sumber daya manusia. Namun secara umum intisari dari pengertian yang dikemukakan oleh para ahli mempunyai kesamaan tujuan.

Menurut Hasibuan (2019) “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkannya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.”

Menurut Badriyah (2019) “Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan berorganisasi.”

Menurut Fahmi (2017) “Sumber daya manusia (*Human Resources Management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. (*Human Resources Management is concerned with the employees both as individuals and as a group in attaining goals*).”

Menurut Mangkunegara (2017) “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.”

Dari penjelasan tersebut, manajemen sumber daya manusia (MSDM) melibatkan semua keputusan dan praktek manajemen yang berdampak langsung atau berpengaruh ke semua orang, atau sumber data manusia yang bekerja bagi organisasi. Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

### 2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan manajemen sumber daya manusia diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit dan rumit. Apabila sumber daya manusia dalam organisasi dikelola dan dimanfaatkan dengan baik, maka organisasi tersebut akan mampu menjalankan roda organisasi secara maksimal. Dengan kata lain, manajemen sumber daya manusia (MSDM) sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya untuk menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang unggul dalam sebuah organisasi, diperlukan kemampuan SDM yang dapat diandalkan, memiliki wawasan, kreatifitas, pengetahuan, dan memiliki visi yang sama dengan perusahaan atau organisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi yang harus diperhatikan, seperti fungsi manajerial dan fungsi operasional seperti dikemukakan oleh Hasibuan (2019), yaitu:

1. Fungsi manajerial, terdiri dari:
  - a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan mempunyai arti penentuan lebih lanjut mengenai program tenaga kerja (meliputi penetapan jumlah dan kuantitas tenaga kerja) yang akan mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.
  - b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Setelah menetapkan rencana, maka perlu dibentuk suatu organisasi untuk melaksanakannya. Organisasi dibentuk dengan merancang struktur hubungan yang mengkaitkan antara pekerjaan, karyawan dan faktor-faktor fisik sehingga dapat terjalin kerjasama satu dengan yang lainnya.
  - c. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan terdiri dari fungsi *staffing* dan *leading* penempatan orang-orang dalam struktur organisasi dilakukan dalam fungsi *staffing*. Disini diperlukan adanya kejelasan tugas dan kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan. Dalam fungsi *leading* dilakukan pengarahannya sumber daya manusia agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Fungsi pengarahannya ini berhubungan dengan cara memotivasi dan mengarahkan pegawainya agar memiliki keamanan untuk bekerja dan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan efektif.
  - d. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan adalah fungsi manajerial yang mengatur aktivitas-aktivitas agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan organisasi sesuai dengan tujuan

yang ingin dicapai, bila terjadi penyimpangan dapat diketahui dan segera dilakukan perbaikan.

2. Fungsi operasional, terdiri dari:

a. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah usaha untuk memperoleh sejumlah pegawai dengan jenis tenaga kerja yang sesuai dengan yang dibutuhkan terutama berhubungan dengan penentuan kebutuhan tenaga kerja, penarikan, seleksi, orientasi dan penempatan.

b. Pengembangan (*Development*)

Setelah mendapatkan tenaga kerja sesuai dengan yang dibutuhkan maka harus dilakukan usaha untuk meningkatkan keahlian karyawan melalui program pendidikan dan latihan atau training yang tepat agar karyawan atau pegawai dapat melakukan tugasnya dengan baik. Aktivitas ini begitu penting dan akan terus berkembang karena adanya perubahan teknologi, penyesuaian dan meningkatkan tingkat kesulitan tugas manajer.

c. Kompensasi

Fungsi kompensasi diartikan sebagai usaha untuk memberikan balas jasa atau imbalan yang memadai kepada pegawai sesuai dengan kontribusi yang telah disumbangkan kepada perusahaan.

d. Integrasi (*Integration*)

Merupakan usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu organisasi, instansi maupun masyarakat, oleh karena itu harus dipahami sikap dan prinsip-prinsip pegawai.

e. Pemutusan hubungan kerja (*Separation*)

Usaha terakhir dari fungsi operasional ini adalah tanggungjawab organisasi atau instansi untuk mengembalikan pegawainya ke lingkungan masyarakat dalam keadaan sebaik mungkin, bila organisasi atau instansi mengadakan pemutusan hubungan kerja.

Menurut Soekidjo (2015) fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)

Semua orang menyadari bahwa perencanaan merupakan bagian terpenting dalam proses manajemen. Oleh karena itu, perencanaan ini menyita waktu banyak dalam proses manajemen. Untuk manajer sumber daya manusia, perencanaan berarti penentuan program karyawan (Sumber Daya Manusia) dalam rangka membantu tercapainya sasaran atau tujuan organisasi itu. Dengan kata lain mengatur orang-orang yang akan menangani tugas-tugas yang akan dibebankan

kepada masing-masing orang dalam rangka mencapai tugas organisasi.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Apabila serangkaian kegiatan telah disusun dalam rangka mencapai tujuan organisasi, maka untuk pelaksanaan atau implementasi kegiatan tersebut harus diorganisasikan. Organisasi sebagai alat untuk mencapai tujuan efektif, oleh sebab itu dalam fungsi organisasi harus terlihat pembagian tugas dan tanggung jawab orang-orang atau karyawan yang akan melakukan kegiatan masing-masing.

3. Pengarahan (*Directing*)

Agar pelaksanaan kegiatan tersebut dapat berjalan efektif diperlukan arahan dari manajer. Dalam suatu organisasi yang besar pengarahan ini juga mungkin dilakukan oleh manajer itu sendiri, melainkan didelegasikan kepada orang lain yang diberi wewenang untuk itu.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Fungsi pengendalian adalah untuk mengatur kegiatan, agar kegiatan-kegiatan organisasi itu dapat berjalan sesuai dengan rencana. Disamping itu pengendalian juga dimaksudkan untuk mencari jalan keluar atau pemecahan apabila terjadi penghambatan dalam pelaksanaan kegiatan.

5. Pengadaan Tenaga (*Recruitment*)

Fungsi *recruitment* seorang manajer Sumber Daya Manusia bertujuan untuk memperoleh jenis dan jumlah Sumber Daya Manusia yang tepat, sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan oleh unit-unit kerja yang bersangkutan. Penentuan sumber daya manusia yang akan dipilih harus benar-benar yang diperlukan, bukan karena ada tenaga tersedia. Oleh sebab itu *system recruitment* yang mencakup seleksi harus terlebih dahulu dikembangkan secara matang.

6. Pengembangan (*Development*)

Tenaga atau Sumber Daya Manusia yang diperoleh suatu organisasi perlu pengembangan sampai pada taraf tertentu sesuai dengan pengembangan organisasi itu. Pengembangan Sumber Daya Manusia ini penting searah dengan pengembangan organisasi. Apabila organisasi itu ingin berkembang seharusnya diikuti oleh pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia ini dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi merupakan fungsi manajemen yang sangat penting, melalui fungsi ini organisasi memberikan balas jasa yang memadai dan layak kepada karyawan. Hal ini wajar karena karyawan sebagai sumber daya manusia. Organisasi tersebut

telah memberikan jasanya yang besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dari hasil-hasil penelitian, meskipun kompensasi bukan hanya berupa materi atau uang, namun bentuk gaji sangat penting untuk meningkatkan hasil kerja.

8. Integrasi (*Integration*)

Integrasi adalah kegiatan manajemen yang bertujuan rekonsiliasi kepentingan-kepentingan karyawan dalam organisasi itu. Telah disadari bersama bahwa dalam pelaksanaan kegiatan organisasi sering terjadi benturan kepentingan antara karyawan atau antar karyawan dengan manajer. Untuk itulah pentingnya fungsi integrasi ini agar diperoleh kesepakatan kembali dalam pelaksanaan kegiatan organisasi.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Kemampuan-kemampuan sumber daya manusia dalam suatu organisasi perlu dipelihara (*maintenance*). Karena kemampuan tersebut merupakan aset yang penting bagi terlaksananya tugas dan tercapainya tujuan organisasi. Fungsi pemeliharaan kemampuan sumber daya manusia ini termasuk juga jaminan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan, agar karyawan betah dalam organisasi tersebut.

10. Pemisahan (*Separation*)

Seorang karyawan tidak akan selalu bekerja pada organisasi tertentu. Pada suatu ketika paling tidak mereka harus memutuskan hubungan kerja dengan cara pensiun. Untuk itu maka tenaga kerja atau karyawan tersebut harus kembali ke masyarakat. Organisasi harus bertanggung jawab dalam memutuskan hubungan kerja ini dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku, dan menjamin harga masyarakat yang dikembalikan itu berada dalam keadaan yang sebaik mungkin. Seorang manajer sumber daya manusia harus melaksanakan fungsi ini dengan baik.

Dari teori diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa fungsi dari manajemen sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan sangat penting dan berpengaruh dalam aktivitas perusahaan. Fungsi manajemen sumber daya manusia sendiri yaitu meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian, dengan itu perusahaan akan memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dari beberapa fungsi yang dikemukakan oleh para ahli diatas, maka disimpulkan bahwa seperti aspek manajemen lainnya, manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi-fungsi penting dalam sebuah perusahaan.

### 2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada manusia – manusia yang mengelola organisasi tersebut. Oleh karena itu, karyawan harus dikelola dengan baik sehingga dapat membantu organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Tujuan manajemen sumber daya manusia secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada pentahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Menurut Schuler et al, tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Memperbaiki tingkat produktifitas
2. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja
3. Meyakinkan bahwa organisasi telah memenuhi aspekpek legal.

Menurut Kasmir (2017) “Tujuan dan manajemen sumber daya manusia tidak hanya diperlukan untuk memberikan gambaran tujuan dari manajemen puncak, tetapi juga merupakan penyeimbang tantangan-tantangan yang dihadapi oleh organisasi yang meliputi fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, masyarakat, dan karyawan yang dipengaruhi oleh tantangan-tantangan tersebut. Kegagalan dalam menetapkan tujuan dapat membahayakan kinerja perusahaan, tingkat laba, dan bahkan kelangsungan hidup organisasi.”

Tujuan manajemen sumber daya manusia terdiri dari 4 tujuan, yaitu:

1. Tujuan organisasional, ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer dapat membantu para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawannya.
2. Tujuan fungsional, ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.
3. Tujuan personal, ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi.

Jadi pada dasarnya, semua manajer bertanggung atas pengelolaan karyawan di unit kerjanya masing-masing. Dalam praktiknya, diperlukan semacam pembagian peran dan tanggung jawab dalam kegiatan-kegiatan operasional pengelolaan sumber daya manusia antara manajer sumber daya manusia yang memiliki kepakaran manajemen sumber daya manusia dengan manager-manajer lain yang sehari-hari mengelola para bawahan atau anggota unit kerja.

Maka dapat disimpulkan tujuan manajemen sumber daya manusia merupakan untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan memungkinkan pegawai menggunakan segala kemampuannya, untuk meningkatkan kontribusi dalam bekerja.

Sementara menurut Sedarmayanti (2017) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki sumber daya manusia bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.

1. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
2. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
3. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
4. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek sumber daya manusia.
5. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan pendapat yang telah diuraikan dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar dapat berdaya guna dalam organisasi karena tujuan sumber daya manusia yang utama adalah meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi.

## **2.2 Disiplin Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku individu yang menunjukkan kepatuhan, ketaatan kepada peraturan atau kebijakan yang ada pada perusahaan. Dengan melakukan disiplin kerja dapat menjamin kelancaran proses bekerja disuatu perusahaan. Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat



dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu kantor. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan-aturan dan ketentuan kantor. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan. Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu:

- a. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- c. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
- e. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Menurut Mangkunegara (2017) “Disiplin kerja merupakan ukuran aktivitas organisasi untuk memanfaatkan semua sumbangan atau kemampuan yang ada secara optimal untuk mencapai tujuan, dengan mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan”.

Menurut Sutrisno (2019) “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi”.

Menurut Hamali (2018) “Disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada kepuasan peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku yang wajib di tanamkan pada diri sendiri agar terciptanya kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan baik di tempat kerja atau di mana saja. Karyawan yang disiplin dan tertib, menaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan akan dapat meningkatkan efisien, efektivitas dan produktivitas. Sedangkan perusahaan yang mempunyai karyawan yang tidak disiplin, akan sulit sekali melaksanakan program programnya untuk

meningkatkan produktivitas, dan akan mustahil untuk dapat merealisasikan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

### **2.2.2 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2019) ada beberapa indikator yang menyebabkan disiplin kerja, diantaranya yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan.  
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup untuk menantang bagi kemampuan pegawai. Pekerjaan yang di bebaskan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia lebih sungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk menjalankannya. Tapi jika pekerjaan itu di luar kemampuannya maka pekerjaannya itu tidak akan sesuai dengan keinginan. Maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai rendah.
2. Teladan pimpinan.  
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan di jadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur, serta sesuai dengan kata dan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik maka kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Tapi jika teladan kurang baik (kurang disiplin), maka para bawahan pun kurang baik.
3. Balas jasa.  
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai terhadap pekerjaan. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Karena dengan upah yang sesuai atas beban kerja yang ditanggung, maka pegawai akan merasa puas dari segi pekerjaan dan juga kepuasan akan kebutuhan.
4. Keadilan.  
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta di perlakukan sama dengan manusia lainnya. Pimpinan yang cakap selalu berusaha bersikap adalah terhadap semua bawahannya. Karena menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.
5. Pengawasan.  
Pengawasan adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah dan mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem

kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang baik dalam mendukung terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat.

6. Sanksi Hukum.

Hukum berperan penting dalam memelihara disiplin pegawai karena adanya sanksi hukum maka pegawai semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan, sikap dan perilaku disiplin pegawai akan berkurang.

7. Ketegasan.

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukum yang ditetapkan.

8. Hubungan kemanusiaan.

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada setiap kantor.

Menurut Mangkunegara (2017) ada 6 indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja.
2. Ketepatan jam pulang ke rumah.
3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.
4. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan.
5. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas.
6. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.

Menurut Rivai (2016) ada beberapa indikator disiplin kerja, meliputi:

1. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja. Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi. Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Etika bekerja. Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indiscipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

Menurut Hartatik (2018), terdapat indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Keteladanan pimpinan
3. Keadilan
4. Pengawasan melekat
5. Sanksi hukuman
6. Ketegasan
7. Hubungan kemanusiaan

### **2.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan salah satu hal terpenting agar dapat meningkatkan kinerja guru. Agar disiplin kerja di sebuah sekolah dapat berjalan dengan baik maka perlu adanya kondisi iklim kerja yang nyaman. Selain itu banyak lagi faktor yang memengaruhi disiplin kerja.

Menurut Sutrisno (2019) terdapat beberapa faktor yang memengaruhi disiplin kerja, yakni:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai
7. Diciptakan kebiasaan - kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Menurut Hartatik (2018) faktor yang memengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Faktor Kepribadian
2. Faktor Lingkungan” Dari penjelasan faktor – faktor disiplin kerja di atas dapat disimpulkan bahwa agar kinerja dapat meningkat sekolah maupun dinas pendidikan harus melihat situasi dan kondisi guru. Mulai dari tugas sampai pada pemberian kompensasi.

## **2.3 Kinerja Karyawan**

### **2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan

berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, di mana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Untuk menentukan kinerja karyawan baik atau tidak, tergantung pada hasil perbandingannya dengan standar pekerjaan. Seorang kinerja dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja yang baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja.

Menurut Hasibuan (2019) "Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu".

Menurut Sutrisno (2019) "Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Kinerja sendiri mengacu pada kadar pencapaian tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan".

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

Menurut Kasmir (2017) "Kinerja adalah nilai dari perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi". Sedangkan kinerja karyawan menurut Edison *et al* (2016) adalah suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan atau kesepakatan yang ditetapkan sebelumnya.

Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain adanya efektivitas keseimbangan antara pekerjaan dan lingkungan yang berada di dekatnya dan meliputi individu, sumber daya, kejelasan kerja dan umpan balik. Kinerja karyawan merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja pada dasarnya hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu. Kinerja merupakan derajat penyelesaian tugas yang menyertai pekerjaan seseorang. Kinerja adalah yang merefleksikan seberapa baik seseorang individu memenuhi permintaan pekerjaan. Berhasil tidaknya kinerja karyawan yang telah dicapai organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individu maupun kelompok.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha, dan kesepakatan yang dimiliki ke arah tercapainya tujuan perusahaan.

### 2.3.2 Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*)

Suatu kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan, kinerja itu sendiri dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja ini berupa suatu hasil penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya. Penilaian kinerja menurut Wirawan merupakan pengumpulan data kinerja para karyawan sepanjang masa evaluasi kinerja melalui observasi tentang apa yang dilakukan para karyawan kemudian membandingkannya dengan standar kinerja karyawan. Ada enam kategori yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan secara individual, sebagai berikut:

1. *Quality*, yaitu tingkat dimana hasil kinerja dari karyawan yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti ketepatan, ketelitian dan dapat diterima dari suatu aktivitas.
2. *Productivity*, yaitu kuantitas atau jumlah yang dihasilkan secara efektif dan efisien.
3. *Job knowledge*, yaitu tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan ataupun informasi yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya
4. *Reliability*, yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat dipercaya selama menyelesaikan pekerjaan dalam hal tindak lanjut pekerjaan.
5. *Availability*, yaitu tingkat ketepatan waktu dari suatu aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan dan ketepatan dalam catatan daftar kehadiran karyawan.
6. *Independence*, yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa bantuan bimbingan dari pengawasnya.

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

Menurut Fahmi (2017) “Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas mengenai penilaian kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses menilai hasil kerja, apa yang dilakukan dan yang tidak dilakukan oleh karyawan menurut tugas pokoknya sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam melakukan penilaian kinerja karyawan ada beberapa yang menjadi kriteria seperti kualitas, kuantitas, produktivitas, tingkat pengetahuan terhadap pekerjaan, ketepatan waktu, wawasan dan kreatifitas.

### 2.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Kasmir (2017) pelaksanaan penilaian kinerja karyawan memberikan banyak manfaat, baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Tanpa penilaian kinerja tentu pihak manajemen akan sulit untuk menentukan, misalnya berapa gaji atau bonus, atau kesejahteraan lain yang pantas diberikan kepada karyawannya. Bagi perusahaan penilaian-penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu:

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan  
Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan artinya dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui dimana kelemahan karyawan dan sistem yang digunakan.
2. Keputusan penempatan  
Bagi karyawan yang telah dinilai kinerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang, maka perlu dipindahkan ke unit atau bagian lainnya. Sebaliknya bagi mereka yang memiliki kinerja yang baik perlu diperhatikan agar kinerjanya tidak menurun dan tetap mempertahankan kinerja sembari menunggu kebijakan perusahaan selanjutnya.
3. Perencanaan dan pengembangan karir  
Hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karir seseorang. Artinya bagi mereka yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan sesuai dengan peraturan perusahaan.
4. Kebutuhan latihan dan pengembangan  
Tujuan kinerja untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan, maksudnya adalah bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang perlu diberikan pelatihan, agar mampu meningkatkan kinerjanya.
5. Penyesuaian kompensasi  
Artinya hasil penilaian kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi adalah bagi mereka yang kinerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi.
6. Inventori kompetensi pegawai  
Dengan dilakukan penilaian kinerja seluruh karyawan untuk beberapa periode, maka perusahaan memiliki simpanan data karyawan. Data-data dan informasi ini merupakan data dan informasi mengenai kompetensi, skill, bakat, potensi seluruh karyawan.
7. Kesempatan kerja adil

Dengan melakukan kinerja yang baik akan memberikan rasa keadilan bagi seluruh karyawan. Artinya bagi mereka yang memiliki kinerja baik, akan memperoleh balas jasa atas jerih payahnya meningkatkan kinerja. Sebaliknya bagi mereka yang kinerjanya menurun atau kurang baik akan menerima dengan lapang dada dan tidak perlu melakukan hal-hal tidak perlu.

8. Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan  
Hasil penilaian kinerja juga digunakan untuk mengukur efektivitas komunikasi antara atasan dengan bawahan. Atasan akan dapat mengoreksi bagaimana seharusnya melakukan komunikasi yang baik terhadap bawahan satu persatu.
9. Budaya kerja  
Artinya dengan ada penilaian kinerja maka akan terciptanya budaya yang menghargai kualitas kerja. Karyawan tidak dapat bekerja dengan seenaknya, akan tetapi harus berusaha meningkatkan kinerjanya dengan kata lain kinerja dapat mengubah budaya kerja ke arah penghargaan kualitas dan produktivitas kerja dan juga dapat mengubah budaya kerja karyawan.
10. Menerapkan sanksi  
Di samping memberikan keuntungan bagi karyawan, penilaian kinerja juga merupakan sarana untuk memberikan hukuman atau kinerja karyawan yang menurun. Besarnya hukuman atau sanksi yang diterima tergantung dari tingkat kinerja telah diterima karyawan.

Menurut Wibowo (2018) ada beberapa tujuan yang dilakukan dalam penilaian kinerja karyawan, diantaranya:

1. Memperkenalkan perubahan, termasuk perubahan dalam budaya organisasi.
2. Mendefinisikan tujuan target dan sasaran untuk periode yang akan datang.
3. Memberikan gambaran bahwa organisasi dalam menantang karyawan untuk memberikan kinerja yang tinggi.
4. Meninjau kembali kinerja yang lalu dengan maksud untuk mengevaluasi dan mengaitkan dengan pengupahan.
5. Menyepakati tujuan pembelajaran.
6. Mengidentifikasi dan merencanakan membangun kekuatan.
7. Membangun dialog konstruktif tentang kinerja yang dapat dilanjutkan setelah diskusi penilaian.

Berdasarkan pendapat dari para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan memiliki tujuan diantaranya untuk memperbaiki kualitas pekerjaan, keputusan dalam penempatan, perencanaan dan pengembangan karir, pelatihan dan pengembangan, penyesuaian kompensasi, memperkenalkan perubahan



budaya organisasi, tujuan dan target sasaran, umpan balik pada SDM serta tantangan-tantangan eksternal.

### **2.3.4 Indikator Kinerja**

Kinerja karyawan menjadi masalah utama yang harus diselesaikan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan sempurna. Setiap perusahaan harus memiliki Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang efektif dan baik dimana para karyawan memiliki tingkat kinerja yang sangat tinggi agar dapat bersaing dan mempertahankan keberlangsungan hidup perusahaan.

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

1. Kualitas kerja, yaitu seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Meliputi: kerapihan hasil kerja, ketelitian dalam bekerja, kesesuaian hasil kerja dengan standar kerja, tingkat kerja keras, dan tingkat kehati-hatian pegawai dalam bekerja.
2. Kuantitas kerja, yaitu segala sesuatu yang dapat dihitung berkaitan dengan hasil kerja atau output. Meliputi: kesesuaian jumlah output yang dihasilkan dengan target kerja, kehadiran, ketepatan waktu dalam menjalankan tugas, ketepatan dalam jam kerja, dan kesalahan yang dilakukan dalam bekerja.
3. Pelaksanaan tugas, meliputi: pengalaman, kemampuan bekerja sama, pemahaman tugas, efektivitas dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya, dan keahlian dalam menjalankan tugas.
4. Tanggung jawab, meliputi: ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan, kesediaan menjaga nama baik organisasi, kesediaan untuk patuh menjalankan tugas, inisiatif, dan kepedulian terhadap tugas.

Menurut Wibowo (2018), indikator kinerja yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan seperti:

1. Produktivitas,
2. Kualitas,
3. Ketepatan waktu,
4. *Cycle time*,
5. Pemanfaatan sumber daya, dan
6. Biaya.

Sedangkan menurut Sutrisno (2019) untuk mengukur kinerja karyawan terdapat enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan, yaitu sebagai berikut:

1. Hasil kerja.

2. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
3. Pengetahuan pekerjaan
4. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
5. Inisiatif
6. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
7. Kecekatan mental
8. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
9. Sikap
10. Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
11. Disiplin waktu dan absensi.
12. Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Dari pendapat di atas disimpulkan bahwa indikator kinerja karyawan adalah karakteristik yang digunakan sebagai bahan penilaian kinerja karyawan terhadap hasil kerja dalam sebuah organisasi. Indikator tersebut dibuat untuk mengukur kinerja karyawan. Hal ini bertujuan untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan yang berguna sebagai bahan pertimbangan yang baik dalam menentukan pengambilan keputusan dalam hal promosi jabatan dan membantu pihak manajemen dalam hal pemberian kompensasi, kenaikan upah, pemindahan maupun pemutusan hubungan kerja.

### **2.3.5 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2017) ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Faktor kemampuan  
Faktor Kemampuan Setiap guru memiliki kemampuan dan keahlian yang berbeda. Guru perlu ditempatkan sesuai menurut pendidikannya dan juga pengalamannya, agar kinerja yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu, guru perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).
2. Faktor motivasi  
Faktor Motivasi Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang guru dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri guru yang terarah untuk mencapai tujuan sekolah (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri guru untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang guru harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan,

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
----	--------------	-------	----------	-----------	-------	-----------

dan situasi). Artinya, seorang guru harus siap mental, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri guru untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.

Menurut Sedarmayanti (2017) Faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Sikap dan mental (motivasi, disiplin kerja, dan etika kerja)
2. Pendidikan
3. Keterampilan
4. Manajemen kepemimpinan
5. Tingkat penghasilan
6. Gaji dan kesehatan
7. Jaminan sosial
8. Iklim kerja
9. Sarana dan prasarana
10. Teknologi

## 2.4 Peneliti Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

### 2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No.	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
1	Nur Hidayah Batubara (2020)	Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada PT. Foamindo Abadi	Disiplin Kerja (X)  Kinerja Karyawan (Y)	Indikator Disiplin (X): 1. Kehadiran 2. Waktu kerja 3. Ketaatan dalam berpakaian 4. Ketaatan melakukan pekerjaan 5. Ketaatan terhadap peraturan  Indikator Kinerja (Y): 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Inisiatif 4. Kerjasama	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari hasil uji koefisien korelasi Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan diperoleh $r=0,762$ . Artinya Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan mempunyai hubungan yang kuat. Hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu dengan nilai $7,066 > 1.670$ yang berarti $H_0$ ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Foamindo Abadi.	Jurnal Universitas Pakuan Vol.5 No.3 (2020)

2	Rinaldy iswara putra (2020)	Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Asalta Mandiri Agung	Hubungan disiplin (X)  Disiplin kerja (Y)	<p>Indikator disiplin (X):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kehadiran</li> <li>2. Ketaatan pada peraturan kerja</li> <li>3. Ketaatan pada standar kerja</li> <li>4. Tingkat kewaspadaan tinggi, dan</li> <li>5. Bekerja etis</li> </ol> <p>Indikator kinerja (Y):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Efektif</li> <li>2. Efisien</li> <li>3. Kualitas</li> <li>4. Ketepatan waktu</li> <li>5. Produktivitas</li> <li>6. Keselamatan</li> </ol>	<p>Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi <i>rank spearman</i> diperoleh hasil <math>r = 0,727</math>, artinya hubungan Disiplin kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Asalta Mandiri Agung mempunyai hubungan dengan tingkat korelasi yang sangat kuat. Hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 0,5285 hal ini menunjukkan peranan atau kontribusi variabel (X) penerapan Disiplin kerja terhadap variabel (Y) Kinerja Karyawan negeri sebesar 52,85% sedangkan sisanya 47,15% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar penerapan Disiplin kerja yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hasil uji hipotesis diperoleh <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math> yaitu dengan nilai <math>16,33 &gt; 1,6742</math>. Yang berarti <math>H_a</math> diterima dan <math>H_o</math> ditolak. Jadi dapat disimpulkan terdapat hubungan positif antara penerapan Disiplin kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Asalta Mandiri Agung .</p>	Jurnal Universitas Pakuan Vol.5 No.1 (2020)
3	Idrus Ramdhani (2019)	Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Technobend Indonesia	Hubungan disiplin (X)  Disiplin kerja (Y)	<p>Indikator Disiplin (X):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kehadiran</li> <li>2. Ketaatan pada peraturan</li> <li>3. Ketaatan pada standar kerja</li> <li>4. Tingkat kewaspadaan tinggi</li> <li>5. Bekerja etis</li> </ol> <p>Indikator Kinerja (Y):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Ketepatan waktu</li> <li>4. Efektivitas</li> <li>5. Kemandirian</li> </ol>	<p>Hasil analisis koefisien <i>rank spearman</i> diperoleh <math>r = 0,831</math>. Artinya, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang kuat. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi, diperoleh <math>t_{hitung} (2,017) &gt; t_{tabel} (1,666)</math>, maka tola <math>H_o</math> dan terima <math>H_a</math>. Yang berarti adanya hubungan yang nyata dan positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan.</p>	Skripsi Universitas Pakuan

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
4	Vivi Kurniawati Rahayu (2019)	Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Serena Indopangan Industri	Hubungan disiplin (X)  Disiplin kerja (Y)	Indikator Disiplin (X): 1. Tujuan dan Kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Pengawasan melekat 6. Sanksi hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan kemanusiaan  Indikator Kinerja (Y): 1. Kualitas pekerjaan 2. Kuantitas hasil pekerjaan 3. Inisiatif, dan 4. Kerja sama	Berdasarkan dari hasil rata-rata total tanggapan responden mengenai disiplin kerja dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata tanggapan responden disiplin kerja yaitu sebesar 82,5% artinya bahwa disiplin kerja pada PT. Serena Indopangan Industri sangat baik dan nilai rata-rata tanggapan responden mengenai kinerja karyawan yaitu sebesar 83,4% yang artinya bahwa kinerja karyawan PT. Serena Indopangan Industri sangat baik. Berdasarkan hasil analisis korelasi <i>Rank Spearman</i> diperoleh nilai $r$ sebesar 0,739 yang berarti disiplin kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat dengan nilai $\text{sig.} 0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Dan hasil dari koefisien determinasi yaitu sebesar 54,61% hal ini menunjukkan disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 54,61% dan sisanya oleh faktor lain.	Skripsi Universitas Pakuan

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
5	Dini Rizkiani (2021)	Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Departemen Sewing pada PT. Kenlee Indonesia Kab. Bogor	Hubungan disiplin (Y)  Disiplin kerja (Y)	Indikator Disiplin (X): 1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa, keadilan 4. Waskat (pengawaan melekat) 5. Sanksi dan hukuman 6. ketegasan 7. Hubungan kemanusiaan  Indikator Kinerja (Y): 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan kerja sama	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja karyawan Departemen Sewing pada PT. Kenlee Indonesia berada pada kategori cukup baik dan Kinerja Karyawan Departemen Sewing pada PT. Kenlee Indonesia berada pada kategori baik. Hasil analisis koefisien korelasi <i>Rank Spearman</i> diperoleh nilai korelasi sebesar 0,466 yang artinya memiliki tingkat hubungan pada kategori sedang. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 41.6% artinya disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja sebesar 41,6% dan sisanya 58,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Dan hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ( $8,773 > 1,982$ ), artinya tolak $H_0$ dan terima $H_a$ . Jadi, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan Departemen Sewing pada PT. Kenlee Indonesia Kab. Bogor.	Skripsi Universitas Pakuan

#### Persamaan dan Perbedaan Penelitian:

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah di jelaskan di atas, terdapat perbedaan dan persamaan antara penelitian terdahulu dan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Nur Hidayah Batubara, 2020: Penelitian ini menggunakan variabel yang sama, yaitu disiplin kerja sebagai variabel x dan kinerja karyawan sebagai variabel y, perbedaan dalam penelitian ini dan peneliti yaitu objek dan lokasi penelitian. Metode yang digunakan penelitian ini menggunakan uji hipotesis rank spearman dan uji hipotesis korelasi.
2. Rinaldy Iswara Putra, 2020: Penelitian ini menggunakan variabel yang sama yaitu disiplin kerja sebagai variabel x dan kinerja karyawan sebagai variabel y, perbedaan dalam penelitian ini dan peneliti yaitu metode, objek dan lokasi penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan uji hipotesis korelasi sedangkan peneliti tidak menggunakan uji hipotesis korelasi.

3. Idrus Ramdhani, 2019: Penelitian ini menggunakan variabel yang sama yaitu disiplin kerja sebagai variabel x dan kinerja karyawan sebagai variabel y, perbedaan dalam penelitian ini dan peneliti yaitu objek dan lokasi penelitian. Metode yang digunakan penelitian ini menggunakan uji rank spearman dan uji hipotesis korelasi sedangkan peneliti tidak menggunakan uji hipotesis korelasi melainkan uji hipotesis determinasi.
4. Vivi Kurniawati Rahayu, 2019: Penelitian ini menggunakan variabel yang sama yaitu disiplin kerja sebagai variabel x dan kinerja karyawan sebagai variabel y, perbedaan penelitian ini yaitu objek dan lokasi penelitian. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2019 sedangkan peneliti melakukan penelitian pada tahun 2022.
5. Dini Rizkiani, 2021: Penelitian ini menggunakan variabel yang sama yaitu, disiplin kerja sebagai variabel x dan kinerja karyawan sebagai variabel y, perbedaan penelitian ini yaitu terletak pada lokasi dan objek penelitian, juga pada metode penelitiannya. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan uji hipotesis korelasi.

#### **2.4.2 Kerangka Pemikiran**

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku individu yang menunjukkan kepatuhan, ketaatan kepada peraturan atau kebijakan yang ada pada perusahaan. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Orang-orang yang mampu menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja cenderung memiliki ketelitian dan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu kantor. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi. Menurut Rivai (2016) ada beberapa indikator disiplin kerja, meliputi:

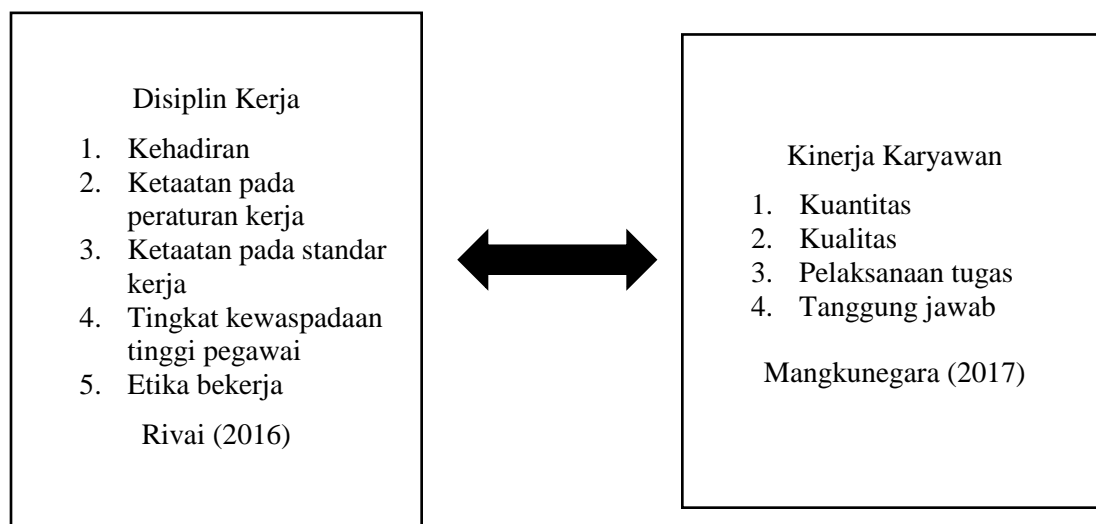
1. Kehadiran
2. Ketaatan pada peraturan kerja.
3. Ketaatan pada standar kerja.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi.
5. Etika bekerja.

Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu kantor. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan-aturan dan ketentuan kantor. Selain

itu, dengan melakukan disiplin kerja yang baik maka akan berguna meningkatkan kinerja dan dari para pegawai. Hal tersebut dikarenakan disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki keterhubungan. Dengan disiplin kerja juga bisa memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh pemimpinnya. Menurut Mangkunegara (2017) Indikator-indikator kinerja karyawan, meliputi kuantitas, kualitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

Penelitian yang mendukung pernyataan tersebut, yang dilakukan oleh Nur Hidayah Batubara (2020) yang melakukan penelitian tentang hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan bahwa terdapat hubungan positif antara hubungan disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Pong Codan Indonesia Plen 2.

Berikut ini merupakan gambar konstelasi penelitian yang menunjukkan hubungan variabel *independen* dengan variabel *dependen* yang diteliti yaitu sebagai berikut:



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan oleh teori yang relevan, belum didasari oleh fakta-fakta empiris. Berdasarkan latar belakang dan kerangka pemikiran yang diuraikan dapat diperoleh hipotesis penelitian sebagai berikut:

**Hipotesis:** Diduga terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan bagian produksi pada PT Pong Codan Indonesia Plen 2.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara dua variabel yakni variabel bebas dan variabel terikat, yang mana variabel bebasnya adalah disiplin kerja (X) dan variabel terikatnya kinerja (Y).

#### **3.2 Objek, Unit Analisis, Dan Lokasi Penelitian**

##### **3.2.1 Objek Penelitian**

Objek penelitian merupakan sasaran untuk mendapatkan tujuan tertentu mengenai suatu hal yang akan dibuktikan secara objektif untuk mendapatkan data sesuai tujuan dan kegunaan tertentu. Menurut Sugiyono (2018) bahwa objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Objek penelitian ini adalah disiplin kerja dan kinerja karyawan. Dimana disiplin kerja sebagai variabel independen (X) dengan 5 indikator, yaitu kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi pegawai dan etika bekerja. Variabel dependen (Y) dengan 5 indikator juga, yaitu kuantitas, kualitas, efisiensi, disiplin kerja dan inisiatif. Penelitian ini dilakukan pada PT. Pong Codan Plen 2.

##### **3.2.2 Unit Analisis**

Unit analisis yang digunakan adalah berupa individual (perorangan), yaitu sumber data yang diperoleh dari respon setiap individu. Individu yang dimaksud disini adalah karyawan bagian produksi yang ada pada PT. Pong Codan Indonesia Plen 2.

##### **3.2.3 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 yang beralamat di Jl. Tangkil-Agrabinta No. 5, Kec. Cigombong, Kab. Bogor 43359

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

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

Jenis data yang diteliti dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif. Melalui penelitian ini diharapkan dapat mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Pong Codan Indonesia Plen 2

### 1. Data Kualitatif

Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil survei melalui wawancara atau berupa uraian/penjelasan mengenai penjelasan yang diteliti. Selain survei, data kualitatif juga didapatkan melalui observasi secara langsung pada PT. Pong Codan Indonesia Plen 2.

### 2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, volume yang berupa angka-angka mengenai data dari PT. Pong Codan Indonesia Plen 2.

### 3.3.2 Sumber Data Penelitian

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, yaitu:

#### 1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan dari data informasi melalui tanggapan dari setiap karyawan yang berada pada PT. Pong Codan Indonesia Plen 2.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari perusahaan penyedia data berupa informasi tentang data produksi dan data absensis PT. Pong Codan Indonesia Plen 2.

### 3.4 Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2018), Pengertian operasional “Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik “kesimpulan nya”. Variabel penelitian dibedakan dalam dua jenis, yaitu variabel terikat (*dependent variable*) dan variabel bebas (*independent variable*). Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel dependen merupakan variabel yang keberadaannya ini sangat dipengaruhi dan tergantung pada variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah: kinerja karyawan (Y).

#### 2. Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel independen merupakan variabel bebas dimana keberadaannya tidak dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah: disiplin kerja (X).

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menjabarkan variabel penelitian menjadi konsep, dimensi, indikator dan ukuran yang diarahkan untuk memperoleh nilai variabel lainnya. Disamping itu operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat. Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala ordinal yaitu skala yang menunjukkan perbedaan kategori yang satu dengan lainnya. Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1 Operasional Variabel Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Pong Codan Indonesia Plen 2

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Disiplin Kerja (X)	➤ Kehadiran	1. Tingkat frekuensi kehadiran di tempat kerja 2. Tingkat komitmen karyawan untuk selalu berada di tempat kerja selama jam kerja 3. Tingkat ketepatan datang dan meninggalkan tempat kerja	Ordinal
	➤ Ketaatan pada peraturan kerja	4. Tingkat pemahaman terhadap peraturan kerja 5. Tingkat pemahaman karyawan terhadap hak dan kewajiban saat bekerja 6. Tingkat kesadaran karyawan untuk mentaati semua peraturan	Ordinal
	➤ Ketaatan pada standar kerja	7. Tingkat karyawan tidak menunda pekerjaan 8. Tingkat pertanggung jawaban karyawan terhadap pekerjaan 9. Tingkat pemahaman fungsi dan tugas karyawan dalam bekerja	Ordinal
	➤ Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai	10. Tingkat pemeliharaan dan perawatan peralatan kerja karyawan 11. Tingkat kehati – hatian dalam menggunakan peralatan kerja 12. Tingkat efektifitas dan efisiensi dalam pemakaian peralatan kerja	Ordinal
	➤ Etika bekerja	13. Tingkat kejujuran dalam bekerja 14. Tingkat kesopanan karyawan dalam bekerja 15. Tingkat efisiensi pembinaan etika kerja karyawan	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
----------	-----------	--------	-------

Kinerja Karyawan (Y)	➤ Kuantitas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mampu menyelesaikan tugas yang diberikan</li> <li>2. Mampu melampaui target yang sudah ditetapkan</li> <li>3. Tingkat pencapaian maksimal untuk menyelesaikan pekerjaan dan meningkatkan hasil kerja</li> </ol>	Ordinal
	➤ Kualitas	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Mengurangi tingkat kesalahan dalam bekerja</li> <li>5. Tingkat kemampuan mengerjakan pekerjaan</li> <li>6. Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan</li> </ol>	Ordinal
	➤ Pelaksanaan tugas	<ol style="list-style-type: none"> <li>7. Karyawan mempunyai tanggung jawab dalam bekerja</li> <li>8. Karyawan melakukan pekerjaan melebihi standar yang ditetapkan</li> <li>9. Karyawan menjalankan tugas sesuai dengan yang telah ditentukan oleh perusahaan</li> </ol>	Ordinal
	➤ Tanggung jawab	<ol style="list-style-type: none"> <li>10. Karyawan menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah di tentukan</li> <li>11. Karyawan menerima resiko atas apa yang ia kerjakan</li> <li>12. Karyawan memelihara alat, sarana dan prasarana yang telah di pertanggung jawabkan padanya</li> </ol>	Ordinal
Total pertanyaan		27 Item Sub Indikator	

### 3.5 Metode Penarikan Sampel

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan Departemen Produksi PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 sebanyak 32 orang. Metode penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus (semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian). Hal ini mengingat jumlah populasi terlalu kecil. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 dengan jumlah 32 karyawan.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

#### 3.6.1 Data Primer

Data Primer, yaitu data yang dikumpulkan melalui penelitian yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti baik dari pribadi (narasumber) maupun dari suatu perusahaan yang mengolah data untuk keperluan penelitian. Metode pengumpulan data untuk data primer yaitu survey dan observasi.

1. Survei, teknik yang dilakukan untuk metode survey dalam penelitian ini yaitu:
  - a. Wawancara  
Penulis melakukan wawancara dengan HRD PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 untuk mendapatkan data yang objektif dan informasi yang berhubungan dengan tujuan penelitian.
  - b. Kuisisioner  
Mengumpulkan dan membuat daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden mengenai objek yang diteliti. Pertanyaan dalam kuisisioner berkaitan dengan variabel penelitian yaitu variabel X (disiplin kerja) dan variabel Y (kinerja karyawan).

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

Tabel 3.2 Skala Likert Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

No	Keterangan	Bobot
1.	Selalu	5
2.	Sering	4
3.	Jarang	3
4.	Pernah	2
5.	Tidak Pernah	1

Sumber: Sugiyono (2018)

2. Observasi, teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati secara langsung terhadap objek penelitian dan bertujuan untuk memperoleh gambaran secara langsung terhadap pemecahan masalah dengan meneliti catatan perusahaan yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan.

### 3.6.2 Data Sekunder

Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari penelitian dari literatur seperti buku-buku teori buku-buku ilmiah, atau artikel yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti sebagai landasan dan teori.

## 3.7 Uji Kualitas Data

### 3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur pernyataan yang ada dalam kuesioner. Menurut Sugiyono (2018), uji validitas digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas suatu data tercapai jika pernyataan tersebut mampu mengungkapkan apa yang akan diungkapkan. Uji validitas dengan menggunakan rumus teknik korelasi product moment sebagai berikut:

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

Keterangan:

- $r$  = Koefisien validitas item yang dicari
- $x$  = Skor yang diperoleh dari subyek dalam setiap item
- $y$  = Skor total yang diperoleh dari subyek seluruh item
- $\sum x$  = Jumlah skor dalam distribusi  $x$
- $\sum y$  = Jumlah skor dalam distribusi  $y$

Jika dari hasil tersebut diperoleh  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka data tersebut adalah valid berarti layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis, sedangkan jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  menunjukkan bahwa data tersebut tidak valid berarti tidak layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis. Setelah yang digunakan ini valid, maka dilanjutkan dengan uji reliabilitas.

Metode yang digunakan untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah *Correctes Item*. Total *Corrected* untuk mengetahui apakah tiap-tiap item valid atau tidak. Berikut akan digambarkan hasil uji validitas dengan menggunakan bantuan SPSS 26, untuk mencari  $r_{tabel}$  dengan  $n=32$ , dengan tingkat signifikan 0,05 dengan  $Df= n-2$  dengan nilai  $r_{tabel} = 0.296$

Uji validitas disiplin kerja dilakukan terhadap 5 indikator yang dijabarkan kedalam 15 pertanyaan disiplin kerja dengan menggunakan perhitungan program SPSS 26 berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji validitas instumennya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Indikator	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Kehadiran	1. Tingkat frekuensi kehadiran di	0.575	0.296	Valid

	tempat kerja			
	2. Tingkat komitmen karyawan untuk selalu berada di tempat kerja selama jam kerja	0.684	0.296	Valid
	3. Tingkat ketepatan datang dan meninggalkan tempat kerja	0.501	0.296	Valid
Ketaatan pada peraturan kerja	4. Tingkat pemahaman terhadap peraturan kerja	0.774	0.296	Valid
	5. Tingkat pemahaman karyawan terhadap hak dan kewajiban saat bekerja	0.402	0.296	Valid
	6. Tingkat kesadaran karyawan untuk mentaati semua peraturan	0.504	0.296	Valid
Ketaatan pada standar kerja	7. Tingkat karyawan tidak menunda pekerjaan	0.723	0.296	Valid
	8. Tingkat pertanggung jawaban karyawan terhadap pekerjaan	0.549	0.296	Valid
	9. Tingkat pemahaman fungsi dan tugas karyawan dalam bekerja	0.560	0.296	Valid
Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai	10. Tingkat pemeliharaan dan perawatan peralatan kerja karyawan	0.732	0.296	Valid
	11. Tingkat kehati – hatian dalam menggunakan peralatan kerja	0.723	0.296	Valid
	12. Tingkat efektifitas dan efisiensi dalam pemakaian peralatan kerja	0.664	0.296	Valid
Etika bekerja	13. Tingkat kejujuran dalam bekerja	0.495	0.296	Valid
	14. Tingkat kesopanan karyawan dalam bekerja	0.402	0.296	Valid
	15. Tingkat efisiensi pembinaan etika kerja karyawan	0.467	0.296	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel 3.4 hasil uji validitas disiplin kerja di atas, dengan kriteria  $r_{tabel}$  0,296 maka, dapat dikatakan bahwa seluruh item pernyataan disiplin kerja yang berjumlah 15 pernyataan menghasilkan nilai valid karena seluruh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Uji validitas variabel kinerja karyawan dilakukan terhadap 5 indikator yang dijabarkan kedalam 12 pernyataan kinerja karyawan dengan menggunakan perhitungan program SPSS 26 berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji validitas instrumennya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Indikator	Pernyataan	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
Kuantitas	1. Mampu menyelesaikan tugas yang diberikan	0.661	0.296	Valid
	2. Mampu melampaui target yang sudah ditetapkan	0.689	0.296	Valid
	3. Tingkat pencapaian maksimal untuk menyelesaikan pekerjaan dan meningkatkan hasil kerja	0.537	0.296	Valid
Kualitas	4. Mengurangi tingkat kesalahan dalam bekerja	0.487	0.296	Valid
	5. Tingkat kemampuan mengerjakan pekerjaan	0.487	0.296	Valid
	6. Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan	0.777	0.296	Valid
Pelaksanaan tugas	7. Karyawan mempunyai tanggung jawab dalam bekerja	0.564	0.296	Valid
	8. Karyawan melakukan pekerjaan melebihi standar yang ditetapkan	0.695	0.296	Valid
	9. Karyawan menjalankan tugas sesuai dengan yang telah ditentukan oleh perusahaan	0.583	0.296	Valid
Tanggung jawab	10. Karyawan menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah di tentukan	0.676	0.296	Valid
	11. Karyawan menerima resiko atas apa yang ia kerjakan	0.561	0.296	Valid
	12. Karyawan memelihara alat, sarana dan prasarana yang telah di pertanggung jawabkan padanya	0.801	0.296	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel 3.5 hasil uji validitas kinerja karyawan di atas, dengan kriteria  $r_{tabel}$  0,296 maka, dapat dikatakan bahwa seluruh item pernyataan kinerja karyawan yang berjumlah 12 pernyataan menghasilkan nilai valid karena seluruh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

### 3.7.2 Uji Reabilitas

Menurut Sugiyono (2018) menyatakan bahwa instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama dan dapat digunakan dalam rangka pengumpulan data. Instrumen penelitian disamping harus valid, juga dapat dipercaya (reliabel). Uji reliabilitas berguna untuk mengetahui ketepatan nilai kuesioner, artinya instrumen penelitian bila diujikan pada kelompok yang sama walaupun pada waktu yang berbeda hasilnya akan sama. Rumus pengujian reliabilitas yang tepat digunakan adalah rumus *Cronbach Alpha* (Sugiyono, 2018), rumusnya sebagai berikut:

$$r_i = \frac{k}{(K - 1)} \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$



Keterangan:

$\alpha$  = Koefisien reliabilitas *alpha cronbach*

k = Jumlah instrumen pertanyaan

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

$S_x^2$  = Varians keseluruhan instrumen

Tingkat reliabilitas dengan metode *Cronbach Alpha* diukur berdasarkan skala *alpha* 0 (nol) sampai 1 (satu). Adapun kriteria pengujian reliabilitas adalah jika *Cronbach Alpha*  $\geq 0,60$  berarti instrumen dikatakan reliabel, sebaliknya jika *Cronbach Alpha*  $< 0,60$  berarti instrumen dikatakan tidak reliabel.

Tabel 3.5 Kriteria Uji Reliabilitas

<i>Cronbach alpha</i>	Keterangan
$\geq 0,6$	Reliabel
$< 0,6$	Tidak Reliabel

Sumber: Sugiyono (2018)

1. Uji realibilitas instrument variabel disiplin kerja dengan menggunakan progam SPSS 26 dan memperoleh nilai *Cronbach alpha*, sebagai berikut:

Tabel 3.6 Hasil Uji Realibilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.841	15

Sumber: *Output SPSS 26*

Berdasarkan tabel 3.7 di atas, dapat diketahui bahwa hasil uji realibilitas di atas menunjukkan nilai *Cronbach's alpha* variabel disiplin kerja (x) 0,841 dimana nilai 0,841 ini reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan dinyatakan reliabel.

2. Uji realibilitas instrument variabel kinerja karyawan dengan menggunakan program SPSS 26 dan memperoleh *Cronbach alpha*, sebagai berikut:

Tabel 3.7 Hasil Uji Realibilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.855	12

Sumber: *Output SPSS 26*

Berdasarkan tabel 3.8 di atas, dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan nilai *Cronbach's alpha* variabel kinerja karyawan ( $\gamma$ ) 0.855 dimana nilai 0.855 ini reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan dinyatakan reliabel.

### 3.8 Metode Pengolahan/Analisis Data

#### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2018) penyajian data lebih mudah dipahami bila 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 perhitungannya adalah:

➤ *Frekuensi relative*

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

Keterangan:

FR = *Frekuensi relative*

f = Frekuensi hasil tanggapan responden

$\sum f$  = Total produksi

➤ Rata – rata

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

Keterangan:

$x$  = Rata – rata hitung

$xi$  = Data ke- $i$

n = Jumlah data

Rata rata adalah nilai harapan dari suatu perubahan acak, dan ukuran pemusatan dari suatu sebaran probabilitas.

Skor Ideal = Skor Tertinggi x Jumlah Responden

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

Selain menggunakan rumus diatas, untuk menghitung frekuensi selatif dan rata-rata dapat menggunakan SPSS dengan mengolah data yang didapatkan dari tanggapan responden melalui instrument penelitian. Menurut Sugiyono (2018) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut, skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau berkisar antara 20% sampai 100%. maka diperoleh kriteria :

Tabel 3.8 Kriteria Interpretasi Skor Tanggapan Responden

Persentase (%)	Keterangan
0-19	Sangat Tidak Baik
20-39	Tidak Baik
40-59	Cukup Baik
60-79	Baik
80-100	Sangat Baik

Sumber Sugiyono (2018)

### 3.8.2 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif bertujuan mencari hubungan yang menjelaskan sebab-sebab dalam fakta-fakta sosial yang terukur, menunjukkan hubungan variabel serta menganalisa. Penelitian kuantitatif ini dilakukan dengan mengumpulkan data dan hasil analisis untuk mendapatkan informasi yang harus disimpulkan. Untuk membuktikan hal tersebut maka penulis menguraikan perhitungannya sebagai berikut:

#### 1. Analisis Koefisien Korelasi (*Rank Spearman*)

Analisis korelasi *rank spearman* yaitu untuk mengukur tingkat atau eratnya hubungan antara dua variabel Disiplin Kerja dan variabel Kinerja Karyawan yang berskala ordinal. Menurut Sugiyono (2018) rumus yang digunakan untuk menghitung korelasi Rank Spearman adalah sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{6\sum d_i^2}{n^2 - 1}, \text{ dimana } \sum d_i^2 = \sum [R_{Xi} - R_{Yi}]^2$$

Keterangan:

$r_s$  = Nilai korelasi *rank spearman*

$n$  = Ukuran sampel

$n^2$  = Jumlah populasi

$R$  = Rangking

$d_1$  = Selisih dari ranking ke-i

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

Tabel 3.9 Koefisien Korelasi dan Tafsirannya

No	Interval koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat rendah

2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,00	Sangat kuat

Sumber: (Sugiyono 2018)

## 2. Analisis Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) dapat digunakan untuk memprediksi besarnya kontribusi antara variabel Independent dengan variabel Dependent. Dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r = Korelasi

## 3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi dengan Uji T

Untuk Mengetahui apakah koefisien korelasi penelitian signifikan atau tidak antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, maka perlu dilakukan uji koefisien korelasi. Dalam penelitian ini uji signifikansi dilakukan dengan uji t, rumusnya:

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

Keterangan:

$t_h$  = t hitung

$r_s$  = Koefisien determinasi

n = Jumlah sampel

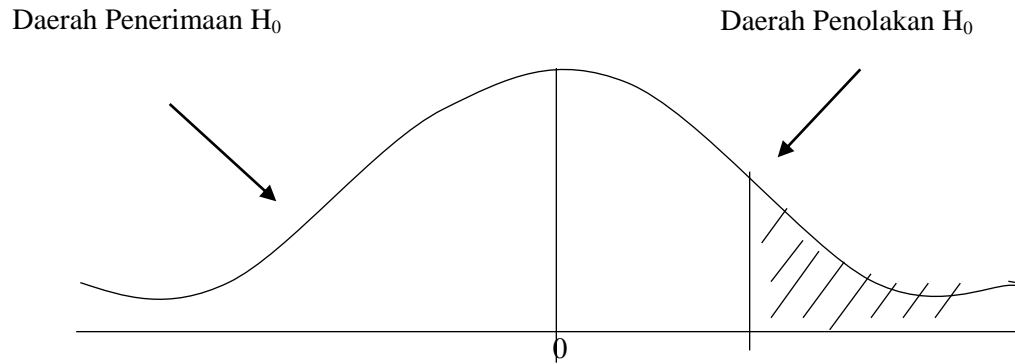
Dalam pengujian ini didasarkan pada hipotesis statistik sebagai berikut:

- $H_0 : r \leq 0$ , yaitu tidak ada hubungan positif antara variabel X (Disiplin) dengan variabel Y (Kinerja Karyawan);
- $H_a : r > 0$ , yaitu terdapat hubungan positif antara variabel X (Disiplin) dengan variabel Y (Kinerja Karyawan).

Untuk melakukan pengujian dengan nilai ttabel, maka digunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05. Kemudian  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan ttabel. Maka, kriteria hasil pengujiannya yang di dapat dari perhitungan hipotesis adalah:

- a. Jika nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  artinya Disiplin tidak berhubungan positif dengan Kinerja karyawan, maka terima  $H_0$  dan tolak  $H_a$ ;
- b. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  artinya Disiplin berhubungan positif dengan Kinerja karyawan, maka tolak  $H_0$  dan tolak  $H_a$ .

Gambar daerah penolakan dan penerimaan sebagai berikut:



Gambar 3.1 Kurva Uji Hipotesis Statistik

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambar Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1. Sejarah dan Perkembangan PT. Pong Codan Indonesia Plen 2**

PT. Pong Codan Indonesia merupakan sebuah perusahaan yang berkembang dan bergerak pada bidang usaha industri manufaktur dalam pengolahan karet (*rubber manufacturing*). Perusahaan ini mengkhususkan diri dalam pembuatan *Solid and Sponge Rubber Profile, Shaped Hose* dan produk *Molded* untuk *Automotive O.E.M* dan berguna untuk memenuhi pesanan dari otomotif dan industri lainnya.

PT. Pong codan Indonesia pertama kali didirikan di kawasan industri Sentul Kec. Citereup pada tahun 1988 dengan bantuan dari ibu perusahaan afiliasi Pongpara Codan Rubber; Ltd Thailand, kemudian PT. Pong Codan Indonesia melebarkan sayapnya dan memiliki cabang perusahaan yaitu PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 yang beralamat di Jl. Tangkil-Agrabinta No.5, Kec. Cigombong, Kabupaten Bogor 43359.

##### **4.1.2. Visi dan Misi PT. Pong Codan Indonesia Plen 2**

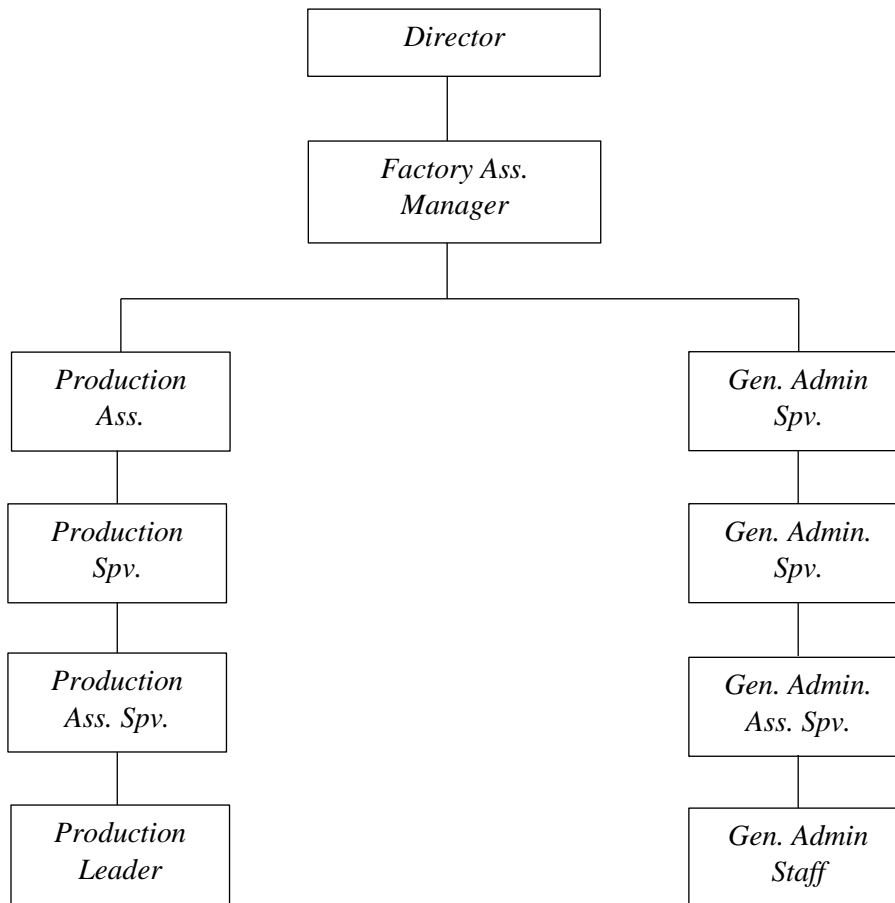
Adapun visi dan misi di perusahaan PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 yang antara lain sebagai berikut:

Visi perusahaan “Menjadi perusahaan manufacture berbahan baku karet yang terbaik di Indonesia dengan pengembangan kualitas dan kepuasan pelanggan.”

Misi perusahaan

1. Menjaga konsistensi mutu produk sesuai spesifikasi pelanggan dengan meningkatkan efisiensi produksi, menekan angka klaim dan *reject*.
2. Delivery “*In Time*” sesuai *schedule* 98% dengan pencapaian *Production Achievmnt*  $\geq 98\%$ .

### 4.1.3. Struktur Organisasi PT. Pong Codan Indonesia Plen 2



Sumber: PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 2022

Deskripsi pekerjaan dari setiap divisi yang terdapat di struktur organisasi tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. *Direktor*
  - a. Memimpin dan menjalankan perusahaannya.
  - b. Membuat strategi kebijakan-kebijakan bagi perusahaan, serta bertanggung jawab terhadap kemajuan perusahaan.
2. *Factory Ass. Manager*
  - a. Membantu manajer dalam menyusun kegiatan karyawan.
  - b. Melakukan koordinasi serta evaluasi kegiatan karyawan dan perusahaan, serta membantu manajer dalam merencanakan, mengerjakan hingga mengadakan strategi kemajuan perusahaan.
3. *Production Ass*

- a. Membantu kepala produksi dalam perencanaan, pengendalian persediaan, pengadaan bahan dan pengorganisasian.
  - b. Membantu kepala produksi mengawasi jalannya produksi serta melakukan pemeliharaan, perawatan mesin dan peralatan.
4. *Production Ass.*
- a. Membuat perencanaan dan permintaan semua kebutuhan yang akan digunakan pada saat melakukan proses produksi.
  - b. Mengatur, mengkoordinasikan dan mengawasi semua tugas bawahannya agar sesuai dengan perencanaan, prosedur dan standar perusahaan.
5. *Production Ass. Spv.*
- a. Memimpin pekerja yang memiliki jabatan sebagai Foreman, Leader maupun Operator produksi.
  - b. Menambah pengetahuan mengenai skill kerja pada bidang produksi yang sedang dikerjakan, guna untuk memberikan pemahaman umum didalam pabrik untuk para bawahannya atau pekerja.
  - c. Memberikan pemahaman bagaimana pentingnya safety dalam bekerja
  - d. Menjaga dan meningkatkan performa produktivitas bersama tim.
6. *Production Leader*
- a. Mengendalikan pemakaian bahan baku, bahan langsung lainnya, bahan pembantu dan suku cadang, sparepart untuk tercapainya harga pokok yang minimal.
  - b. Mengendalikan mutu bahan baku, bahan langsung lainnya, bahan pembantu, bahan dalam proses dan barang jadi untuk meminimalkan pemborosan, kesalahan proses / kegagalan proses dalam rangka mencapai target kualitas yang telah ditentukan.
7. *Gen. Admin Spv.*
- a. Bertanggung jawab kepada Unit Manager / Sub Unit Manager
  - b. Menggantikan kedudukan Unit Manager / jika tidak hadir sesuai wewenang
  - c. Bertanggung jawab atas terlaksananya Sistem & Prosedur yang telah ditetapkan
  - d. Bersama Unit Manager melakukan pengawasan atas kebijakan dan peraturan yang berlaku.
  - e. Bertanggung jawab atas terkelolanya dengan baik seluruh aktifitas operasi baik secara administrasi maupun fisik.
8. *Gen. Admin Ass. Spv.*
- a. Bertanggung jawab kepada Supervisor Administrasi
  - b. Menggantikan kedudukan Supervisor Administrasi, jika tidak hadir sesuai dengan wewenang



- c. Sebagai koordinator & penanggung jawab atas aktifitas administrasi (Penjualan , Kas & Gudang, baik ADM Data & Fisik)
  - d. Melakukan Cross cek atas aktifitas yang dibawahinya setiap hari, periodik & bulanan.
  - e. Bertanggung jawab mengkoordinir atas semua laporan baik harian, periodik & bulanan.
9. *Gen Admin Staff*
- a. Bertanggung jawab kepada Unit Manager/Sub Unit Manager
  - b. Bertanggung jawab akan pencapaian target yang dibebankan sesuai wewenang dan tugasnya
  - c. Bertanggung jawab akan hal - hal yang dapat mendukung pencapaian target
  - d. Melakukan koordinasi dengan pihak terkait, melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan.

## 4.2 Profil Responden

### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki – Laki	32	100
Perempuan	0	0
Jumlah	32	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023



Sumber: Data Primer, diolah 2023

Gambar 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan perolehan hasil data di atas, jumlah responden yang diteliti pada karyawan bagian produksi PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 berdasarkan jenis kelamin secara keseluruhan berjumlah 32 responden. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini

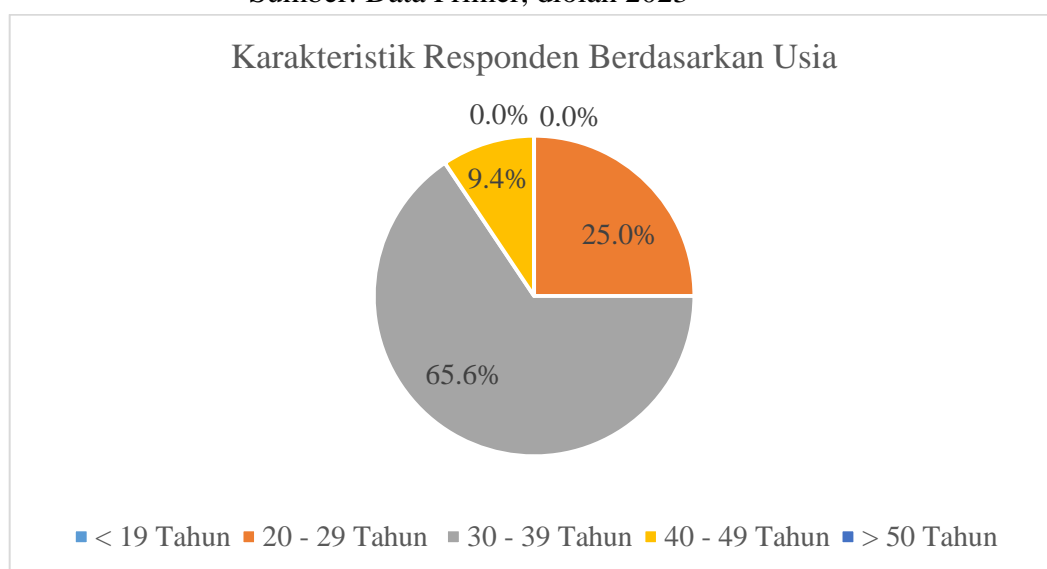
secara keseluruhan adalah karyawan laki-laki dengan jumlah frekuensi 32 orang atau persentase 100%.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
< 19 Tahun	0	0
20 – 29 Tahun	8	25
30 – 39 Tahun	21	65,6
40 – 49 Tahun	3	9,4
> 50 Tahun	0	0
Jumlah	32	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023



Sumber: Data Primer, diolah 2023

Gambar 4.2 Usia Responden

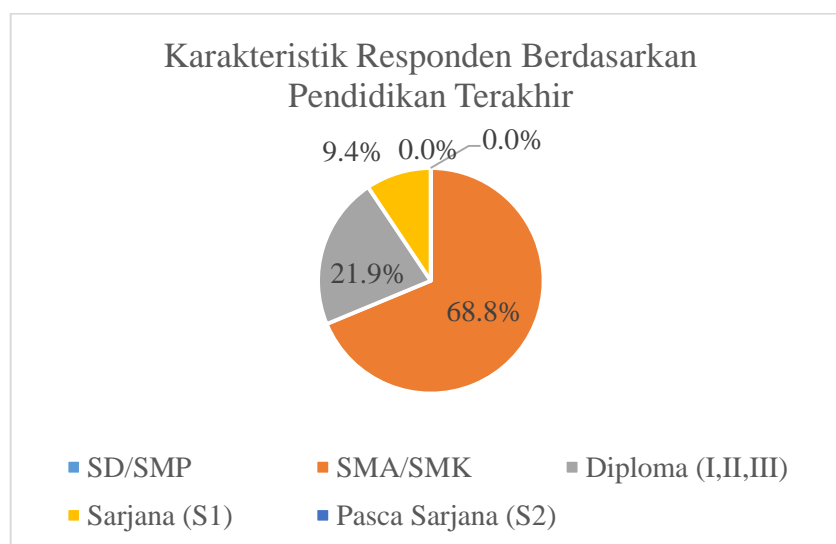
Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa responden dengan rentang usia dalam jumlah terbesar adalah 30 – 39 tahun sebanyak 21 orang atau dengan persentase 65.6%, 20 – 29 tahun sebanyak 8 orang atau dengan persentase 25%, kemudian untuk responden terendah adalah 40 – 49 tahun sebanyak 3 orang atau dengan persentase 9.4%. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berusia 30-39 tahun yakni sebanyak 21 orang atau dengan persentase 65.6%.

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SD/SMP	0	0
SMA/SMK	22	68.8
Diploma (I,II,III)	7	21.9
Sarjana (S1)	3	9.4
Pasca Sarjana (S2)	0	0
Jumlah	32	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023



Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

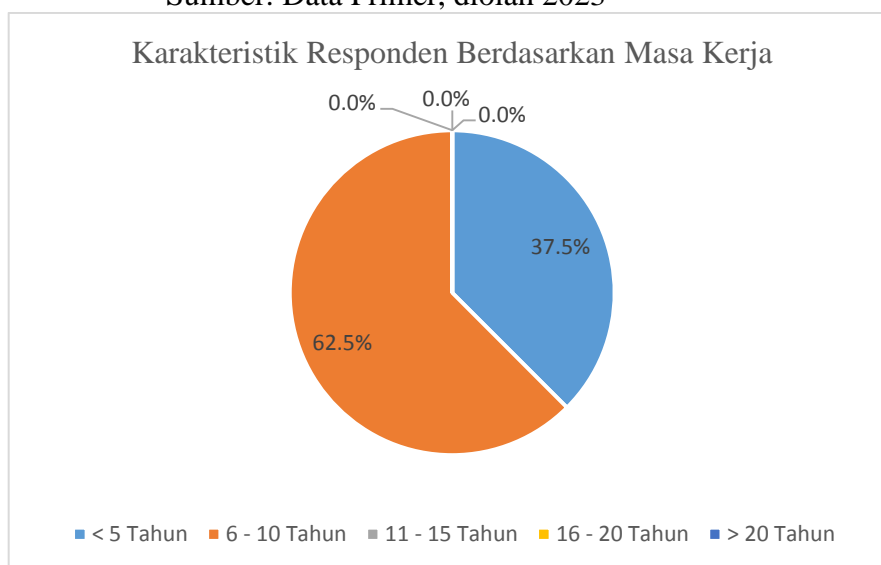
Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa responden dengan jenjang pendidikan SMA/SMK sebanyak 22 orang atau dengan persentase 68.8%, Diploma (I, II, III) sebanyak 7 orang atau dengan persentase 21.9%, dan Sarjana (S1) sebanyak 3 orang atau dengan persentase 9.4%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar pendidikan terakhir berada pada jenjang SMA/SMK sebanyak 22 orang atau dengan persentase 69.8%.

#### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja	Frekuensi	Persentase %
< 5 Tahun	12	37.5
6 - 10 Tahun	20	62.5
11 – 15 Tahun	0	0
16 – 20 Tahun	0	0
> 20 Tahun	0	0
Jumlah	32	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023



Sumber: Data Primer, diolah 2023

Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian masa kerja < 5 tahun sebanyak 12 orang atau dengan persentase 37.5% dan responden dengan masa kerja 6 – 10 tahun sebanyak 20 orang atau dengan persentase 62.5%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah dengan masa kerja 6 – 10 tahun sebanyak 20 orang atau dengan persentase 62.5%.

### 4.3 Analisis Data

#### 4.1.1 Analisis Deskriptif

##### 4.3.1.1 Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Pong Codan Indonesia Plen 2

Berikut merupakan jawaban dan tanggapan responden dari hasil penyebaran kuesioner mengenai disiplin kerja pada PT. Pong Codan Indonesia Plen 2, kuesioner pada variabel disiplin kerja terdiri dari 15 pernyataan dengan 5 indikator yang digunakan meliputi indikator kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi pegawai dan etika bekerja. Dan berikut disajikan hasil jawaban responden pada setiap butir pernyataan yang disajikan pada tabel-tabel dibawah ini:

#### 1. Indikator Kehadiran

Tabel 4.5 Jawaban Responden Mengenai “Tingkat Frekuensi Kehadiran Di Tempat Kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Jarang	3	1	3	3,1
Sering	4	22	88	68,8
Selalu	5	9	45	28,1
Jumlah		32	136	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 32 responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab jarang sebanyak 1 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 22 orang, dan responden yang menjawab selalu sebanyak 9 orang. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 136 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{136}{5 \times 32} \times 100 = 85\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 85%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat frekuensi kehadiran sangat baik ditempat kerja.

Tabel 4.6 Jawaban Responden Mengenai “Tingkat Komitmen Karyawan Untuk Selalu Berada Di Tempat Kerja Selama Jam Kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Jarang	3	4	12	12,5
Sering	4	22	88	68,8
Selalu	5	6	30	18,8
Jumlah		32	130	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 32 responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab jarang sebanyak 4 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 22 orang, dan responden yang menjawab selalu sebanyak 6 orang. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 130 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{130}{5 \times 32} \times 100 = 81,25\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 81,25%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan mampu berkomitmen untuk berada ditempat kerja selama jam kerja.

Tabel 4.7 Jawaban Responden Mengenai “Tingkat Ketepatan Datang Dan Meninggalkan Tempat Kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	%
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Jarang	3	2	6	6,3
Sering	4	25	100	78,1
Selalu	5	5	25	15,6

Jumlah	32	131	100
--------	----	-----	-----

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 32 responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab jarang sebanyak 2 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 25 orang, dan responden yang menjawab selalu sebanyak 5 orang. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 131 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{131}{5 \times 32} \times 100 = 81,87\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 81,87%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan mampu untuk datang dan meninggalkan tempat kerja sesuai waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

## 2. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat Pemahaman Terhadap Peraturan Kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Jarang	3	0	0	0
Sering	4	28	112	87,5
Selalu	5	4	20	12,5
Jumlah		32	132	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 32 responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab sering sebanyak 28 orang, dan responden yang menjawab selalu sebanyak 4 orang. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 132 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{132}{5 \times 32} \times 100 = 82,5\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 82,5%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan sangat memahami peraturan kerja yang ditetapkan.

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat Pemahaman Karyawan Terhadap Hak Dan Kewajiban Saat Bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Jarang	3	10	30	31,3
Sering	4	14	56	43,8
Selalu	5	8	40	25
Jumlah		32	126	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 32 responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab jarang sebanyak 10 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 14 orang, dan responden yang menjawab selalu sebanyak 8 orang. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 126 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{126}{5 \times 32} \times 100 = 78,5\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 78,75%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan sangat memahami terhadap hak dan kewajibannya saat bekerja.



Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat Kesadaran Karyawan Untuk Mentaati Semua Peraturan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Jarang	3	4	12	12,5
Sering	4	24	96	75
Selalu	5	4	20	12,5
Jumlah		32	128	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 32 responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab jarang sebanyak 4 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 24 orang, dan responden yang menjawab selalu sebanyak 4 orang. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 128 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{128}{5 \times 32} \times 100 = 80\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 80%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan memiliki kesadaran yang tinggi untuk mentaati semua peraturan yang ada.

### 3. Ketaatan Pada Standar Kerja

Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat Karyawan Tidak Menunda Pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Jarang	3	1	3	3,1

Sering	4	23	92	71,9
Selalu	5	8	40	25
Jumlah		32	135	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 32 responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab jarang sebanyak 1 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 23 orang, dan responden yang menjawab selalu sebanyak 8 orang. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 135 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{135}{5 \times 32} \times 100 = 84,37\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 84,37%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan mampu untuk tidak menunda pekerjaannya.

Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat Pertanggung Jawaban Karyawan Terhadap Pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Jarang	3	1	3	3,1
Sering	4	25	100	78,2
Selalu	5	6	30	18,8
Jumlah		32	133	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 32 responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab jarang sebanyak 1 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 25 orang, dan responden yang menjawab selalu sebanyak 6 orang. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 133 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{133}{5 \times 32} \times 100 = 83,12\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 83,12%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan mampu bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat Pemahaman Fungsi Dan Tugas Karyawan Dalam Bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Jarang	3	8	24	25
Sering	4	15	60	46,9
Selalu	5	9	45	28,1
Jumlah		32	129	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 32 responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab jarang sebanyak 8 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 15 orang, dan responden yang menjawab selalu sebanyak 9 orang. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 129 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{129}{5 \times 32} \times 100 = 80,62\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 80,62%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan mampu memahami fungsi dan tugas karyawan dalam bekerja.

#### 4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi Pegawai

##### 4.14 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat Pemeliharaan Dan Perawatan Peralatan Kerja Karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Jarang	3	2	6	6,3
Sering	4	23	92	71,9
Selalu	5	7	35	21,9
Jumlah		32	133	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 32 responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab jarang sebanyak 3 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 23 orang, dan responden yang menjawab selalu sebanyak 7 orang. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 133 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{133}{5 \times 32} \times 100 = 83,12\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 83,12%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan mampu memelihara dan merawat peralatan kerja karyawan.

##### 4.15 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat Kehati – Hatian Dalam Menggunakan Peralatan Kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Jarang	3	1	3	3,1

Sering	4	23	92	71,9
Selalu	5	8	40	25
Jumlah		32	135	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 32 responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab jarang sebanyak 1 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 23 orang, dan responden yang menjawab selalu sebanyak 8 orang. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 135 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{135}{5 \times 32} \times 100 = 84,37\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 84,37%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan sangat berhati-hati dalam menggunakan peralatan kerja yang ada di perusahaan.

#### 4.16 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat Efektifitas Dan Efisiensi Dalam Pemakaian Peralatan Kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Jarang	3	2	6	6,3
Sering	4	25	100	78,1
Selalu	5	5	25	15,6
Jumlah		32	131	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 32 responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab jarang sebanyak 2 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 25 orang, dan responden yang menjawab selalu sebanyak 5 orang. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 131 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{131}{5 \times 32} \times 100 = 81,87\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 81,87%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan mampu untuk bekerja efektif dan efisien dalam pemakaian peralatan kerja.

## 5. Etika Bekerja

### 4.17 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat Kejujuran Dalam Bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	2	4	6,3
Jarang	3	5	15	15,6
Sering	4	22	88	68,8
Selalu	5	3	15	9,4
Jumlah		32	122	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 32 responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab pernah sebanyak 2 orang, yang menjawab jarang sebanyak 5 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 22 orang, dan responden yang menjawab selalu sebanyak 3 orang. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 122 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{122}{5 \times 32} \times 100 = 76,25\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 76,25%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan mampu jujur dalam bekerja.

Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat Kesopanan Karyawan Dalam Bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	2	4	6,3
Jarang	3	2	6	6,3
Sering	4	26	104	81,3
Selalu	5	2	10	6,3
Jumlah		32	124	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 32 responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab pernah sebanyak 2 orang, yang menjawab jarang sebanyak 2 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 26 orang, dan responden yang menjawab selalu sebanyak 2 orang. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 124 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{124}{5 \times 32} \times 100 = 77,5\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 77,5%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan mampu untuk sopan dalam bekerja.

Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat Efisiensi Pembinaan Etika Kerja Karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Jarang	3	5	15	15,6
Sering	4	20	80	62,5

Selalu	5	7	35	21,9
Jumlah		32	130	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 32 responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab jarang sebanyak 5 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 20 orang, dan responden yang menjawab selalu sebanyak 7 orang. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 130 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{130}{5 \times 32} \times 100 = 81,25\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 81,25%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan sangat baik dalam beretika saat bekerja.

Berikut merupakan nilai rata-rata tanggapan responden variabel disiplin kerja pada PT. Pong Codan Indonesia Plen 2.

Tabel 4.20 Rekapitulasi dan Rata-Rata Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja

No	Indikator/Ukuran	Total Jawaban Responden (%)	Rata-Rata/Indikator (%)
Kehadiran			
1.	Tingkat Frekuensi Kehadiran Di Tempat Kerja	85	82,71
2.	Tingkat Komitmen Karyawan Untuk Selalu Berada Di Tempat Kerja Selama Jam Kerja	81,25	
3.	Tingkat Ketepatan Datang Dan Meninggalkan Tempat Kerja	81,87	
Ketaatan Pada Peraturan Kerja			
4.	Tingkat Pemahaman Terhadap Peraturan Kerja	82,5	80,33
5.	Tingkat Pemahaman Karyawan Terhadap Hak Dan Kewajiban Saat Bekerja	78,5	
6.	Tingkat Kesadaran Karyawan Untuk Mentaati Semua Peraturan	80	
Ketaatan Pada Standar Kerja			
7.	Tingkat Karyawan Tidak Menunda Pekerjaan	84,37	82,70



8.	Tingkat Pertanggung Jawaban Karyawan Terhadap Pekerjaan	83.12	
9.	Tingkat Pemahaman Fungsi Dan Tugas Karyawan Dalam Bekerja	80.62	
Tingkat Kewaspadaan Tinggi Pegawai			

No	Indikator/Ukuran	Total Jawaban Responden (%)	Rata-Rata/Indikator (%)
10.	Tingkat Pemeliharaan Dan Perawatan Peralatan Kerja Karyawan	83.12	83.12
11.	Tingkat Kehati – Hatian Dalam Menggunakan Peralatan Kerja	84,37	
12.	Tingkat Efektifitas Dan Efisiensi Dalam Pemakaian Peralatan Kerja	81,87	
Etika Bekerja			
13.	Tingkat Kejujuran Dalam Bekerja	76,25	78,33
14.	Tingkat Kesopanan Karyawan Dalam Bekerja	77,5	
15.	Tingkat Efisiensi Pembinaan Etika Kerja Karyawan	81.25	
Rata-Rata			81,44

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja pada bagian Produksi di PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 dapat diketahui sebesar 81,44%. Dimana rata-rata tersebut pada interval (80-100%) sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada bagian produksi PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 termasuk dalam kategori sangat baik. Berikut merupakan tabel kriteria disiplin kerja:

Tabel 4.21 Tabel Kriteria Interpretasi Hasil Disiplin Kerja

Persentase (%)	Nilai Rata-Rata	Keterangan
0-19		Sangat Tidak Baik
20-39		Tidak Baik
40-59		Cukup Baik
60-79		Baik
80-100	<b>81,44%</b>	Sangat Baik

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai rata-rata sebesar 81,44% dengan rata-rata nilai tertinggi diperoleh oleh indikator tingkat kewaspadaan tinggi pegawai dengan nilai sebesar sebesar 83,12%, dan nilai terendah diperoleh oleh indikator etika bekerja sebesar 78,33%. Sedangkan sub indikator tertinggi terdapat pada butir

pertanyaan ke-1 yaitu mengenai tingkat frekuensi kehadiran di tempat kerja dengan persentase 89,67%, sedangkan sub indikator terkecil terdapat pada butir pertanyaan ke-13 yaitu mengenai tingkat kejujuran dalam bekerja ditetapkan dengan presentase sebesar 76,25%. Untuk nilai yang mendapatkan persentase di bawah rata-rata maka indikator dan sub indikator tersebut perlu ditingkatkan, sedangkan untuk nilai yang memperoleh persentase di atas rata-rata maka indikator atau sub indikator tersebut perlu dipertahankan. Berdasarkan hasil rata-rata tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan pada PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 sangat baik.

#### 4.3.1.2 Kinerja Karyawan pada PT. Pong Codan Indonesia Plen 2

Berikut merupakan jawaban dan tanggapan responden dari hasil penyebaran kuesioner mengenai kinerja karyawan pada PT. Pong Codan Indonesia Plen 2, kuesioner pada variabel kinerja karyawan terdiri dari dua belas pernyataan dengan empat indikator yang digunakan meliputi indikator kuantitas, kualitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Berikut disajikan hasil jawaban responden pada setiap butir pernyataan yang disajikan pada tabel-tabel di bawah ini:

##### 1. Indikator Kuantitas

Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai “Mampu Menyelesaikan Tugas Yang Diberikan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Jarang	3	0	0	0
Sering	4	21	84	65,6
Selalu	5	11	55	34,4
Jumlah		32	139	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab sering berjumlah 21 orang, responden yang menjawab selalu berjumlah 11 orang. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 139 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{139}{5 \times 32} \times 100 = 86,87\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 86,87%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik.

Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai “Mampu Melampaui Target Yang Sudah Ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Jarang	3	2	6	6,3
Sering	4	28	112	87,5
Selalu	5	2	10	6,3
Jumlah		32	128	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab jarang berjumlah 2 orang, responden yang menjawab sering berjumlah 28 orang, responden yang menjawab selalu berjumlah 2 orang. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 128 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{128}{5 \times 32} \times 100 = 80\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 80%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan mampu untuk melampaui target yang sudah ditetapkan.

Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat Pencapaian Maksimal Untuk Menyelesaikan Pekerjaan Dan Meningkatkan Hasil Kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Jarang	3	3	9	9,4

Sering	4	26	104	81,3
Selalu	5	3	15	9,4
Jumlah		32	128	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab jarang berjumlah 3 orang, responden yang menjawab sering berjumlah 26 orang, responden yang menjawab selalu berjumlah 3 orang. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 128 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{128}{5 \times 32} \times 100 = 80\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 80%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan mampu memaksimalkan pencapaiannya untuk menyelesaikan dan meningkatkan pekerjaannya.

## 2. Indikator Kualitas

Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai “Mengurangi Tingkat Kesalahan Dalam Bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Jarang	3	1	3	3,1
Sering	4	30	120	93,8
Selalu	5	1	5	3,1
Jumlah		32	128	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab jarang berjumlah 1 orang, responden yang menjawab sering berjumlah 30 orang, responden yang menjawab selalu berjumlah 1 orang. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 128 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{128}{5 \times 32} \times 100 = 80\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 80%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan mampu mengurangi tingkat kesalahan dalam bekerja.

Tabel 4.26 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat Kemampuan Mengerjakan Pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Jarang	3	1	3	3,1
Sering	4	30	120	93,8
Selalu	5	1	5	3,1
Jumlah		32	128	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab jarang berjumlah 1 orang, responden yang menjawab sering berjumlah 30 orang, responden yang menjawab selalu berjumlah 1 orang. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 128 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{128}{5 \times 32} \times 100 = 80\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 80%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan mampu untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik.

Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai “Hasil Kerja Sesuai Dengan Standar Yang Ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	%
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Jarang	3	2	6	6,3
Sering	4	26	104	81,3
Selalu	5	4	20	12,5
Jumlah		32	130	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab jarang berjumlah 2 orang, responden yang menjawab sering berjumlah 26 orang, responden yang menjawab selalu berjumlah 4 orang. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 130 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{130}{5 \times 32} \times 100 = 81,25\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 82,35%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hasil kerja karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

### 3. Pelaksanaan Tugas

Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Mempunyai Tanggung Jawab Dalam Bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Jarang	3	1	3	3,1

Sering	4	26	104	81,3
Selalu	5	5	25	15,5
Jumlah		32	132	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab jarang berjumlah 1 orang, responden yang menjawab sering berjumlah 26 orang, responden yang menjawab selalu berjumlah 5 orang. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 132 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{132}{5 \times 32} \times 100 = 82,5\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 82,5%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan bertanggung jawab dalam bekerja.

Tabel 4.29 Tanggapan Mengenai Responden “Karyawan Melakukan Pekerjaan Melebihi Standar Yang Ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Jarang	3	1	3	3,1
Sering	4	27	108	84,4
Selalu	5	4	20	12,5
Jumlah		32	131	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab jarang berjumlah 1 orang, responden yang menjawab sering berjumlah 27 orang, responden yang menjawab selalu berjumlah 4 orang. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 131 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{131}{5 \times 32} \times 100 = 81,87\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 81,87%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan mampu melakukan pekerjaan melebihi standar yang diberikan oleh perusahaan.

Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Menjalankan Tugas Sesuai Dengan Yang Telah Ditentukan Oleh Perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Jarang	3	1	3	3,1
Sering	4	29	116	90,6
Selalu	5	2	10	6,3
Jumlah		32	129	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab jarang berjumlah 1 orang, responden yang menjawab sering berjumlah 29 orang, responden yang menjawab selalu berjumlah 2 orang. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 129 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{129}{5 \times 32} \times 100 = 80,62\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 80,62%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan menjalankan tugas sesuai dengan yang telah ditentukan oleh perusahaan.



#### 4. Indikator Tanggung Jawab

Tabel 4.31 Tanggapan responden mengenai “Karyawan menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah di tentukan”

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	%
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Jarang	3	0	0	0
Sering	4	22	88	68,8
Selalu	5	10	50	31,3
Jumlah		32	138	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab sering berjumlah 22 orang, responden yang menjawab selalu berjumlah 10 orang. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 138 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{128}{5 \times 32} \times 100 = 86,25\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 86,25%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Menerima Resiko Atas Apa Yang Ia Kerjakan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Jarang	3	3	9	9,4
Sering	4	28	112	87,5

Selalu	5	1	5	3,1
Jumlah		32	126	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab jarang berjumlah 3 orang, responden yang menjawab sering berjumlah 28 orang, responden yang menjawab selalu berjumlah 1 orang. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 126 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{126}{5 \times 32} \times 100 = 78,75\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 78,75%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan menerima resiko atas apa yang ia kerjakan.

Tabel 4.33 Tanggapan Hasil Responden “Karyawan Memelihara Alat, Sarana Dan Prasarana Yang Telah Di Pertanggung Jawabkan Padanya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Jarang	3	1	3	3,1
Sering	4	28	112	87,5
Selalu	5	3	15	9,4
Jumlah		32	130	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab jarang berjumlah 1 orang, responden yang menjawab sering berjumlah 28 orang, responden yang menjawab selalu berjumlah 3 orang. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 130 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{130}{5 \times 32} \times 100 = 81,25\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 81,25%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan dapat memelihara alat, sarana dan prasarana yang telah dipertanggung jawabkan padanya.

Tabel 4.34 Rekapitulasi Dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator /Ukuran	Total Jawaban Responden (%)	Rata-Rata/ Indikator (%)
Kuantitas			
1	Mampu Menyelesaikan Tugas Yang Diberikan	86,87	82,29
2	Mampu Melampaui Target Yang Sudah Ditetapkan	80	
3	Tingkat Pencapaian Maksimal Untuk Menyelesaikan Pekerjaan Dan Meningkatkan Hasil Kerja	80	
Kualitas			
4	Mengurangi Tingkat Kesalahan Dalam Bekerja	80	80,42
5	Tingkat Kemampuan Mengerjakan Pekerjaan	80	
6	Hasil Kerja Sesuai Dengan Standar Yang Ditetapkan	81,25	
Pelaksanaan Tugas			
7	Karyawan Mempunyai Tanggung Jawab Dalam Bekerja	82,5	81,66
8	Karyawan Melakukan Pekerjaan Melebihi Standar Yang Ditetapkan	81,87	
9	Karyawan Menjalankan Tugas Sesuai Dengan Yang Telah Ditentukan Oleh Perusahaan	80,62	
Tanggung Jawab			
10	Karyawan Menyelesaikan Tugas Sesuai Dengan Waktu Yang Telah Di Tentukan	86,25	82,08
11	Karyawan Menerima Resiko Atas Apa Yang Ia Kerjakan	78,75	
12	Karyawan Memelihara Alat, Sarana Dan Prasarana Yang Telah Di Pertanggung Jawabkan Padanya	81,25	
Rata-Rata			81,61

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawankerja pada bagian Produksi di PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 dapat diketahui sebesar 81,61%. Dimana rata-rata tersebut pada interval (80-100%) sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada bagian produksi PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 termasuk dalam kategori sangat baik. Berikut merupakan tabel kriteria kinerja karyawan:

Tabel 4.35 Tabel Kriteria Interpretasi Hasil Kinerja Karyawan

Persentase (%)	Nilai Rata-Rata	Keterangan
0-19		Sangat Tidak Baik
20-39		Tidak Baik
40-59		Cukup Baik
60-79		Baik
80-100	<b>81,61%</b>	Sangat Baik

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai rata-rata sebesar 81,61% dengan rata-rata nilai tertinggi diperoleh oleh indikator kuantitas sebesar 82,29%, dan nilai terendah diperoleh oleh kualitas sebesar 80,42%. Sedangkan sub indikator tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-1 yaitu mengenai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan persentase 86,87%, sedangkan sub indikator terkecil terdapat pada butir pertanyaan ke-11 yaitu mengenai karyawan menerima resiko atas apa yang ia kerjakan dengan presentase sebesar 78,75%. Untuk nilai yang mendapatkan persentase di bawah rata-rata maka indikator dan sub indikator tersebut perlu ditingkatkan, sedangkan untuk nilai yang memperoleh persentase di atas rata-rata maka indikator atau sub indikator tersebut perlu dipertahankan. Berdasarkan hasil rata-rata tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 memiliki penilaian sangat baik dari atasan untuk karyawan yang bekerja di PT. Pong Codan Indonesia Plen 2.

#### **4.4 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Pong Codan Indonesia Plen 2**

Berikut merupakan hasil perhitungan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan, perhitungan yang digunakan adalah sebagai berikut:

## 1. Analisis Korelasi *Rank Spearman*

Tabel 4.36 Hasil Analisis Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

Correlations				
				Kinerja Karyawan
				Disiplin Kerja
Spearman's rho	Disiplin Kerja	Correlation	1.000	.677**
		Coefficient	.	.000
		Sig. (2-tailed)	32	32
		N		
	Kinerja Karyawan	Correlation	.677**	1.000
		Coefficient	.000	.
		Sig. (2-tailed)	32	32
		N		

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

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Tabel 4. 37 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	<b>0,60 – 0,799 (0,677)</b>	<b>Kuat</b>
5	0,80 – 1,00	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2018)

Berdasarkan hasil tabel 4.37 mengenai hasil uji analisis koefisien korelasi rank spearman, diperoleh nilai r atau nilai korelasi sebesar = 0,677. Yang menunjukkan bahwa tingkat hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan berada pada kategori kuat.

## 2. Analisa Koefisien Determinasi

Analisa koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur hubungan antara variabel *independent* dan variabel *dependent*.

Tabel 4.38 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769 <sup>a</sup>	.592	.578	1.862
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				

Sumber: Data Primer, diolah 2023

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,592 \times 100\% \\
 &= 59,2\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.38 di atas, diperoleh nilai  $r^2$  sebesar  $0,592=59,2\%$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas (*independent*) disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap variabel terikat (*dependent*) kinerja karyawan sebesar  $59,2\%$  dan sisanya oleh faktor lain.

### 3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi (Uji t)

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah ada hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan, maka dilakukan Uji Hipotesis Koefisien Korelasi.

#### a. Hipotesis Statistik

$H_0 : \rho < 0$ , berarti tidak terdapat hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan.

$H_a : \rho > 0$ , berarti terdapat hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan.

70

#### b. Mencari nilai ttabel

Mencari nilai ttabel dilakukan dengan menggunakan signifikansi  $5\%$  atau  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan  $df = n - 2$  atau  $df = 32 - 2 = 30$ , maka dapat diperoleh ttabel sebesar 1.697

#### c. Menentukan nilai thitung

Nilai ttabel dapat dicari dengan menggunakan thitung distribusi t dengan cara:

taraf signifikansi  $\alpha = 5\%$  atau 0,05 dan derajat kebebasan (df)  $n-2$  atau  $32 - 2 = 30$   
Rumus:

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

$$t_h = 0,592 \frac{\sqrt{\frac{32-2}{1-0,592^2}}}{1-0,592^2}$$

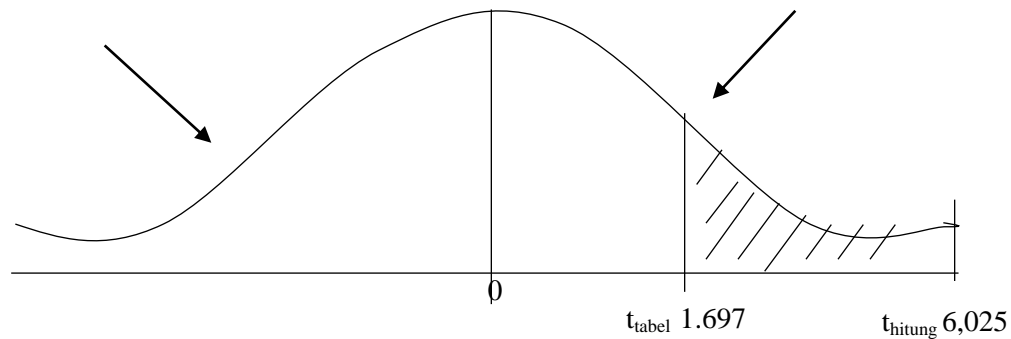
$$t_h = 0,592 \times 5,433$$

$$t_h = 6,025$$

d. Kurva

Daerah Penerimaan  $H_0$

Daerah Penolakan  $H_0$



Gambar 4.5 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi

Diketahui nilai  $t_{hitung}$  adalah 6,025 dan  $t_{tabel}$  1,697. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan bagian produksi PT. Pong Codan Indonesia Plen 2.

Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,025 > 1,697$ ) artinya maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan bagian produksi PT. Pong Codan Indonesia Plen 2.

#### 4.5 Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian

##### 4.5.1 Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Pong Codan Indonesia Plen 2

Disiplin kerja adalah suatu bentuk tindakan manajemen untuk menegakkan standar-standar organisasi. Hal bahwa disiplin adalah penggunaan beberapa hukuman

atau sanksi jika karyawan menyimpang dari peraturan. Disiplin adalah bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 mengenai tingkat disiplin kerja karyawan menunjukkan masih terdapat karyawan yang lalai dalam melaksanakan kewajibannya kepada perusahaan, dimana banyak pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan mengenai peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel disiplin kerja, diperoleh nilai rata-rata sebesar 81,44% dengan rata-rata nilai tertinggi diperoleh oleh tingkat kewaspadaan tinggi pegawai dengan nilai sebesar sebesar 83,12%, dan nilai terendah diperoleh oleh etika bekerja sebesar 78,33%. Untuk nilai yang mendapatkan persentase di bawah rata-rata maka indikator dan sub indikator tersebut perlu ditingkatkan, sedangkan untuk nilai yang memperoleh persentase di atas rata-rata maka indikator atau sub indikator tersebut perlu dipertahankan. Berdasarkan hasil rata-rata tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan pada PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 baik.

Disiplin diri pada tiap karyawan bila telah tumbuh dengan baik akan merupakan kebanggaan bagi setiap organisasi, karena pengawasan yang terus menerus tidak dibutuhkan lagi. Melalui disiplin diri, karyawan-karyawan merasa bertanggungjawab dan dapat mengatur diri sendiri untuk kepentingan organisasi.

#### **4.5.2 Kinerja Karyawan Pada PT. Pong Codan Indonesia Plen 2**

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu bahwa kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang karyawan dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja karyawan yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan secara individu maupun kelompok.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai rata-rata sebesar 81,61% dengan rata-rata nilai tertinggi diperoleh oleh indikator kuantitas sebesar 82,29%, dan nilai terendah diperoleh oleh kualitas sebesar 80,42%. Untuk nilai yang mendapatkan persentase di bawah rata-rata maka indikator dan sub indikator tersebut perlu ditingkatkan, sedangkan untuk nilai yang memperoleh persentase di atas rata-rata maka indikator atau sub indikator tersebut perlu dipertahankan. Berdasarkan hasil rata-rata tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT.



Pong Codan Indonesia Plen 2 memiliki penilaian yang baik dari atasan untuk karyawan yang bekerja di PT. Pong Codan Indonesia Plen 2.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 harus melakukan evaluasi terhadap pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Mengetahui apa yang menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan dan juga apa yang menjadi meningkatnya kinerja karyawan.

#### **4.5.3 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Pong Codan Indonesia Plen 2**

Hasil penelitian pada PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 mengenai disiplin kerja karyawan diperoleh bahwa hasil uji analisis koefisien korelasi rank spearman, diperoleh nilai  $r$  atau nilai korelasi sebesar  $= 0,677$ . Yang menunjukkan bahwa tingkat hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan berada pada kategori kuat. Jadi, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Pong Codan Indonesia Plen 2.

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diketahui bahwa disiplin kerja memiliki hubungan positif nilai  $r^2$  sebesar  $0,592=59,2\%$  ini berarti variabel bebas (independent) disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap variabel terikat (dependent) kinerja karyawan sebesar  $59,2\%$  dan sisanya oleh faktor lain.

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi (uji  $t$ ) menyatakan bahwa hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan dan positif. Hal ini dibuktikan dari nilai  $t_{hitung}$  variabel (X) sebesar  $6,025 > t_{tabel} 1,697$  itu artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Dapat disimpulkan pada penelitian ini hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan dengan kategori hubungan sangat kuat. Hal tersebut menunjukkan bahwa di saat karyawan PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 memiliki disiplin kerja yang baik meliputi kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan, tingkat kewaspadaan tinggi pegawai dan etika bekerja, akan tetapi pada saat karyawan memiliki tingkat disiplin yang rendah maka nilai kinerja yang diperoleh tidak akan maksimal.

Penelitian yang mendukung pernyataan tersebut, yang dilakukan oleh Nur Hidayah Batubara (2020) yang melakukan penelitian tentang hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan bahwa hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara Disiplin kerja dengan kinerja karyawan.



## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan pada bab sebelumnya mengenai hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan bagian produksi PT. Pong Codan Indonesia Plen 2, maka peneliti dapat menarik kesimpulannya sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada penelitian disiplin kerja, diperoleh nilai rata-rata sebesar 81,44% dengan rata-rata nilai tertinggi diperoleh oleh indikator tingkat kewaspadaan tinggi pegawai dengan nilai sebesar 83,12%, dan nilai terendah diperoleh oleh indikator etika bekerja sebesar 78,33%. Untuk nilai yang mendapatkan persentase di bawah rata-rata maka indikator dan sub indikator tersebut perlu ditingkatkan, sedangkan untuk nilai yang memperoleh persentase di atas rata-rata maka indikator atau sub indikator tersebut perlu dipertahankan. Berdasarkan hasil rata-rata tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan pada PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 sangat baik.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada penelitian kinerja karyawan, diperoleh nilai rata-rata sebesar 81,61% dengan rata-rata nilai tertinggi diperoleh oleh indikator kuantitas sebesar 82,29%, dan nilai terendah diperoleh oleh kualitas sebesar 80,42%. Untuk nilai yang mendapatkan persentase di bawah rata-rata maka indikator dan sub indikator tersebut perlu ditingkatkan, sedangkan untuk nilai yang memperoleh persentase di atas rata-rata maka indikator atau sub indikator tersebut perlu dipertahankan. Berdasarkan hasil rata-rata tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 memiliki penilaian yang sangat baik dari atasan untuk karyawan yang bekerja di PT. Pong Codan Indonesia Plen 2.
3. Berdasarkan hasil uji t terkait hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan diketahui bahwa terhadap hubungan positif dan signifikan Hasil tersebut dapat diketahui dengan melihat perolehan dari hasil uji t, dimana Nilai thitung > ttabel ( $6,025 > 1,697$ ) artinya maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dan hasil dari koefisien determinasi yaitu sebesar 59,2% hal ini menunjukkan disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 59,2% dan sisanya oleh faktor lain.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis akan memberikan saran-saran berikut:

1. Variabel disiplin kerja yang memiliki kelemahan yaitu pada indikator etika bekerja, saran yang bisa peneliti berikan kepada karyawan bagian produksi PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 yaitu meningkatkan kejujuran dalam bekerja dan meningkatkan kesopanan karyawan bagian produksi dalam bekerja, juga meningkatkan tingkat efisiensi pembinaan etika bekerja. Sehingga para karyawan mampu memiliki etika bekerja yang tinggi di perusahaan.
2. Variabel kinerja karyawan yang memiliki kelemahan yaitu pada indikator kuantitas, saran yang bisa peneliti berikan kepada perusahaan yaitu perusahaan membantu para karyawan dalam meningkatkan kuantitasnya bisa berupa pelatihan agar bisa mengurangi tingkat kesalahan karyawan. Juga memotivasi para karyawannya agar mampu mengerjakan pekerjaannya sehingga hasil kerjanya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai disiplin kerja dengan kinerja karyawan baik dengan variabel yang sama maupun berbeda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Badriyah, Mila. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Batubara, Nur Hidayah. (2020). *Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada PT. Foamindo Abadi*. [Online], tersedia di: Jom.unpak.unpak.ac.id Vol 5 No 3 (2020): Edisi 3.
- Edison, E., et al. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2017). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hartatik, Indah Puji. (2018). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. p. (2017). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Putra, Rinaldy Iswara. (2020). *Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt.Asalta Mandiri Agung*. [Online], tersedia di: Jom.unpak.unpak.ac.id Vol 5, No 1 (2020): Edisi 1.
- Rahayu, Vivi Kurniawati. (2019). *Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Serena Indopangan Industri*. Skripsi Universitas Pakuan.
- Ramdhani, Idrus. (2019). *Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Technobend Indonesia*. Skripsi Universitas Pakuan.
- Rivai, Veitzhal. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rizkiani, Dini. (2021). *Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Departemen Sewing pada PT. Kenlee Indonesia Kab. Bogor*. Skripsi Universitas Pakuan.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama Eresco.

- Sugiyono. (2015). *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan ke-26. Bandung: CV.Afabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Nama : Bekti Jefri Nugroho  
Tempat, Tanggal Lahir : Magetan, 30 Januari 2000  
Alamat : Kp. Babakan RT 04/02 Desa Tarikolot Kec. Citeureup  
Kab. Bogor  
Agama : Islam  
Usia : 22 Tahun  
Riwayat Pendidikan  
SD : SDN Tarikolot 05  
SMP : SMP-I Ar-Ridho  
SMA : SMAN 1 Maospati

Bogor, 18 Januari 2023

Penulis

Bekti Jefri Nugroho

## LAMPIRAN



---

Kuesioner ini digunakan sebagai bahan dalam penyusunan Skripsi mengenai:

### **HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. PONG CODAN INDONESIA PLEN 2**

Oleh: Bekti Jefri Nugroho

NPM : 02111 8386

Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Mahasiswa Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pakuan

Informasi yang diterima dari kuesioner ini bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis, terima kasih atas bantuan dan kerja sama Anda.

---

#### Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

#### KUESIONER PENELITIAN

#### “HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI PADA PT. PONG CODAN INDONESIA PLEN 2”

##### I. Data Responden

Nama Lengkap : \_\_\_\_\_

Jenis Kelamin :  Laki-Laki  
 Perempuan

Usia :  < 19 Tahun       30-39 Tahun       > 50 Tahun  
 20-29 Tahun       40-49 Tahun

Pendidikan Terakhir :  SD/SMP       Diploma (I, II, III)  Pasca Sarjana  
 (S2)



SMA/SMK

 Sarjana (S1)

Masa Kerja :  < 5 Tahun       11-15 Tahun       > 20 Tahun  
 6-10 Tahun       16-20 Tahun

## II. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Untuk pertanyaan atau pernyataan berikut, dimohon kiranya responden berkenan memberikan jawaban yang sejujur-jujurnya sesuai dengan keadaan sesungguhnya dan jawaban tersebut tidak berpengaruh terhadap kondisi responden, dengan ketentuan:

S: Selalu

S: Sering

J: Jarang

P: Pernah

TP: Tidak Pernah

Keterangan Bobot Nilai:

Selalu = 5

Sering = 4

Jarang = 3

Pernah = 2

Tidak Pernah = 1

### Disiplin Kerja (X)

No	Pernyataan	S	S	J	P	TP
<b>Kehadiran</b>						
1.	Tingkat Frekuensi Kehadiran Di Tempat Kerja					
2.	Tingkat Komitmen Karyawan Untuk Selalu Berada Di Tempat Kerja Selama Jam Kerja					
3.	Tingkat Ketepatan Datang Dan Meninggalkan Tempat Kerja					
<b>Ketaatan Pada Peraturan Kerja</b>						
4.	Tingkat Pemahaman Terhadap Peraturan Kerja					
5.	Tingkat Pemahaman Karyawan Terhadap Hak Dan Kewajiban Saat Bekerja					
6.	Tingkat Kesadaran Karyawan Untuk Mentaati Semua Peraturan					

Ketaatan Pada Standar Kerja						
7.	Tingkat Karyawan Tidak Menunda Pekerjaan					
8.	Tingkat Pertanggung Jawaban Karyawan Terhadap Pekerjaan					
9.	Tingkat Pemahaman Fungsi Dan Tugas Karyawan Dalam Bekerja					
Tingkat Kewaspadaan Tinggi Pegawai						
10.	Tingkat Pemeliharaan Dan Perawatan Peralatan Kerja Karyawan					
11.	Tingkat Kehati – Hatian Dalam Menggunakan Peralatan Kerja					
12.	Tingkat Efektifitas Dan Efisiensi Dalam Pemakaian Peralatan Kerja					
Etika Bekrja						
13.	Tingkat Kejujuran Dalam Bekerja					
14.	Tingkat Kesopanan Karyawan Dalam Bekerja					
15.	Tingkat Efisiensi Pembinaan Etika Kerja Karyawan					

### Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	S	S	J	P	TP
Kuantitas						
1	Mampu Menyelesaikan Tugas Yang Diberikan					
2	Mampu Melampaui Target Yang Sudah Ditetapkan					
3	Tingkat Pencapaian Maksimal Untuk Menyelesaikan Pekerjaan Dan Meningkatkan Hasil Kerja					
Kualitas						
4	Mengurangi Tingkat Kesalahan Dalam Bekerja					
5	Tingkat Kemampuan Mengerjakan Pekerjaan					
6	Hasil Kerja Sesuai Dengan Standar Yang Ditetapkan					
Pelaksanaan Tugas						
7	Karyawan Mempunyai Tanggung Jawab Dalam Bekerja					
8	Karyawan Melakukan Pekerjaan Melebihi Standar Yang Ditetapkan					
9	Karyawan Menjalankan Tugas Sesuai Dengan Yang Telah Ditentukan Oleh Perusahaan					
Tanggung Jawab						
10	Karyawan Menyelesaikan Tugas Sesuai Dengan Waktu Yang Telah Di Tentukan					
11	Karyawan Menerima Resiko Atas Apa Yang Ia Kerjakan					
12	Karyawan Memelihara Alat, Sarana Dan Prasarana Yang Telah Di Pertanggung Jawabkan Padanya					

## Lampiran 2. Tabulasi Jawaban Responden Penelitian

## Jawaban Responden Variabel X dan Y

Disiplin Kerja (X)																
No	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	Total
1	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	67
2	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	61
3	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	71
4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	57
5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	70
6	5	5	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	63
7	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	63
8	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	5	63
9	5	5	5	4	4	5	4	5	3	5	4	5	4	4	3	65
10	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	58
11	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	2	2	4	55
12	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	55
13	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	72
14	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	62
15	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	63
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
17	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	69
18	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
19	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	56
20	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	60
21	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	61
22	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	58
23	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	59
24	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	55
25	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	57
26	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
28	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	61
29	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	59
30	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	60
31	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
32	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	55

Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan (Y)													
No	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	Total
1	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	51
2	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	50
3	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	50
6	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	50
7	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	50
8	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	48
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
10	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
11	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
12	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	50
13	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	57
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
15	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	50
16	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	46
17	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	57
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
19	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47
20	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47
21	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	50
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
23	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	46
24	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
27	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	46
28	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	50
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
31	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	50
32	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	43







x15	Pearson Correlation	.256	.358*	-.021	.271	.009	.103	.591**	.196	.348	.070	.591**	.091	.103	.021	1	.467*
	Sig. (2-tailed)	.156	.044	.909	.133	.963	.576	.000	.281	.051	.705	.000	.621	.573	.907		.007
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
total_X	Pearson Correlation	.575**	.684**	.501**	.774**	.402*	.504**	.723**	.549**	.560**	.732**	.723**	.664**	.495**	.402*	.467**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.004	.000	.023	.000	.000	.001	.001	.000	.000	.000	.004	.023	.007	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																	
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																	

Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Correlations														
		y01	y02	y03	y04	y05	y06	y07	y08	y09	y10	y11	y12	TOTAL_Y
y01	Pearson Correlation	1	.372*	.152	.263	.263	.355*	.258	.337	.358*	.790**	.224	.358*	.661**
	Sig. (2-tailed)		.036	.406	.146	.146	.046	.154	.059	.044	.000	.217	.044	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
y02	Pearson Correlation	.372*	1	.204	.000	.354*	.619**	.213	.460**	.871**	.381*	.224	.580**	.689**
	Sig. (2-tailed)	.036		.262	1.000	.047	.000	.241	.008	.000	.031	.217	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
y03	Pearson Correlation	.152	.204	1	.289	.000	.505**	.174	.188	.000	.311	.549**	.474**	.537**



	Sig. (2-tailed)	.406	.262		.109	1.000	.003	.341	.303	1.000	.083	.001	.006	.002
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
y04	Pearson Correlation	.263	.000	.289	1	.500**	.292	.302	.326	.000	.270	.317	.410*	.487**
	Sig. (2-tailed)	.146	1.000	.109		.004	.105	.094	.069	1.000	.136	.077	.020	.005
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
y05	Pearson Correlation	.263	.354*	.000	.500**	1	.292	.302	.326	.410*	.270	.000	.410*	.487**
	Sig. (2-tailed)	.146	.047	1.000	.004		.105	.094	.069	.020	.136	1.000	.020	.005
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
y06	Pearson Correlation	.355*	.619**	.505**	.292	.292	1	.308	.534**	.464**	.374*	.382*	.703**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.046	.000	.003	.105	.105		.087	.002	.007	.035	.031	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
y07	Pearson Correlation	.258	.213	.174	.302	.302	.308	1	.515**	.217	.122	.406*	.464**	.564**
	Sig. (2-tailed)	.154	.241	.341	.094	.094	.087		.003	.234	.506	.021	.007	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
y08	Pearson Correlation	.337	.460**	.188	.326	.326	.534**	.515**	1	.509**	.362*	.226	.509**	.695**
	Sig. (2-tailed)	.059	.008	.303	.069	.069	.002	.003		.003	.042	.214	.003	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
y09	Pearson Correlation	.358*	.871**	.000	.000	.410*	.464**	.217	.509**	1	.374*	.008	.326	.583**
	Sig. (2-tailed)	.044	.000	1.000	1.000	.020	.007	.234	.003		.035	.965	.068	.000

	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
y10	Pearson Correlation	.790**	.381*	.311	.270	.270	.374*	.122	.362*	.374*	1	.225	.374*	.676**
	Sig. (2-tailed)	.000	.031	.083	.136	.136	.035	.506	.042	.035		.217	.035	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
y11	Pearson Correlation	.224	.224	.549**	.317	.000	.382*	.406*	.226	.008	.225	1	.529**	.561**
	Sig. (2-tailed)	.217	.217	.001	.077	1.000	.031	.021	.214	.965	.217		.002	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
y12	Pearson Correlation	.358*	.580**	.474**	.410*	.410*	.703**	.464**	.509**	.326	.374*	.529**	1	.801**
	Sig. (2-tailed)	.044	.000	.006	.020	.020	.000	.007	.003	.068	.035	.002		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.661**	.689**	.537**	.487**	.487**	.777**	.564**	.695**	.583**	.676**	.561**	.801**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.005	.005	.000	.001	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).														
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).														

#### Lampiran 4. Uji Realibilitas Disiplin Kerja & Kinerja Karyawan

##### Uji Reabilitas Disiplin Kerja (X)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	32	100.0

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

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.841	15

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x01	56.84	19.297	.495	.830
x02	57.03	18.483	.611	.822
x03	57.00	19.806	.420	.834
x04	56.97	19.451	.743	.824
x05	57.16	19.491	.253	.850
x06	57.09	19.636	.416	.834
x07	56.88	18.694	.667	.821
x08	56.94	19.673	.476	.831
x09	57.06	18.448	.436	.835
x10	56.94	18.512	.674	.820
x11	56.88	18.694	.667	.821
x12	57.00	19.097	.603	.825
x13	57.28	19.047	.370	.839
x14	57.22	19.854	.284	.843
x15	57.03	19.451	.354	.839

#### Uji Realibilitas Kinerja Karyawan (Y)

<b>Case Processing Summary</b>			
		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	32	100.0

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

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.855	12

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	44.63	6.629	.548	.844
Y02	44.97	6.934	.614	.839
Y03	44.97	7.064	.414	.853
Y04	44.97	7.580	.415	.851
Y05	44.97	7.580	.415	.851
Y06	44.91	6.475	.704	.830
Y07	44.84	7.039	.451	.850
Y08	44.88	6.823	.613	.838
Y09	44.94	7.286	.504	.846
Y10	44.66	6.620	.571	.842
Y11	45.00	7.097	.454	.849
Y12	44.94	6.899	.757	.832

## Lampiran 5. Analisis Deskriptif

<b>x01</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	1	3.1	3.1	3.1
	Setuju	22	68.8	68.8	71.9
	sangat setuju	9	28.1	28.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

<b>x02</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	4	12.5	12.5	12.5
	Setuju	22	68.8	68.8	81.3
	sangat setuju	6	18.8	18.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

<b>x03</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	2	6.3	6.3	6.3
	setuju	25	78.1	78.1	84.4
	sangat setuju	5	15.6	15.6	100.0

	Total	32	100.0	100.0	
--	-------	----	-------	-------	--

<b>x04</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	28	87.5	87.5	87.5
	sangat setuju	4	12.5	12.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

<b>x05</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	10	31.3	31.3	31.3
	setuju	14	43.8	43.8	75.0
	sangat setuju	8	25.0	25.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

<b>x06</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	4	12.5	12.5	12.5
	setuju	24	75.0	75.0	87.5
	sangat setuju	4	12.5	12.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

<b>x07</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	1	3.1	3.1	3.1
	setuju	23	71.9	71.9	75.0
	sangat setuju	8	25.0	25.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

<b>x08</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	1	3.1	3.1	3.1
	setuju	25	78.1	78.1	81.3
	sangat setuju	6	18.8	18.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

<b>x09</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	8	25.0	25.0	25.0
	setuju	15	46.9	46.9	71.9
	sangat setuju	9	28.1	28.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

<b>x10</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	2	6.3	6.3	6.3
	setuju	23	71.9	71.9	78.1
	sangat setuju	7	21.9	21.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

<b>x11</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	1	3.1	3.1	3.1
	setuju	23	71.9	71.9	75.0
	sangat setuju	8	25.0	25.0	100.0

	Total	32	100.0	100.0	
--	-------	----	-------	-------	--

<b>x12</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	2	6.3	6.3	6.3
	setuju	25	78.1	78.1	84.4
	sangat setuju	5	15.6	15.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

<b>x13</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	6.3	6.3	6.3
	kurang setuju	5	15.6	15.6	21.9
	setuju	22	68.8	68.8	90.6
	sangat setuju	3	9.4	9.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

<b>x14</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	6.3	6.3	6.3
	kurang setuju	2	6.3	6.3	12.5
	setuju	26	81.3	81.3	93.8
	sangat setuju	2	6.3	6.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

<b>x15</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent



Valid	kurang setuju	5	15.6	15.6	15.6
	setuju	20	62.5	62.5	78.1
	sangat setuju	7	21.9	21.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y01					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sering	21	65.5	65.5	65.5
	selalu	11	34.4	34.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y02					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	jarang	2	6.3	6.3	6.3
	sering	28	87.5	87.5	93.8
	selalu	2	6.3	6.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y03					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	jarang	3	9.4	9.4	9.4
	sering	26	81.3	81.3	90.7
	selalu	3	9.4	9.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y04					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	jarang	1	3.1	3.1	3.1
	sering	30	93.8	93.8	96.9
	selalu	1	3.1	3.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y05					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	jarang	1	3.1	3.1	3.1
	sering	30	93.8	93.8	96.9
	selalu	1	3.1	3.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y06					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	jarang	2	6.3	6.3	6.3
	sering	26	81.3	81.3	87.5
	selalu	4	12.5	12.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y07					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	jarang	1	3.1	3.1	3.1
	sering	26	81.3	81.3	84.4
	selalu	5	15.6	15.6	100.0

	Total	32	100.0	100.0	
--	-------	----	-------	-------	--

<b>Y08</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	jarang	1	3.1	3.1	3.1
	sering	27	84.4	84.4	87.5
	selalu	4	12.5	12.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

<b>Y09</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	jarang	1	3.1	3.1	3.1
	sering	29	90.6	90.6	93.8
	selalu	2	6.3	6.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

<b>Y10</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sering	22	68.8	68.8	68.8
	selalu	10	31.3	31.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

<b>Y11</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	jarang	3	9.4	9.4	9.4
	sering	27	84.4	84.4	93.8
	selalu	2	6.3	6.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	jarang	1	3.1	3.1	3.1
	sering	29	90.6	90.6	93.8
	selalu	2	6.3	6.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

### Uji Korelasi Rank Spearman

Correlations				
			Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.677**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	32	32
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	.677**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	32	32

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

### Uji Koefisien Determinasi

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja <sup>b</sup>	.	Enter
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			
b. All requested variables entered.			

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769 <sup>a</sup>	.592	.578	1.862

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	150.909	1	150.909	43.506	.000 <sup>b</sup>
	Residual	104.060	30	3.469		
	Total	254.969	31			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja						

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.076	4.393		4.570	.000
	Disiplin Kerja	.473	.072	.769	6.596	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

### Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769 <sup>a</sup>	.592	.578	1.862
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				

rtabel

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529

8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

## Lampiran 5. Indikator Penilaian Kinerja

	<b>PT. PONG CODAN INDONESIA</b>
	<b>FORM PENILAIAN PEGAWAI OPERATOR</b>
	No. Dokumen : FM/HRGA/14
	Revisi : 1
	Tanggal Berlaku :
	Halaman : 1 of 2

<b>Nama Karyawan</b> :	<b>Tanggal Mulai Kerja</b> :
<b>Seksi</b> :	<b>Tanggal Ditetapkan</b>
<b>Jabatan</b>	<b>Memegang Jabatan</b> :
<b>NIK</b> :	
<b>Masa Penilaian</b> : <b>Dari</b>	<b>Hingga</b> :
<p><b>PENILAIAN PRESTASI KERJA</b>  Penilaian prestasi kerja terhadap karyawan / pekerja adalah penilaian yang didasarkan pada pertimbangan - pertimbangan yang tercakup pada uraian kriteria prestasi di bawah.</p> <p>Akumulasi penilaian - penilaian tersebut menggambarkan prestasi kerja seorang karyawan / pekerja.</p> <p>Setiap karyawan / pekerja akan dinilai berdasarkan kinerja mereka sekarang dengan memberi tanda ( V )  besaran angka penilaian yang menggambarkan nilai sesungguhnya</p>	

prestasi kerja mereka.

Naik turunnya prestasi kerja seseorang sepenuhnya merupakan tanggung jawab pimpinan dari masing-masing bagian, agar senantiasa karyawan / pekerja dapat terus meningkatkan prestasi kerjanya sudah seharusnya tiap - tiap pimpinan setiap saat memberi bimbingan, arahan atau tegoran yang diperlukan sehingga karyawan / pekerja menyadari akan fungsi dan tugasnya.

**PENILAIAN KESELURUHAN**

**PENILAIAN TAHUN : .....**

NILAI	CATEGORY

NILAI	JUMLAH NILAI	CATEGORY PRESTASI
90 - 100	<input type="text"/>	SANGAT BAIK
80 - 89	<input type="text"/>	BAIK
70 - 79	<input type="text"/>	CUKUP
60 - 69	<input type="text"/>	KURANG
0 - 59	<input type="text"/>	BURUK

PENILAI		DIPERIKSA	DISAHKAN	DISETUJUI
TEAM LEADER	SPV	HRD	MANAGER	GENERAL MANAGER
Tgl :	Tgl :	Tgl :	Tgl :	Tgl :

Komentar pegawai yang menilai, jika ada

\_\_\_\_\_ :

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



<b>Pengembangan kualifikasi Karyawan</b>	:	
<b>Rencana pengembangan karir Karyawan</b>	:	<b>Ada / tidak ada</b>
<b>Bila ada, akan dikembangkan menduduki jabatan apa ?</b>	:	



**PT. PONG CODAN INDONESIA**

Jl. Landbau No.9 Desa Leuwinutug Kec. Citeureup, BOGOR 16810 - INDONESIA  
 Phone: +6221 - 87920428, 87920430, 87920431, Fax: +6221 - 87912354  
 E-mail: info@pongcodan-id.com—Website: www.pongcodan-id.com



**SURAT KETERANGAN**

No.001/ PCI2-HRD / I / 2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Lucky Kurniawan Farid  
 Jabatan : Supervisor HRD & GA  
 Alamat : Kp. Benda RT. 002/001 Ds. Benda Kec. Cicurug  
 Kab. Sukabumi

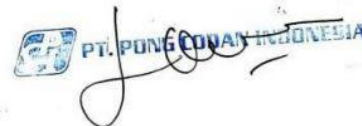
Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : BEKTI JEFRI NUGROHO  
 NPM/NIS : 021118386  
 Sekolah : Universitas Pakuan Bogor  
 Program Studi : Manajemen

Yang tersebut diatas telah melaksanakan Kuliah Kerja Lapangan/Magang di Perusahaan kami pada bulan Juni s.d Agustus 2022.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Cicurug, 20 Januari 2023



Lucky Kurniawan Farid  
 Supervisor HRD & GA

Cc. - Arsip

