



**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. MOFTECH MEDICAL SYSTEM**

**SKRIPSI**

Diajukan Oleh:

Sehan Weis Al Qorny

021118387

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR  
OKTOBER 2022**



**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. MOFTECH MEDICAL SYSTEM**

SKRIPSI

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

Universitas Pakuan Bogor

Mengetahui,



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

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

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. MOFTECH MEDICAL SYSTEM**

SKRIPSI

Telah Disidangkan Dan Dinyatakan Lulus  
Pada Hari Rabu, Tanggal 16 November 2022

Sehan Weis Al Qorny

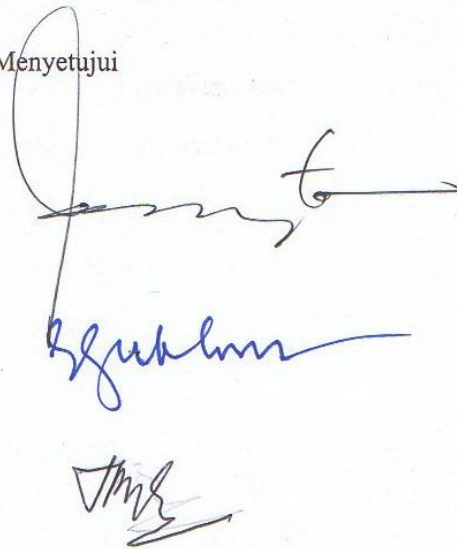
021118387

Menyetujui

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

Ketua Komisi Pembimbing  
(Dr. Radjab Tampubolon)

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



Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sehan Weis Al Qorny  
NPM : 021118387  
Judul Skripsi : Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan  
Pada PT. Moftech Medical System

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 berisi atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulisan lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam daftar Pustaka dibagian akhir skripsi ini.

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

Bogor, November 2022

A handwritten signature in black ink is written over a yellow postage stamp. The stamp is a 10,000 Rupiah stamp from Cempel, Bogor, with a serial number of 462713889. The stamp features a portrait of a man and the text 'REPUBLIK INDONESIA', '10.000', 'CEMPEL', and 'BOGOR'.

Sehan Weis Al Qorny  
021118387

## LEMBAR PERSETUJUAN

### UJIAN SIDANG SKRIPSI DAN KOMPREHENSIF

Kami selaku ketua komisi dan anggota komisi telah melakukan bimbingan skripsi mulai tanggal 09 / Oktober / 2022 dan berakhir tanggal 30 / Oktober / 2022

Dengan ini menyatakan bahwa,

Nama : Sehan Weis Al Qorny

NPM : 021118387

Program Studi : Manajemen

Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia

Ketua Komisi : Dr. Radjab Tampubolon

Anggota Komisi : Tutus Rully, SE.,MM.,

Judul Skripsi : Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT.Moftech Medical System

Menyetujui bahwa nama tersebut di atas dapat disertakan mengikuti ujian sidang skripsi dan komprehensif yang dilaksanakan oleh pimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Menyetujui,

Ketua Komisi Pembimbing

Anggota Komisi Pembimbing



(Dr. Radjab Tampubolon)



(Tutus Rully, SE.,MM.,)

Mengetahui,  
Ketua Program Studi

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

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

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

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

## ABSTRAK

Sehan Weis Al Qorny. NPM 021118387. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT.Moftech Medical System. Skripsi Prodi Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan. Pembimbing : Bapak Radjab Tampubolon dan Ibu Tutus Rully. 2022.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja karyawan PT.Moftech Medical System, untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan PT.Moftech Medical System, dan untuk mengetahui bagaimana hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT.Moftech Medical System.

Penelitian ini mengenai disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT.Moftech Medical System dengan jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan metode penelitian Explanatory Survey. Penulis menggunakan teknik penelitian statistik kuantitatif, karena penelitian yang dilakukan berhubungan dengan alat statistik untuk mengolah hasil kuesioner sehingga dapat diketahui ada atau tidaknya hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT.Moftech Medical System. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis koefisien korelasi rank spearman, uji hipotesis koefisien korelasi yang diolah dengan menggunakan IBM SPSS statistics 26.

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT.Moftech Medical System memiliki hubungan yang positif, kuesioner menunjukkan hasil rata-rata jawaban responden atas variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai, hasil koefisien korelasi *rank spearman* sebesar 0,428 yang artinya memiliki tingkat hubungan pada kategori cukup kuat. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi thitung > t tabel (3,450 > 1,674) artinya tolak Ho dan terima Ha. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja Karyawan PT.Moftech Medical System. Maka penulis, memberikan saran untuk pimpinan menerapkan peraturan dengan cara sosialisasi kepada karyawan agar lebih meningkatkan disiplin sesuai dengan peraturan yang berlaku sehingga terwujudnya kinerja karyawan yang baik.

Kata kunci : *Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan*

## **PRAKATA**

Puji dan syukur penulis mengucapkan kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya, berkat rahmatnya penulis mendapat kekuatan, semangat, pikiran yang kuat sehingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Skripsi ini sangat sederhana dan masih banyak kekurangan. Maka dari itu, dengan segala kerendahan hati penulis sangat mengharapkan saran dan kritik dari semua pihak, sehingga penulis dapat digunakan dalam perbaikan. Untuk itu terima kasih yang setulus-tulusnya penulis sampaikan kepada semua pihak yang telah membantu, sehingga proposal ini dapat diselesaikan

Dalam proses penulisan, tidak terlepas dari peran berbagai pihak yang telah memberikan dukungan serta bantuan, untuk itu penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Kedua orang tua tercinta dan seluruh keluarga besar yang selalu memberikan doa dan dukungan baik moril maupun materi agar penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. rer. pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc. selaku Rektorat Universitas Pakuan Bogor.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes indrayono, Ak., MM., CA selaku prodi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Dr. Radjab Tampubolon selaku ketua komisi pembimbing yang telah mengarahkan serta memberikan saran selama penyusunan demi perbaikan penulisan skripsi ini.
6. Ibu Tutus Rully, SE., MM., selaku anggota komisi pembimbing yang telah mengarahkan serta memberikan saran selama penyusunan demi perbaikan penulisan skripsi ini.
7. Bapak dan ibu dosen pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan yang telah memberikan ilmu manajemen melalui suatu kegiatan belajar mengajar dengan memberikan pengetahuan yang sangat baik.
8. Sahabat-sahabat penulis yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.

Lebak, 2022

Sehan Weis Al Qorny



## DAFTAR ISI

JUDUL .....	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....	ii
LEMBAR PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA.....	vi
LEMBAR HAK CIPTA .....	vii
ABSTRAK .....	viii
PRAKATA .....	ix
DAFTAR ISI .....	xii
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xivi

### **BAB I PENDAHULUAN**

1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah.....	5
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	5
1.2.2 Perumusan Masalah .....	5
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	5
1.3.1 Maksud Penelitian .....	5
1.3.2 Tujuan Penelitian .....	5
1.4. Kegunaan Penelitian .....	6
1.4.1 Kegunaan Praktis .....	6
1.4.2 Kegunaan Akademis .....	6

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.2 Disiplin Kerja.....	10
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	10
2.2.2 Faktor Disiplin Kerja.....	11
2.2.3 Indikator-Indikator Disiplin Kerja .....	13

2.3 Kinerja Karyawan .....	13
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	13
2.3.2 Penilaian Kinerja .....	14
2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan .....	14
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran .....	15
2.4.1 Penelitian Sebelumnya .....	15
2.4.2 Kerangka Pemikiran .....	24
2.5 Hipotesis Penelitian .....	26

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Jenis Penelitian .....	27
3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian .....	27
3.2.1 Objek Penelitian .....	27
3.2.2 Unit Analisis .....	27
3.2.3 Lokasi Penelitian .....	27
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian .....	27
3.3.1 Jenis Data Penelitian .....	27
3.3.2 Sumber Data Penelitian .....	28
3.4 Operasionalisasi Variabel .....	28
3.5 Metode Penarikan Sampel .....	30
3.6 Metode Pengumpulan Data .....	30
3.6.1 Data Primer .....	30
3.6.2 Data Sekunder .....	31
3.7 Metode Analisis Data .....	31
3.7.1 Analisis Deskriptif .....	32
3.7.2 Uji Validitas dan Uji Reabilitas .....	32
3.7.3 Uji Asumsi Klasik .....	33
3.7.4 Analisis Koefisien Korelasi <i>Rank Spearman</i> .....	34
3.7.5 Analisis koefisien Determinasi .....	34
3.7.6 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi dengan Uji t .....	35
3.7.7 Hubungan Fungsional Antara Displin Kerja Dengan Kinerja Karyawan .....	36

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian / Hasil Pengumpulan Data .....	37
--	----

4.1.1 Sejarah singkat PT. Moftech Medical System .....	37
4.1.2 Visi dan Misi Moftech Medical System.....	38
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden.....	38
4.3 Analisis Data.....	41
4.3.1 Uji Validitas .....	70
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	72
4.3.3 Uji Asumsi Klasik.....	73
4.3.4 Uji Linearitas .....	74
4.3.5 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman .....	75
4.3.6 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi.....	76
4 3.6 Hubungan Fungsional Antara Disipln Keja Dengan Kinerja Karyawan	77
4.4 Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian .....	78
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan .....	79
5.2 Saran .....	79
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>81</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>83</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Jumlah Karyawan Moftech Medical System Tahun 2020-2021.....	2
Tabel 1.2 Data Ketidakhadiran Karyawan.....	3
Tabel 1.3 Rekapitulasi Nilai SKP Moftech Medical System Tahun 2020-2021 .....	4
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya .....	15
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel.....	28
Tabel 3.2 Skala <i>Likert</i> .....	31
Tabel 3.3 Kriteria penelitian terhadap koefisien $\alpha$ cronbach.....	332
Tabel 3.4 Interval Koefisien Korelasi.....	34
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	387
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	398
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	398
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	409
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja .....	40
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	711
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja.....	722
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan .....	732
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai "melayani masyarakat dengan tepat waktu".....	43
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai "menggunakan waktu kosong untuk bekerja".....	43
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai "tidak pernah mangkir dalam bekerja" .....	44
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai "keluar pada saat jam kerja" .....	45
Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai "tanpa keterangan".....	45
Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai "taat dalam menggunakan pakaian yang sudah ditentukan" .....	46
Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai "paham dengan peraturan perusahaan".....	47
Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai "bekerja sesuai dengan peraturan".....	47
Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai "dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu".....	48

Tabel4.18 Tanggapan Responden Mengenai "target pekerja selalu tercapai" .....	48
Tabel4.19 Tanggapan Responden Mengenaitidak melampirkan pekerjaan atau masalah pada karyawan lain .....	49
Tabel4.20 Tanggapan Responden Mengenai selalu membuat laporan kerja harian .....	50
Tabel 4.21Tanggapan Responden Mengenai target pekerja selalu tercapai .....	50
Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai tidak melampirkan pekerjaan atau masalah pada karyawan lain .....	51
Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai hasil dan rata rata tangga terhadap disiplin kerja .....	52
Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai analisis diatribusi frekuensi .....	54
Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai sebaran nilai interval disiplin karyawan .....	55
Tabel 4.26 Tanggapan Responden Mengenai karyawan harus bekerja dengan standar pelayanan.....	55
Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai karyawan diharuskan memberikan pelayanan yang baik .....	56
Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai karyawan diharuskan melayani dengan standar yang ditetapkan .....	57
Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai karyawan diharuskan menyelesaikan tugas dengan komitmen yang baik .....	57
Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai karyawan harus memiliki komitmen dalam bekerja .....	58
Tabel 4.31 karyawan diharuskan untuk berkomitmen saat ada tugas tambahan .....	59
Tabel 4.32 karyawan diharus memelihara hubungan baik antar karyawan.....	59
Tabel 4.33 karywan harus dapat mengatur prioritas kerja secara efektif .....	60
Tabel 4.34 karyawan harus memelihara etika dengan baik.....	61
Tabel 4.35 karyawan diharuskan menjaga hubungan baik dengan karyawan lainnya .....	61
Tabel 4.36 karyawan diharuskan menjaga meja kerja tetap rapih dan bersih .....	62
Tabel 4.37 karyawan harus mentaati peraturan organisasi dengan baik.....	62

Tabel 4.38 karyawan harus mampu menyelesaikan tugas dan bekerja sama.....	63
Tabel 4.39 karyawan harus dapat memberikan ide .....	64
Tabel 4.40 karyawan harus bisa cekatan dalam bekerja.....	64
Tabel 4.41 hasil dan rata rata tanggapan responden terhadap kinerja karyawan ....	65
Tabel 4.42 analisis distribusi frekuensi kinerja karyawan .....	67
Tabel 4.43 sebaran nilai interval kinerja karyawan .....	68
Tabel 4.44 uji validitas disiplin kerja .....	68
Tabel 4.45 uji validitas kinerja karyawan .....	69
Tabel 4.46 uji realibitas disiplin kerja .....	70
Tabel 4.47 uji reabilitas kinerja karyawan .....	71
Tabel 4.48 uji normalitas .....	72
Tabel 4.49 uji linearitas .....	72
Tabel 4.50 analisis koefisien korelasi rank spermean .....	73
Tabel 4.51 nilai interval koefisien korelasi dan tingkat hubungan.....	73
Tabel 4.52 koefisien diterminasi .....	74
Tabel 4.53 tabel uji T .....	75

### **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1.1 : Grafik Data Ketidakhadiran Karyawan Moftech Medical System 2020-2021 .....	3
Gambar 1.2 : Grafik Rekapitulasi Nilai SKP Karyawan Moftech Medical System 2020-2021.....	4
Gambar 2.1 : Konstelasi Penelitian .....	24
Gambar 3.1 : Rentang Skala <i>Likert</i> .....	30
Gambar 3.2 : Kurva Uji Hipotesis Statistik .....	34
Gambar 4.1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	36
Gambar 4.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	37
Gambar 4.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	38
Gambar 4.4 : Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	38

Gambar 4.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	38
Gambar 4.5 : Histogram Disiplin Kerja Karyawan .....	55
Gambar 4.6 : Histogram Kinerja Kerja Karyawan .....	68
Gambar 4.7 : Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi .....	70

## **DAFTAR LAMPIRAN**

kuisoner

analisa kuantitatif dengan kualitatif

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset utama sebuah organisasi, lembaga, ataupun perusahaan, dimana setiap sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam mencapai tujuan organisasi, perusahaan, lembaga, yaitu untuk mendapatkan hasil ataupun sesuai dengan target yang sudah ditetapkan untuk mencapai kemakmuran dan keadilan serta kebersamaan. Namun, dalam mencapai tujuan tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, akan tetapi masih banyak juga sumber daya manusia yang memiliki kekurangan kualitas dalam bekerja untuk mencapai suatu tujuan tersebut. Jika di suatu perusahaan tidak terdapat unsur sumber daya manusia, perusahaan tersebut tidak akan bisa berjalan dengan baik. Walaupun pada saat ini, kemajuan teknologi sudah semakin maju seiring berkembangnya zaman, akan tetapi sumber daya manusia tidak pernah bisa tergantikan oleh teknologi. Sebagai manajer maupun manajemen puncak dalam perusahaan, harus bisa berusaha memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, dan karyawan mempunyai peranan penting dalam mengelola sistem sebuah perusahaan agar tetap berjalan sesuai aturan atau sebagaimana mestinya. Dalam memelihara sumber daya manusia, perlu adanya penilaian terhadap sumber daya manusia tersebut. Seorang manajer atau manajemen puncak perlu memerhatikan kualitas dari karyawan yang berada di perusahaan hal itu meliputi kinerja dari karyawan tersebut. Sumber daya manusia dapat dinilai karena seorang karyawan perlu mempunyai kinerja sehingga dapat memajukan kualitas dan kuantitas perusahaan, serta tujuan perusahaan dapat tercapai yaitu melayani masyarakat dengan pelayanan yang sangat baik maupun mencapai hasil kerja yang maksimal bagi perusahaan tersebut. Dengan adanya pemeliharaan karyawan, seorang manajer maupun manajemen puncak dapat melihat atau menilai kinerja karyawannya.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan maupun karyawan dalam sebuah organisasi, perusahaan, sehingga mempengaruhi beberapa karyawan lainnya untuk berkontribusi pada lingkup perusahaan. Sebuah kinerja sumber daya manusia dapat menggambarkan kepribadian seorang karyawan, sehingga terlihat apakah seorang karyawan tersebut memiliki kualitas kinerja yang baik ataupun kurang baik. Penilaian kinerja diperlukan karena untuk mengukur karyawan, apakah seorang karyawan tersebut layak kerja atau tidak. Dalam menentukan seorang karyawan memiliki kualitas yang baik ataupun kurang baik, dapat dilihat dari penilaian per periode karyawan. Kinerja karyawan yang baik akan membuat manajer ataupun manajemen puncak merasa senang dengan kinerjanya, sedangkan kinerja yang kurang baik akan menjadi bahan pertimbangan bagi manajer ataupun manajemen puncak yang mengakibatkan diberhentikan dalam kerja.



Dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja karyawan, manajemen puncak perlu mempertimbangkan penilaian para karyawan dengan cara menilai sikap dan perilaku karyawan tersebut. Hal yang paling menjadi sikap dasar dalam penilaian kinerja adalah disiplin. Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang di percaya merupakan tanggung jawabnya, sehingga karyawan perlu memperhatikan nilai nilai atau kewajibannya dalam bekerja. Setiap karyawan perlu menerapkan sikap disiplin agar mencapai hasil kerja yang maksimal sehingga menjadikan kinerja yang baik dalam perusahaan tersebut serta dapat melayani masyarakat dengan baik. Disiplin dapat menjadi alat ukur bagi atasan untuk menilai kinerja para karyawannya dalam perusahaan untuk mengetahui karyawan tersebut disiplin atau tidak dalam menjalani tugas yang telah dibebankan nya. Salah satunya adalah faktor disiplin, maka berdasarkan penelitian bahwa kinerja didasarkan pada faktor disiplin. Dimana faktor disiplin karyawan sangat penting pada kantor PT.Moftech Medical System.

Hal yang menjadi penilaian dalam disiplin adalah kehadiran para karyawan, dalam hal ini yaitu absensi karyawan. Apabila absensi tersebut sering dilanggar, dapat dikatakan bahwa para karyawan menjadi tidak disiplin sehingga, mengakibatkan penurunan kualitas kerja karyawan dalam perusahaan. Dalam upaya mengatasi pemasalahan tersebut, atasan perlu mengelola kehadiran karyawan setiap harinya agar terlihat siapa saja karyawan yang memiliki sikap disiplin yang baik ataupun kurang baik. Sikap disiplin para karyawan akan menjadi ketaatan para karyawan itu sendiri yang mempengaruhi tujuan perusahaan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, untuk menciptakan kemajuan dari kinerja karyawan salah satunya dengan meningkatkan disiplin karyawan.

Berkembangnya produk-produk alat kesehatan di sekitar kita, menunjukkan bahwa alat kesehatan yang dibutuhkan oleh kita demi menjaga kesehatan dari penyakit yang mengandung bakteri dan tidak steril. Salah satu lembaga yang menciptakan produk alat kesehatan yaitu Moftech Medical System. Moftech Medical System memiliki tatanan ataupun struktur organisasi dalam perusahaan tersebut. Berikut daftar jumlah karyawan PT.Moftech Medical System.

Tabel 1.1

Daftar Jumlah Karyawan Moftech Medical System Tahun 2020-2021

NO.	SUB BAGIAN / DIVISI KERJA	TAHUN	
		2020	2021
1	Sub. Bagian Kekaryawanan	5	5
2	Sub. Bagian Rumah Tangga dan Perlengkapan	2	2
3	Sub. Bagian Keuangan	8	8
4	Sub. Bagian Program dan Evaluasi :	9	9
5	Sub. Bagian Kerjasama dan PHP :	31	31
	<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>55</b>

Sumber : Bagian Kekaryawanan Moftech Medical System

Tugas Utama dalam Moftech Medical System ini adalah melaksanakan pengkajian dan pengembangan teknologi. Tugas tersebut dilakukan dengan cara yang berbeda-beda, dengan menciptakan teknologi di lingkungan untuk rumah sakit bisa mempresentasikan teknologi tersebut guna meminimalisir dampak dari adanya pencemaran udara, alat yang kurang efektif bisa menjadi efektif dan efisien, serta hal-hal yang menjadi kendala dalam mengelola produk. Moftech Medical System memiliki beberapa ketentuan dalam bekerja yang sudah diatur dalam disiplin karyawan negeri seperti halnya, tidak boleh terlambat bekerja, jika karyawan terlambat bekerja maka ada pemotongan tunjangan kinerja bagi karyawan yang melanggarnya. Sedangkan ketentuan lainnya, para karyawan erlu absen menggunakan finger print yang telah disediakan, dan jika ada karyawan yang tidak masuk kerja ataupun bolos diluar keterangan sakit ataupun cuti, akan dikenakan sanksi. Berikut data ketidakhadiran karyawan Moftech Medical System.

Tabel 1.2

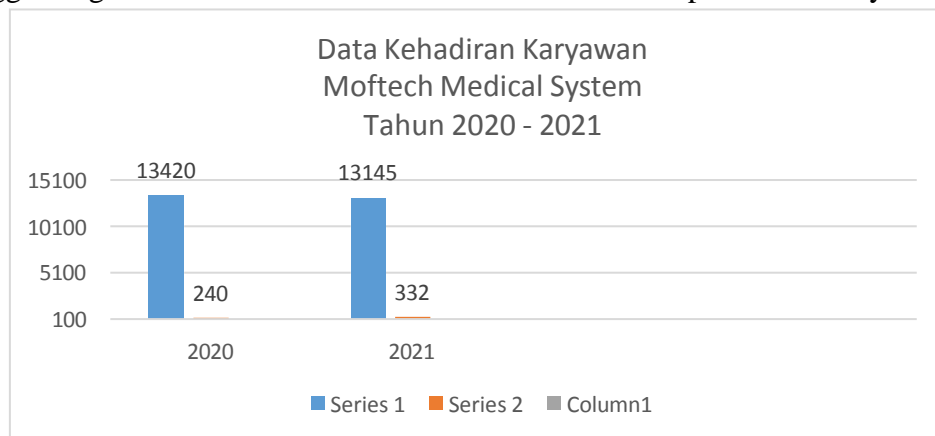
Data Ketidakhadiran Karyawan Moftech Medical System Tahun 2020-2021

No	Tahun	Jumlah karyawan	Hari kerja	Total ketidakhadiran			Jumlah absen	Tingkat absensi	Standar absensi
				alpa	sakit	ijin			
1	2020	55	244	160	38	42	240	1,7%	2%
2	2021	55	239	219	52	61	332	2,5%	2%

Sumber : Data Ketidakhadiran Karyawan Moftech Medical System.

Terkait data tabel 1.2 di atas, bisa dilihat bahwa adanya peningkatan absensi maupun ketidakhadiran mulai dari tahun 2020 ke tahun 2021 sebesar 0,8% yang awalnya 1,7% menjadi 2,5%. Hal ini menandakan bahwa tingkat absensi karyawan tersebut dari tahun ke tahun semakin meningkat, dan menyebabkan kinerja karyawan mengalami penurunan dengan tingkat absensi yang tinggi.

Sehingga dengan demikian instansi tersebut harus lebih memperhatikan karyawannya.



Gambar 1.1

### Grafik Data Ketidakhadiran Karyawan Tahun 2020-2021.

Pada gambar 1.1, menunjukkan absensi yang meningkat melebihi standar absensi yaitu sebesar 2%, sehingga absensi yang tinggi mempengaruhi kinerja karyawan di Kantor Moftech Medical System.

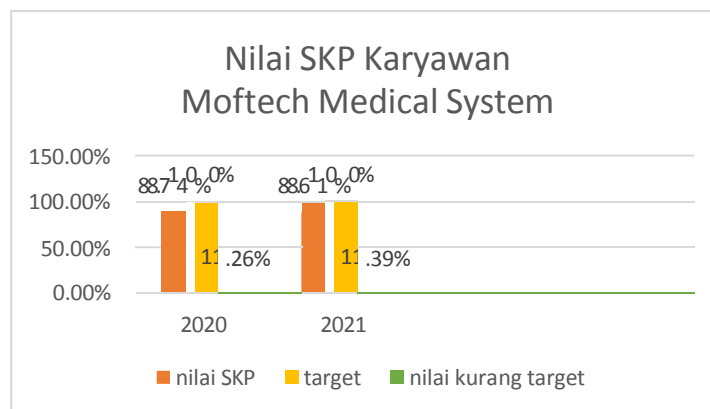
Berikut rekapitulasi nilai SKP (Sasaran Kinerja Karyawan) Moftech Medical System tahun 2020-2021.

Tabel 1.3 Rekapitulasi Nilai SKP Moftech Medical System Tahun 2020-2021

No	Tahun	Rata rata SKP	Target	%
1	2020	88,74	100	88,74%
2	2021	88,61	100	88,61%

Sumber : Moftech Medical System

Berdasarkan data tabel 1.3 di atas, menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang mengalami penurunan kinerja, terutama yang terjadi pada tahun 2020 yang awalnya memiliki rata-rata 88,74% menjadi 88,61% pada tahun 2021. Hal ini membawa dampak yang bagi instansi jika tidak mengevaluasi kinerja karyawannya. Tujuan instansi bisa tidak terealisasi atau tidak tercapai jika masih banyaknya karyawan yang memiliki penurunan kinerja. Sedangkan hal lainnya, masih banyak karyawan yang belum memenuhi target SKP atau standar SKP yaitu 100%, sehingga dalam melaksanakan tugas ada karyawan yang berpergian pada saat jam kerja, selain itu ada juga karyawan yang bolos ataupun hal lainnya.



Gambar 1.2

Grafik Rekapitulasi Nilai SKP Karyawan Moftech Medical System 2020-2021.

Pada gambar 1.2 di atas, menunjukkan bahwa nilai SKP yang turun dari tahun 2020 sampai pada tahun 2021, serta belum bisa memenuhi target yang harus dicapai yaitu 100%.

Berdasarkan uraian di atas, tentang pentingnya hubungan disiplin yang dimiliki karyawan dalam bekerja di suatu instansi, sehingga karyawan harus mampu meningkatkan kinerjanya secara lebih baik, maka penulis tertarik untuk melakukan

penelitian dengan judul **“Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Moftech Medical System”**

## **1.2. Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

1. Terjadi penurunan pada Sasaran Kinerja Karyawan (SKP) dikarenakan dari tahun ke tahun mengalami penurunan tidak ada peningkatan. Sehingga masih banyak nilai SKP yang belum mencapai target yaitu 100%.
2. Terjadi peningkatan pada tingkat absensi karyawan pada melebihi standar absensi yaitu 2%. Sehingga kinerja karyawan, selalu menurun tiap tahunnya;
3. Karyawan yang bersifat pasif terhadap pekerjaannya.
4. Terlambat datang ke kantor, pulang lebih cepat dari jam pulang yang sudah ditentukan.
5. Keluar kantor pada jam kerja tanpa keterangan yang sah.
6. Hal ini akan menyebabkan terciptanya pekerjaan yang sering tidak tuntas dan turunnya kualitas kinerja karyawan.

### **1.2.2 Perumusan Masalah**

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan Moftech Medical System
2. Bagaimana kinerja karyawan Moftech Medical System
3. Bagaimana hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan Moftech Medical System

## **1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menganalisis keterkaitan antara hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan Moftech Medical System, menginformasikan hasil akhir dari penelitian, serta memberikan saran serta masukan bagi pihak instansi yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan di atas, adapun tujuan dari penelitian ini, diantaranya :

Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja karyawan Moftech Medical System;

Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan Moftech Medical System;

Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan Moftech Medical System.

#### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian mencakup dua hal yaitu:

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

Dapat memberikan kontribusi serta masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan kedepannya bagi pihak instansi Moftech Medical System agar tujuan instansi tersebut tercapai dan menjadi bahan pengembangan teori dan keilmuan tentang hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan;

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

Penelitian ini juga dapat dimanfaatkan sebagai sarana untuk mengaplikasikan ilmu kepada orang banyak, agar bermanfaat. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi di perpustakaan agar bermanfaat bagi orang yang ingin membacanya serta untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan Moftech Medical System

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi maupun perusahaan yang meliputi semua orang melakukan aktivitas. Secara umum sumber daya manusia bukanlah hal yang baru di lingkungan suatu perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang besar untuk perkembangan suatu perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan menciptakan efektivitas dan efisiensi dalam sebuah perusahaan. Maka dari itu, pemeliharaan karyawan sangat penting untuk mencapai sebuah tujuan bersama baik dalam perusahaan maupun organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2017:3) MSDM adalah “suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar

1. Sumber daya manusia adalah harta/aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.
2. Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan.
3. Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik.”

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.”

Menurut Sutrisno (2017:5) manajemen sumber daya manusia adalah “pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat diartikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dalam mengatur dan merencanakan serta memproses hubungan dan peranan seorang individu atau karyawan dalam

melaksanakan tanggung jawab terhadap perusahaan dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh instansi.

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

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi sebuah instansi. Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2017), meliputi :

1. Perencanaan  
Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan;
2. Pengorganisasian  
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*);
3. Pengarahan dan pengadaan  
Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan instansi, karyawan, dan masyarakat;  
Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan instansi;
4. Pengendalian  
Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan dalam instansi dan bekerja sesuai dengan rencana;
5. Pengembangan  
Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan;
6. Kompensasi  
Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada instansi;
7. Pengintegrasian  
Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan;
8. Pemeliharaan  
Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun;

9. **Kedisiplinan**  
Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal;
10. **Pemberhentian**  
Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari instansi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan instansi, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

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

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Para atasan dalam mengelola sumber daya manusia perlu mencapai maksud mereka dengan memenuhi tujuannya.

Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tentang organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan orang-orang yang terpengaruh. Menurut Samsudin dalam Arif Yusuf Hamali (2018), ada empat tujuan sumber daya manusia :

1. **Tujuan Sosial**  
Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau instansi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya;
2. **Tujuan Organisasional**  
Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya dengan cara-cara sebagai berikut :
  - a. Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi;
  - b. Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif;
  - c. Mengembangkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi terwujudnya aktualisasi diri karyawan;
  - d. Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan kerja yang sehat dan aman, serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan;
  - e. Mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia kepada semua karyawan;
3. **Tujuan Fungsional**  
Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dengan cara memberikan konsultasi yang baik, menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan dan harus



berperan dalam menguji realitas ketika manajer lini mengajukan sebuah gagasan dan arah yang baru;

4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau instansi yang hendak dicapai melalui aktivitas dalam organisasi. Karyawan akan keluar dari instansi apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis.

Setiap instansi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen sumber dayanya. Tujuan dari SDM umumnya bervariasi dan bergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing instansi. Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar dapat menghasilkan manfaat dalam organisasi karena tujuan sumber daya manusia yang utama adalah meningkatkan kontribusi karyawan.

## **2.2 Disiplin Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan cerminan dari salah satu bentuk keberhasilan suatu instansi dalam melaksanakan aktivitasnya yang didasari atas standar-standar organisasional. Faktor kedisiplinan sumber daya manusia dapat dijadikan salah satu tolak ukur pencapaian prestasi dan produktivitas kerja yang mampu diraih oleh karyawan yang pada akhir berpengaruh pada tujuan yang diharapkan instansi. Tingkat kedisiplinan ini merupakan salah satu fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan harus lebih diperhatikan, karena semakin baik disiplin karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sulit bagi karyawan dalam mencapai prestasi kerja yang diharapkan tanpa adanya disiplin yang baik dan bertanggung jawab yang ditunjukkan oleh karyawan bersangkutan. Tanpa disiplin karyawan dengan baik dan adil, sulit pula bagi instansi untuk mencapai hasil optimal yang ingin diharapkan pada karyawannya.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan instansi, karyawan, dan masyarakat. Berikut ini adalah beberapa pengertian disiplin yang dikemukakan oleh beberapa ahli :

Menurut Bejo Siswanto (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi

Menurut Hasibuan (2017) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang

terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Sutrisno (2017), disiplin kerja merupakan sebuah perilaku seseorang yang sesuai akan peraturan, prosedur kerja yang berlaku. Disiplin merupakan sebuah sikap atau tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Wursanto (2018) Disiplin kerja merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma dan aturan-aturan yang telah ditetapkan.

Menurut Fahmi (2017) Kedisiplinan merupakan tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai peranan penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi, karena disiplin kerja pada umumnya menyinggung rasa tanggung jawab seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, mendorong gairah kerja serta meningkatkan kesadaran terhadap peraturan yang berlaku didalam perusahaan ataupun organisasi. Dengan disiplin kerja yang baik maka perusahaan atau organisasi dapat dengan mudah mewujudkan tujuannya. Dari uraian definisi yang dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah kesadaran, kesediaan, dan kerelaan karyawan untuk mentaati, menghargai, menghormati, untuk mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku baik itu tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya tanpa adanya paksaan, serta siap menerima sanksi-sanksinya.

### **2.2.2 Faktor Disiplin Kerja**

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017):

#### **1. Tujuan dan Kemampuan**

Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal. Hal ini berarti bahwa tujuan atau pekerjaanyang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

#### **2. Teladan Pimpinan**

Teladan pimpinan sangat berberan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik maka kedisiplinan karyawan pun akan meningkat.

3. Balas Jasa

Balas jasa berupa gaji dan kesejahteraan ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan. Dengan adanya balas jasa yang cukup, hal itu akan memberikan kepuasan bagi karyawan, sehingga apabila kepuasan karyawan tercapai maka kedisiplinan akan terwujud didalam perusahaan.

4. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diberlakukan secara adil dengan manusia yang lain.

5. Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat ini yaitu atasan harus aktif dan turun langsung mengawasi perilaku yang dilakukan karyawannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk kepada karyawan, apabila ada karyawannya yang mengalami kesulitan. Pengawasan melekat merupakan tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja para karyawan dalam perusahaan.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan adanya sanksi hukuman, kemungkinan besar karyawan tidak akan melanggar peraturan-peraturan yang berlaku. Berat atau ringan sanksi yang diberikan dapat mengubah perilaku para karyawan agar tidak mengulangi kesalahan sebelumnya.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditentukan. Pimpinan yang tegas dalam menerapkan hukuman akan disegani dan diakui kepemimpinannya.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik di suatu perusahaan. Manajer atau pimpinan harus mewujudkan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi, vertikal maupun horizontal. Hubungan vertikal disini yaitu antara karyawan dengan pimpinan. Sedangkan hubungan horizontal yaitu antara sesama karyawan. Jadi,

terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

### **2.2.3 Indikator-Indikator Disiplin Kerja**

Tingkat disiplin kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan dapat diketahui melalui indikator-indikator yang ada pada disiplin kerja, Menurut Afandi (2018) disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :

1. Masuk kerja tepat waktu.
2. Penggunaan waktu secara efektif.
3. Tidak pernah mangkir / tidak bekerja.
4. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan.
5. Target pekerjaan.
6. Membuat laporan kerja harian.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator disiplin kerja adalah standart untuk mengetahui keinginan perusahaan dalam penerapan pendisiplinan karyawan untuk menyelaraskan tujuan perusahaan dengan karyawan, menumbuhkan rasa tanggung jawab dan kepatuhan karyawan untuk perusahaan.

## **2.3 Kinerja Karyawan**

### **2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Suatu ukuran untuk menentukan keberhasilan organisasi maupun dalam mencapai tujuannya adalah kinerja. Berkaitan dengan kinerja, ada dua konsep penting yang perlu dipahami antara lain sistem manajemen kinerja dan penilaian kinerja. Kinerja mengacu pada hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh instansi. Bila hasil pekerjaan mencapai standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja pada karyawan tersebut dianggap sesuai atau sangat baik, sebaliknya bila hasil kerja yang dicapai lebih rendah dari standar pekerjaan, maka kinerja rendah atau kurang baik. Berikut ini adalah pengertian kinerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli, diantaranya :

Menurut Edy Sutrisno (2017) kinerja adalah kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugasnya. Hasil kerja yang telah disepakati bersama, didesain dengan memperhatikan standar kerja yang telah disusun oleh organisasi atau perusahaan. 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 Sardamayanti (2017) kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Menurut Kasmir (2017) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Umam (2018) Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

### **2.3.2 Penilaian Kinerja**

Penilaian Kinerja (*performance appraisal*) merupakan momentum bagi karyawan untuk mempertanggung jawabkan tingkat kinerja yang telah dicapainya sepanjang tahun. Tahapan ini sekaligus juga menjadi kesempatan bagi atasan untuk menilai kinerja bawahannya menurut kriteria yang tegas dan terukur (berdasarkan goals yang telah disepakati bersama sejak awal). Berikut ini beberapa pengertian kinerja menurut para ahli.

Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen instansi baik para karyawan maupun atasan yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. (Fahmi, 2017). Penilaian kinerja mengacu pada sistem formal dan terstruktur, digunakan untuk mengukur, menilai, mempengaruhi sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. (Sedarmayanti, 2017).

Dari beberapa pendapat diatas dapat diartikan bahwa penilaian kinerja karyawan adalah kegiatan atasan ataupun manajemen puncak untuk mengevaluasi perilaku dan kinerja karyawan dan dimana proses melalui organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan.

### **2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Kinerja (Performance) dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok (organisasi) dalam waktu tertentu. Untuk pencapaian atau menilai kinerja, perlu menggunakan indikator sebagai tolak ukur berikut ini adalah indikator-indikator kinerja menurut para ahli :

Menurut Afandi (2018), indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja  
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya;
2. Kualitas hasil kerja  
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya;
3. Ketepatan Waktu  
merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektifitas  
merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi ( tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya.
5. Kemandirian  
tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

## 2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

### 2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1  
Penelitian Sebelumnya

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Persamaan & Perbedaan
1.	Putri Wahyu Novika	Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah (DPPKD) Kota Cilegon	Disiplin Kerja (X)  Kinerja Karyawan (Y)	Indikator Disiplin (X) : 1. Tujuan dan Kemampuan 2. Teladan Pimpinan 3. Balas Jasa 4. Keadilan; 5. Waskat 6. Sanksi Hukuman; 7. Ketegasan ; dan 8. Hubungan Kemanusi	Berdasar kan hasil analisis data dengan menggunakan koefisien korelasi pada taraf signifikasi $\alpha = 5\%$ . Hasil penelitian	Persamaan : - Menggunakan variabel independen (X) Disiplin Kerja - Menggunakan Variabel dependen (Y) Kinerja Karyawan .

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Persamaan & Perbedaan
				<p>Indikator Kinerja (Y) :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan;</li> <li>2. Standar;</li> <li>3. Umpan Balik;</li> <li>4. Alat atau Sarana;</li> <li>5. Kompetensi;</li> <li>6. Motif; dan</li> <li>7. Peluang.</li> </ol>	<p>n : koefisien korelasi <math>r = 0,9310</math>, artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan dan bersifat positif. Hubungannya ditunjukkan pada</p>	<p>Perbedaan :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tidak menggunakan Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah (DPPKD) Sebagai objek penelitian.</li> </ul>
2.	Chusmi nah C	Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Negeri Sipil pada Sub Direktorat Arsip Kekaryaw ana n pada Badan Kekaryaw	Disiplin Kerja (X)  Kinerja Karyawan (Y)	<p>Indikator Disiplin (X) :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2.4 Tujuan dan Kemampuan;</li> <li>2.5 Teladan Pimpinan;</li> <li>2.6 Balas Jasa;</li> <li>2.7 Keadilan;</li> <li>2.8 Waskat;</li> <li>2.9 Sanksi Hukuman;</li> </ol>	<p>Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi yang telah dilakukan maka di dapat hasil <math>r = 0,823</math> yang berarti</p>	<p>Persamaan :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Menggunakan variabel independen (X) Disiplin Kerja</li> <li>- Menggunakan Variabel dependen (Y) Kinerja</li> </ul>

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Persamaan & Perbedaan
		ana n Negara Jakarta.		<p>2.10 Ketegasan; dan</p> <p>2.11 Hubungan Kemanusiaan.</p> <p>Indikator Kinerja (Y) :</p> <p>1. Kepribadian (<i>soft competencies</i>)</p> <p>2. Keahlian (<i>hard competencies</i>)</p> <p>3. Kinerja Administratif;</p> <p>4. Kinerja Manajerial</p>	<p>menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja di Sub Direktorat Arsip Kekaryawanan II.B pada Badan Kekaryawanan Negara Jakarta. Berdasarkan perhitungan koefisien regresi sederhana yang telah dilakukan diperoleh</p>	<p>Karyawan</p> <p>Perbedaan : Tidak menggunakan Karyawan Negeri Sipil pada Sub Direktorat Arsip sebagai objek penelitian.</p>



No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Persamaan & Perbedaan
					<p>persamaan <math>Y = 11,573 + 0,854X</math></p> <p>Nilai <math>t</math> hitung sebesar 8,945. Karena <math>t</math> hitung <math>&gt;</math> <math>t</math> tabel maka hipotesis diterima yang berarti terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Nilai <math>t</math> positif menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai hubungan yang searah dengan</p>	

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Persamaan & Perbedaan
					Kinerja Karyawan Negeri Sipil Sub Direktorat Arsip Kekaryawanan pada Badan Kekaryawanan Negara.	
3.	Dika Kristina	Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Kantor Kecamatan Jonggol Kabupaten Bogor	Disiplin Kerja (X)  Kinerja Karyawan (Y)	I Indikator Disiplin (X) : 1. Ketepatan Waktu; 2. Menggunakan Peralatan Kantor; 3. Tanggung Jawab yang Tinggi; 4. Ketaatan terhadap aturan kantor. Indikator Kinerja (Y) : 1. Kualitas/mutu; 2. Kuantitas; 3. Kemampuan; 4. Inisiatif;	Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui hasil analisis koefisien korelasi menggunakan rank spearman diperoleh sebesar 0,702 yang berarti disiplin kerja karyawan	Persamaan : - Menggunakan variabel independen (X) Disiplin Kerja - Menggunakan Variabel dependen (Y) Kinerja Karyawan  Perbedaan : Tidak menggunakan kantor kecamatan sebagai objek penelitian.

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Persamaan & Perbedaan
				5. Komunikasi.	n dengan kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Jonggol Kabupaten Bogor mempunyai hubungan kuat dan positif.	
4.	Sofyan Anugrah	Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada Pengadilan Agama Kabupaten Bogor	Disiplin Kerja (X)  Kinerja Karyawan (Y)	Indikator Disiplin (X) : 1. Kehadiran; 2. Ketaatan pada peraturan kerja; 3. Ketaatan pada standar kerja; 4. Tingkat kewaspadaan tinggi; 5. Bekerja etis.  Indikator kinerja (Y) :	Berdasarkan hasil perhitungan analisis koefisien korelasi rank spearman diperoleh hasil $r = 0,504$ artinya hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada	Persamaan : - Menggunakan variabel independen (X) Disiplin Kerja - Menggunakan Variabel dependen (Y) Kinerja Karyawan  Perbedaan : Tidak menggunakan pengadilan

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Persamaan & Perbedaan
				1. Orientasi Pelayanan; 2. Komitmen ; 3. Kerjasama ; 4. Integritas; 5. Disiplin.	Pengadil an Agama Kabupat en Bogor mempun yai hubunga n dengan tingkat korelasi yang sedang. Hasil uji hipotesis diperoleh hitung > t tabel yaitu dengan nilai 3,5035> 1,688 yang berarti terima Ha, tolak Ho. Jadi terdapat hubunga n positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja	agama sebgai objek peneitiaan

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Persamaan & Perbedaan
					Karyawan pada Pengadilan Agama Kabupaten Bogor.	
5.	Ade tri saputra, fadli (2018)	Pengaruh stres kerja, disiplin kerja, motivasi Terhadap kinerja karyawan bagian keuangan di kota Bengkulu	Disiplin Kerja (X1) Stres kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Persamaanya metode penelitian ini yaitu menggunakan regresi linear berganda Dan perbedaanya yaitu penelitian ini menggunakan 4 variabel dan tempat penelitian yang berbeda.	Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian keuangan pada OPD Kota Bengkulu. Sebagian karyawan beranggapan tuntutan pekerjaan dan pekerjaan yang bertentangan dengan rekan kerja dapat	<p>Persamaan :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Menggunakan variabel independen (X) Disiplin Kerja</li> <li>- Menggunakan Variabel dependen (Y) Kinerja Karyawan .</li> </ul> <p>Perbedaan :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tidak menggunakan variabel motivasi sebagai variabel (X)</li> <li>- tidak menggunakan bagian keuangan</li> </ul>

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Persamaan & Perbedaan
					<p>menjadi acuan yang menimbulkan semangat kerja untuk meningkatkan kinerjanya. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian keuangan pada OPD Kota Bengkulu. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja seorang karyawan, maka akan</p>	<p>sebagai objek penelitian.</p>

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Persamaan & Perbedaan
					semakin baik pula kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian keuangan pada OPD Kota Bengkulu. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi seorang karyawan, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.	

#### 2.4.2 Kerangka Pemikiran

Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting karyawan mampu bekerja giat dan berkeinginan yang

tinggi untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sulit tercapai apabila tidak ada disiplin pada karyawan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu perusahaan.

Tanpa dukungan disiplin yang baik dalam instansi, sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja yang optimal. Menurut Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

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

1. Kuantitas
2. Kualitas Kerja
3. Ketepatan Waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian

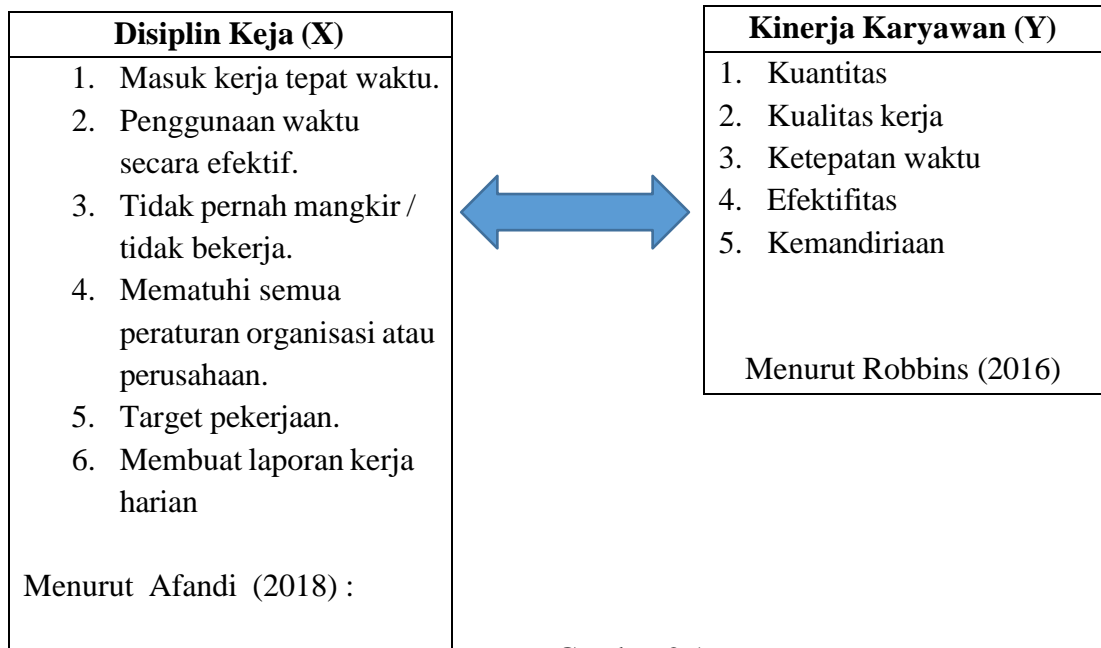
Disiplin kerja merupakan faktor kinerja yang perlu diperhatikan dalam sebuah organisasi maupun instansi. Dimana, dalam sebuah lingkup kerja, perlu adanya ketekunan dalam bekerja dari karyawan serta perlu adanya rasa takut dan rasa patuh pada peraturan yang berlaku ataupun yang sudah ditetapkan. Dalam sebuah instansi, pimpinan perlu mengevaluasi kinerja karyawan dengan melakukan penilaian kinerja karyawan dengan standar aturan penilaian yang telah ditetapkan berdasarkan undang-undang. Disiplin menjadi hal penting yang tidak bisa disepelekan oleh siapapun, karena hal tersebut mencerminkan sikap dan perilaku kita dalam bekerja. Sehingga, perlu adanya pemahaman terhadap norma ataupun aturan yang berlaku, dengan menaati norma yang berlaku, akan membentuk kepribadian karyawan untuk menciptakan hasrat serta semangat dalam bekerja.

Dari uraian kerangka pemikiran diatas dapat diartikan bahwa disiplin dan kinerja karyawan tidak dapat dipisahkan, karena disiplin dan kinerja karyawan terhadap hubungan yang saling terkait satu sama lain, serta disiplin merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini penulis melakukan penelitian langsung pada instansi tersebut dan bagaimana respon karyawan tentang hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada Kantor Moftech Medical System yang dilandasi oleh teori di atas.



Penelitian yang mendukung pernyataan, penelitian yang dilakukan oleh Sofyan Anugrah (2017), dengan kesamaan pada indikator variabel X dan variabel Y. Menyatakan bahwa berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan koefisien korelasi *rank spearman* pada taraf signifikansi  $\alpha = 5\%$  (0,05). Artinya terdapat hubungan yang bersifat positif dan cukup kuat antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka peneliti dapat membuat model hubungan antar variabel dalam penelitian ini yang digambarkan dengan konstelasi penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1  
Konstelasi Penelitian

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini hipotesis yang akan diuji adalah disiplin kerja (variabel X) dan kinerja karyawan (variabel Y), hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan Moftech Medical System.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah verifikatif, dengan mengumpulkan data-data serta informasi untuk mendeskripsikan objek penelitian agar memperoleh gambaran secara mendalam dan objektif. Metode penelitian yang digunakan adalah *explanatory survey*. Teknik penelitian yang digunakan adalah statistik inferensial, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya tersebut dapat diberlakukan untuk populasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis, yang umumnya merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang berhubungan yaitu variabel X (Disiplin Kerja) dan variabel Y (Kinerja Karyawan).

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

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

Objek penelitian pada penelitian ini adalah untuk menganalisis mengenai hubungan disiplin dengan kinerja karyawan yang ada di Moftech Medical System. Objek penelitian yang diteliti adalah, "Hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan", dimana disiplin kerja sebagai variabel bebas yaitu X (independen), dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat yaitu Y (dependen).

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

Unit analisis dalam penelitian ini yaitu sumber data yang diperoleh dari responden setiap individu. Dimana individu disini merupakan karyawan di Moftech Medical System yang berjumlah 55 orang karyawan.

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

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor PT.Moftech Medical System, Jl.Raya Narogong Km 6,5 No.315 Rt/Rw 005/002 Kel.Rawalumbu Kec.Rawalumbu, Kota Bekasi Jawa Barat, Indonesia

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

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

Data yang dikumpulkan penulis dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua yaitu data kualitatif dan data kuantitatif.

##### **1. Data Kualitatif**

Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berbentuk informasi dari wawancara dan fenomena yang terjadi di instansi dan

data jumlah karyawan yang diperoleh dari hasil wawancara dengan kepala bagian tata usaha di Moftech Medical System.

2. **Data Kuantitatif**

Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini berupa data data/angka-angka mengenai data hasil kinerja karyawan selama periode 2020-2021 di Moftech Medical System.

Data kuantitatif juga digunakan penulis dalam penelitian ini untuk memperoleh hasil survey dari kuesioner yang berhubungan dengan alat analisis statistik dimana akan di uji untuk menentukan ada atau tidaknya hubungan antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

**3.3.2 Sumber Data Penelitian**

Sumber data penelitian dibagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder, yaitu :

1. **Data Primer**

Data yang diperoleh peneliti langsung dari unit analisis yang diteliti yaitu individu/orang dalam perusahaan/instansi/organisasi, kelompok individu atau dari perusahaan/instansi/organisasi yang diteliti dengan cara penyebaran kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah responden yang sesuai dengan target sasaran dari penelitian yaitu karyawan Moftech Medical System;

2. **Data Sekunder**

Data yang diperoleh secara langsung atau melalui media perantara. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu serta penyedia data pada Moftech Medical System.

**3.4 Operasionalisasi Variabel**

Operasionalisasi variabel penelitian bertujuan untuk mengarahkan variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian agar sesuai dengan metode pengukuran yang telah disiapkan. Adapun definisi operasional untuk menjelaskan variabelvariabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1  
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Disiplin Kerja (X)	1. Masuk kerja tepat waktu	1. Saya selalu tepat waktu datang ke tempat kerja. 2. Saya sering atau pernah tidak tepat waktu.	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
		3. Saya mengabaikan waktu masuk kerja.	
	2.penggunaan waktu secara efektif	1. Selalu menggunakan waktu kerja dengan baik. 2. Melayani masyarakat dengan tepat waktu. 3. Menggunakan waktu kosong untuk bekerja.	Ordinal
	3. Tidak pernah mangkir / tidak bekerja	1. Tidak pernah mangkir dalam bekerja. 2. Keluar pada saat jam kerja. 3. Tanpa keterangan.	Ordinal
	4. mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan	1. Taat dalam menggunakan pakaian yang sudah di tentukan. 2. Paham dengan peraturan perusahaan. 3. Bekerja sesuai dengan peraturan.	Ordinal
	5. Target pekerjaan	1. dapat menyelesaikan tugas yang di berikan dengan tepat waktu. 2. Target pekerjaan selalu tercapai. 3. Tidak melemparkan pekerjaan atau masalah kepada karyawan lain.	Ordinal
	6. Membuat laporan kerja harian	1. Membuat laporan kerja harian. 2. Merancang kerja harian 3. Mencatat hasil kerja harian	Ordinal
	1. Kuantitas	1. Standar pelayanan yang diterapkan organisasi; 2. Karyawan dituntut untuk memberikan pelayanan dengan baik; 3. Pelayanan kerja sesuai dengan standar yang telah di tetapkan;	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	2. Kualitas Kerja	1. Menjaga hubungan baik dengan karyawan lainnya; 2. Selalu menjaga meja kerja tetap rapi dan bersih; 3. Mentaati peraturan organisasi dengan baik;	Ordinal
	3. Ketepatan Waktu	1. Memelihara hubungan kerja dengan baik; 2. Mengatur prioritas kerja secara efektif; 3. Memelihara etika dengan baik;	Ordinal
	4. Efektifitas	1. Menyelesaikan tugas dengan komitmen yang baik; 2. Karyawan harus berkomitmen dalam bekerja; 3. Karyawan dituntut untuk mampu komitmen saat ada tugas tambahan;	Ordinal
	5. Kemandirian	1. Karyawan membuat laporan kerja harian 2. Karyawan merancang kerja harian 3. Karyawan mencatat hasil kerja harian	Ordinal

### 3.5 Metode Penarikan Sampel

Penarikan sampel bertujuan untuk menentukan batasan bagi populasi yang ingin diteliti. Penelitian ini menggunakan sampel data karyawan yang berjumlah 55 responden dengan demikian jumlah karyawan dijadikan sampel dalam penelitian ini (sensus).

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, pengumpulan data tersebut dilakukan dengan cara :

#### 3.6.1 Data Primer

##### a. Kuisisioner

Pengumpulan data dengan mengajukan pernyataan-pernyataan yang sudah disiapkan secara tertulis dengan menyebarkan angket tentang hubungan disiplin

kerja dengan kinerja karyawan dan disertai dengan alternatif jawaban yang akan diberikan kepada responden.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala *likert* yaitu 5 (lima) butir skala yang dapat mencerminkan pendapat responden. Berikut tabel skala *likert*.

Tabel 3.2  
Skala *Likert*

Jawaban	Skor
Selalu (SL)	5
Sering (SR)	4
Kadang-kadang (KA)	3
Pernah (PE)	2
Tidak pernah (TP)	1

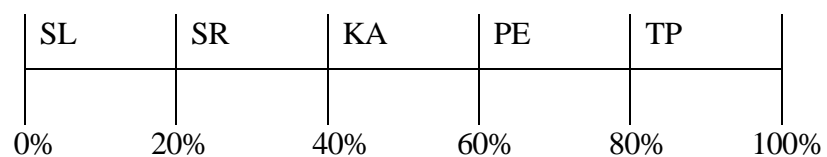
Sumber : Sugiyono (2017).

Total dari nilai jawaban setiap butir pertanyaan kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut :

$$= \frac{\text{skor total hasil responden}}{\text{skor total hasil responden}} \times 100\%$$

Sumber : Sugiyono (2017).

Secara kontinum dapat digambarkan seperti berikut ;



Gambar 3.1

Rentang Skala *Likert*

### 3.6.2 Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data yang diperoleh secara langsung melalui bahan penyedia data dari Moftech Medical System dan bahan pustaka lainnya seperti buku, jurnal, dan penelitian-penelitian terdahulu.

### 3.7 Metode Analisis Data

Dalam melakukan sebuah penelitian, analisis merupakan bagian penting yang harus seorang peneliti lakukan untuk memperoleh kesimpulan dari masalah yang diteliti. Analisis merupakan tindakan mengolah data menjadi informasi sehingga hasil penelitian menjadi lebih mudah untuk dipahami. Dalam penelitian ini analisis yang digunakan, yaitu :

### 3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya. Untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data dengan melakukan kegiatan pengumpulan data, pengelompokan data, penentuan nilai dan fungsi statistik, serta pembuatan grafik, diagram, ataupun gambar. Teknik Analisa memberikan informasi hanya mengenai data yang diamati dan tidak bertujuan menguji hipotesis serta menarik kesimpulan yang di generalisasikan terhadap populasi. Adapun total dari nilai jawaban setiap butir pertanyaan diolah untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut :

$$= \frac{\text{skor total hasil responden}}{\text{skor total hasil responden}} \times 100\%$$

Sumber : Sugiyono (2017).

Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel (X) dan (Y) untuk mengetahui keadaan variabelnya.

### 3.7.2 Uji Validitas dan Uji Reabilitas

#### Uji Validitas

Uji Validitas merupakan alat ukur tes dalam kuesioner. Validitas artinya sejauh mana tes yang dilakukan dapat mengukur dengan tepat dan metode yang dilakukan dalam validitas penelitian ini yaitu menggunakan Korelasi Product Moment Pearson, dengan rumus :

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

Keterangan:

n = Jumlah respondens

$\sum x$  = Jumlah skor x

$\sum y$  = Jumlah skor y

$\sum xy$  = Hasil perkalian skor x dan skor y.

(Sugiyono 2017)

Sugiyono (2017) Keputusan pengujian validitas responden dengan menggunakan taraf nyata signifikan sebagai berikut :

Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka data dinyatakan valid

Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka data dinyatakan tidak valid

### Uji Reliabilitas

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

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Sumber : Sugiyono (2017).

Keterangan :

- $r_{11}$  = Nilai reliabilitas
- $k$  = Banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \sigma b^2$  = Jumlah varians butir
- $\sigma t^2$  = Varians total

Tabel 3.3 Kriteria penelitian terhadap koefisien  $\alpha$  cronbach

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

(Sugiyono 2017)

### 3.7.3 Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi norma atau tidak, dimana akan di menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan. Peneliti menggunakan kolmogorov-smirnov goodness of fit test dengan program SPSS untuk melihat data berdistribusi normal atau tidak, dan membandingkan dengan Normality Propability plot (sulistyono 2012 ; 50) dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yaitu jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Dan sebaliknya jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

#### 2. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel yaitu variabel bebas dan terikat mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau



belum. Jika dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear, maka signifikasinya lebih dari 0,05.

### 3.7.4 Analisis Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

Analisis korelasi *rank spearman* yaitu untuk mengukur tingkat atau eratnya hubungan antara dua variabel yaitu, variabel disiplin dan variabel kinerja karyawan yang berskala ordinal. Rumus yang digunakan untuk menghitung korelasi *rank spearman* adalah sebagai berikut :

$$r_s = \frac{(6\sum di^2)}{(n(n^2 - 1))} \text{ dimana } d^2 = \sum [R(Xi) - R(Yi)]^2$$

(Sugiyono 2017)

Keterangan :

- $r_s$  = Nilai korelasi Rank Spearman
- N = Ukuran sampel
- $di^2$  = Selisih setiap pasangan rank
- R = Ranking

(Sugiyono 2017)

Dari hasil perhitungan r, maka di dapatkan suatu hasil sebagai berikut :

1. Bila nilai r = -1, artinya korelasi nya negatif sempurna;
2. Bila nilai r = 0, artinya tidak ada korelasi;
3. Bila nilai r = 1, artinya korelasi nya sangat kuat.

Untuk menginterpretasikan hasil penelitian korelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4  
Interval Koefisien Korelasi

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

(Sugiyono, 2017)

### 3.7.5 Analisis koefisien Determinasi

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

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

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Korelasi

### 3.7.6 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi dengan Uji t

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

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

(Sumber : Sugiyono 2018)

Keterangan :

$t_h$  = t hitung

$r_s$  = Koefisien

n = Jumlah Sampel

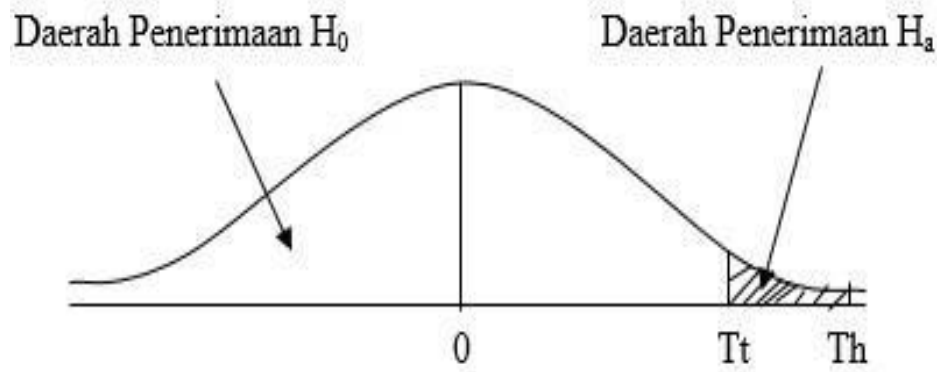
Dalam pengujian ini didasarkan pada hipotesis statistik sebagai berikut:

- $H_0 : r \leq 0$ , 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  $t_{tabel}$ , maka digunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05. Kemudian  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan  $t_{tabel}$ . Maka, kriteria hasil pengujiannya yang di dapat dari perhitungan hipotesis adalah:

- Jika nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  artinya Disiplin tidak berhubungan positif dengan Kinerja karyawan, maka terima  $H_0$  dan tolak  $H_a$ ;
- 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 3.2

Kurva Uji Hipotesis Statistik

**3.7.7 Hubungan Fungsional Antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan**  
 Berdasarkan hasil analisis statistik dengan dicerita di atas maka diperoleh hubungan fungsional antara variabel Disiplin Kerja (X) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y), sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + b X$$

(Sumber : Sugiyono 2017)

- $\hat{Y}$  : fungsi pandangan kinerja (variabel dependen)
- a : konstanta
- b : koefisien hubungan / fungsi
- X : variabel disiplin ( variabel independent)

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian / Hasil Pengumpulan Data**

Data yang diperoleh mengenai gambaran umum mengenai sejarah singkat profil instansi, struktur organisasi, serta visi dan misi, sebagai berikut.

##### **4.1.1 Sejarah singkat PT. Moftech Medical System**

Pada tahun 2015 kami mulai menggunakan kemampuan kami dalam produksi Moftech kami sendiri di lokasi yang terletak di Kawasan Industri Bekasi Jawa Barat Indonesia. Untuk saat ini, dengan pengalaman pendiri perusahaan, kami mengembangkan produk elektro medis pertama dalam jangkauannya untuk memenuhi kelas menengah ke bawah, setelah kami mendapat transfer pengetahuan tentang instrumen stainless steel baru-baru ini kami memiliki instrumen stainless steel, dan SKU desinfektan di kami garis produksi. PT. Moftech Medical System didirikan pada tahun 2015 sebagai produsen peralatan medis di Bekasi, Jawa Barat Indonesia. PT.Moftech Medical System saat ini memproduksi perawatan kesehatan dan sektor terkait dengan tujuan membangun kualitas yang dapat dipercaya.

Kami juga bertujuan untuk memperkenalkan teknologi baru ke pasar kami dengan kemampuan kami.

Terutama, kami bekerja di 3 kategori produk utama seperti:

1. Instrumen Bedah
2. Produk rumah tangga medis
3. Sterilisasi medis

Sistem Medis Moftech memiliki ISO13485, dan seluruh produk sudah terdaftar dalam e-katalog pengadaan pemerintah kami.

Berikut ini adalah tugas ataupun fungsi dari adanya Moftech Medical System dan Pengembangan Alat kesehatan, diantaranya :

1. Pelaksanaan penyusunan program, rencana kerja, anggaran, evaluasi dan laporan pengkajian dan pengembangan alat kesehatan;
2. Pelaksanaan pengkajian dan pengembangan norma dan standar metodologi pengkajian dan pengembangan alat kesehatan;
3. Pelaksanaan pengkajian dan pengembangan paket teknologi unggulan;
4. Pelaksanaan analisis kebijakan alat kesehatan;
5. Pelaksanaan kerjasama dan pendayagunaan hasil pengkajian dan pengembangan alat kesehatan;

6. Pelaksanaan pengembangan sistem informasi hasil pengkajian dan pengembangan alat kesehatan;
7. Pengelolaan urusan ke karyawan, keuangan, rumah tangga dan perlengkapan Pengkajian dan Pengembangan Alat kesehatan.

Moftech Medical System, membuka kunjungan bagi masyarakat yang ingin berkunjung langsung ke tempat, agar masyarakat dapat merasakan manfaat dari produk-produk yang dipasarkan.

#### 4.1.2 Visi dan Misi Moftech Medical System

Pernyataan Visi kami:

Tersedia di setiap ruangan di setiap perawatan kesehatan

Pernyataan Misi kami:

Pikirkan secara mendalam, detail, disiplin dan integritas untuk tujuan

#### 4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Profil responden dalam penelitian ini dibagi menjadi 4 (empat) kriteria yaitu : jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Berikut hasil data profil responden karyawan.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	15	27,3
Perempuan	40	72,7
Jumlah	55	100



Gambar 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

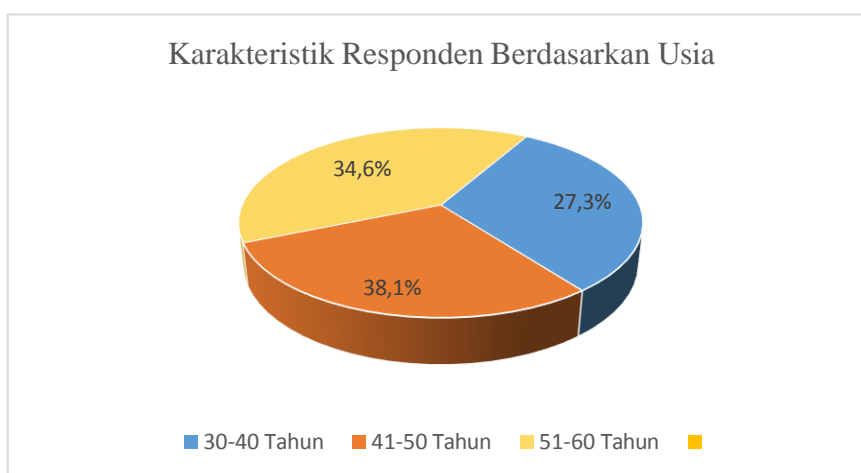
Berikut perolehan hasil data yang ada pada kuesioner, jumlah responden yang diteliti berdasarkan jenis kelamin secara keseluruhan berjumlah 48 responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini, jumlah yang terbesar adalah

perempuan sebanyak 40 orang karyawan (72,7%) dan jumlah yang terendah laki-laki sebanyak 15 orang karyawan (27,3%).

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
30-40 Tahun	15	27,3
41-50 Tahun	21	38,1
51-60 Tahun	19	34,6
Jumlah	55	100



Gambar 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden dengan rentang usia dalam jumlah terbesar adalah 41 - 50 tahun adalah sebanyak 21 orang (38,1%), 51 – 60 tahun adalah sebanyak 19 orang (34,6%), kemudian untuk responden jumlah terendah adalah 30 – 40 tahun sebanyak 15 orang (29,1%).

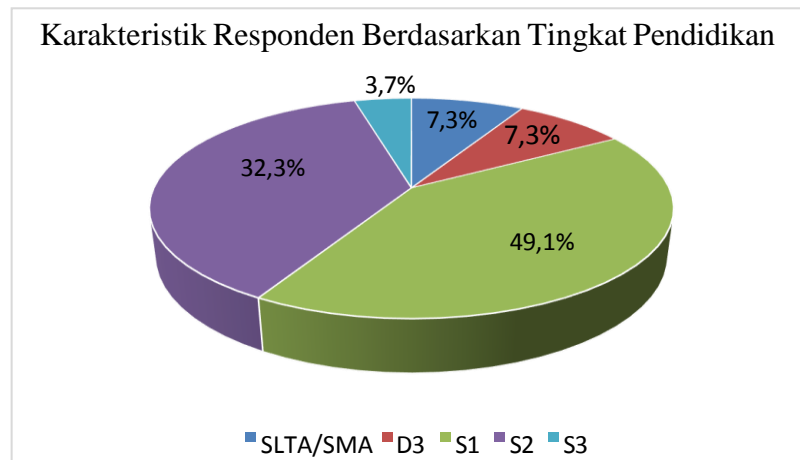
Jadi, dapat diketahui bahwa rata – rata karyawan yang bekerja di Moftech Medical System pada penelitian ini, mayoritas di dominasi oleh responden yang memiliki rentang usia 41 - 50 tahun.

## 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SLTA/SMA	4	7,3
D3	4	7,3
S1	27	49,1
Lainnya :		
S2	18	32,3

S3	2	3,7
Jumlah	55	100



Gambar 4.3

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

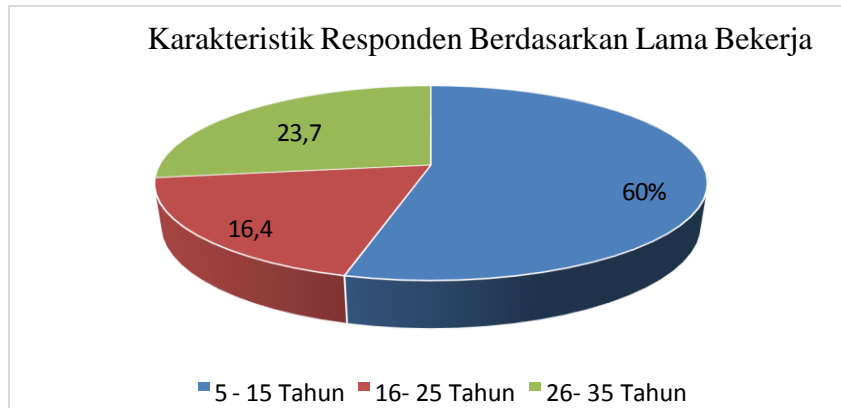
Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan yang memiliki jumlah responden paling banyak adalah S1 adalah sebanyak 27 orang (49,1%), S2 dalam opsi lainnya adalah sebanyak 18 orang (32,3%), SLTA atau SMA sebanyak 4 orang (7,3%), D3 adalah sebanyak 4 orang (7,3%), dan jumlah responden yang terendah yaitu S3 dalam opsi lainnya adalah sebanyak 2 orang (3,7%).

Jadi, dapat diketahui bahwa rata – rata karyawan yang bekerja di Mofteh Medical System pada penelitian ini, mayoritas di dominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir S1.

#### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
5 - 15 Tahun	33	60
16 - 25 Tahun	9	16,4
26 – 35 Tahun	13	23,7
Jumlah	55	100



Gambar 4.4

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat yang memiliki jumlah responden terbesar adalah bekerja dalam 5 – 15 tahun sebanyak 33 orang (60%), kemudian untuk responden dengan lama bekerja 26 – 35 tahun adalah sebanyak 13 orang (23,7%), sedangkan untuk jumlah responden yang terkecil adalah bekerja 16 – 25 tahun sebanyak 9 orang (16,4%).

Jadi, dapat diketahui bahwa rata – rata karyawan yang bekerja di Moftech Medical System pada penelitian ini, mayoritas di dominasi oleh responden yang memiliki lama bekerja 5 – 15 tahun.

### 4.3 Analisis Data

Kondisi Disiplin Kerja Karyawan pada PT.Moftech Medical System Disiplin Kerja Karyawan masih dikategorikan cukup baik, hal ini dapat dilihat pada tingkat ketidakhadiran karyawan yang bervariasi setiap tahunnya. Sehingga perlu memerhatikan indikator masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, tidak pernah mangkir atau tidak bekerja, mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan, target pekerjaan, dan membuat laporan kerja harian. Hal tersebut sudah menjadi dasar penilaian dalam Disiplin Kerja yang berada di perusahaan karena sudah diatur mengenai Disiplin Kerja Karyawan. Penilaian terhadap variabel disiplin kerja terdiri dari 55 responden, yang dimana jawaban responden dinilai dengan menggunakan analisis frekuensi yang dapat disajikan dalam tabel berikut :

#### 1. Masuk kerja tepat waktu

- a. Saya selalu tepat waktu datang ke tempat kerja;

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai “Saya selalu tepat waktu datang ke tempat kerja”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	52	260	94,6
2.	Sering	4	3	12	5,4
3.	Kadang - Kadang	3	0	0	0



4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			55	272	100
Total Tanggapan Responden			98,9%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 52 responden (94,6%), dan jawaban terendah adalah sering yaitu sebanyak 3 responden (5,4%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{272}{275} \times 100 = 98,9\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya selalu tepat waktu datang ke tempat kerja” adalah 98,9% yang menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

b. Saya sering atau pernah tidak tepat waktu;

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai “Saya sering atau pernah tidak tepat waktu”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	29	145	52,3
2.	Sering	4	26	104	47,7
3.	Kadang - Kadang	3	0	0	0
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			55	249	100
Total Tanggapan Responden			90,6%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 29 responden (52,3%), dan jawaban terendah adalah sering yaitu sebanyak 26 responden (47,7%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{249}{275} \times 100 = 90,6\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya sering atau pernah tidak tepat waktu” adalah 90,6% yang menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

c. Saya mengabaikan waktu masuk kerja;

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai  
“Saya mengabaikan waktu masuk kerja”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Selalu	5	31	155	56,4
2	Sering	4	21	84	38,2
3	Kadang-Kadang	3	3	9	5,4
4	Pernah	2	0	0	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			55	248	100
Total Tanggapan Responden			90,2%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 31 responden (56,4%), sering sebanyak 21 responden (38,2%), dan jawaban terendah adalah jarang yaitu sebanyak 3 responden (5,4%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{248}{275} \times 100 = 90,2\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya mengabaikan waktu masuk kerja” adalah 90,2% yang menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

## 2. Penggunaan waktu secara efektif.

a. Selalu menggunakan waktu kerja dengan baik;

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai  
“Selalu menggunakan waktu kerja dengan baik”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	20	100	36,4
2.	Sering	4	35	140	63,6
3.	Kadang - Kadang	3	0	0	0
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			55	240	100
Total Tanggapan Responden			87,3%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 35 responden (63,6%), dan jawaban terendah adalah selalu yaitu sebanyak 20 responden (36,4%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{240}{275} \times 100 = 87,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Selalu menggunakan waktu kerja dengan baik” adalah 87,3% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

b. Melayani masyarakat dengan tepat waktu;

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai “Melayani masyarakat dengan tepat waktu”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	20	100	36,4
2.	Sering	4	35	140	63,6
3.	Kadang - Kadang	3	0	0	0
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			55	240	100
Total Tanggapan Responden			87,3%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 29 responden (60,4%), dan jawaban terendah adalah selalu yaitu sebanyak 19 responden (39,6%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{240}{275} \times 100 = 87,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Melayani masyarakat dengan tepat waktu” adalah 87,3% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

c. Menggunakan waktu kosong untuk bekerja;

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai  
“Menggunakan waktu kosong untuk bekerja”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	32	175	58,2
2.	Sering	4	18	72	32,3
3.	Kadang – Kadang	3	5	15	9,5
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			55	262	100
Total Tanggapan Responden			95,3%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 32 responden (58,2%), sering sebanyak 18 responden (32,3%), dan jawaban terendah adalah jarang yaitu sebanyak 5 responden (9,5%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{262}{275} \times 100 = 95,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Menggunakan waktu kosong untuk bekerja” adalah 95,3% yang menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

### 3. Tidak pernah mangkir/ tidak bekerja

#### a. Tidak pernah mangkir dalam bekerja;

Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai  
“Tidak pernah mangkir dalam bekerja”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	23	115	41,8
2.	Sering	4	32	128	58,2
3.	Kadang - Kadang	3	0	0	0
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			55	243	100
Total Tanggapan Responden			88,4%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 32 responden (58,2%), dan jawaban terendah adalah selalu yaitu sebanyak 23 responden (41,8%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{243}{275} \times 100 = 88,4\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Tidak pernah mangkir dalam bekerja” adalah 88,4% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

b. Keluar pada saat jam kerja;

Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai  
“keluar pada saat jam kerja”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	15	75	27,3
2.	Sering	4	39	156	72,7
3.	Kadang - Kadang	3	0	0	0
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			55	228	100
Total Tanggapan Responden			82,9%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 39 responden (72,7%), dan jawaban terendah adalah selalu yaitu sebanyak 15 responden (27,3%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{228}{275} \times 100 = 82,9\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Keluar pada saat jam kerja” adalah 82,9% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

c. Tanpa keterangan;

Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai  
“Tanpa keterangan”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	22	110	40
2.	Sering	4	33	132	60
3.	Kadang - Kadang	3	0	0	0
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			55	242	100
Total Tanggapan Responden			88%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 33 responden (60%), dan jawaban terendah adalah selalu yaitu sebanyak 22 responden (40%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{242}{275} \times 100 = 88\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Tanpa keterangan” adalah 88% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

#### 4. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan

a. Taat dalam menggunakan pakaian yang sudah di tentukan;

Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai  
“Taata dalam menggunakan pakaian yang sudah di tentukan”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	21	105	38,2
2.	Sering	4	34	136	61,8
3.	Kadang - Kadang	3	0	0	0
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			55	241	100
Total Tanggapan Responden			87,7%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 34 responden

(61,8%), dan jawaban terendah adalah selalu yaitu sebanyak 21 responden (38,2%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{241}{275} \times 100 = 87,7\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Taah dalam menggunakan pakaian yang sudah di tentukan” adalah 87,7% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.  
b.Paham dengan peraturan perusahaan;

Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai  
“Paham dengan peraturan perusahaan”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Selalu	5	23	115	41,2
2	Sering	4	32	128	58,8
3	Kadang - Kadang	3	0	0	0
4	Pernah	2	0	0	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			55	243	100
Total Tanggapan Responden			88,4%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 32 responden (58,8%), dan jawaban terendah adalah selalu yaitu sebanyak 23 responden (41,2%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{243}{275} \times 100 = 88,4\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Paham dengan peraturan perusahaan” adalah 88,4% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

c.Bekerja sesuai dengan peraturan;

Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai “Bekerja sesuai dengan peraturan”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	21	105	38,2
2.	Sering	4	34	136	61,8
3.	Kadang - Kadang	3	0	0	0

4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			55	241	100
Total Tanggapan Responden			87,7%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 34 responden (61,8%), dan jawaban terendah adalah selalu yaitu sebanyak 21 responden (38,2%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{241}{275} \times 100 = 87,7\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Bekerja sesuai dengan peraturan” adalah 87,7% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

## 5. Target pekerjaan

- a. Dapat menyelesaikan tugas yang di berikan dengan tepat waktu;

Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai  
“Dapat menyelesaikan tugas yang di berikan dengan tepat waktu”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	25	125	45,5
2.	Sering	4	30	120	54,5
3.	Kadang - Kadang	3	0	0	0
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			55	245	100
Total Tanggapan Responden			89,1%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 30 responden (54,5%), dan jawaban terendah adalah selalu yaitu sebanyak 25 responden (45,5%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{245}{275} \times 100 = 89,1\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai “Dapat menyelesaikan tugas yang di berikan dengan tepat waktu” adalah 89,1% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

b.Target pekerjaa selalu tercapai;

Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai  
“Target pekerja selalu tercapai”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	22	110	40
2.	Sering	4	33	132	60
3.	Kadang - Kadang	3	0	0	0
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			55	242	100
Total Tanggapan Responden			88%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 33 responden (60%), dan jawaban terendah adalah selalu yaitu sebanyak 22 responden (40%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{242}{275} \times 100 = 88\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Target pekerjaa selalu tercapai” adalah 88% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

c.Tidak melampirkan perkerjaan atau masalah kepada karyawan lain.

Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai  
“Tidak melampirkan perkerjaan atau masalah kepada karyawan lain”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	15	75	27,3
2.	Sering	4	40	160	72,7
3.	Kadang - Kadang	3	0	0	0
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0

Jumlah	55	235	100
Total Tanggapan Responden	85,5%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 40 responden (72,7%), dan jawaban terendah adalah selalu yaitu sebanyak 15 responden (27,3%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{235}{275} \times 100 = 85,5\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Tidak melampirkan pekerjaan atau masalah kepada karyawan lain” adalah 85,5% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

## 6. Membuat laporan kerja harian

a. Selalu membuat laporan kerja harian;

Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai  
“Selalu membuat laporan kerja harian”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	28	140	50,9
2.	Sering	4	27	108	49,1
3.	Kadang - Kadang	3	0	0	0
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			55	248	100
Total Tanggapan Responden			90,2%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 28 responden (50,9%), dan jawaban terendah adalah sering yaitu sebanyak 27 responden (49,1%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{248}{275} \times 100 = 90,2\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Dapat menyelesaikan tugas yang di berikan dengan tepat waktu” adalah 90,2% yang menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

b.Target pekerjaa selalu tercapai;

Tabel 4.21 Tanggapan Responden Mengenai  
“Target pekerja selalu tercapai”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	26	130	47,3
2.	Sering	4	29	116	52,7
3.	Kadang – Kadang	3	0	0	0
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			55	246	100
Total Tanggapan Responden			89,5%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 29 responden (52,7%), dan jawaban terendah adalah selalu yaitu sebanyak 26 responden (47,3%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{246}{275} \times 100 = 89,5\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Target pekerjaa selalu tercapai” adalah 89,5% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

c.Tidak melampirkan perkerjaan atau masalah kepada karyawan lain.

Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai  
 “Tidak melampirkan perkerjaan atau masalah kepada karyawan lain”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	28	140	50,1
2.	Sering	4	27	108	49,9
3.	Kadang-Kadang	3	0	0	0
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			55	248	100
Total Tanggapan Responden			90,2%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 28 responden (50,1%), dan jawaban terendah adalah sering yaitu sebanyak 27 responden (49,9%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{248}{275} \times 100 = 90,2\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Tidak melampirkan perkerjaan atau masalah kepada karyawan lain” adalah 90,2% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.23 Hasil dan Rata – Rata Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja

No.	Indikator	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata-Rata PerIndikator
1.	<b>Masuk kerja tepat waktu:</b>			
	1. Saya selalu tepat waktu datang ke tempat kerja	272	98,9%	93,2%
	2.Saya sering atau pernah tidak tepat waktu	249	90,6%	
	3.Saya mengabaikan waktu masuk kerja	248	90,2%	

No.	Indikator	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata-Rata PerIndikator
2.	<b>Penggunaan waktu secara efektif :</b> 1.Selalu menggunakan waktu kerja dengan baik 2. Melayani masyarakat dengan tepat waktu 3.menggunakan waktu kosong untuk bekerja	240 240 262	87,3% 87,3% 95,3%	89,9%
3.	<b>Tidak pernah mangkir atau tidak bekerja:</b> 1. Tidak pernah mangkir dala bekerja 2.Keluar pada saat jam kerja 3.Tanpa keterangan	243 228 242	88,4% 82,9% 88%	86,4%
4.	<b>Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan:</b> 1.Taat dalam menggunakan pakain yang sudah ditentukan 2.Pakaian dengan peraturan perusahaan 3.Bekerja sesuai dengan peraturan	241 243 241	87,7% 88,4% 87,7%	87,9%
5.	<b>Target pekerjaan:</b> 1. Dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu 2. Target pekerjaan selalu tercapai 3.Tidak melemparkan pekerjaan atau masalah pada karyawan lain	245 242 235	89,1% 88% 85,5%	87,5%

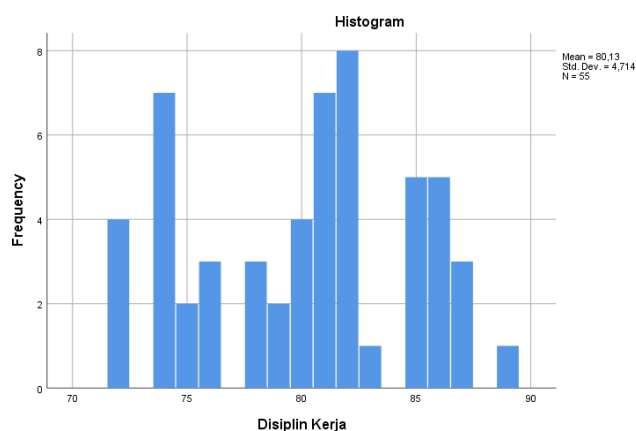
No.	Indikator	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata-Rata PerIndikator
6	<b>Membuat laporan kerja harian:</b>			
	1. Selalu membuat laporan kerja harian	248	90,2%	89,9%
	2.Selalu merancang kerja harian	246	89,5%	
	3. Selalu mencatat hasil kerja harian	248	90,2%	
<b>Rata – Rata Total Tanggapan Responden</b>		<b>89,1%</b>		

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja dengan nilai rata-rata yakni sebesar 89,1%. Dimana total tanggapan responden tersebut pada interval (80% - 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan pada PT.Moftech Medical System sangat kuat. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan “sering” dari para responden mengenai indikator masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, tidak pernah mangkir atau tidak bekerja, mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan, target pekerjaan dan membuat laporan kerja harian. Dari nilai rata – rata tanggapan responden setiap indikator, tanggapan yang paling besar hasilnya adalah indikator masuk kerja tepat waktu sebesar 93,2%. Sedangkan tanggapan yang paling kecil adalah 86,4 % yang ada pada indikator tidak pernah mangkir atau tidak bekerja.

Tabel 4.24 analisis distribusi frekuensi

<b>Statistics</b>		
Disiplin Kerja		
N	Valid	55
	Missing	0
Mean		80,13
Std. Error of Mean		0,636
Median		81
Mode		82
Std. Deviation		4,714
Variance		22,224
Range		17
Minimum		72
Maximum		89
Sum		4407

Berdasarkan tabel 4.24 menunjukkan bahwa rata-rata disiplin kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab yaitu sebesar 80,13 dengan *range* 17 dan total skor 4407.



Sumber : Output SPSS 26

Gambar 4.5 Histogram Disiplin Kerja Karyawan

Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja karyawan PT.Moftech Medical System, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, digunakan hasil rata-rata empiric dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\text{Skor Teoritik : } X = \frac{1(18) + 5(18)}{2} = 63$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 80,48 dan skor rata-rata teoritik sebesar 63. Skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritik, sehingga dapat dikatakan Disiplin Kerja karyawan PT.Moftech Medical System dalam kategori nilai ( $80,13 > 63$ ).

Tabel 4.25 Sebaran Nilai Interval Disiplin Kerja Karyawan

Interval Koefisien	Skor Rata -Rata	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199		Sangat Rendah
0,20 – 0,399		Rendah
0,40 – 0,599		Sedang
0,60 – 0,799		Kuat
0,80 – 1,000	80,13	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2017)

#### 4.3.2 Kondisi Kinerja Karyawan PT.Moftech Medical Sytem

Kinerja Karyawan PT.Moftech Medical System masih dikategorikan cukup baik, dalam indikator disiplin seperti masuk kerja tepat waktu di perusahaan dengan alasan tertentu maupun tanpa keterangan yang tentu akan menghambat pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab karyawan, sehingga atasan perlu memperhatikan

kinerja para karyawan dengan memerhatikan beberapa indikator kinerja seperti kuantitas, kualitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian. Hal tersebut sudah menjadi dasar penilaian dalam kinerja karyawan.

Penilaian terhadap variabel disiplin kerja terdiri dari 55 responden, yang dimana jawaban responden dinilai dengan menggunakan analisis frekuensi yang dapat disajikan dalam tabel berikut :

### 1. Kuantitas

a. Karyawan harus bekerja dengan standar pelayanan;

Tabel 4.26 Tanggapan Responden Mengenai  
“Karyawan harus bekerja dengan standar pelayanan”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Selalu	5	29	145	52,8
2	Sering	4	26	104	47,2
3	Kadang-Kadang	3	0	0	0
4	Pernah	2	0	0	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			55	249	100
Total Tanggapan Responden			90,5%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 29 responden (52,8%), dan jawaban terendah adalah sering yaitu sebanyak 26 responden (47,2%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{249}{275} \times 100 = 90,5\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan harus bekerja dengan standar pelayanan yang ditetapkan organisasi” adalah 90,5% yang menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

b. Karyawan diharuskan memberikan pelayanan yang baik;

Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai  
“Karyawan diharuskan memberikan pelayanan yang baik”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	20	100	36,4
2.	Sering	4	35	140	63,6
3.	Kadang-Kadang	3	0	0	0



4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			55	240	100
Total Tanggapan Responden			87,3%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 35 responden (63,6%), dan jawaban terendah adalah selalu yaitu sebanyak 20 responden (36,4%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{240}{275} \times 100 = 87,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan diharuskan serta dituntut untuk memberikan pelayanan yang baik” adalah 87,3% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

c. Karyawan diharuskan melayani dengan standar yang ditetapkan;

Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan diharuskan melayani dengan standar yang ditetapkan”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	27	135	49,1
2.	Sering	4	25	100	45,4
3.	Kadang-Kadang	3	3	9	5,5
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			55	244	100
Total Tanggapan Responden			88,7%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 27 responden (49,1 %), sering sebanyak 25 responden (45,4%), dan jawaban terendah adalah jarang yaitu sebanyak 3 responden (5,5 %).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{244}{275} \times 100 = 88,7\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan diharuskan melayani sesuai dengan standar yang telah ditetapkan” adalah 88,7% yang menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

## 2. Kualitas Kerja

- a. Karyawan diharuskan menyelesaikan tugas dengan komitmen yang baik;

Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai  
“Karyawan diharuskan menyelesaikan tugas dengan komitmen yang baik”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	14	70	25,5
2.	Sering	4	41	164	74,5
3.	Kadang-Kadang	3	0	0	0
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			55	234	100
Total Tanggapan Responden			85,1%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 41 responden (74,5%), dan jawaban terendah adalah selalu yaitu sebanyak 14 responden (25,5%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{234}{275} \times 100 = 85,1\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan diharuskan menyelesaikan tugas dengan komitmen yang baik” adalah 85,1% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

- b. Karyawan harus memiliki komitmen dalam bekerja;

Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai  
“Karyawan harus memiliki komitmen dalam bekerja”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	25	125	45,5
2.	Sering	4	30	120	54,5
3.	Kadang-Kadang	3	0	0	0
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0

Jumlah	55	245	100
Total Tanggapan Responden	89,1%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 30 responden (54,5%), dan jawaban terendah adalah selalu yaitu sebanyak 25 responden (45,5%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{245}{275} \times 100 = 89,1\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan harus memiliki komitmen dalam bekerja” adalah 89,1% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

c. Karyawan diharuskan untuk berkomitmen saat ada tugas tambahan;

Tabel 4.31 Tanggapan Responden Mengenai  
“Karyawan diharuskan untuk berkomitmen saat ada tugas tambahan”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Selalu	5	16	80	29,1
2	Sering	4	36	144	65,5
3	Kadang-Kadang	3	3	9	5,4
4	Pernah	2	0	0	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			55	233	100
Total Tanggapan Responden			84,7%		

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 36 responden (65,5%), selalu sebanyak 16 responden (29,1%), dan jawaban terendah adalah jarang yaitu sebanyak 3 responden (5,4%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{233}{275} \times 100 = 84,7\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan dituntut untuk berkomitmen saat ada tugas tambahan” adalah 84,7% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

### 3. Ketepatan waktu

- a. Karyawan diharuskan memelihara hubungan baik antar karyawan;

Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mengenai  
“Karyawan diharuskan memelihara hubungan baik antar karyawan”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	28	140	50,9
2.	Sering	4	27	108	49,1
3.	Kadang-Kadang	3	0	0	0
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			55	248	100
Total Tanggapan Responden			90,2%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 28 responden (50,9%), dan jawaban terendah adalah selalu yaitu sebanyak 27 responden (49,1%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{248}{275} \times 100 = 90,2\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan harus memelihara hubungan baik antar karyawan” adalah 90,2% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

- b. Karyawan harus dapat mengatur prioritas kerja secara efektif;

Tabel 4.33 Tanggapan Responden Mengenai  
“Karyawan harus dapat mengatur prioritas kerja secara efektif”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	31	155	56,4
2.	Sering	4	24	96	43,6
3.	Kadang-Kadang	3	0	0	0
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			55	251	100
Total Tanggapan Responden			91,3%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 31 responden (56,4%), dan jawaban terendah adalah sering yaitu sebanyak 24 responden (43,6%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{251}{275} \times 100 = 91,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan diharuskan dapat mengatur prioritas kerja secara efektif” adalah 91,3% yang menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

- c. Karyawan harus memelihara etika dengan baik;

Tabel 4.34 Tanggapan Responden Mengenai  
“Karyawan harus memelihara etika dengan baik”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	21	105	38,2
2.	Sering	4	34	136	61,8
3.	Kadang-Kadang	3	0	0	0
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			55	241	100
Total Tanggapan Responden			87,6%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 34 responden (61,8%), dan jawaban terendah adalah selalu yaitu sebanyak 21 responden (38,2%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{241}{275} \times 100 = 87,6\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan harus memelihara etika dengan baik” adalah 87,6% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

#### 4. Efektifitas

- a. Karyawan diharuskan menjaga hubungan baik dengan karyawan lainnya;

Tabel 4.35 Tanggapan Responden Mengenai  
 “Karyawan diharuskan menjaga hubungan baik dengan karyawan lainnya”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	24	120	45,5
2.	Sering	4	31	124	54,5
3.	Kadang-Kadang	3	0	0	0
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			55	244	100
Total Tanggapan Responden			88,7%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 31 responden (54,5%), dan jawaban terendah adalah selalu yaitu sebanyak 24 responden (45,5%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{244}{275} \times 100 = 88,7\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan diharuskan menjaga hubungan baik dengan karyawan lainnya” adalah 88,7% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

b. Karyawan diharuskan menjaga meja kerja tetap rapih dan bersih;

Tabel 4.36 Tanggapan Responden Mengenai  
 “Karyawan diharuskan menjaga meja kerja tetap rapih dan bersih”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Selalu	5	27	135	49,1
2	Sering	4	28	112	50,9
3	Kadang-Kadang	3	0	0	0
4	Pernah	2	0	0	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			55	247	100
Total Tanggapan Responden			89,8%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 28 responden (50,9%), dan jawaban terendah adalah selalu yaitu sebanyak 27 responden (49,1%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{247}{275} \times 100 = 89,8\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan diharuskan menjaga meja kerja tetap rapih dan bersih” adalah 89,8% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

- c. Karyawan harus mentaati peraturan organisasi dengan baik;

Tabel 4.37 Tanggapan Responden Mengenai  
“Karyawan harus mentaati peraturan organisasi dengan baik”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	25	125	45,5
2.	Sering	4	30	120	54,5
3.	Kadang-Kadang	3	0	0	0
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			55	245	100
Total Tanggapan Responden			89,1%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 30 responden (54,5%), dan jawaban terendah adalah selalu yaitu sebanyak 25 responden (45,5%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{245}{275} \times 100 = 89,1\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan harus mentaati peraturan organisasi dengan baik” adalah 89,1% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

## 5. Kemandirian

- a. Karyawan harus mampu menyelesaikan tugas dan bekerja sama;

Tabel 4.38 Tanggapan Responden Mengenai  
“Karyawan harus mampu menyelesaikan tugas dan bekerja sama”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	18	90	31,3
2.	Sering	4	37	148	68,7
3.	Kadang-Kadang	3	0	0	0
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			55	238	100
Total Tanggapan Responden			86,5%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 37 responden (68,7%), dan jawaban terendah adalah selalu yaitu sebanyak 18 responden (31,3%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{238}{275} \times 100 = 86,5\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan harus mampu menyelesaikan tugas dan bekerja sama dengan rekan kerja” adalah 86,5% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

- b. Karyawan harus dapat memberikan ide;

Tabel 4.39 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan harus dapat memberikan ide”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	25	125	45,5
2.	Sering	4	29	116	52,7
3.	Kadang-Kadang	3	0	0	0
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			55	241	100
Total Tanggapan Responden			87,6%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022



Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 29 responden (52,7 %), dan jawaban terendah adalah selalu yaitu sebanyak 25 responden (45,5%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{241}{275} \times 100 = 87,6\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan harus dapat memberikan ide” adalah 87,6% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

c. Karyawan harus bisa cekatan dalam bekerja.

Tabel 4.40 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan harus bisa cekatan dalam bekerja”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	30	150	54,5
2.	Sering	4	25	100	45,5
3.	Kadang-Kadang	3	0	0	0
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			55	250	100
Total Tanggapan Responden			90,1%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 30 responden (54,5%), dan jawaban terendah adalah sering yaitu sebanyak 25 responden (45,5%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{250}{275} \times 100 = 90,1\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan harus bisa cekatan dalam bekerja” adalah 90,1% yang menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.41 Hasil dan Rata – Rata Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

No.	Indikator	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata-Rata PerIndikator
1.	<b>Kuantitas :</b>			
	1. Karyawan harus bekerja dengan standar pelayanan	249	90,5%	88,8%
	2. Karyawan diharuskan memberikan pelayanan yang baik	240	87,3%	
3. Karyawan diharuskan melayani dengan standar yang ditetapkan	244	88,7%		
2.	<b>Kualitas Kerja :</b>			
	1. Karyawan diharuskan menyelesaikan tugas komitmen yang baik	234	85,1%	86,3%
	2. Karyawan harus memiliki komitmen dalam bekerja	245	89,1%	
3. Karyawan diharuskan untuk berkomitmen saat ada tugas tambahan	233	84,7%		
3.	<b>Ketepatan Waktu :</b>			
	1. Karyawan diharuskan memelihara hubungan baik antar karyawan	248	90,2%	89,7%
		251	91,3%	
	2.Karyawan harus mengatur prioritas kerja secara efektif	241	87,6%	
3. Karyawan harus memelihara etika dengan baik				
4.	<b>Efektifitas:</b>			
	1.Karyawan diharuskan menjaga hubungan baik dengan karyawan lainnya	244	88,7%	89,2%
		247	89,8%	
2.Karyawan diharuskan menjaga meja kerja tetap rapih dan bersih	245	89,1%		

No.	Indikator	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata-Rata PerIndikator
	3.Karyawan harus mentaati peraturan organisasi			
5.	<b>Kemandirian :</b> 1.Karyawan harus mampu menyelesaikan tugas dan bekerja sama 2.Karyawan harus dapat memberikan ide yang kreatif 3.Karyawan harus bisa cekatan dalam bekerja	238 241 250	86,5% 87,6% 90,1%	88,1%
<b>Rata – Rata Total Tanggapan Responden</b>		<b>88,4%</b>		

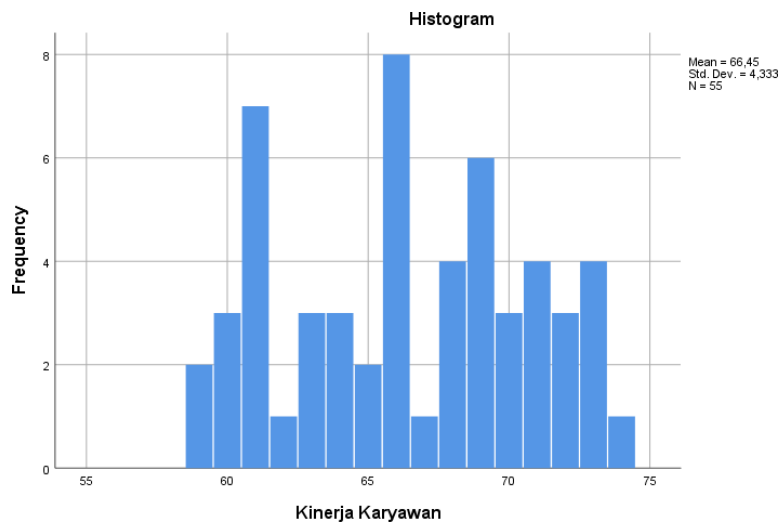
Sumber : Data diolah, (Tahun 2022).

Berdasarkan tabel 4.45 hasil total tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan dengan nilai rata-rata yakni sebesar 88,4%. Dimana total tanggapan responden tersebut pada interval (80% - 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT.Moftech Medical System sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan “sering” dari para responden mengenai indikator kuantitas, kualitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian. Dari nilai rata – rata tanggapan responden setiap indikator, tanggapan yang paling besar hasilnya adalah indikator ketepatan waktu sebesar 89,7%. Sedangkan tanggapan yang paling kecil adalah 86,3% yang ada pada indikator kualitas kerja.

Tabel 4.42 analisis distribusi frekuensi

Statistics		
Kinerja Karyawan		
N	Valid	55
	Missing	0
Mean		83,4
Std. Error of Mean		0,584
Median		83
Mode		83
Std. Deviation		4,333
Variance		18,771
Range		15
Minimum		59
Maximum		74
Sum		3655

Berdasarkan tabel 4.46 menunjukkan bahwa rata-rata disiplin kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab yaitu sebesar 83,4 dengan *range* 15 dan total skor 3.655.



Sumber : Output SPSS 26

Gambar 4.6 Histogram Kinerja Kerja Karyawan

Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan PT.Moftech Medical System, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, digunakan hasil rata-rata empiric dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

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

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 83,45 dan skor rata-rata teoritik sebesar 45. Skor rata-rata empirik lebih besar dari pada skor

rata-rata teoritik, sehingga dapat dikatakan Kinerja karyawan PT.Moftech Medical System dalam kategori nilai ( $83,45 > 45$ ).

Tabel 4.43 Sebaran Nilai Interval Kinerja Kerja Karyawan

Interval Koefisien	Skor Rata -Rata	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199		Sangat Rendah
0,20 – 0,399		Rendah
0,40 – 0,599		Sedang
0,60 – 0,799		<b>Kuat</b>
0,80 – 1,000	<b>0,834</b>	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2017)

#### 4.3.1 Uji Validitas

Berikut hasil uji validitas terhadap variabel disiplin kerja dan variabel kinerja karyawan dengan menggunakan SPSS 26 pada taraf nyata atau tingkat signifikansi sebesar 0,05 diperoleh nilai  $Df = 55-2 = 53$  dengan nilai  $r_{tabel} = 0,265$ . Kemudian  $r_{hitung}$  dibandingkan dengan  $r_{tabel}$ .

Maka, kriteria hasil pengujiannya yang di dapat dari perhitungan hipotesis adalah:

Jika nilai  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ , artinya item-item pernyataan kuesioner dinyatakan valid;

Jika nilai  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ , artinya item-item pernyataan kuesioner dinyatakan tidak valid.

##### a. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4.44

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan	Kesimpulan
1	0,413	0,265	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,533	0,265	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,685	0,265	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,554	0,265	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,417	0,265	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,611	0,265	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,727	0,265	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,717	0,265	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,685	0,265	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

10	0,515	0.265	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,632	0.265	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,660	0.265	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	0,546	0.265	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	0,693	0.265	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	0,656	0.265	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
16	0,746	0.265	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
17	0,393	0.265	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
18	0,382	0.265	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber Data : *Output SPSS 26*

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel disiplin kerja karyawan dengan sampel yang diteliti sebanyak 55 responden dan digambarkan dalam 18 pernyataan, bahwa hasil uji validitas semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien  $r_{hitung} > 0,265$ .

b. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.45

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Butir	$r_{hitung}$	$R_{tabel}$	Keterangan	Kesimpulan
1	0,414	0.265	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,395	0.265	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,511	0.265	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,398	0.265	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,737	0.265	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,449	0.265	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,765	0.265	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,708	0.265	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,754	0.265	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,693	0.265	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,692	0.265	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,745	0.265	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	0,386	0.265	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	0,706	0.265	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	0,641	0.265	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber Data : *Output SPSS 26.*

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel kinerja karyawan dengan sampel yang diteliti sebanyak 55 responden dan digambarkan dalam 15 pernyataan, bahwa hasil uji validitas semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien  $r_{hitung} > 0,265$ .

#### 4.3.2 Uji Reliabilitas

Berikut hasil uji reliabilitas terhadap variabel disiplin kerja dan variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

##### a. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4.46

Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

<b>Case Processing Summary</b>			
		N	%
Cases	Valid	18	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	18	100,0

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

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,846	18

Sumber : SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* Disiplin Kerja Karyawan sebesar 0,846 dimana nilai 0,846 ini berada pada nilai  $\alpha > 0,8$  yang artinya nilai raliebel sangat raliebel.

b. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.47

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

<b>Case Processing Summary</b>			
		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

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

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,853	15

Sumber : *SPSS Versi 26*

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* Kinerja Karyawan sebesar 0,851 dimana nilai 0,851 ini berada pada nilai  $\alpha < 0,8$  yang artinya sangat reliabel.

Berikut akan dijelaskan mengenai indikator Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan PT.Moftech Medical System. Setiap hasil indikator akan mempunyai perolehan masing-masing skor per indikator dan diolah lebih detail menggunakan program SPSS 26.

### 4.3.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik pada penelitian ini menggunakan uji normalitas dan uji linearitas dengan menggunakan SPSS Veri 26.

#### 4.3.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data berdistribusi ssecara normal atau tidak. jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi secara normal. dibawah ini adalah hasil uji normalitas variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.



Tabel 4.48

## Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,91611792
Most Extreme Differences	Absolute	,107
	Positive	,105
	Negative	-,107
Test Statistic		,107
Asymp. Sig. (2-tailed)		,171 <sup>c</sup>

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.

berdasarkan tabel uji normalitas menunjukkan nilai Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,171 sehingga dapat disimpulkan bahwa data telah berdistribusi secara normal.

#### 4.3.3.2 Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah data itu linier atau tidak. Data yang akan dianalisis dan dihitung dengan menggunakan perhitungan aplikasi statistik SPSS versi 26.

Tabel 4.49

## Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Kinerja Pegawai * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	513,482	13	39,499	3,664	,053
		Linearity	197,707	1	197,707	18,341	,000
		Deviation from Linearity	315,775	12	26,315	2,441	,320
	Within Groups		366,498	34	10,779		
	Total		879,979	47			

Sumber : SPSS Versi 26

Hasil analisis menunjukkan bahwa pada tabel ANOVA nilai F pada deviation from linearity sebesar 2,441 dengan signifikansi 0,320 , maka diperoleh kesimpulan bahwa

nilai signifikan  $\geq \alpha$  ( $0,320 \geq 0,05$ ) maka dari hipotesis yang diberikan,  $H_0$  diterima. Artinya kedua data saling berhubungan secara linier.

#### 4.3.4 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Berikut ini dilakukan analisis koefisien korelasi *rank spearman* menggunakan SPSS 26, untuk mengetahui hubungan antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT.Moftech medical system dengan melibatkan responden sebanyak 55 orang.

Tabel 4.50 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	,428**
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	55	55
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,428**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	55	55

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

Berdasarkan table di atas, yang merupakan hasil perhitungan dengan menggunakan software SPSS versi 26, dapat diketahui bahwa besarnya *rank spearman* adalah  $r_s = 0,428$

Tabel 4.51 Nilai Interval Koefisien Korelasi dan Tingkat Hubungan

Nilai Korelasi ®	Nilai	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199		Sangat Lemah
0,20 – 0,399		Lemah
0,40 – 0,599	<b>0,428</b>	<b>Cukup Kuat</b>
0,60 – 0,799		Kuat
0,80 – 0,999		Sangat Kuat

Hasil perhitungan SPSS diatas, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan, dari *output* diatas diketahui nilai *correlation coefficient* (Koefisien Korelasi) sebesar 0,428 maka menunjukkan hubungan yang positif serta cukup kuat antara Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan PT.Moftech Medical System.

### 4.3.5 Koefisien Determinasi

Tabel 4.51 Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,474 <sup>a</sup>	,225	,208	3,851

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan nilai koefisien determinasi atau *R Square* sebesar 0,225 atau sebesar 22,5% menunjukkan nilai disiplin kerja dengan kinerja karyawan. dan sisanya sebesar 77,5% dijelaskan oleh faktor faktor lain.

### 4.3.6 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

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

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

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

#### b. Menentukan nilai $t_{hitung}$

Nilai  $t_{tabel}$  dapat dicari dengan menggunakan  $t_{hitung}$  distribusi t dengan cara : taraf signifikansi  $\alpha = 5\%$  atau 0,05 dan derajat kebebasan (df)  $n-2$  atau  $55 - 2 = 53$  Rumus :

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

$$t_h = 0,428 \frac{\sqrt{55-2}}{\sqrt{1-0,428^2}}$$

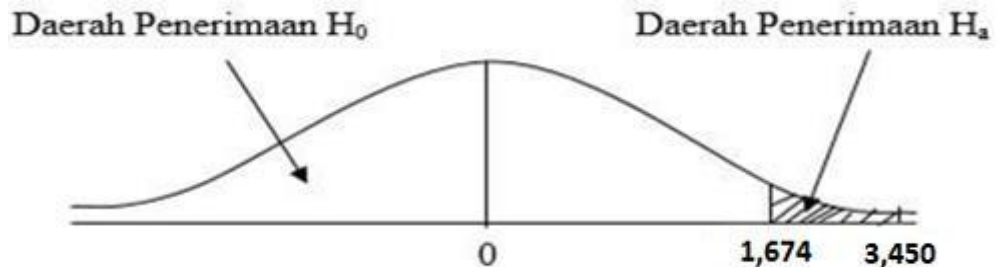
$$t_h = 0,428 \times 8,062$$

$$t_h = 3,450$$

#### c. Menentukan $t_{tabel}$

Nilai  $t_{\text{tabel}}$  dengan menggunakan nilai  $\alpha = 0,05$  dan  $df = n - 2$  atau  $55 - 2$ , maka diperoleh  $t_{\text{tabel}}$  sebesar  $1,674$

Diketahui nilai  $t_{\text{hitung}}$  adalah  $3,450$  dan  $t_{\text{tabel}}$   $1,674$ . Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat Hubungan Positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan PT.Moftech Medical System.



Gambar 4.7

Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi

Nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $3,450 > 1,674$ ) 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 PT.Moftech Medical System.

#### 4.3.6 Hubungan Fungsional Antara Disipln Keja Dengan Kinerja Karyawan

Tabel 4.53 Tabel Uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34,953	9,158		3,816	,000
	Disiplin Kerja	,393	,114	,428	3,445	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Versi 26

Dari Tabel 4.50 diatas dapat dilihat bahwa hubungan fungsional antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan adalah

$$\hat{Y} = 34,953 + 0,428 X$$

dimana :

$$r = 0,428$$

$$R \text{ (determinasi)} = r^2 = (0,428)^2$$

$$= 0,183 \text{ atau } 18,3\%$$

#### 4.4 Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT.Moftech Medical System dengan menggunakan responden sebanyak 55 orang tentang hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Penulis mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Berdasarkan perhitungan korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan diperoleh koefisien korelasi 0,428 hal ini menunjukkan terdapat hubungan positif yang cukup kuat antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT.Moftech Medical System

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa dari keenam indikator pada variabel (X) disiplin kerja, terdapat kelemahan indikator terhadap ukuran ketaatan pada standar kerja dengan pernyataan, “Keluar pada saat jam kerja” hasil yang diperoleh sebesar 82,9%, sedangkan total rata-rata tanggapan responden sebesar 86,4%. Maka dari itu, pimpinan perusahaan kurang memperhatikan masalah peraturan yang ada di perusahaan, oleh karena itu penulis menyarankan pimpinan perusahaan maupun organisasi harus bisa memperhatikan setiap karyawan dan bersikap tegas terhadap yang melanggar peraturan perusahaan sehingga karyawan harus bisa menerima sanksi yang diberikan kepadanya sesuai dengan aturan yang berlaku.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa dari kelima indikator pada variabel (Y) kinerja karyawan, terdapat kelemahan indikator terhadap ukuran komitmen dengan pernyataan “Karyawan diharuskan untuk berkomitmen saat ada tugas tambahan” “Karyawan diharuskan untuk berkomitmen saat ada tugas tambahan” hasil yang diperoleh sebesar 84,7%, sedangkan total rata-rata tanggapan responden sebesar 86,3%. Maka dari itu, karyawan perlu menyelesaikan kerja dengan komitmen kerja yang baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Hal ini menunjukkan karyawan kurang memiliki rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga tidak melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Hal tersebut membuat karyawan bersikap seenaknya dalam urusan pekerjaan.

Hasil penelitian ini berkesesuaian dengan hasil penelitian terdahulu Sofyan Anugrah dan juga Dika Kristina yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya, bahwa disiplin kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan, selanjutnya dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan oleh peneliti, menunjukkan terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis yang telah diajukan dapat dikatakan terbukti. Hal ini dapat dinyatakan bahwa semakin baik disiplin kerja yang diterapkan oleh perusahaan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan di bab-bab sebelumnya mengenai Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan PT.Moftech Medical System. Maka penulis memberikan simpulan dan saran sebagai berikut :

#### **5.1 Kesimpulan**

1. Berdasarkan perhitungan  $t$  hitung dengan  $t$  tabel dengan hasil ( $3,450 > 1,674$ ) artinya  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan PT.Moftech Medical System. dengan nilai koefisien korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,428 hal ini menunjukkan terdapat hubungan positif yang cukup kuat antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT.Moftech Medical System
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa dari ke enam indikator pada variabel (X) disiplin kerja, terdapat kelemahan indikator terhadap ukuran ketaatan pada standar kerja dengan pernyataan, “Keluar pada saat jam kerja” hasil yang diperoleh sebesar 82,9%. Maka dari itu, pimpinan perusahaan kurang memperhatikan masalah peraturan yang ada di perusahaan
3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa dari kelima indikator pada variabel (Y) kinerja karyawan, terdapat kelemahan indikator terhadap ukuran komitmen dengan pernyataan “Karyawan diharuskan untuk berkomitmen saat ada tugas tambahan” “Karyawan diharuskan untuk berkomitmen saat ada tugas tambahan” hasil yang diperoleh sebesar 84,7%. Maka dari itu, karyawan perlu menyelesaikan kerja dengan komitmen kerja yang baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, pada umumnya disiplin kerja berkaitan erat dengan kinerja karyawan. maka dari itu, penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut ;

1. Penulis menyarankan pimpinan perusahaan maupun organisasi harus bisa memperhatikan setiap karyawan dan bersikap tegas terhadap yang melanggar peraturan perusahaan sehingga karyawan harus bisa menerima sanksi yang diberikan kepadanya sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Hasil penelitian menunjukkan terdapat Hubungan yang positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Moftech Medical System. Artinya bahwa untuk mencapai kinerja yang tinggi dan menghasilkan kualitas yang baik harus menerapkan prinsip Disiplin dalam bekerja dan mematuhi peraturan

yang telah ditentukan oleh Perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus benar-benar memanfaatkan potensi yang dimiliki oleh para pegawainya.

3. untuk meningkatkan hasil penelitian mengenai disiplin kerja dan kinerja karyawan sangat diharapkan untuk peneliti selanjutnya untuk memperluas dan menambah variabel lainnya yang kemungkinan dapat menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Hamali, Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru
- Hasibuan, Malayu S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir.(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta : Rajagrafindo Persaada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu.(2017). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi ke empat belas. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Maydani, Syarahdilla D (2019) “Pengaruh Disiplin kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD)KotaMedan Said Maulana Malik, Dewi Taurusyanti, Nancy (2021) “Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan di Perusahaan CNN Indonesia Tv Bagian Marketing PR Head” : Jurnal Universitas Pakuan
- Robbins, P.S dan Judge, T. A. 2017. *Organizational Behavior*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat Jakarta
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Umam,Khaerul.(2018). *Perilaku Organisasi*. Bandung : CV Pustaka Setia.

### Jurnal Penelitian Terdahulu

- Anugrah, Sofyan. (2017). Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada Pengadilan Agama Kabupaten Bogor. *Journal.unpak.ac.id Vol 3 (E-ISSN 2502-5678/P-ISSN 2502-1400)*.
- Chusminah. (2019). Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Negeri Sipil pada Sub Direktorat Arsip Kekaryawanan pada Badan Kekaryawanan Negara Jakarta. [Online], tersedia di : <http://jrmb.ejournal-feuniat.net> [ISSN 2527-7502 & E-ISSN 2581-2165].
- Kristina, Dika. (2017). Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Kantor Kecamatan Jonggol Kabupaten Bogor. *Journal.unpak.ac.id Vol 4 (E-ISSN 2502-5678/P-ISSN 2502-1400)*.
- Novika, Putri Wahyu. (2017). Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah (DPPKD) Kota



Cilegon. [Online], tersedia di : <http://ejournal.stiegalileo.ac.id> [ISSN 2598-8107].

Fadli, Ade Tri Saputra. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keuangan Di Kota Bengkulu.

Wursanto (2018). Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen. 1:108

## **LAMPIRAN**

**KUESIONER PENELITIAN HUBUNGAN DISIPLIN  
KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA  
PT.MOFTECH MEDICAL SYSTEM**

Kepada,

Yth. Bapak/Ibu Karyawan

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang sedang Saya lakukan di PT.Moftech Medical System, maka dengan ini Saya memerlukan data pendukung dari Bapak/Ibu untuk melengkapi kuesioner . Untuk itu, dimohon kesediaannya menjadi responden dalam penelitian ini. Untuk dapat mengisi pernyataan-pernyataan dalam mengisi kuesioner yang sudah disediakan. Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan jujur sebagaimana dengan keadaan yang dirasakan di tempat Bapak/Ibu bekerja. Atas partisipasinya diucapkan terima kasih.

**PETUNJUK PENGISIAN**

1. Mohon memberikan tanda (X) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling benar;
2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja;
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenar-benarnya;
4. Ada lima alternatif jawaban yaitu :

Selalu (SL)	5
Sering (SR)	4
Kadang-kadang (KA)	3
Pernah (PE)	2
Tidak pernah (TP)	1

**IDENTITAS RESPONDEN**

Jenis Kelamin : a.  Laki-Laki b.  Perempuan  
Usia :  
Pendidikan Terakhir :  a. SMA/PLTA  b. D3  
 c. S1  d. Lainnya (.....)  
Lama Bekerja :  a. 5 - 15 Tahun  b. 16 - 25  
Tahun  c. 26 - 35  Tahun  
d. > 36 Tahun

## KUISIONER PENELITIAN

### 1. Variabel (X) Disiplin Kerja

No.	Pertanyaan	SL	SR	KA	PE	TP
		5	4	3	2	1
<b>DISIPLIN KERJA</b>						
<b>A.</b>	<b>MASUK KERJA TEPAT WAKTU</b>					
1.	a. Saya datang dan pulang tepat waktu;					
	b. Saya istirahat sesuai tepat waktu;					
	c. Saya menerima konsekuensi atas kesalahan yang diperbuat;					
<b>B.</b>	<b>PENGUNAAN WAKTU SECARA EFEKTIF</b>					
2.	a. Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab;					
	b. Saya bekerja sama baik dengan pegawai lain;					
	c. Saya harus berhubungan baik di tempat kerja;					
<b>C.</b>	<b>TIDAK PERNAH MANGKIR/ TIDAK BEKERJA</b>					
3.	a. Saya mematuhi SOP yang telah ditentukan oleh perusahaan;					
	b. Saya siap menerima sanksi bila tidak menaati peraturan perusahaan;					
	c. Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja;					
<b>D.</b>	<b>MEMATUHI SEMUA PERATURAN ORGANISASI ATAU PERUSAHAAN</b>					
4.	a. Saya perlu memberitahu jika tidak masuk kerja;					
	b. Saya tidak akan meninggalkan tempat kerja sebelum waktunya;					
	c. Saya perlu menjaga nama baik perusahaan;					
<b>E.</b>	<b>TARGET PEKERJAAN</b>					
5.	a. Saya menghormati pimpinan dan rekan kerja;					
	b. Saya harus menyelesaikan tugas sebaik-baiknya;					
	c. Saya memberikan semangat kepada rekan kerja;					
<b>F.</b>	<b>MEMBUAT LAPORAN KERJA HARIAN</b>					
6.	a. Selalu membuat laporan kerja harian					
	b. Selalu merancang kerja harian					
	c. Selalu mencatat hasil kerja harian					

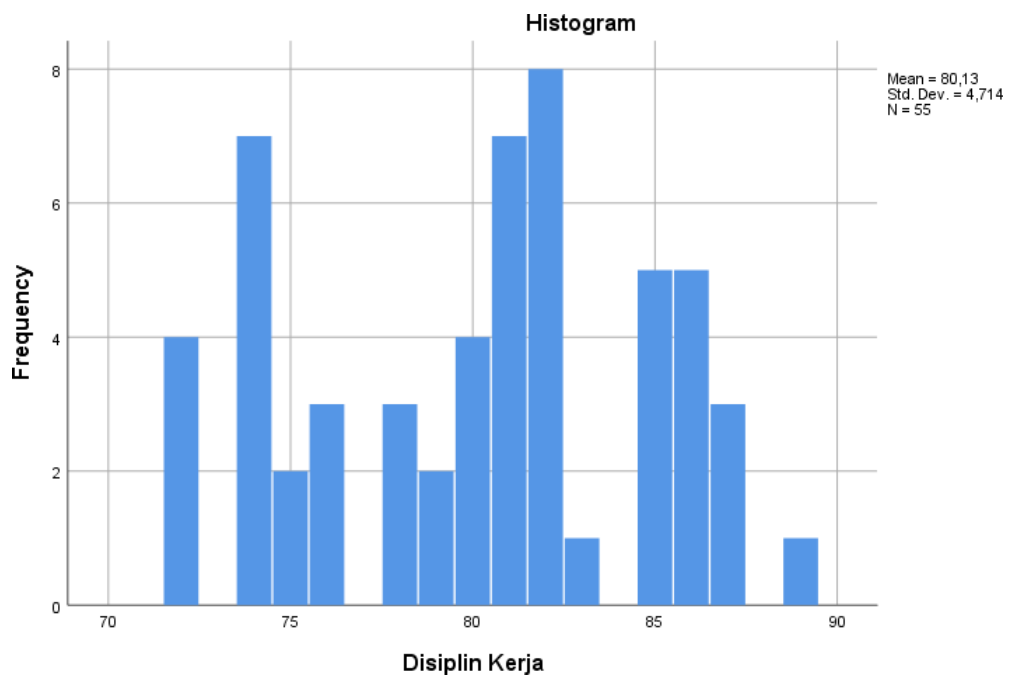
## 2. Variabel (Y) Kinerja Pegawai

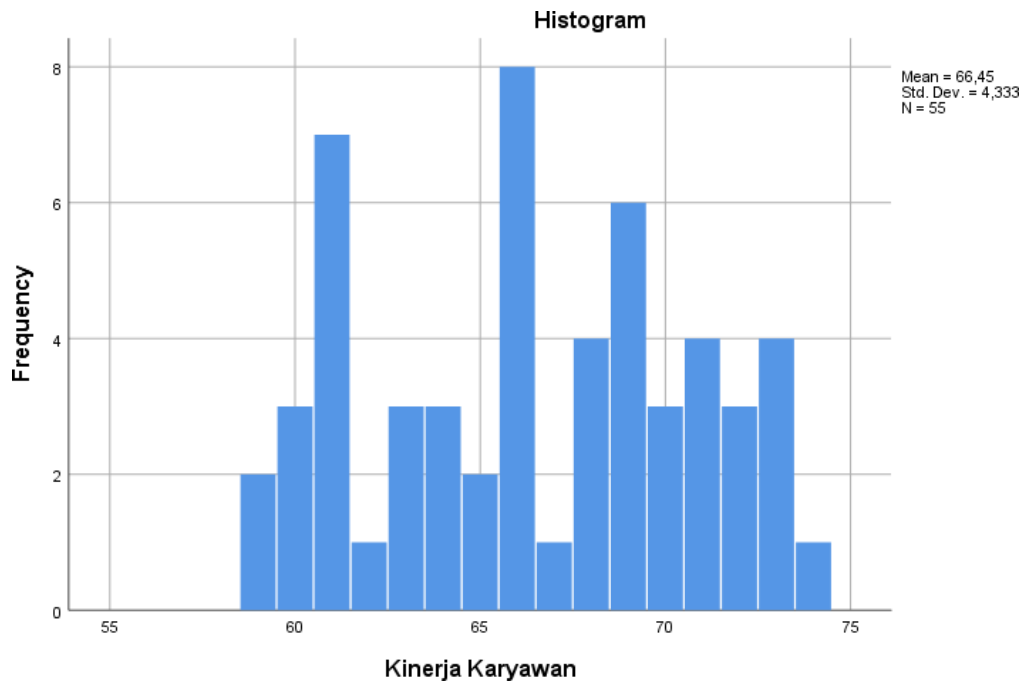
No.	Pertanyaan	SL	SR	KA	PE	TP
		5	4	3	2	1
<b>KINERJA PEGAWAI</b>						
<b>A.</b>	<b>ORIENTASI PELAYANAN</b>					
1.	a. Karyawan harus bekerja dengan standar pelayanan;					
	b. Karyawan diharuskan memberikan pelayanan yang baik;					
	c. Karyawan diharuskan melayani dengan standar ditetapkan;					
<b>B.</b>	<b>KOMITMEN</b>					
2.	a. Karyawan diharuskan menyelesaikan tugas dengan komitmen yang baik;					
	b. Karyawan harus memiliki komitmen dalam bekerja;					
	c. Karyawan diharuskan untuk berkomitmen saat ada tugas tambahan;					
<b>C.</b>	<b>INTEGRITAS</b>					
3.	a. Karyawan diharuskan memelihara hubungan baik antar karyawan;					
	b. Karyawan harus mengatur prioritas kerja secara efektif;					
	c. Karyawan harus memelihara etika dengan baik;					
<b>D.</b>	<b>DISIPLIN</b>					
4.	a. Karyawan diharuskan menjaga hubungan baik dengan karyawan lainnya;					
	b. Karyawan diharuskan menjaga meja kerja tetap rapih dan bersih;					
	c. Karyawan harus mentaati peraturan perusahaan;					
<b>E.</b>	<b>KERJA SAMA</b>					
5.	a. Karyawan harus mampu menyelesaikan tugas dan bekerja sama;					
	b. Karyawan harus dapat memberikan ide yang kreatif;					
	c. Karyawan harus bisa cekatan dalam bekerja.					

## Statistics

Disiplin Kerja

N	Valid	55
	Missing	0
Mean		80,13
Std. Error of Mean		,636
Median		81,00
Mode		82
Std. Deviation		4,714
Variance		22,224
Range		17
Minimum		72
Maximum		89
Sum		4407





**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	185,493	1	185,493	11,871	,001 <sup>b</sup>
	Residual	828,143	53	15,625		
	Total	1013,636	54			

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)	34,953	9,158		3,816	,000
	Disiplin Kerja	,393	,114	,428	3,445	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,91611792
Most Extreme Differences	Absolute	,107
	Positive	,105
	Negative	-,107
Test Statistic		,107
Asymp. Sig. (2-tailed)		,171 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	55	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,846	18



### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	55	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,853	15

### Correlations

		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	,428**
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	55	55
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,428**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	55	55

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

### Statistics

Kinerja Karyawan

N	Valid	55
	Missing	0
Mean		83,4
Std. Error of Mean		,584

Median	66,00
Mode	66
Std. Deviation	4,333
Variance	18,771
Range	15
Minimum	59
Maximum	74
Sum	3655

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sehan Weis Al-Qorny  
Alamat : Komp. Pemda Narimbang Baru RT 02/RW 03  
Kel. Cijoro Pasir Kec. Rangkasbitung Kab. Lebak  
Tempat, Tanggal Lahir : Rangkasbitung, 22 Maret 2001  
Umur : 22 Tahun  
Agama : Islam  
Pendidikan :

- SD : SDN 03 Cijoro Pasir
- SMP : SMPN 02 Rangkasbitung
- SMA : SMAN 03 Rangkasbitung
- S1 : Universitas Pakuan Bogor

Rangkasbitung, 16 Februari 20223

(Sehan Weis Al Qorny)