



**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN  
PADAPT ZOOM INFOTEK TELESINDO**

**SKRIPSI**

Dibuat oleh:  
Dila Aprilia Ramdini  
021119232

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PAKUAN  
2023**



**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN  
PADA PT ZOOM INFOTEK TELESINDO**

**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

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



*(Handwritten signatures of the Dean and Program Head)*

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN  
PADA PT ZOOM INFOTEK TELESINDO**

SKRIPSI

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus  
Pada Hari Senin, 26 Juni 2023

Dila Aprilia Ramdini  
021119232

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang  
(Dr. Hari Muharam, S.E., M.M., CSEP, CPMP, CEsther)

Ketua Komisi Pembimbing  
(Tutus Rully, S.E.,M.M.)

Anggota Komisi Pembimbing  
(Dr. Dewi Taurusyanti, S.E.,M.M.)



The image shows three handwritten signatures, each written on a horizontal line. The top signature is the most prominent and appears to be 'Hari Muharam'. The middle signature is less legible but seems to be 'Tutus Rully'. The bottom signature is also less legible but appears to be 'Dewi Taurusyanti'.

## PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

---

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dila Aprilia Ramdini

NPM : 021119232

Judul Skripsi : Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada PT  
Zoom Infotek Telesindo

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

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

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



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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-undang No. 28 Tahun 2014**

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

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

## ABSTRAK

DILA APRILIA RAMDINI. NPM 021119232. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Zoom Infotek Telesindo. Di bawah Bimbingan Ketua Komisi Pembimbing. TUTUS RULLY, dan Anggota Komisi Pembimbing DEWI TAURUSYANTI 2023.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan apakah terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Zoom Infotek Telesindo.

Penelitian yang digunakan adalah Deskriptif dan Verifikatif, dan karyawan PT Zoom Infotek Telesindo sebagai responden. Pemilihan responden dilakukan dengan metode penarikan sampel *non-probability sampling* dengan teknik penarikan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh atau sensus (semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian) dengan total 50 responden, metode tersebut digunakan karena populasi tidak memiliki peluang yang sama untuk terpilih menjadi sampel, sehingga sampel diambil secara dipilih. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan wawancara. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis koefisien korelasi *rank spearman*.

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer sebagai sumber data yang diperoleh dari hasil angket dan data sekunder diperoleh secara langsung atau melalui media perantara. Metode analisis dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas, analisis deskriptif, analisis koefisien korelasi *rank spearman*, uji determinasi, uji hipotesis efisien korelasi dengan uji t.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa (1) variabel Disiplin Kerja berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan (2) variabel Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan secara bersamaan berhubungan positif dan signifikan dengan variabel kinerja karyawan.

**Kata kunci :** *Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.*

## PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, dan tidak lupa shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada junjungan Nabi kita yaitu Nabi Muhammad SAW. Sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul **“Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Zoom Infotek Telesindo”**.

Dalam pembuatan Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan banyak kekurangan, baik dari segi materi, bahasa dan pembahasan yang semua itu disebabkan dari keterbatasan kemampuan dan pengetahuan penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak sehingga dapat dijadikan masukan yang bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan penulis agar bisa menjadi lebih baik.

Penyusunan skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan kali ini perkenankan penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Teristimewa kepada kedua orang tua, kakak, dan keluarga yang selalu mendoakan agar selalu diberikan kelancaran.
2. Bapak Prof. Dr. rer. pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc. selaku rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, AK., M.M., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Ibu Dr. Retno Martanti Endah L, S.E., M.Si., CMA., CAPM, selaku wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Ibu Enok Rusmanah, M. Acc S.E, selaku wakil Dekan 2 Fakultas Ekonomidan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM. CA selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
7. Ibu Tutus Rully, SE., MM. Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah banyak membantu, membimbing dan memberikan motivasi pada penyusunan Skripsi ini.
8. Ibu Dr. Dewi Taurusyanti, SE., MM. Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah memberikan nasehat, petunjuk dan saran pada penyusunan Skripsi ini.
9. Bapak Chaerudin Manaf, S.E., M.M. selaku Wali Kelas G Angkatan 2019 Manajemen.
10. Seluruh Dosen-dosen dan staf Tata Usaha Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan yang tidak dapat di sebutkan namanya satu persatu yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memperlancar dalam pembuatan Skripsi

penelitian.

11. Teristimewa kepada kedua orang tua tercinta Ibu Yanti Heryanti dan Bapak Zulkifli Arsyad, serta kaka ku tersayang Cut Hafiza Febriyanti yang selalu memberikan dukungan dan selalu mendoakan untuk kelancaran penulis menyelesaikan penyusunan Penelitian Skripsi.
12. Rajendra Arsenio Shakeel sebagai keponakan yang selalu membuat penulis senang sehingga membuat penulis semangat untuk mengerjakan Penelitian Skripsi.
13. Teruntuk Tia Riana, Fahmi Rizal, Rahmadi yang selalu memotivasi untuk segera menyelesaikan penulisan Penelitian Skripsi ini, dan juga sebagai teman seperjuangan mulai dari awal perkuliahan sampai dengan titik terakhir perjuangan.
14. Teruntuk Hilma Wardatunisa, Wita Widiawati telah menjadi teman seperjuangan dalam penyusunan Penelitian Skripsi ini.
15. Teman-teman mahasiswa program studi manajemen terutama kelas G angkatan 2019 yang selalu memberikan kenangan indah selama kuliah bagi penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi yang disusun masih jauh dari kesempurnaan yang disebabkan oleh keterbatasan kemampuan, pengalaman, dan pengetahuan. Untuk itu, segala masukan, kritik, dan saran yang membangun dari berbagai pihak sangat diterima untuk perbaikan di mas yang akan datang. Semoga penyusunan skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pihak yang membaca pada umumnya.

Bogor, 26 Juni 2023

Penulis

Dila Aprilia Ramdini



## DAFTAR ISI

<b>JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN &amp; PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERSYARATAN PELIMPAHAN HAK CIPTA .....</b>	<b>iv</b>
<b>LEMBAR HAK CIPTA.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>PRAKATA .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah .....	4
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	4
1.2.2 Perumusan Masalah .....	5
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	5
1.3.1 Maksud dan Tujuan.....	5
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Kegunaan Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
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
2.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.2 Disiplin Kerja.....	11
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja .....	11
2.2.2 Tujuan Disiplin Kerja .....	12
2.2.3 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja ‘ .....	12
2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	13
2.2.5 Indikator-Indikator Disiplin Kerja .....	14

2.3	Kinerja Karyawan .....	16
2.3.1	Pengertian Kinerja Karyawan.....	16
2.3.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	17
2.3.3	Penilaian Kinerja Karyawan .....	18
2.3.4	Tujuan Penilaian Kerja.....	19
2.3.5	Indikator-Indikator Kinerja Karyawan.....	19
2.3.6	Tujuan Kinerja Karyawan .....	20
2.4	Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran .....	20
2.4.1	Penelitian Sebelumnya .....	20
2.4.2	Kerangka Pemikiran .....	24
2.5	Hipotesis Penelitian .....	26
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>		
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	Uji Kualitas Data.....	31
3.7.1	Uji Validitas .....	31
3.7.2	Uji Reliabilitas .....	32
3.8	Metode Analisis Data.....	34
3.8.1	Analisis Deskriptif.....	34
3.8.2	Analisis Kuantitatif .....	35
3.8.3	Analisis Koefisien Korelasi.....	36
3.8.4	Uji Koefisien Determinasi.....	36
3.8.5	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi.....	37
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>		
4.1	Profil Perusahaan PT Zoom Infotek Telesindo.....	38

4.1.1	Sejarah Perusahaan .....	38
4.1.2	Visi dan Misi .....	38
4.1.3	Struktur Organisasi.....	39
4.2	Profil Responden.....	39
4.3	Pengolahan Analisis Data .....	40
4.3.1	Disiplin Kerja PT Zoom Infotek Telesindo (Variabel X).....	40
4.3.2	Kinerja Karyawan PT Zoom Infotek Telesindo (Variabel Y).....	52
4.3.3	Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada PT Zoom Infotek Telesindo .....	65
4.4	Pembahasan.....	68
4.4.1	Disiplin Kerja Pada PT Zoom Infotek Telesindo .....	68
4.4.2	Kinerja Karyawan Pada PT Zoom Infotek Telesindo.....	68
4.4.3	Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan .....	69
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>		
5.1	Simpulan .....	69
5.2	Saran .....	70
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>72</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>		<b>73</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>		<b>74</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Rating Perusahaan Elektronik Kota Bogor.....	2
Tabel 1.2 Jumlah Karyawan dan Divisi pada PT Zoom Infotek Telesindo .....	3
Tabel 1.3 Data Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. Zoom Infotek Telesindo.....	3
Tabel 1.4 Data Ketidakhadiran Karyawan pada PT Zoom Infotek Telesindo .....	4
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya .....	21
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Hubungan.....	29
Tabel 3.2 Skala Likert Penilaian Kuesioner Variabel .....	31
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X) .....	32
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	32
Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas .....	33
Tabel 3.6 Kriteria Penilaian Koefisien Alpha Cronbach.....	33
Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas .....	34
Tabel 3.8 Kriteria Penilaian Koefisien Alpha Cronbach.....	34
Tabel 3.9 Kriteria Penilaian .....	35
Tabel 3.10 Interval Koefisien Korelasi .....	36
Tabel 4.1 Data Jenis Kelamin Profil Responden PT Zoom Infotek Telesindo .....	39
Tabel 4.2 Data Usia Profil Responden PT Zoom Infotek Telesindo .....	40
Tabel 4.3 Data Pendidikan Profil Responden PT Zoom Infotek Telesindo.....	40
Tabel 4.4 Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan "Karyawan datang dengan tepat waktu pada pukul 07.00" .....	40
Tabel 4.5 Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan "Karyawan Pulang dengan tepat waktu pada pukul 16.30" .....	41
Tabel 4.6 Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan "Karyawan wajib mentaati jam kerja dan melaksanakan tugas" .....	42
Tabel 4.7 Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan "Karyawan memakai seragam dan atribut sesuai aturan kerja" .....	43
Tabel 4.8 Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan "Karyawan menjaga penampilan dan kerapian dalam bekerja sesuai dengan norma yang berlaku" .....	44
Tabel 4.9 Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan "Karyawan selalu merapikan peralatan kerja setelah selesai" .....	44
Tabel 4.10 Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan "Karyawan harus berperilaku baik dalam bekerja" .....	45
Tabel 4.11 Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan "Karyawan selalu menggunakan tanda pengenal didalam perusahaan" .....	46
Tabel 4.12 Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan "Karyawan harus mempunyai ketelitian dalam bekerja" .....	47
Tabel 4.13 Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan "Karyawan bersedia dikenakan sanksi apabila melanggar peraturan" .....	48
Tabel 4.14 Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan "Karyawan mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan perusahaan" .....	48

Tabel 4.15 Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan "Karyawan mampu bekerja sama dengan baik dalam pekerjaan" .....	49
Tabel 4.16 Hasil Dan Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja .....	50
Tabel 4.17 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi.....	51
Tabel 4.18 Sebaran Nilai Interval Disiplin Kerja.....	52
Tabel 4. 19 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Tingkat kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan rapih" .....	52
Tabel 4.20 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Tingkat kemampuan karyawan untuk menghasilkan kualitas hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan" .....	53
Tabel 4.21 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Tingkat kualitas karyawan tinggi" .....	54
Tabel 4.22 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Tingkat kemampuan karyawan melampaui target yang ditetapkan " .....	54
Tabel 4. 23 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Tingkat kemampuan karyawan memberikan hasil pekerjaan yang maksimal " .....	55
Tabel 4. 24 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Tingkat kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas tambahan" .....	56
Tabel 4.25 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Setiap karyawan saling memberikan kontribusi baik tenaga dan pikiran dalam bekerja" .....	56
Tabel 4.26 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Pekerjaan diselesaikan dengan tanggung jawab yang dilakukan bersama-sama" .....	57
Tabel 4.27 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Tingkat kekompakan karyawan dalam bekerjasama baik dengan atasan ataupun dengan karyawan yang lain" .....	58
Tabel 4. 28 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan mampu Memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan" .....	58
Tabel 4. 29 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan mampu bekerja sesuai dengan program yang telah ditetapkan" .....	59
Tabel 4.30 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan mampu memiliki kesadaran untuk mengerjakan tugas" .....	60
Tabel 4.31 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Tingkat kemampuan karyawan menemukan cara dan metode baru untuk menyelesaikan tugas tanpa arahan" .....	61
Tabel 4.32 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Tingkat upaya karyawan mengikuti pelatihan untuk memaksimalkan pelaksanaan tugas" .....	61
Tabel 4.33 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan "Tingkat kemampuan karyawan melaksanakan tugas tanpa menunggu perintah" .....	62
Tabel 4.34 Hasil Dan Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan	
Tabel 4.35 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi.....	63
Tabel 4.36 Sebaran Nilai Interval Kinerja Karyawan .....	65
Tabel 4.37 Hasil Korelasi Rank Spearman Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan	

.....	66
Tabel 4.38 Koefisien Korelasi Dan Tingkat Hubungan.....	66

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian .....	26
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	39
Gambar 4. 2 Histogram Disiplin Kerja .....	51
Gambar 4. 3 Histogram Kinerja Karyawan.....	64
Gambar 4.4 Kurva Uji Hipotesis Korelasi .....	67

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner PT Zoom Infotek Telesindo .....	75
Lampiran 2 Koding Kuesioner Disiplin Kerja (X).....	79
Lampiran 3 Koding Kuesioner Kinerja Karyawan (Y).....	80
Lampiran 4 Form Penilaian Kinerja Karyawan PT Zoom Infotek Telesindo.....	82



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pertumbuhan industri saat ini mulai berkembang dengan pesat. Tujuan utama setiap perusahaan adalah untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya sesuai dengan target yang telah ditentukan. Di dalam dunia usaha yang semakin berkembang ini tentu semakin banyak persaingan dalam menciptakan kualitas produk sesama industri agar produk menjadi yang terbaik. Dalam hal ini kekayaan utama yang paling berharga dalam suatu negara adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset utama sebuah perusahaan atau instansi, dimana sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan atau instansi. Namun, dalam mencapai tujuan tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, tetapi kenyataannya untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tidaklah mudah. Oleh karena itu, pemberdayaan sumber daya manusia atau karyawan haruslah dikelola secara efektif dan efisien. Agar mampu menciptakan karyawan yang produktif dan berkomitmen atas tanggung jawabnya dalam perusahaan, sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Faktor yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan. Menurut Afandi (2018), Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Keberhasilan perusahaan bisa dilihat dari pekerjaan yang telah dicapai oleh karyawannya. Oleh karena itu, perusahaan menuntut karyawannya agar mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Kinerja karyawan yang menurun tentu akan sangat mempengaruhi stabilitas perusahaan. Dimana karyawan dengan kinerja yang buruk, tingkat semangat kerja yang kurang akan membuat target perusahaan menjadi tidak tercapai sehingga perusahaan akan sulit untuk bersaing dengan perusahaan lain. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target yang telah ditentukan serta membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Pada intinya suatu kinerja yang baik itu berhubungan dengan kedisiplinan kerja suatu perusahaan.

Menurut Prawirosentono dalam Edy Sutrisno (2011), salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Disiplin Kerja. Menurut Hasibuan (2016), kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan yang dapat dicapainya.

Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Menurut Hasibuan (2016), seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab. Kriteria berdasarkan sikap mengacu pada mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, kriteria berdasarkan tanggung jawab merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan.

Namun, permasalahan yang sering terjadi pada karyawan adalah dimana mereka kurangnya menyadari bahwa kedisiplinan merupakan salah satu faktor terpenting dalam perusahaan. Karena, karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik itu akan mempercepat tujuan perusahaan. Namun, hal ini sering kali menjadi permasalahan yang kurang diperhatikan dan kurangnya kesadaran dari karyawan betapa pentingnya menerapkan disiplin dalam bekerja. Sebagaimana yang dijelaskan bahwa disiplin kerjaindividu dalam organisasi akan menumbuhkan kesadaran pada ketepatan waktu, ketaatan terhadap peraturan dan semangat kerja yang baik. Hal ini, tentunya akan berpengaruh pada kinerja dari seorang karyawan dan juga akan berpengaruh pada hasil yang dihasilkan.

Untuk menciptakan disiplin kerja yang baik, dibutuhkan adanya peningkatan kerjayang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan sehingga akan memberikan kontribusi yang baik bagi perkembangan organisasi ataupun perusahaan. Dalam hal ini, diperlukan adanya peranorganisasi dalam menciptakan disiplin kerja yang baik untuk mendorong dan tindakan yang professional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggungjawab masing-masing.

PT Zoom Infotek Telesindo (Zoom) adalah perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan teknologi yang berlokasi di Ruko Yasmin Sektor 6, Jl. KH.R. Abdullah Bin Nuh No. 136, RT.04/RW.09, Curugmekar, Kec. Bogor Barat., Kota Bogor, Jawa Barat 16113. Zoom Group sendiri adalah kelompok usaha yang pada awalnya lebih dikenal dengan nama Zoom Computer dan memulai usaha pada Desember 1998.

Tabel 1.1 Data Rating Perusahaan Elektronik Kota Bogor

No	Nama Perusahaan	Rating	Alamat
1.	Saeff Elektronik	5.0	Jl. Batara, RT.03/RW.03, Ciluar, Kec. Bogor Utara, Kota Bogor
2.	Adlian Elektronik	5.0	Jl. Ciremei Ujung No.15A, RT.01/RW.09, Bantarjati, Kec. Bogor Utara, Kota Bogor
3.	Delta Elektronik A	5.0	Jl. Dewi Sartika No.35, RT.02/RW.01, Cibogor, Kec Bogor Tengah, Kota Bogor
4.	Zoom Computer	4.4	Ruko Yasmin Sektor 6, Jl. KH.R. Abdullah Bin Nuh No. 136, RT.04/RW.09, Curugmekar, Kec. Bogor Barat., Kota Bogor, Jawa Barat 16113.

Sumber : *Indeed.com 2022*

Berdasarkan tabel 1.1 di atas terlihat bahwa diantara perusahaan elektronik yang ada di Bogor, perusahaan zoom computer memiliki rating paling rendah

diantara perusahaan lainnya dengan rating sebesar 4.4, sedangkan perusahaan lainnya dengan rating sebesar 5.0. Dan juga pelayanan di perusahaan zoom computer kurang baik sehingga banyaknya pelanggan merasa tidak puas. Sehingga penulis memilih untuk melakukan penelitian di PT. Zoom Infoteks Telesindo Bogor. Berikut adalah data jumlah karyawan di PT. Zoom Infoteks Telesindo.

Tabel 1.2 Jumlah Karyawan dan Divisi pada PT Zoom Infotek Telesindo

No	Divisi	Jumlah Karyawan
1	Marketing	5
2	Sales Retail	27
3	Purchasing & Gudang	10
4	Finance Accounting & Tax	5
5	IT Support	3
Total		50

Sumber : HRD PT Zoom Infotek Telesindo 2021-2022

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat pada divisi kerja yang terbagi dari beberapa bagian. Serta divisi kerja yang diteliti adalah keseluruhan dari semua divisi kerja yang berjumlah 50 orang.

Hasil wawancara dan observasi dengan pihak HRD yang dilakukan peneliti di lokasi penelitian adalah masih terdapat karyawan yang tidak masuk kerja setiap bulannya, tidak mematuhi tata tertib, dan ada beberapa karyawan yang sering menunda-nunda pekerjaannya sehingga menghambat pencapaian kinerja yang diharapkan perusahaan. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, perlu adanya peningkatan kedisiplinan yang dilakukan perusahaan kepada karyawan agar kinerja karyawan dapat meningkat. Hal ini dapat dilihat dari kinerja karyawan pada PT Zoom Infotek Telesindo tahun 2021-2022 :

Tabel 1.3 Data Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. Zoom Infotek Telesindo

No	Aspek	2021	2022
1	Orientasi Kualitas	80	70
2	Keterampilan Pemecahan Masalah	75	60
3	Keterampilan Perencanaan	80	65
4	Keterampilan Komunikasi	78	70
5	Kapasitas Belajar Mandiri	80	50
6	Keterampilan Bekerja Tim	80	74
7	Manajemen Diri	60	55
8	Manajemen Stres	80	70
9	Disiplin	70	60
Rata-rata		75	63

Sumber: HRD PT Zoom Infotek Telesindo 2021-2022

Berdasarkan dari tabel 1.3 di atas, disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan pada tahun 2021 memiliki rata-rata nilai keseluruhan 75, pada tahun

2022 memiliki rata-rata nilai keseluruhan 63. Dimana pada tahun 2022 mengalami penurunan kinerja karyawan sebesar 63. Hal ini perlu adanya tindak lanjut dari atasan untuk lebih mengawasi dan memperhatikan kinerja karyawannya.

Proses penyusunan penilaian kinerja menurut Mondydan Noe (1993:398) terbagidalam beberapa tahapan kegiatan yaitu :

1. Identifikasi Tujuan
2. Menetapkan Standar Terhadap Suatu Jabatan
3. Menyusun Sistem Penilaian Kinerja
4. Menilai Kinerja Karyawan
5. Mendiskusikan Hasil Penilaian Dengan Karyawan

Berikut adalah data ketidakhadiran karyawan pada PT. Zoom Infotek Telesindotahun 2021 sampai 2022:

Tabel 1.4 Data Ketidakhadiran Karyawan pada PT Zoom Infotek Telesindo

Tahun	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Alpa (orang)	Sakit (orang)	Telat (orang)	Izin (orang)	Jumlah Absensi	Standar Absensi	Tingkat Absensi
2020	260	50	60	20	55	15	150	1%	3%
2021	260	50	70	30	75	25	200	1%	4%
Rata-rata									4%

Sumber : HRD PT Zoom Infotek 2021-2022.

Berdasarkan tabel 1.4 diatas, dapat dikatakan bahwa tingkat data ketidakhadiran karyawan pada tahun 2021-2022 tergolong cukup tinggi. Dengan rata-rata absensi 4% pertahun, sedangkan perusahaan hanya memberikan toleransi absensi sebesar 1%. Tingkat absensi dengan rata-rata 4% tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan pada PT Zoom Infotek Telesindo dalam kategori rendah. Sehingga dengan demikian, perlu mendapat perhatian serius dari pihak perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya disiplin kerja karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan. Akibatnya, tidak tercapainya tingkat kehadiran karyawan yang diharapkan perusahaan. Tidak disiplinya karyawan akan berpengaruh terhadap pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab dan akan mengakibatkan kinerja karyawan mengalami penurunan. Maka dari itu, berdasarkan uraian diatas dapat di pahami betapa pentingnya menerapkan disiplin kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT ZOOM INFOTEK TELESINDO”**.

## **1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kemampuan, faktor motivasi, faktor individu, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

1. Masih rendahnya rating pencapaian pada PT. Zoom Infotek Telesindo;
2. Hasil data kinerja karyawan pada PT. Zoom Infotek Telesindo mengalami penurunan pada dua tahun kebelakang;
3. Tingginya tingkat Ketidakhadiran karyawan pada PT. Zoom Infotek Telesindo;

### **1.2.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan PT Zoom Infotek Telesindo?
2. Bagaimana pelaksanaan penilaian kinerja karyawan PT Zoom Infotek Telesindo?
3. Bagaimana hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT Zoom Infotek Telesindo?

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud dan Tujuan**

Maksud penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan pada PT Zoom Infotek Telesindo. Dan juga memberikan saran dan informasi untuk meningkatkan disiplin kerja dalam pencapaian kinerja perusahaan. Sehingga nantinya hasil penelitian ini dapat membantu memecahkan masalah yang ada dan bisa dikembangkan.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

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

1. Mengetahui disiplin kerja karyawan pada PT Zoom Infotek Telesindo;
2. Mengetahui kinerja karyawan pada PT Zoom Infotek Telesindo;
3. Mengetahui hubungan disiplin dengan kinerja karyawan pada PT Zoom Infotek Telesindo;

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan praktis maupun kegunaan akademis sebagai berikut :

1. Kegunaan Akademis

Dengan adanya penelitian ini penulis dapat menambah wawasan dan ilmu untuk diri sendiri tentang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya tentang disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Dari hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat bermanfaat untuk menjadi referensi serta informasi bagi pembaca.

2. Kegunaan praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi serta masukan sebagai saran dan acuan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menerapkan tingkat disiplin kerja karyawan pada PT Zoom Infotek Telesindo. Serta bisa dijadikan acuan perusahaan lain yang memiliki masalah yang serupa.

## **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. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang besar untuk perkembangan suatu organisasi, oleh karena itu sumber daya manusia harus dikeloladengan baik untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan menciptakan efektivitas dan efisiensi dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Maka dari itu, pemeliharaan karyawan sangat penting untuk mencapai sebuah tujuan bersama baikdalam organisasi maupun perusahaan.

Adapun pengertian manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan olehpara ahli adalah sebagai berikut:

Hasibuan (2017), Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara maksimal.

Mangkunegara (2017), Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengkoordinasian, pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dalam rangka dalam mencapai tujuanorganisasi.

Handoko (2018), menjelaskan manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan baik individu maupun organisasi.

Dessler (2017) "*Human resource management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employess, and of attending to the their labour relation, healt and safety, and fairness concern*".

"Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan, dan memperhatikan hubungankerja mereka, kesehatan dan keselamatan, dan perhatian keadilan".

Alshaikhly (2017) "*Human resource amangement is a strategic approach to managing employment relations which emphasizes that leveraging people's capabilities is critical to achieving competitive advantage*".

"Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan strategis untuk mengelola hubungan kerja yang menekankan bahwa memanfaatkan kemampuan orang sangat penting untuk mencapai keunggulan kompetitif".

Dari berbagai pendapat mengenai definisi manajemen sumber daya manusia diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses

perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.

### 2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016), fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

- a. *Perencanaan (Planning)*  
Merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
- b. *Pengorganisasian (Organization)*  
Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).
- c. *Pengarahan (Directing)*  
Kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- d. *Pengendalian (Controlling)*  
Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
- e. *Pengadaan (Procurement)*  
Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- f. *Pengembangan (Development)*  
Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- g. *Kompensasi (Compensation)*  
Pemberian balas jasa langsung (*Direct*) dan tidak langsung (*Indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- h. *Pengintegrasian (Integration)*  
Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- i. *Pemeliharaan (Maintenance)*  
Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
- j. *Kedisiplinan (Discipline)*  
Kedisiplinan merupakan fungsi manusia sumber daya manusia yang



terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

k. Pemberhentian (*Separation*)

Putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension, dan sebab-sebab lainnya.

Sehingga dapat dijelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia menurut uraian di atas terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Dimana fungsi tersebut sangat berkaitan satu sama lain untuk menunjang kegiatan-kegiatan yang pada perusahaan, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai.

### 2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Handoko (2018), adapun tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan.

Menurut Sadili (2018), tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan social. Ada 4 tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Sadili diantaranya :

a. Tujuan Sosial

Agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara social dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

b. Tujuan Organisasional

Sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

c. Tujuan Fungsional

Mempertahankan kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

d. Tujuan Individual

Tujuan pribadi dari setiap anggota dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi atau perusahaan.

Menurut Notoatmodjo (2015), tujuan manajemen sumber daya manusia dijabarkan kedalam 4 tujuan yang lebih operasional sebagai berikut :

a. Tujuan Masyarakat

Untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan- tantangan yang timbul dari masyarakat, suatu organisasi yang

berada di tengah-tengah masyarakat. Oleh karena itu, suatu organisasi mempunyai tanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusianya agar tidak mempunyai dampak negatif terhadap masyarakat.

b. Tujuan Organisasi

Untuk mengetahui bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada, perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu tujuan dan akhir suatu proses, melainkan suatu perangkat atau alat untuk membantutercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu, suatu unit atau bagian manajemen sumber daya manusia di suatu organisasi diadakan untuk melayani bagian-bagian lain organisasi tersebut.

c. Tujuan Fungsi

Untuk memelihara kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal. Dengan kata lain setiap sumber daya manusia atau karyawan dalam organisasi itu menjalankan fungsinya dengan baik.

d. Tujuan Personal

Untuk membantu karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan pribadinya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Tujuan-tujuan pribadi karyawan seharusnya dipenuhi, dan ini sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan terhadap karyawan ini.

Setiap perusahaan menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen sumber dayanya. Tujuan dari sumber daya manusia umumnya bervariasi dan bergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi padamasing-masing perusahaan.

## 2.14 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

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

1. Menetapkan jumlah kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *The right man in the right job* (seseorang yang tepat dalam pekerjaan yang tepat).
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan pada perusahaan pada khususnya.

6. Memonitor dengan cepat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertical maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangon.

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

## **2.2 Disiplin Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Para ahli manajemen memberikan berbagai pengertian tentang disiplin ini sesuai dengan sudut pandang mereka masing-masing, dan bahkan juga berdasarkan pengalaman kerja yang langsung mereka alami dan rasakan.

Diantara beberapa pengertian disiplin tersebut adalah :

Menurut Veithzal Rivai Zainal (2017:599), mengemukakan bahwa disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer unntuk berkomunikasi dengankaryawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semuaperaturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2016:193), disiplin adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakintinggi kinerja kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal.

Menurut Aronofsky (2017), *“Work disciplines as an attitude of respect, respect and obedience to applicable regulations both written and un written and ableto carry it out, do not dodge the sanctions if it violates the duties and authority givento him work”*.

“Disiplin kerja sebagai sikap penjunjung tinggi, menghargai dan menaati peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta mampu melaksanakannya, tidak mengelak dari sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepada dia bekerja”.

Menurut Saluy and Treshia (2018), *“Work discipline is the attitude of employees to behave in accordance with the rules that have been established where he works”*.

“Disiplin kerja adalah sikap pegawai untuk berperilaku sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dimana dia bekerja”.

Berdasarkan menurut para ahli pengertian disiplin kerja adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin

makasemakin tinggi kinerja kerja yang dapat dicapai. Disiplin kerja menjadi alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan.

### **2.2.2 Tujuan Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2016), tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi.

Disiplin juga bertujuan untuk mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

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

### **2.2.3 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja ‘**

Menurut Mangkunegara (2017), mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu:

#### **a. Disiplin Preventif**

Disiplin yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif.

#### **b. Disiplin Korektif**

Disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

#### **c. Disiplin Progresif**

Disiplin progresif merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

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

#### **1. Disiplin Diri**

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

## 2. Disiplin Kelompok

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

## 3. Disiplin Preventif

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

## 4. Disiplin Korektif

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

Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan Prabu Mangkunegara bahwa disiplin korektif adalah upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam instansi.

## 5. Disiplin Progresif

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

Menurut beberapa pendapat para ahli di atas, dapat dijelaskan bahwa bentuk-bentuk disiplin yaitu : Disiplin diri, disiplin kelompok, disiplin preventif, disiplin korektif, dan disiplin progresif.

### **2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut pendapat Edy Sutrisno (2016), mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut :

#### 1. Besar kecilnya pemberian gaji dan kompensasi

Besar kecilnya gaji dan kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

#### 2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali dalam lingkungan perusahaan. Semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang merugikan aturan disiplin kerja yang sudah

ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan  
Pembinaan disiplin kerja tidak akan dapat terlaksanakan dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
4. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan  
Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin kerja, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang berlaku.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan  
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan  
Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lainnya.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin  
menerapkan sanksi dan hukuman agar karyawan dapat menaati aturan perusahaan yang telah ditentukan.

Menurut Sinambela (2018), berpendapat bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada 5 yaitu :

1. Frekuensi Kehadiran  
Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
2. Tingkat Kewaspadaan  
Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.
3. Ketaatan Pada Standar Kerja  
Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja  
Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
5. Etika Kerja  
Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

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

Menurut Robbins (2017), terdapat 3 aspek disiplin kerja yaitu :

### 1. Disiplin Waktu

Disiplin waktu ini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi : kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan benar dan tepat waktu.

### 2. Disiplin Peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut.

### 3. Disiplin Tanggung Jawab

Salah satu terwujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya, sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai karyawan.

Menurut Sutrisno (2016), terdapat 4 indikator disiplin kerja yaitu :

#### 1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

#### 2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

#### 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja yang lain.

#### 4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Aturan tentang apa saja yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Adapun yang menjadi indikator disiplin kerja karyawan menurut Nitisemito (2018) adalah sebagai berikut :

#### 1. Turunnya produktivitas kerja

Salah satu indikasi rendahnya disiplin kerja adalah ditunjukkan dari turunnya produktivitas kerja. Produktivitas yang turun karena kemalasan, penundaan pekerjaan, dan lain sebagainya. Apabila terjadi penurunan produktivitas kerja merupakan indikasi di dalam organisasi terjadi penurunan disiplin kerja.

#### 2. Tingkat absensi yang tinggi

Apabila kedisiplinan kerja karyawan menurun maka dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja tidak tepat waktu datang dan pulanginya, sering keluar pada jam istirahat.

3. Adanya kelalaian dalam penyelesaian pekerjaan  
Rendahnya kedisiplinan kerja karyawan dapat dilihat dengan sering terjadinya kelalaian sehingga dapat menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan. Ini dapat dilihat bahwa karyawan tidak menggunakan secara efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kemampuan organisasi tidak maksimal dalam memberikan kepercayaan pada karyawan.
4. Tingkat kecerobohan atau kecelakaan yang tinggi  
Indikasi lain yang menunjukkan turunnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan adalah kecerobohan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
5. Seringnya pencurian bahan-bahan pekerjaan.
6. Sering konflik antar karyawan.

Menurut pemaparan para ahli di atas, dapat kita simpulkan bahwa disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Karena, tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuan. Kunci keberhasilan perusahaan mencapai tujuan adalah disiplin. Menurut Simamora (2011), tujuan utama kedisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

## **2.3 Kinerja Karyawan**

### **2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan. Adapun beberapa pendapat para ahli tentang pengertian kinerja karyawan, antara lain :

Menurut Bacal (2017), kinerja merupakan tingkat kontribusi yang diberikan pegawai terhadap tujuan pekerjaannya atau unit kerja dan perusahaan atau organisasi sebagai hasil perilakunya dan aplikasi dari keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan-nya.

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

Menurut Afandi (2018:83), 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 Kalay (2016), *“Employee performance will have beneficial value for an organization if the amount given by the organization exceeds the amount received by organization”*.

“Kinerja karyawan akan memiliki nilai manfaat bagi suatu organisasi jika jumlah yang diberikan oleh organisasi melebihi jumlah yang diterima oleh



organisasi”.

Menurut Nazwirman (2019:25) “*Performance is the output produced by the functions or indicators of a job or a profession in a certain time*”.

“Kinerja merupakan suatu output yang dihasilkan dari suatu pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu tertentu”.

Menurut uraian pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi serta untuk mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

### **2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Sedarmayanti dalam Widodo (2017), mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Sikap dan mental
2. Pendidikan
3. Keterampilan
4. Manajemen kepemimpinan
5. Tingkat penghasilan
6. Gaji dan kesehatan
7. Jaminan sosial
8. Iklim kerja
9. Sarana dan prasarana
10. Teknologi
11. Kesempatan berprestasi

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

1. Faktor Kemampuan  
Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor Motivasi  
Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Menurut Sinambela (2016), mengemukakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh 6 faktor, yaitu :

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

## 6. Kepuasan kerja

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

### 2.3.3 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor penting guna mengambangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karenan adanya kebijakan yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Melalui penilaian kinerja tersebut, maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

Menurut Bintoro (2017), “Penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) adalah suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat. Kegiatan ini sangat terkait dan berpengaruh terhadap keefektifan pelaksanaan aktivitas-aktivitas sumber daya manusia dalam perusahaan, seperti promosi, kompensasi, pelatihan (*training*), pengembangan manajemen karir dan lain-lain. Hal ini disebabkan karena fungsipenilaian kinerja dapat memberikan informasi penting kepada perusahaan untuk memperbaiki keputusan dan menyediakan umpan balik kepada para karyawan tentangkinerja mereka yang sesungguhnya”.

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

Menurut Sinambel (2018), Penilaian kinerja atau sering dikemukakan sebagai penilaian prestasi kerja merupakan bagian dari fungsi manajemen yang penting, yaitu evaluasi (penilaian) dan pengawasan.

Secara lebih spesifik, tujuan dari penelitian kinerja atau evaluasi kinerja menurut Mangkumanegara (2017) adalah :

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik atas kurangnya prestasi sebelumnya.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang dijalannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khususnya rencana diklat dan kemudian

menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat diartikan bahwa penelitian kinerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku dan kinerja karyawan, dimana prosesnya melalui organisasi-organisasi untuk menilai kinerja karyawan.

#### **2.3.4 Tujuan Penilaian Kerja**

Menurut Badriyah (2015), penilaian kinerja dapat digunakan untuk berbagai tujuan. Secara garis besar, tujuan utama penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Evaluasi terhadap tujuan organisasi, mencakup :
  - a. Feedback pada pekerjaan untuk mengetahui posisi mereka
  - b. Pengembangan data yang valid untuk pembayaran upah atau bonus dan keputusan promosi serta menyediakan media komunikasi untuk keputusan tersebut.
  - c. Membantu manajemen membuat keputusan pemberhentian sementara atau PHK dengan memberikan “Peringatan” pada pekerja tentang kinerja kerja mereka yang tidak memuaskan.
2. Pengembangan
  - a. Pelatihan dan bimbingan pekerjaan dalam rangka memperbaiki kinerja dan pengembangan potensi pada masa yang akan datang.
  - b. Mengembangkan komitmen organisasi melalui diskusi kesempatan karier dan perencanaan karier.
  - c. Memotivasi pekerja.
  - d. Mendiagnosa problem individu dalam organisasi.

#### **2.3.5 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2017), indikator kinerja karyawan dapat dinilai dari :

1. Kualitas Kerja  
Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan baik mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik, dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
2. Kuantitas Kerja  
Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektifitas sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Tanggung Jawab  
Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja, serta sarana dan prasana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
4. Kerja Sama  
Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain

secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan, sehingga hasilpekerjaan akan semakin baik.

#### 5. Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintahdari atasan, atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban seorang karyawan.

Dari pemaparan para ahli di atas, dapat dijelaskan bahwa indikator kinerja merupakan alat ukur sejauh mana berhasil atau tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh perusahaan tersebut selama beberapa waktu terakhir. Yang nantinya ukuran kinerja tersebut dapat dijadikan patokan untuk meningkatkan kualitas kerja perusahaan dan kinerja para karyawan. Dan untuk membantu pihak manajemen mengenai pemberian bonus, kenaikan upah, pemindahan maupun pemutusan hubungan kerja.

### 2.3.6 Tujuan Kinerja Karyawan

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

1. Membantu para pegawai untuk mengerti apa yang seharusnya mereka kerjakan dan mengapa hal tersebut dikerjakan serta memberikan kewenangan dalam mengambil keputusan.
2. Memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru.
3. Mengenali rintangan-rintangan peningkatan kinerja dan kebutuhan sumber daya yang memadai.
4. Pegawai memperoleh pemahaman yang baik mengenai pekerjaan dan tanggung jawab kerja mereka.

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

## 2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

### 2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Terdapat beberapa penelitian mengenai disiplin kerja dan kinerja karyawan. Analisis penelitian terdahulu yang pernah dilakukan peneliti tersebut dipaparkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Hasil Penelitian	Publikasi
1	Kuntum Vusparsi(2011)	Hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Varia Intra Finance Cabang Lampung	Disiplin Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Disiplin Kerja : 1. kesadaran 2. Ketersediaan 3. Sukarela 4. Tepat Waktu 5. Konsisten 6. Konsekuensi 7. Taat Azas 8. Tertib 9. Tanggung Jawab Kinerja Karyawan : 1. Prestasi Kerja 2. Hasil Kerja secara kualitas dan kuantitas 3. Kemampuan Kerja	Dari hasil jawaban responden yakni 23 % menjawab tinggi, 32% sedang, 45% menjawab rendah. Respon karyawan terhadap kinerja juga dalam kategori rendah yaitu 19% menyatakan kinerja sudah tinggi, dan 29% sedang, dan 52% menyatakan rendah. Berdasarkan hasil analisis kuantitatif dengan Korelasi Product Moment diperoleh nilai $r = 0,802$ , selanjutnya dikonsultasikan dengan $r$ -tabel pada $n = 31$ , pada taraf signifikan 95% ( $\alpha = 5\%$ ) diperoleh hasil $r_{tabel} 0,355$ , berarti $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Ini berarti ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan dapat dilihat tabel interpretasi, $r = 0,802$ terletak antara $0,800 - 0,1000$ yang berarti mempunyai pengaruh yang tinggi. Dari hasil perhitungan Uji-t diperoleh $t_{hitung} = 7,228$ dan $t_{tabel} = 2,048$ pada $n = 31$ , $d.f = 31 - 2 = 29$ dan dengan tingkat signifikan 95% ( $\alpha = 5\%$ ), berarti $t_{hitung} 7,228 > t_{tabel} 2,048$ , berarti $H_0$ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat dan positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja ada hubungannya dengan kinerja karyawan PT. Varia Intra Finance Cabang Lampung dapat diterima.	Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol.2 No.1  Oktober 2011

No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Hasil Penelitian	Publikasi
2	Rinaldi Iswara Putra (2020)	Hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Asalta Mandiri Agung Bogor	Disiplin Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Disiplin Kerja : 1. Kehadiran 2. Ketaatan padaperaturan kerja 3. Ketaatan padastandar kerja 4. Tingkat kewaspaan tinggi 5. Bekerja etis Kinerja Karyawan : 1. Efektif 2. Efisien 3. Kualitas 4. Ketepatan Waktu 5. Produktivitas 6. Keselamatan	Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa hasil analisis koefisien korelasi menggunakan <i>rank spearman</i> diperoleh sebesar 0,727 yang berarti disiplin kerja dengan kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Asalta Mandiri Agung Bogor mempunyai hubungan sangat kuat dan positif. Hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 0,5285 sedangkan sisanya 47,15% dijelaskan oleh faktor-faktor lain.	Journal Unpak.ac.id Vol .5No.1 Edisi1 2020.
3	Sherly Selviana (2016)	Hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan PNS di Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda	Disiplin kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Disiplin Kerja : 1. Para pegawai datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu dan teratur 2. Berpakaian rapi di tempat kantor 3. Menggunakan peralatan kantor dengan hati-hati 4. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi 5. Memiliki tanggung jawab  Kinerja Karyawan : 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Kemampuan 4. Inisiatif 5. Kerjasama 6. Komunikasi	Berdasarkan hasil analisis daya dan pengujian hipotesis diketahui bahwa kedua variabel yaitu disiplin kerja (x) dengan kinerja karyawan (y) mempunyai hubungan positif dan sedang. Hal ini dibuktikan dengan <i>rank spearman</i> = 0,491 dimana pedoman untuk memberikan interpretasi yang berada pada interval 0,400,599 yang termasuk kategori sedang, oleh karena itu disiplin kerja di Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda harus dipertahankan dan di tingkatkan lagi agar tercapai kinerja PNS yang optimal.	eJournal Ilmu Administrasi Negera Vol 3 No.4 2016 (ISSN 19121926)

No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Hasil Penelitian	Publikasi
4	Sri Rahayu, (2015)	Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan PT.Nafas indo Medan.	Disiplin Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	<p>Disiplin Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemahaman terhadap peraturan dan standar organisasi</li> <li>2. Terdapatnya kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan dan standar organisasi</li> <li>3. Ketepatan waktu dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan</li> <li>4. aspek keteraturan proses dalam menjalankan tugas</li> </ol> <p>Kinerja Karyawan :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan teknis</li> <li>2. Kemampuan Konseptual</li> <li>3. Kemampuan Interpersonal</li> </ol>	<p>Dalam upaya membuktikan hipotesis tersebut, digunakan metode analisis data korelasi <i>Product Moment</i>, dimana berdasarkan pengelolaan data, diperoleh hasil-hasil sebagai berikut:</p> <p>1). Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan dan sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah kinerja karyawan. Hasil ini dilihat dari analisis korelasi <i>Product Moment</i> <math>r_{xy} = 0,591</math>; <math>p = 0,000 &lt; 0,050</math>.</p> <p>Berdasarkan hasil analisis ini, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.</p> <p>2). Dari analisis data diketahui mean empirik disiplin kerja adalah 121,90 dan dinyatakan tinggi dan kinerja karyawan adalah 91,05 dan dinyatakan tinggi. 3). Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 34,9%. Dari hasil ini diketahui bahwa masih terdapat 65,1% yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.</p>	Universitas Medan Area 31-Jul-2015
5	Chusmi nahC (2019)	Hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PNS pada Sub Direktorat Arsip Kepegawaian II.B pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta	Disiplin Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	<p>Disiplin Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan dan kemampuan</li> <li>2. Teladan pimpinan</li> <li>3. Alas jasa</li> <li>4. Keadilan</li> <li>5. Waskat</li> <li>6. Sanksi hukuman</li> <li>7. Ketegasan</li> <li>8. Hubungan kemanusiaan</li> </ol> <p>Kinerja Karyawan :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepribadian</li> <li>2. Keahlian</li> <li>3. Kinerja administratif</li> <li>4. Kinerja Manajerial</li> </ol>	<p>Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi yang telah dilakukan maka didapat hasil <math>r = 0,823</math> yang berarti menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Sub Direktorat Arsip Kepegawaian II.B pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta. Berdasarkan perhitungan koefisien regresi sederhana yang telah dilakukan diperoleh persamaan <math>Y = 11,573 + 0,854X</math> 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 Pegawai. Nilai <math>t</math> positif menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja PNS Sub Direktorat Arsip Kepegawaian II.B pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta</p>	Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT Vol.4 2019 (ISSN 25277502) (EISSN 25812165)

### 2.4.2 Kerangka Pemikiran

Sumber daya Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Karena, pentingnya unsur manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan maka perlu perhatian dari pimpinan. Setiap organisasi manusia merupakan faktor penggerak utama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan baik maka perusahaan akan sulit mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sutrisno (2016), menyatakan disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari 4 indikator sebagai berikut :

- a. Taat terhadap aturan kerja  
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
- b. Taat terhadap peraturan perusahaan  
Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan beringkah laku dalam pekerjaan.
- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan  
Pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- d. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan  
Aturan tentang apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Disiplin digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja dalam perusahaan yang melibatkan kinerja pimpinan sampai karyawan bawahan, proses ini dijadikan alat untuk berkomunikasi antara pimpinan dengan karyawan untuk membantu dalam mencapai tujuan perusahaan.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan. Disiplin kerja pada karyawan sangat diperlukan, 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. Hal ini mendorong semangat kerja, gairah kerja serta terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan. Oleh karena itu, kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu perusahaan. Tanpa dukungan disiplin yang baik, perusahaan akan sulit terwujudnya tujuan perusahaan yaitu pencapaian kinerja yang optimal.

Menurut Danim (2009), banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti diantaranya adalah faktor disiplin. Sutrisno (2016), menyatakan bahwa disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerjayang ada, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Dapat dikatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas



dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan dapat diukur dengan mengobservasi karyawan pada saat bekerja sehari-hari.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017), indikator kinerja karyawan dapat dinilai dari :

1. Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik, dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektifitas sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja, serta sarana dan prasana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerja Sama

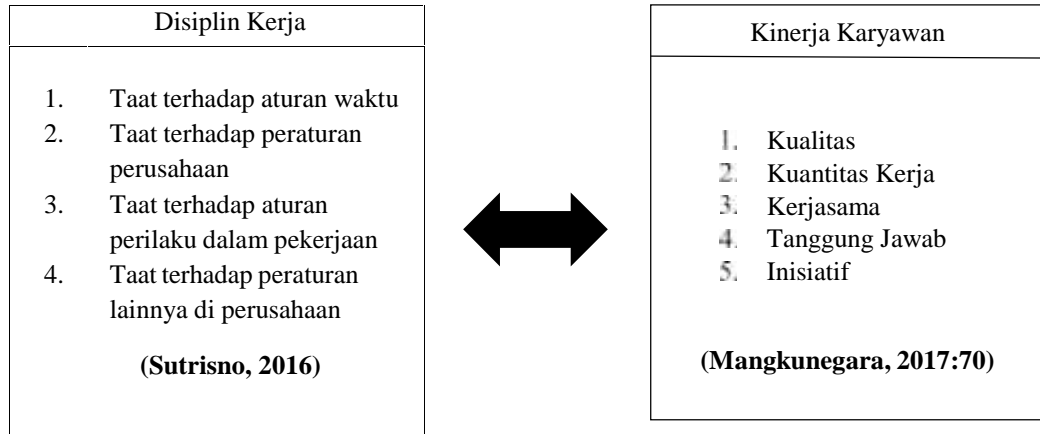
Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan, sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan, atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban seorang karyawan.

Kerangka pemikiran yang mendasari penelitian ini adalah bahwa kedisiplinan kerja merupakan sesuatu yang dianggap penting bagi suatu organisasi maupun perusahaan. Dengan adanya kedisiplinan yang tinggi diharapkan akan tercapainya kinerja yang baik yang nantinya akan berdampak dengan tercapainya tujuan yang diharapkan perusahaan. Karena disiplin dan kinerja karyawan terdapat hubungan antara dua variabel yang saling berkaitan. Menurut Hasibuan (2016), mengatakan jika disiplin kerja karyawan baik maka kinerja karyawan pun akan tinggi. Oleh karena itu, upaya untuk mengelola dan mengembangkan kinerja individu dalam perusahaan menjadi hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk dapat berperan optimal dalam era persaingan yang sangat ketat. Terciptanya disiplin kerjayang baik akan berguna untuk meningkatkan 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

Terdapat hubungan positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Zoom Infotek Telesindo.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif, karena untuk menguji hipotesis yang umumnya merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan kausal antar variabel. Penelitian ini dilakukan 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. Dalam penelitian ini penulis juga menggunakan skala ordinal, pada penelitian ini terdapat dua variabel yang berhubungan yaitu variabel X (disiplinkerja) 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 kerja dengan kinerja karyawan yang ada di PT. Zoom Infotek Telesindo. 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 penulis menggunakan unit analisis berupa individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari responden setiap individu. Dimana individu disini merupakan karyawan di PT. Zoom Infotek Telesindo yang berjumlah 50 orang karyawan.

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

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Zoom Infotek Telesindo yang beralamat di Ruko Yasmin Sektor 6, Jl. KH.R. Abdullah Bin Nuh No. 136, RT.04/RW.09, Curugmekar, Kec. Bogor Barat., Kota Bogor, Jawa Barat 16113.

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

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

Data yang dikumpulkan penulis dalam penelitian ini dibedakan menjadi duayaitu 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 organisasi dan data jumlah karyawan yang diperoleh dari hasil

wawancara dengan HRD di PT. Zoom Infotek Telesindo

## 2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini berupa data-data atau angka-angka mengenai data hasil kinerja karyawan selama periode 2021-2022 di PT. Zoom Infotek Telesindo. 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 primer merupakan sumber data yang didapat dan diperoleh secara langsung dari subjek yang berhubungan langsung dengan unit analisis yang diteliti. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada sejumlah responden yang sesuai dengan target sasaran dari peneliti ini yaitu karyawan pada PT. Zoom Infotek Telesindo.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui perantara. Data sekunder diperoleh dari buku referensi, artikel, internet, landasan teori, jurnal dan dokumen-dokumen yang dimiliki perusahaan yang berkaitan dengan kegiatan penelitian.

### 3.4 Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian. Disamping itu, operasional variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat.

Operasional variabel terbagi menjadi dua yaitu variabel bebas (*independen*) dan variabel terikat (*dependen*), berikut penjelasannya :

#### 1. Variabel Bebas (*Independen*)

Menurut Sugiono (2016), variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*dependen*).

#### 2. Variabel Terikat (*Dependen*)

Sedangkan Sugiono (2016), mengemukakan juga bahwa variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Hubungan  
Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Zoom Infotek Telesindo

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Disiplin Kerja (X)	1. Taat terhadap aturan waktu	1. Karyawan datang dengan tepat waktu pada pukul 07.00; 2. Karyawan pulang dengan tepat waktu pada pukul 16.30; 3. Karyawan wajib mentaati jam kerja dan melaksanakan tugas;	Ordinal
	2. Taat terhadap peraturan perusahaan	1. Karyawan memakai seragam dan atribut sesuai aturan kerja; 2. Karyawan menjaga penampilan dan kerapian dalam bekerja sesuai dengan norma yang berlaku; 3. Karyawan selalu merapikan peralatan kerja setelah selesai;	Ordinal
	3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	1. Karyawan harus berperilaku baik dalam bekerja 2. Karyawan selalu menggunakan tanda pengenal didalam perusahaan; 3. Karyawan harus mem[unyai ketelitian dalam bekerja;	Ordinal
	4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan	1. Karyawan bersedia dikenakan sanksi apabila melanggar peraturan; 2. Karyawan mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai; 3. Karyawan mampu bekerja sama dengan baik dalam pekerjaan;	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas	1. Tingkat kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan rapih; 2. Tingkat kemampuan karyawan untuk menghasilkan kualitas hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan; 3. Tingkat kualitas karyawan tinggi;	Ordinal
	2. Kuantitas	1. Tingkat kemampuan melampaui target yang ditetapkan; 2. Tingkat kemampuan karyawan memberikan hasil pekerjaan yang maksimal; 3. Tingkat kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas tambahan;	Ordinal
	3. Kerjasama	1. Tingkat karyawan saling memberikan kontribusi baik tenaga dan pikiran dalam bekerja; 2. Pekerjaan diselesaikan dengan tanggung jawab yang dilakukan bersama-sama; 3. Tingkat kekompakan karyawan dalam bekerja sama baik dengan atasan ataupun dengan karyawan yang lain;	Ordinal
	4. Tanggung Jawab	1. Karyawan mampu memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan; 2. Karyawan mampu bekerja sesuai dengan program yang lebih ditetapkan; 3. Karyawan mampu memiliki kesadaran untuk mengerjakan tugas;	Ordinal
	5. Inisiatif	1. Tingkat kemampuan karyawan menemukan cara dan metode baru untuk menyelesaikan tugas; 2. Tingkat upaya karyawan mengikuti pelaksanaan untuk memaksimalkan pelaksanaan tugas; 3. Tingkat kemampuan karyawan melaksanakan tugas tanpa menunggu perintah;	Ordinal

### 3.5 Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2016), “Bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan nya.” Dan metode penarikan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dengan teknik penarikan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *sampling jenuh* atau sensus (semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian). Hal ini mengingatkan jumlah populasi terlalu kecil. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Zoom Infotek Telesindo dengan jumlah 50 karyawan.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

#### 3.6.1 Data Primer

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

- a. Survei yang dilakukan dalam melakukan penelitian itu biasanya dilakukan dengan wawancara dan menyebarkan kuesioner, dengan tujuan untuk mengetahui siapa mereka, apa yang mereka pikir, rasakan, atau kecenderungan suatu tindakan.
- b. Wawancara  
Wawancara adalah proses interaksi dan komunikasi untuk memperoleh data yang diperlukan. Dalam wawancara ini penulis menanyakan kepada HRD PT. Zoom Infotek Telesindo yang terkait dengan permasalahan yang sedang diteliti.
- c. Observasi  
Observasi adalah teknik pengumpulan data melalui pengamatan dan pencatatan perilaku karyawan. Observasi dilakukan dengan cara mengamati perilaku karyawan dalam lingkup PT. Zoom Infotek Telesindo tersebut.
- d. Angket (kuesioner)  
Pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan 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 Penilaian Kuesioner Variabel

No	Keterangan	Bobot
1.	Selalu (SL)	5
2.	Sering (SR)	4
3.	Kadang-Kadang (KD)	3
4.	Pernah (P)	2
5.	Tidak Pernah (TP)	1

### 3.6.2 Data Sekunder

Data sekunder, yaitu dilakukan untuk mendapatkan data yang diperoleh penelitian dari perusahaan dan melalui studi pustaka mengenai buku-buku yang relevan, jurnal yang berkaitan dengan penelitian.

### 3.7 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data adalah penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner yang merupakan data primer harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliabel sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

#### 3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:121). Uji Validitas merupakan alat ukur tes dalam kuesioner. Validitas artinya sejauh mana tes yang dilakukan dapat mengukur dengan cepat. Untuk mengukur validitas atas item-item pertanyaan pada kuesioner dari tiap- tiap item pertanyaan pada skor total yang diperoleh dengan menggunakan rumus korelasi Rank Spearman. Adapun rumus korelasi Rank Spearman adalah sebagai berikut:

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

Kriteria keputusan pengujian valid dari responden dengan menggunakan signifikan sebagai berikut :

- Item pertanyaan yang di teliti yang di katakan valid jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$
- Item pertanyaan yang di teliti tidak valid jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$

Penulis melakukan penyebaran kuesioner pada 30 responden yaitu karyawan PT Zoom Infotek Telesindo untuk dilakukan uji validitas. Pada kasus ini adalah validnya sebuah item pertanyaan dalam kuesioner dengan jumlah responden atau jumlah data sebanyak 30. Maka dari itu  $r_{tabel}$  validitas sesuai dengan rumus yang akan penulis gunakan yaitu  $df = n - 2$  maka akan menjadi  $df = 30 - 2 = 28$  ( $df = n - 2$ ), **Maka yang diperoleh nilai  $r_{hitung}$  (*Corrected item Total Correlation*)  $> r_{tabel}$  sebesar 0,361 untuk  $df = 30 - 2 = 28$  ;  $\alpha = 0,05$ .**

Nilai  $r_{tabel}$  ini selanjutnya digunakan untuk criteria validitas item-item kuesioner. Berikut adalah hasil uji validitas masing-masing variabel :

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X)

Indikator	No. Soal	R hitung	R tabel	Keterangan	Kesimpulan
Taat Terhadap Aturan Waktu	1	0,663	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	2	0,794	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	3	0,738	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Taat Terhadap Aturan Perusahaan	4	0,822	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	5	0,876	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	6	0,663	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan	7	0,597	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	8	0,667	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	9	0,822	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Taat Aturan Lainnya di Perusahaan	10	0,702	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	11	0,822	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	12	0,685	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Hasil olahan data angket melalui SPSS Versi 25.

Berdasarkan tabel hasil uji validitas dari variabel disiplin kerja diatas, penelitian ini dibantu dengan aplikasi software SPSS versi 25 dan dari 12 pertanyaan Disiplin Kerja bahwa semua instrument dinyatakan Valid, karena nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ .

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	No. Soal	R hitung	R tabel	Keterangan	Kesimpulan
Kualitas	1	0,911	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	2	0,879	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	3	0,750	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kuantitas	4	0,911	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	5	0,875	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	6	0,923	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kerjasama	7	0,879	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	8	0,875	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	9	0,759	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Tanggung Jawab	10	0,923	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	11	0,911	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	12	0,759	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Inisiatif	13	0,911	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	14	0,879	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	15	0,750	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Hasil olahan data angket melalui SPSS Versi 25.

Berdasarkan tabel hasil uji validitas dari variabel kinerja karyawan diatas, penelitian ini dibantu dengan aplikasi software SPSS versi 25 dan dari 15 pertanyaan Kinerja Karyawan bahwa semua instrument dinyatakan Valid, karena nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut di ulang. Uji reliabilitas dapat dilakukan bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai  $\alpha > 0,600$  maka dinyatakan reliabel. Penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan rumus *Alpha*



*Croanbach:*

$$r = \frac{k}{(k-1)} \left( 1 - \frac{S_i^2}{S_x^2} \right)$$

Keterangan :

r = Koefisien reliabilitas instrument (*Cronbach's Alpha*)

k = Jumlah item

$S_i^2$  = Jumlah varians tiap-tiap skor

$S_x^2$  = Variansi total

(Sugiyono, 2016)

#### A. Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.925	12

Sumber : Data Output SPSS 25 diolah 2023

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas Disiplin Kerja diatas, bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar  $0,925 > 0,6$  yang berarti dapat dinyatakan instrument penelitian tersebut reliabel.

Tabel 3.6 Kriteria Penilaian Koefisien *Alpha Cronbach*

No.	Interval	Hasil	Keterangan
1.	$a < 0,6$		Kurang Reliable
2.	$0,6 < a > 0,8$		Cukup Reliable
3.	$a > 0,8$	0.925	Sangat Reliable

#### B. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.975	15

Sumber : Data Output SPSS 25 diolah 2023

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas Kinerja Karyawan diatas, bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar  $0,975 > 0,6$  yang berarti dapat dinyatakan instrument penelitian tersebut reliabel.

Tabel 3.8 Kriteria Penilaian Koefisien *Alpha Cronbach*

No.	Interval	Hasil	Keterangan
1.	$a < 0,6$		Kurang Reliable
2.	$0,6 < a > 0,8$		Cukup Reliable
3.	$a > 0,8$	0.925	Sangat Reliable

### 3.8 Metode Analisis Data

Setelah data di ambil melalui proses pengumpulan data, langkah selanjutnya yaitu untuk melihat gambaran hasil penelitian dan pengujian hipotesis dilakukan analisis data. Metode yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif untuk mengetahui kondisi dari variabel (X) Disiplin Kerja dan variabel (Y) Kinerja Karyawan serta hubungan dari keduanya, berikut penjelasan analisis deskriptif dan analisis kuantitatif.

#### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variabel baik satu atau lebih variabel sifatnya independen tanpa membuat hubungan maupun perbandingan dengan variabel lain. Variabel tersebut dapat menggambarkan secara sistematis dan akurat mengenai populasi atau mengenai bidang tertentu. Berupagambaran mengenai disiplin kerja dan kinerja karyawan. Statistik deskriptif berusaha untuk menggambarkan berbagai karakteristik data yang berasal dari suatu sampel. Statistik deskriptif seperti mean, median, modus, esil, quartile, dalam bentuk analisis kesimpulan yang di generalisasikan terhadap populasi. Caranya sebagai berikut:

##### 1. Editing

Merupakan langkah pertama pada tahap pengolahan data. Proses editing ini dimaksudkan untuk mengetahui kelengkapan dan kejelasan data. Proses

editing meliputi:

- a. Mensortir kuesioner yang masuk apakah layak di proses atau didrop misalnya untuk jawaban yang tidak lengkap.
- b. Memberi nomor kuesioner sebagai kendali.
- c. Memeriksa kelengkapan jawaban dan kejelasan makna jawaban.

## 2. Scoring

Yaitu langkah-langkah untuk pemberian skor atau nilai-nilai pada tiap butir pertanyaan dengan setiap variabel dalam kuesioner.

## 3. Tabulating

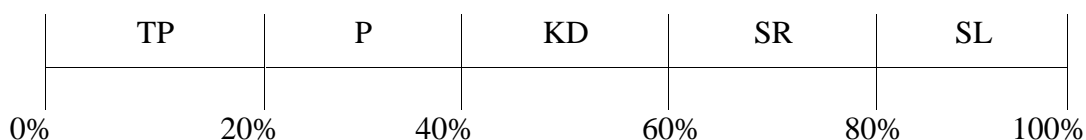
Tahap selanjutnya dalam merangkai proses analisis data, lewat tabulasi akan segera tampak ringkasan dan susunan dalam bentuk tabel. Sehingga variabel bebas dan variabel terkait yang telah dijawab oleh responden melalui kuesioner dapat diperoleh kemudian data ini siap dianalisis.

## 4. Rata-rata

Nilai harapan dari suatu perubahan acak, dan ukuran pemusatan dari suatu sebaran profitabilitas.

$$\frac{\text{Total tanggapan responden}}{100\%} = \frac{\text{Skor Total jawaban responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times X$$

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



Tabel 3.9 Kriteria Penilaian

Skala	Kriteria Penilaian
0% - 20%	Selalu
20% - 40%	Sering
40% - 60%	Kadang-Kadang
60% - 80%	Pernah
80% - 100%	Tidak Pernah

Sumber : Sugiyono (2016).

### 3.8.2 Analisis Kuantitatif

Pada penelitian kuantitatif, kegiatan analisis data meliputi pengolahan dan penyajian data, melakukan perhitungan untuk mendeskriptifkan data dan melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Penyajian data dan analisis data melalui data yang terkumpul dari lapangan bisa

disajikan dalam bentuk tabel, grafik, diagram. Tujuan akhir yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif adalah menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan dan pengaruh serta perbandingan antar variabel, memberikan deskriptif statistik, menafsir dan meramal hasilnya.

### 3.8.3 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keeratan atau kekuatan hubungan antara Disiplin Kerja variabel X dengan Kinerja Karyawan variabel Y dengan menggunakan Rank Spearman, persamaan korelasi dinyatakan dalam rumus :

$$r_t = \frac{(6 \sum di^2)}{(n(n^2-1))} \quad \text{dimana } d^2 = [R(X_i) - R(Y_i)]^2$$

(Sugiono, 2014;2017)

Dimana :

$r_s$  = Nilai korelasi Rank Spearman

$n$  = Ukuran sampel

$d_i$  = Selisih setiap pasangan rank

$R$  = Ranking

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

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

untuk menginterpretasikan hasil penelitian korelasi adalah sebagai berikut :

Tabel 3.10 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

Sumber : (Sugiyono, 2014)

### 3.8.4 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi adalah sebuah koefisien yang menunjukkan presentasi hubungan variabel independen dengan variabel dependen. Presentase tersebut menunjukkan seberapa besar variabel independen (disiplin kerja) dapat menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan).

Rumus Koefisien Determinasi adalah :

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

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

(Ghozali,2016)

### 3.8.5 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah ada hubungan yang kuat antara Hubungan Kerja dengan Kinerja Karyawan. Maka dilakukan pengujian dengan uji signifikan uji t-

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

Keterangan :

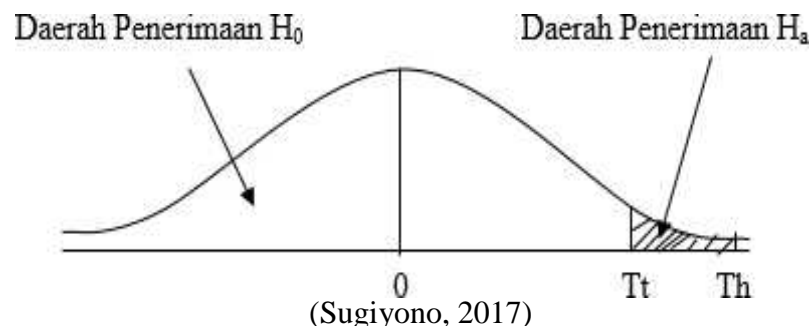
r = Koefisien Korelasi

r<sup>2</sup> = Koefisien Determinasi

n = Jumlah Sampel

Berdasarkan hasil hipotesis statistik diatas, selanjutnya untuk memperoleh nilai  $t_{hitung}$  maka digunakan program SPSS 25. Dimana dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1.  $H_0 : r = 0$ , artinya tidak ada hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan.
2.  $H_a : r > 0$ , artinya ada hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan.
3. Hasil yang didapat dari perhitungan uji hipotesis adalah sebagai berikut:
  1. Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  artinya Disiplin Kerja tidak berhubungan positif dengan Kinerja Karyawan, maka terima  $H_0$  dan tolak  $H_a$ .
  2. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  artinya Disiplin Kerja berhubungan positif dengan Kinerja Karyawan, maka tolak  $H_0$  dan tolak  $H_a$ .



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Profil Perusahaan PT Zoom Infotek Telesindo

##### 4.1.1 Sejarah Perusahaan

Zoom Infotek Telesindo (Zoom Computer Group) adalah perusahaan yang bergerak dibidang IT, khususnya pengadaan barang produk IT seperti komputer, laptop, projector, printer, accesories dan supplies. Zoom Computer merupakan Master Dealer (MD) untuk HP, Infocus, Epson, Microsoft, Benq dan sebagai premier partner Acer. Selain itu perusahaan PT Zoom Infotek Telesindo juga ditunjuk sebagai Service Center HP dan Epson di wilayah Bogor dan sekitarnya. PT Zoom Infotek Telesindo berlokasi di Ruko Yasmin Sektor 6, Jl. KH.R. Abdullah Bin Nuh No. 136, RT.04/RW.09, Curugmekar, Kec. Bogor Barat., Kota Bogor, Jawa Barat 16112. Zoom Group sendiri adalah kelompok usaha yang pada awalnya lebih dikenal dengan nama Zoom Computer dan memulai usaha pada Desember 1998. Zoom Computer memiliki misi menjadi salah satu perusahaan IT terbesar di Indonesia. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang industri yang berkaitan dengan teknologi modern, maka Zoom Computer terus melakukan pengembangan diri untuk dapat mengikuti perkembangan dunia IT yang terus mengalami perkembangan dan perubahan.

Saat ini Zoom Computer telah memiliki beberapa outlet, diantaranya :

**a. Outlet Zoom Computer Taman Yasmin**

Jl. KH.R. Abdullah Bin Nuh No. 136, RT.04/RW.09, Curugmekar, Kec. Bogor Barat., Kota Bogor, Jawa Barat 16112.

**b. Outlet Zoom Computer IPB Dramaga**

Gedung Penunjang Grawida Kampus IPB Dramaga.

**c. Outlet Zoom Computer Cibinong**

Jl. Tegar Beriman No.01 Cibinong City Centre A/35 Pakansari Cibinong-Bogor.

**d. Outlet Zoom Computer Mangga Dua Square**

Gedung Mangga Dua Square Lantai 2 Block C No. P48 & P53.

**e. Outlet Zoom Computer Mall Jambu Dua Bogor**

Lt. Semi Dasar Blok BIX No 06, Plaza Jambu Dua Bogor

##### 4.1.2 Visi dan Misi

- Visi

Menjadi pelaku bisnis IT terdepan dan terkemuka di Indonesia.

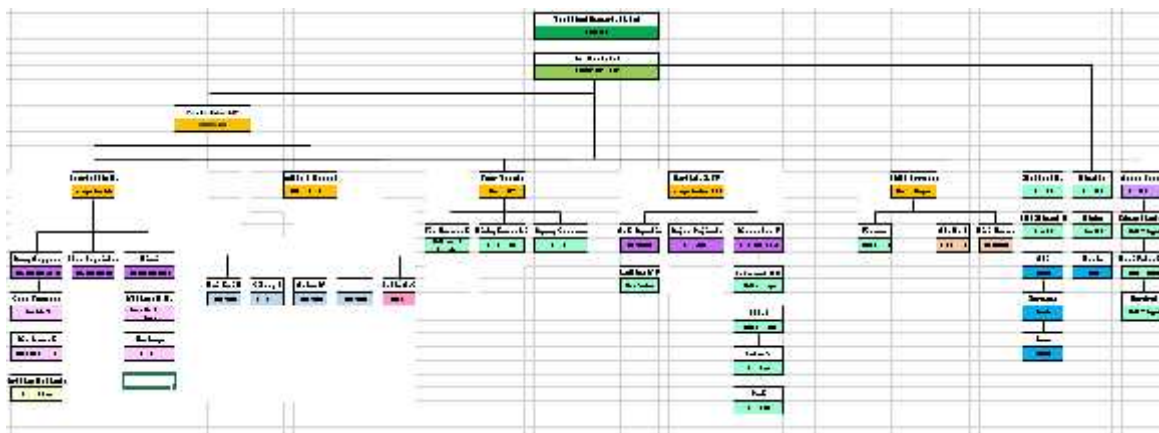
- Misi

1. Memberikan layanan “One Stop Shopping and Services” yang berkualitas dan dengan harga kompetitif.
2. Mengelola bisnis IT dengan sumber daya yang dinamis, unggul dan professional serta menggunakan teknologi yang kompetitif.

3. Membangun hubungan kemitraan yang saling menguntungkan dan mendukung secara sinergis dan seluas-luasnya.

#### 4.1.3

#### 4.1.4 Struktur Organisasi



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi

### 4.2 Profil Responden

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan kuisioner untuk mendapatkan data dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan PT Zoom Infotek Telesindo secara langsung di kantor. Profil responden dalam penelitian ini dibagi menjadi 3 (tiga) kriteria berdasarkan jenis kelamin, usia, dan Pendidikan terakhir. Berikut adalah hasil data profil responden karyawan.

- a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan dibawah ini :

Tabel 4.1 Data Jenis Kelamin Profil Responden PT Zoom Infotek Telesindo

Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase%
Laki-Laki	40	77%
Perempuan	10	23%
<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa dari responden sebanyak 50 orang, 40 orang laki-laki (77%) dan 10 orang perempuan (23%).

- b. Karakteristik berdasarkan usia

Para karyawan yang berada di PT Zoom Infotek Telesindo memiliki usia yang beragam. Adapun karakteristik berdasarkan usia responden adalah sebagai berikut.

Tabel 4.2 Data Usia Profil Responden PT Zoom Infotek Telesindo

Usia	Jumlah Orang	Persentase%
20-30 tahun	22	42,3%
31-40 tahun	24	50%
>40 tahun	4	7,7%
<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer yang di olah peneliti 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa dari responden sebanyak 52 orang, 20-30 tahun sebanyak 22 orang (42,3%), 31-40 tahun sebanyak 26 orang (50%), >40 tahun sebanyak 4 orang (7,7%).

#### c. Karakteristik berdasarkan Pendidikan

Karyawan PT Zoom Infotek Telesindo Karyawan memiliki latar belakang Pendidikan yang berbeda-beda, antara lain sebagai berikut:

Tabel 4.3 Data Pendidikan Profil Responden PT Zoom Infotek Telesindo

Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase %
SMA	10	19%
D3	20	38%
S1	20	43%
<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer yang di olah peneliti 2023

Berdasarkan data diatas Pendidikan terakhir para karyawan PT Zoom Infotek Telesindo yaitu, SMA berjumlah 10 orang karyawan dengan persentase 19%, D3 20 orang karyawan dengan persentase 38%, S1 22 orang karyawan dengan persentase 43%.

### 4.3 Pengolahan Analisis Data

#### 4.3.1 Disiplin Kerja PT Zoom Infotek Telesindo (Variabel X)

Disiplin pada PT Zoom Infotek Telesindo melalui pernyataan-pernyataan didalam kuesioner, hasil jawaban responden mencakup pilihan selalu, sering, kadang-kadang, pernah hingga tidak pernah.

##### 1. Taat Terhadap Aturan Waktu

Berikut ini tanggapan responden mengenai pernyataan variabel X (Disiplin kerja).

Tabel 4.4 Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan "Karyawan datang dengan tepat waktu pada pukul 07.00"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase%
Selalu	5	15	75	30%
Sering	4	13	52	26%
Kadang-Kadang	3	21	63	42%
Pernah	2	1	2	2%
Tidak Pernah	1	-	-	-
Total		50	192	100%
Total Tanggapan Responden			<b>76.80%</b>	

Sumber : Kuesioner,2023

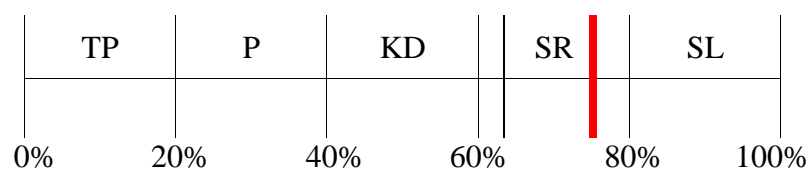
Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 50 orang, responden yang menjawab selalu sebanyak 15 orang dengan persentase 30%,



menjawab sering sebanyak 13 orang dengan persentase 26%, menjawab kadang-kadang sebanyak 21 orang dengan persentase 42%, dan menjawab pernah sebanyak 1 orang dengan persentase 2%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 192.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{192}{5 \times 50} \times 100 \\ &= 76.80\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Karyawan datang dengan tepat waktu pada pukul 07.00” adalah sebanyak 76.80% dari total responden menyatakan “Sering”. Artinya bahwa karyawan sering datang tepat waktu pada pukul 07.00.

Tabel 4.5 Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan "Karyawan Pulang dengan tepat waktu pada pukul 16.30"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase%
Selalu	5	13	65	26%
Sering	4	14	56	28%
Kadang-Kadang	3	22	66	44%
Pernah	2	1	2	2%
Tidak Pernah	1	-	-	-
Total		50	189	100%
Total Tanggapan Responden				<b>75.60%</b>

Sumber : Kuesioner,2023

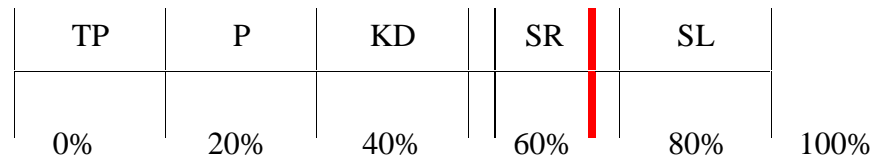
Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 50 orang, responden yang menjawab selalu sebanyak 13 orang dengan persentase 26% , menjawab sering sebanyak 14 orang dengan persentase 28%, dan menjawab kadang-kadang sebanyak 22 orang dengan persentase 44%, dan menjawab pernah sebanyak 1 orang dengan persentase 2%.Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 189 .

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

$$= \frac{189}{5 \times 50} \times 100$$

$$= 75.60\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Karyawan Pulang dengan tepat waktu pada pukul 16.30” adalah sebanyak 75.60% dari total responden menyatakan “Sering”. Artinya bahwa karyawan sering pulang tepat waktu pukul 16.30.

Tabel 4.6 Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan "Karyawan wajib mentaati jam kerja dan melaksanakan tugas"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase%
Selalu	5	8	40	16%
Sering	4	18	72	36%
Kadang-Kadang	3	24	72	48%
Pernah	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Total		50	184	100%
Total Tanggapan Responden	<b>73.60%</b>			

Sumber : Kuesioner,2023

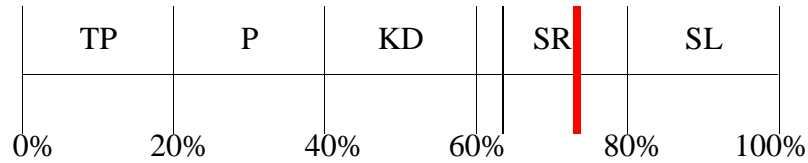
Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 50 orang, responden yang menjawab selalu sebanyak 8 orang dengan persentase 16% , menjawab sering sebanyak 18 orang dengan persentase 36% , dan menjawab kadang-kadang sebanyak 24 orang dengan persentase 48% , Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 184.

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

$$= \frac{184}{5 \times 50} \times 100$$

$$= 73.60\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Karyawan wajib mentaati jam kerja dan melaksanakan tugas” adalah sebanyak 73.60% dari total responden menyatakan “Sering. Artinya bahwa karyawan sering mentaati jam kerja dan melaksanakan tugas.

Berikut ini tanggapan responden mengenai pernyataan variabel X (Disiplin kerja).

Tabel 4.7 Pendapatn Responden Mengenai Pertanyaan "Karyawan memakai seragam dan atribut sesuai aturan kerja"

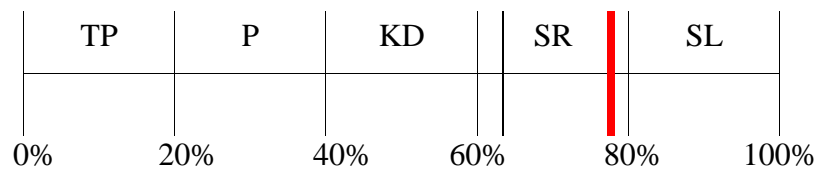
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase%
Selalu	5	11	55	22%
Sering	4	23	92	46%
Kadang-Kadang	3	16	48	32%
Pernah	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Total		50	195	100%
Total Tanggapan Responden			<b>78%</b>	

Sumber : Kuesioner,2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 50 orang, responden yang menjawab selalu sebanyak 11 orang dengan persentase 22% , menjawab sering sebanyak 23 orang dengan persentase 46%5, dan menjawab kadang-kadang sebanyak 16 orang dengan persentase 32% , Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 195

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\
 &= \frac{195}{5 \times 50} \times 100 \\
 &= 78\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Karyawan memakai seragam dan atribut sesuai aturan kerja” adalah sebanyak 78% dari total responden menyatakan “Sering”. Artinya bahwa karyawan sering memakai seragam dan atribut sesuai aturan kerja.

Tabel 4.8 Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan "Karyawan menjaga penampilan dan kerapihan dalam bekerja sesuai dengan norma yang berlaku"

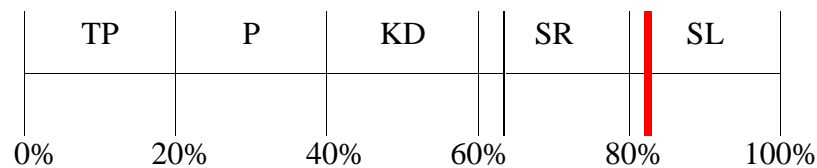
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase%
Selalu	5	16	80	32%
Sering	4	22	88	44%
Kadang-Kadang	3	12	36	24%
Pernah	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Total		50	204	100%
Total Tanggapan Responden	<b>81.60%</b>			

Sumber : Kuesioner,2023

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa dengan jumlah sampel 50 orang, responden yang menjawab selalu sebanyak 16 orang dengan persentase 32% , menjawab sering sebanyak 22 orang dengan persentase 44% , dan menjawab kadang-kadang sebanyak 12 orang dengan persentase 24% , Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 204

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{204}{5 \times 50} \times 100 = 81.60\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan "Karyawan menjaga penampilan dan kerapihan dalam bekerja sesuai dengan norma yang berlaku" adalah sebanyak 81.60% dari total responden menyatakan "Selalu". Artinya bahwa karyawan selalu menjaga penampilan dan kerapihan dalam bekerja sesuai dengan norma yang berlaku.

Tabel 4.9 Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan "Karyawan selalu merapihkan peralatan kerja setelah selesai"

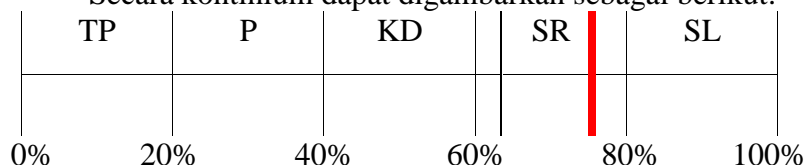
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase%
Selalu	5	15	75	30%
Sering	4	14	56	28%
Kadang-Kadang	3	21	63	42%
Pernah	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Total		50	194	100%
Total Tanggapan Responden	<b>77.60%</b>			

Sumber : Kuesioner,2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 50 orang, responden yang menjawab selalu sebanyak 15 orang dengan persentase 30% , menjawab sering sebanyak 14 orang dengan persentase 28% , dan menjawab kadang-kadang sebanyak 21 orang dengan persentase 42% , Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 194

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{194}{5 \times 50} \times 100 \\ &= 77.60\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Karyawan selalu merapihkan peralatan kerja setelah selesai” adalah sebanyak 77.60% dari total responden menyatakan “Sering”. Artinya bahwa karyawan sering merapihkan peralatan kerja setelah selesai.

## 2. Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan

Berikut ini tanggapan responden mengenai pernyataan variabel X (Disiplin kerja).

Tabel 4.10 Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan "Karyawan harus berperilaku baik dalam bekerja"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase%
Selalu	5	5	25	10%
Sering	4	11	44	22%
Kadang-Kadang	3	31	93	62%
Pernah	2	3	6	6%
Tidak Pernah	1	-	-	-
Total		50	168	100%
Total Tanggapan Responden				<b>67.20%</b>

Sumber : Kuesioner,2023

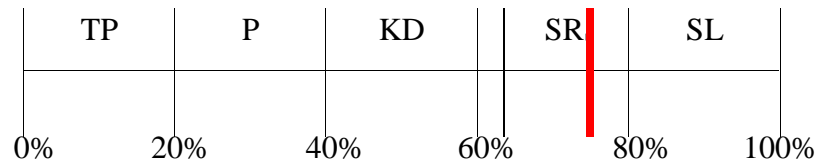
Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 50 orang, responden yang menjawab selalu sebanyak 5 orang dengan persentase 10%, menjawab sering sebanyak 11 orang dengan persentase 22%, menjawab kadang-kadang sebanyak 31 orang dengan persentase 62%, dan menjawab pernah sebanyak 3 orang dengan presentase 6%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 168.

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

$$= \frac{168}{5 \times 50} \times 100$$

$$= 67.20\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Karyawan harus berperilaku baik dalam bekerja” adalah sebanyak 67.20% dari total responden menyatakan “Sering”. Artinya bahwa karyawan sering berperilaku baik dalam bekerja.

Tabel 4.11 Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan "Karyawan selalu menggunakan tanda pengenal didalam perusahaan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase%
Selalu	5	18	90	36%
Sering	4	21	84	42%
Kadang-Kadang	3	10	30	20%
Pernah	2	1	2	2%
Tidak Pernah	1	-	-	-
Total		50	206	100%
Total Tanggapan Responden			<b>82.40%</b>	

Sumber : Kuesioner, 2023

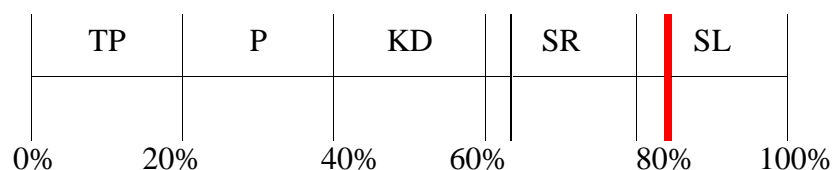
Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 50 orang, responden yang menjawab selalu sebanyak 18 orang dengan persentase 36%, menjawab sering sebanyak 21 orang dengan persentase 42%, dan menjawab kadang-kadang sebanyak 10 orang dengan persentase 20%, dan menjawab pernah sebanyak 1 orang dengan presentase 2%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 206.

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

$$= \frac{206}{5 \times 50} \times 100$$

$$= 82.40\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Karyawan selalu menggunakan tanda pengenal didalam perusahaan” adalah sebanyak 82.40% dari total responden menyatakan “Selalu”. Artinya bahwa karyawan selalu menggunakan tanda pengenal didalam perusahaan.

Tabel 4.12 Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan "Karyawan harus mempunyai ketelitian dalam bekerja"

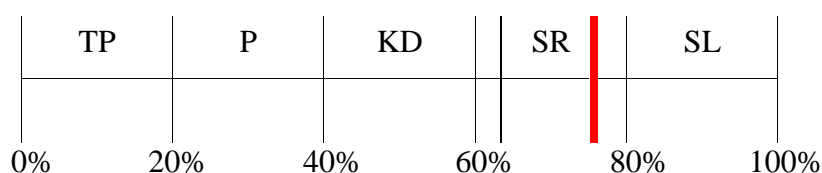
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase%
Selalu	5	15	75	30%
Sering	4	17	68	34%
Kadang-Kadang	3	18	54	36%
Pernah	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Total		50	197	100%
Total Tanggapan Responden			<b>78.80%</b>	

Sumber : Kuesioner,2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 50 orang, responden yang menjawab selalu sebanyak 15 orang dengan persentase 30% , menjawab sering sebanyak 17 orang dengan persentase 34%, dan menjawab kadang-kadang sebanyak 18 orang dengan persentase 36%, Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 197

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\
 &= \frac{197}{5 \times 50} \times 100 \\
 &= 78.80\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Karyawan harus mempunyai ketelitian dalam bekerja” adalah sebanyak 78.80% dari total responden menyatakan “Sering”. Artinya bahwa karyawan sering mempunyai ketelitian dalam bekerja.

### 3. Taat Terhadap Aturan Lainnya di Perusahaan

Berikut ini tanggapan responden mengenai pernyataan variabel X (Disiplin kerja)

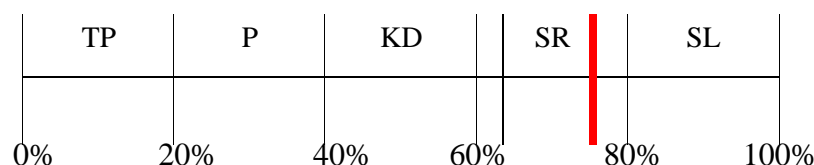
Tabel 4.13 Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan "Karyawan bersedia dikenakan sanksi apabila melanggar peraturan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase%
Selalu	5	15	75	30%
Sering	4	16	64	32%
Kadang-Kadang	3	19	57	38%
Pernah	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Total		50	196	100%
Total Tanggapan Responden	<b>78.40%</b>			

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 50 orang, responden yang menjawab selalu sebanyak 15 orang dengan persentase 30%, menjawab sering sebanyak 16 orang dengan persentase 32%, dan menjawab kadang-kadang sebanyak 19 orang dengan persentase 38%, Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 196

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\
 &= \frac{196}{5 \times 50} \times 100 \\
 &= 78.40\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan "Karyawan bersedia dikenakan sanksi apabila melanggar peraturan" adalah sebanyak 78.40% dari total responden menyatakan "Sering". Artinya bahwa karyawan sering dikenakan sanksi apabila melanggar peraturan.

Tabel 4.14 Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan "Karyawan mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan perusahaan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase%
Selalu	5	13	65	26%
Sering	4	17	68	34%
Kadang-Kadang	3	20	60	40%
Pernah	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Total		50	193	100%
Total Tanggapan Responden	<b>77.20%</b>			

Sumber : Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 50 orang, responden yang menjawab selalu sebanyak 13 orang dengan



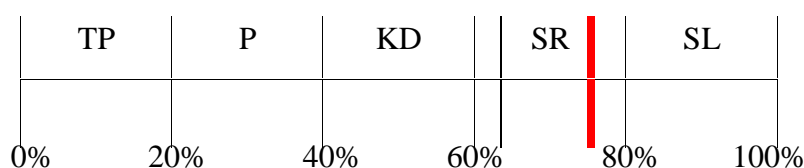
persentase 26% , menjawab sering sebanyak 17 orang dengan persentase 34% , dan menjawab kadang-kadang sebanyak 20 orang dengan persentase 40% , Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 193.

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

$$\frac{193}{5 \times 50} \times 100$$

$$= 77.20\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Karyawan mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan perusahaan” adalah sebanyak 77.20% dari total responden menyatakan “Sering”. Artinya bahwa karyawan sering menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan perusahaan.

Tabel 4.15 Pendapatn Responden Mengenai Pertanyaan "Karyawan mampu bekerja sama dengan baik dalam pekerjaan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase%
Selalu	5	16	80	32%
Sering	4	14	56	28%
Kadang-Kadang	3	20	60	40%
Pernah	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Total		50	196	100%
Total Tanggapan Responden			<b>78.40%</b>	

Sumber : Kuesioner,2023

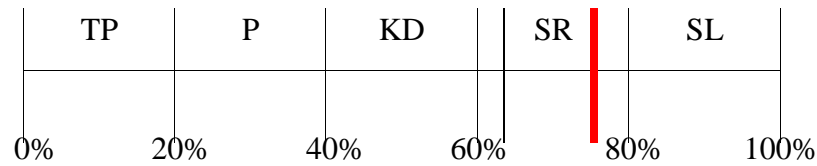
Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 50 orang, responden yang menjawab selalu sebanyak 16 orang dengan persentase 32%, menjawab sering sebanyak 14 orang dengan persentase 28%, dan menjawab kadang-kadang sebanyak 20 orang dengan persentase 40%, Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 196

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

$$\frac{196}{5 \times 50} \times 100$$

$$= 78.40\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Karyawan mampu bekerja sama dengan baik dalam pekerjaan” adalah sebanyak 78.40% dari total responden menyatakan “Sering”. Artinya bahwa karyawan sering bekerja sama dengan baik dalam pekerjaan.

### Hasil Dan Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja (X)

Tabel 4.16 Hasil Dan Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja

No.	Ukuran	Tanggapan Responden %	Rata-Rata%
1	Taat Terhadap Aturan Waktu		
	Karyawan datang dengan tepat waktu pada pukul 07.00;	76.80%	75.33%
	Karyawan pulang dengan tepat waktu pada pukul 16.30;	75.60%	
	Karyawan wajib mentaati jam kerja dan melaksanakan tugas;	73.60%	
2	Taat Terhadap Aturan Perusahaan		
	Karyawan memakai seragam dan atribut sesuai dengan aturan kerja;	78%	79.67%
	Karyawan menjaga penampilan dan kerapian dalam bekerja sesuai dengan norma yang berlaku;	81.60%	
	Karyawan selalu merapihkan peralatan kerja setelah selesai;	77.60%	
3	Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan		
	Karyawan harus berperilaku baik dalam bekerja;	67.20%	76.13%
	Karyawan selalu menggunakan tanda penngenal didalam perusahaan;	82.40%	
	Karyawan harus mempunyai ketelitian dalam bekerja;	78.80%	
4	Taat Terhadap Aturan Lainnya di Perusahaan		
	Karyawan bersedia dikenakan sanksi apabila melanggar peraturan;	78.40%	78%
	Karyawan mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan perusahaan;	77.20%	
	Karyawan mampu bekerja sama dengan baik dalam pekerjaan;	78.40%	
	Rata-rata	77.28%	

Sumber : Data Primer, diolah 2023

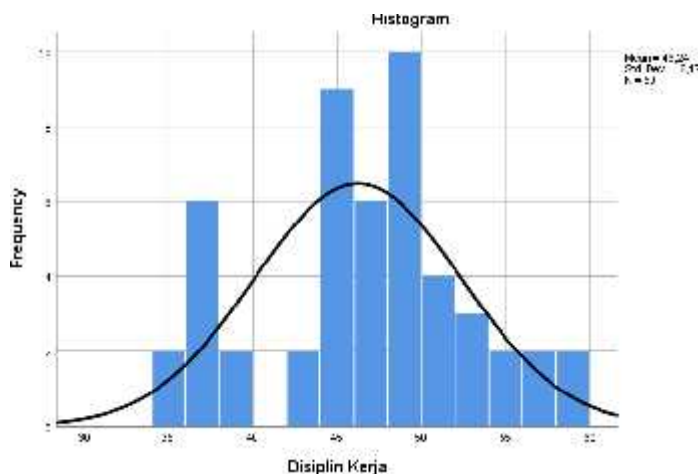
Berdasarkan tabel diatas diketahui hasil rata-rata keseluruhan jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel Disiplin Kerja yaitu 77.28%

dimana rata-rata tersebut berada pada interfal (80%-100%) sehingga dapat dikatakan Disiplin Kerja pada PT Zoom Infotek Telesindo “Cukup Baik”.

Tabel 4.17 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics		
Disiplin Kerja		
N	Valid	50
	Missing	0
Mean		46,24
Std. Error of Mean		,873
Median		46,50
Mode		48
Std. Deviation		6,170
Variance		38,064
Range		23
Minimum		35
Maximum		58
Sum		2312

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata empirik Disiplin Kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab dengan rata-rata 46.24 dengan range 23 dan total skor 2312.



Sumber : Output spss 25

Gambar 4. 2 Histogram Disiplin Kerja

Untuk mengetahui Disiplin Kerja pada PT Zoom Infotek Telesindo, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, yaitu hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritik sebagai berikut :

$$\text{Skor Teoritik} = \frac{\text{skor terendah} (\sum \text{item pertanyaan}) + \text{skor tertinggi} (\sum \text{item pertanyaan})}{2}$$

$$\text{Skor Teoritik} = \frac{1 (12) + 5 (12)}{2} = 42$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 46.24 dan skor rata-rata teoritik sebesar 42. Skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritik, sehingga dapat dikatakan Disiplin Kerja pada PT Zoom Infotek Telesindo cukup baik ( $46.24 > 45$ ).

#### 4.3.2 Kinerja Karyawan PT Zoom Infotek Telesindo (Variabel Y)

Kinerja pada PT Zoom Infotek Telesindo melalui pernyataan-pernyataan didalam kuesioner, hasil jawaban responden mencakup pilihan selalu, sering, kadang-kadang, pernah hingga tidak pernah.

##### 1. Kualitas

Tabel 4. 19 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan "Tingkat kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan rapih"

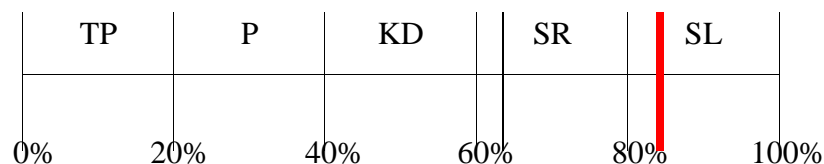
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase%
Selalu	5	18	90	36%
Sering	4	13	52	26%
Kadang-Kadang	3	18	54	36%
Pernah	2	1	2	2%
Tidak Pernah	1	-	-	-
Total		50	198	100%
Total Tanggapan Responden				<b>79.20%</b>

Sumber : Kuesioner, diolah 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 50 orang, responden yang menjawab selalu sebanyak 18 orang dengan persentase 36%, menjawab sering sebanyak 13 orang dengan persentase 26%, menjawab kadang-kadang sebanyak 18 orang dengan persentase 36%, menjawab pernah sebanyak 1 orang dengan persentase 2%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 198.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{198}{5 \times 50} \times 100 \\ &= 79.20\% \end{aligned}$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Tingkat kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan rapih” adalah sebanyak 79.20% dari total responden menyatakan “Selalu”. Artinya bahwa karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan rapih.

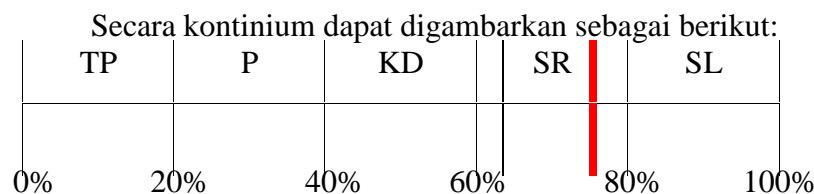
Tabel 4.20 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Tingkat kemampuan karyawan untuk menghasilkan kualitas hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase%
Selalu	5	16	80	32%
Sering	4	16	64	32%
Kadang-Kadang	3	17	51	34%
Pernah	2	1	2	2%
Tidak Pernah	1	-	-	-
Total		50	197	100%
Total Tanggapan Responden			<b>78.80%</b>	

Sumber : Kuesioner, diolah 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 50 orang, responden yang menjawab selalu sebanyak 16 orang dengan persentase 32%, menjawab sering sebanyak 16 orang dengan persentase 32%, menjawab kadang-kadang sebanyak 17 orang dengan persentase 34%, menjawab pernah sebanyak 1 orang dengan persentase 2%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 197.

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\
 &= \frac{198}{5 \times 50} \times 100 \\
 &= 78.80\%
 \end{aligned}$$



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Tingkat kemampuan karyawan untuk menghasilkan kualitas hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan” adalah sebanyak 78.80% dari total responden menyatakan “Sering”. Artinya bahwa karyawan sering menghasilkan kualitas hasil kerja sesuai dengan standa yang telah ditetapkan.

Tabel 4.21 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Tingkat kualitas karyawan tinggi”

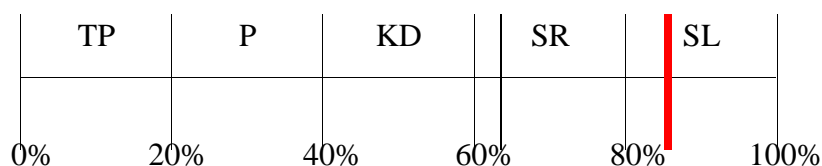
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase%
Selalu	5	19	95	38%
Sering	4	18	72	36%
Kadang-Kadang	3	13	39	26%
Pernah	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Total		50	206	100%
Total Tanggapan Responden			<b>78.80%</b>	

Sumber : Kuesioner, diolah 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 50 orang, responden yang menjawab selalu sebanyak 19 orang dengan persentase 38%, menjawab sering sebanyak 18 orang dengan persentase 36%, menjawab kadang-kadang sebanyak 13 orang dengan persentase 26%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 206.

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\
 &= \frac{206}{5 \times 50} \times 100 \\
 &= 82.40\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Tingkat kualitas karyawan tinggi” adalah sebanyak 82.40% dari total responden menyatakan “Selalu”. Artinya bahwa karyawan selalu memiliki tingkat kualitas karyawan.

## 2. Kuantitas

Tabel 4.22 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Tingkat kemampuan karyawan melampaui target yang ditetapkan ”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase%
Selalu	5	17	85	34%
Sering	4	18	72	36%
Kadang-Kadang	3	15	45	30%
Pernah	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Total		50	202	100%
Total Tanggapan Responden			<b>80.80%</b>	

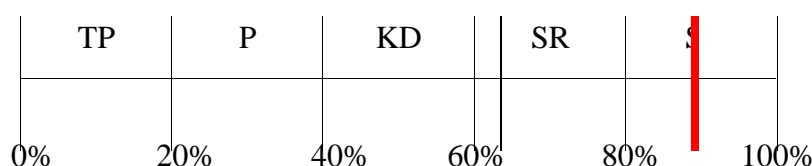
Sumber : Kuesioner, diolah 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 50 orang,

responden yang menjawab selalu sebanyak 17 orang dengan persentase 34%, menjawab sering sebanyak 18 orang dengan persentase 36%, menjawab kadang-kadang sebanyak 15 orang dengan persentase 30%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 202.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{202}{5 \times 50} \times 100 \\ &= 80.80\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan "Tingkat kemampuan karyawan melampaui target yang ditetapkan" adalah sebanyak 80.80% dari total responden menyatakan "Selalu". Artinya bahwa karyawan selalu melampaui target yang ditetapkan.

Tabel 4. 23 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan "Tingkat kemampuan karyawan memberikan hasil pekerjaan yang maksimal "

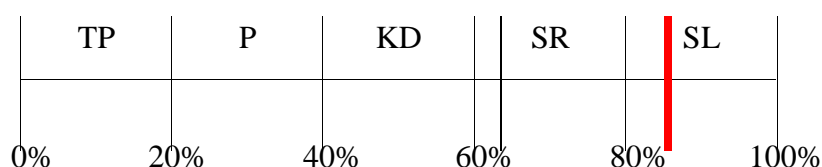
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase%
Selalu	5	22	110	44%
Sering	4	14	56	28%
Kadang-Kadang	3	14	42	28%
Pernah	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Total		50	208	100%
Total Tanggapan Responden				<b>83.20%</b>

Sumber : Kuesioner, diolah 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 50 orang, responden yang menjawab selalu sebanyak 22 orang dengan persentase 44%, menjawab sering sebanyak 14 orang dengan persentase 28%, menjawab kadang-kadang sebanyak 14 orang dengan persentase 28%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 208.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{208}{5 \times 50} \times 100 \\ &= 83.20\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Tingkat kemampuan karyawan memberikan hasil pekerjaan yang maksimal” adalah sebanyak 83.20% dari total responden menyatakan “Selalu”. Artinya bahwa karyawan selalu memberikan hasil pekerjaan yang maksimal.

Tabel 4. 24 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Tingkat kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas tambahan”

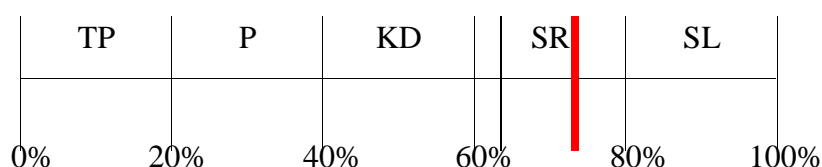
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase%
Selalu	5	14	70	28%
Sering	4	15	60	30%
Kadang-Kadang	3	20	60	40%
Pernah	2	1	2	2%
Tidak Pernah	1	-	-	-
Total		50	192	100%
Total Tanggapan Responden			<b>76.80%</b>	

Sumber : Kuesioner, diolah 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 50 orang, responden yang menjawab selalu sebanyak 14 orang dengan persentase 28%, menjawab sering sebanyak 15 orang dengan persentase 30%, menjawab kadang-kadang sebanyak 20 orang dengan persentase 40%, dan menjawab pernah sebanyak 1 orang dengan presentase 2%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 208.

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\
 &= \frac{192}{5 \times 50} \times 100 \\
 &= 76.80\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Tingkat kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas tambahan” adalah sebanyak 76.80% dari total responden menyatakan “Sering”. Artinya bahwa karyawan sering melaksanakan tugas tambahan.

### 3. Kerjasama

Tabel 4.25 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Setiap karyawan saling memberikan kontribusi baik tenaga dan pikiran dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase%
Selalu	5	16	80	32%
Sering	4	19	76	38%
Kadang-Kadang	3	15	45	30%
Pernah	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Total		50	201	100%



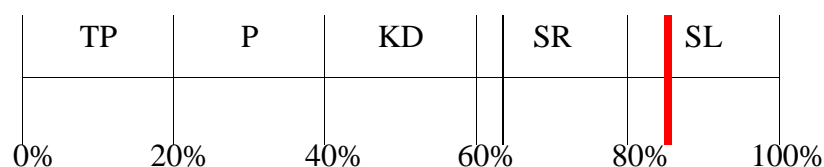
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase%
Total Tanggapan Responden				<b>80.40%</b>

Sumber : Kuesioner, diolah 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 50 orang, responden yang menjawab selalu sebanyak 16 orang dengan persentase 32%, menjawab sering sebanyak 19 orang dengan persentase 38%, menjawab kadang-kadang sebanyak 15 orang dengan persentase 30%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 201.

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\
 &= \frac{201}{5 \times 50} \times 100 \\
 &= 80.40\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Setiap karyawan saling memberikan kontribusi baik tenaga dan pikiran dalam bekerja” adalah sebanyak 80.40% dari total responden menyatakan “Selalu”. Artinya bahwa karyawan selalu memberikan kontribusi baik tenaga dan pikiran dalam bekerja.

Tabel 4.26 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Pekerjaan diselesaikan dengan tanggung jawab yang dilakukan bersama-sama”

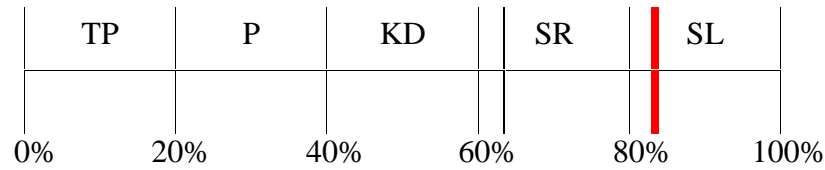
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase%
Selalu	5	17	85	34%
Sering	4	17	68	34%
Kadang-Kadang	3	15	45	30%
Pernah	2	1	2	2%
Tidak Pernah	1	-	-	-
Total		50	200	100%
Total Tanggapan Responden				<b>80%</b>

Sumber : Kuesioner, diolah 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 50 orang, responden yang menjawab selalu sebanyak 17 orang dengan persentase 34%, menjawab sering sebanyak 17 orang dengan persentase 34%, menjawab kadang-kadang sebanyak 15 orang dengan persentase 30%, dan menjawab pernah sebanyak 1 orang dengan persentase 2%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 200.

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\
 &= \frac{200}{5 \times 50} \times 100 \\
 &= 80\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Pekerjaan diselesaikan dengan tanggung jawab yang dilakukan bersama-sama” adalah sebanyak 80.40% dari total responden menyatakan “Selalu”. Artinya bahwa karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tanggung jawab yang dilakukan bersama-sama.

Tabel 4.27 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Tingkat kekompakan karyawan dalam bekerjasama baik dengan atasan ataupun dengan karyawan yang lain”

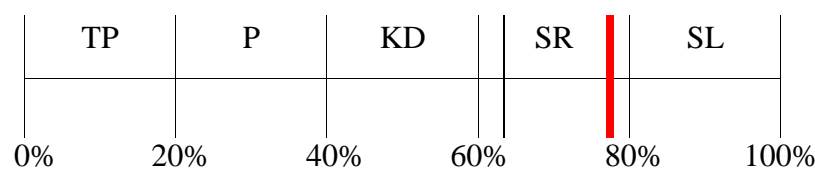
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase%
Selalu	5	15	75	30%
Sering	4	18	72	36%
Kadang-Kadang	3	17	51	34%
Pernah	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Total		50	198	100%
Total Tanggapan Responden			<b>79.20%</b>	

Sumber : Kuesioner, diolah 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 50 orang, responden yang menjawab selalu sebanyak 15 orang dengan persentase 30%, menjawab sering sebanyak 18 orang dengan persentase 36%, menjawab kadang-kadang sebanyak 17 orang dengan persentase 34%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 198.

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\
 &= \frac{198}{5 \times 50} \times 100 \\
 &= 79.20\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Tingkat kekompakan karyawan dalam bekerjasama baik dengan atasan ataupun dengan karyawan yang lain” adalah sebanyak 79.20% dari total responden menyatakan “Sering”. Artinya bahwa karyawan sering memiliki tingkat kekompakan karyawan dalam bekerjasama baik dengan atasan ataupun dengan karyawan yang lain.

#### 4. Tanggung Jawab

Tabel 4. 28 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan mampu Memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase%
Selalu	5	14	70	28%
Sering	4	15	60	30%

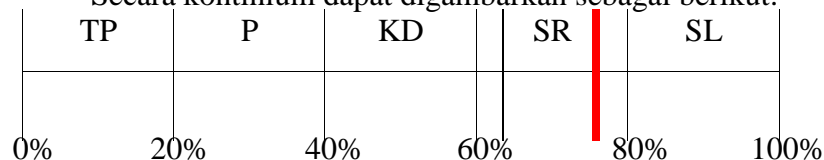
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase%
Kadang-Kadang	3	20	60	40%
Pernah	2	1	2	2%
Tidak Pernah	1	-	-	-
Total		50	192	100%
Total Tanggapan Responden			<b>76.80%</b>	

Sumber : Kuesioner, diolah 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 50 orang, responden yang menjawab selalu sebanyak 14 orang dengan persentase 28%, menjawab sering sebanyak 15 orang dengan persentase 30%, menjawab kadang-kadang sebanyak 20 orang dengan persentase 40%, dan menjawab pernah sebanyak 1 dengan persentase 2%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 192.

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\
 &= \frac{192}{5 \times 50} \times 100 \\
 &= 76.80\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Karyawan mampu Memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan” adalah sebanyak 76.80% dari total responden menyatakan “Sering”. Artinya bahwa karyawan sering memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan.

Tabel 4. 29 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan mampu bekerja sesuai dengan program yang telah ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase%
Selalu	5	18	90	36%
Sering	4	13	52	26%
Kadang-Kadang	3	18	54	36%
Pernah	2	1	2	2%
Tidak Pernah	1	-	-	-
Total		50	198	100%
Total Tanggapan Responden			<b>79.20%</b>	

Sumber : Kuesioner, diolah 2023

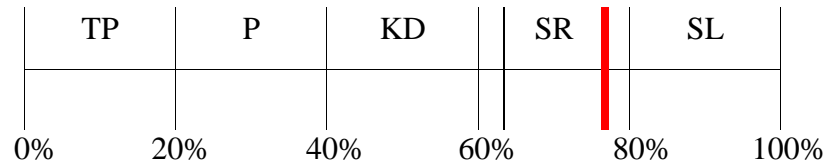
Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 50 orang, responden yang menjawab selalu sebanyak 18 orang dengan persentase 36%, menjawab sering sebanyak 13 orang dengan persentase 26%, menjawab kadang-kadang sebanyak 18 orang dengan persentase 36%, dan menjawab pernah sebanyak 1 dengan persentase 2%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 198.

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

$$= \frac{198}{5 \times 50} \times 100$$

$$= 79.20\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Karyawan mampu bekerja sesuai dengan program yang telah ditetapkan” adalah sebanyak 79.20% dari total responden menyatakan “Sering”. Artinya bahwa karyawan sering bekerja sesuai dengan program yang telah ditetapkan.

Tabel 4.30 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan mampu memiliki kesadaran untuk mengerjakan tugas”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase%
Selalu	5	15	75	36%
Sering	4	18	72	36%
Kadang-Kadang	3	17	51	34%
Pernah	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Total		50	198	100%
Total Tanggapan Responden			<b>79.20%</b>	

Sumber : Kuesioner, diolah 2023

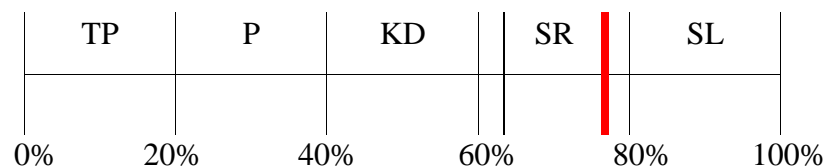
Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 50 orang, responden yang menjawab selalu sebanyak 15 orang dengan persentase 36%, menjawab sering sebanyak 18 orang dengan persentase 36%, menjawab kadang-kadang sebanyak 17 orang dengan persentase 34%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 198.

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

$$= \frac{198}{5 \times 50} \times 100$$

$$= 79.20\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Mampu memiliki kesadaran untuk mengerjakan tugas” adalah sebanyak 79.20% dari total responden menyatakan “Sering”. Artinya bahwa karyawan sering memiliki kesadaran untuk mengerjakan tugas.

## 5. Inisiatif

Tabel 4.31 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Tingkat kemampuan karyawan menemukan cara dan metode baru untuk menyelesaikan tugas tanpa arahan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase%
Selalu	5	18	90	36%
Sering	4	13	52	26%
Kadang-Kadang	3	18	54	36%
Pernah	2	1	2	2%
Tidak Pernah	1	-	-	-
Total		50	198	100%
Total Tanggapan Responden				<b>79.20%</b>

Sumber : Kuesioner, diolah 2023

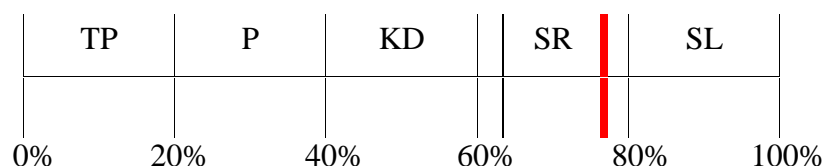
Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 50 orang, responden yang menjawab selalu sebanyak 18 orang dengan persentase 36%, menjawab sering sebanyak 13 orang dengan persentase 26%, menjawab kadang-kadang sebanyak 18 orang dengan persentase 36%, dan menjawab pernah sebanyak 1 orang dengan persentase 2%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 198.

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

$$= \frac{198}{5 \times 50} \times 100$$

$$= 79.20\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Tingkat kemampuan karyawan menemukan cara dan metode baru untuk menyelesaikan tugas tanpa arahan” adalah sebanyak 79.20% dari total responden menyatakan “Sering”. Artinya bahwa karyawan sering menemukan cara dan metode baru untuk menyelesaikan tugas tanpa arahan.

Tabel 4.32 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Tingkat upaya karyawan mengikuti pelatihan untuk memaksimalkan pelaksanaan tugas”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase%
Selalu	5	16	80	32%
Sering	4	16	64	32%
Kadang-Kadang	3	17	51	34%
Pernah	2	1	2	2%
Tidak Pernah	1	-	-	-
Total		50	197	100%

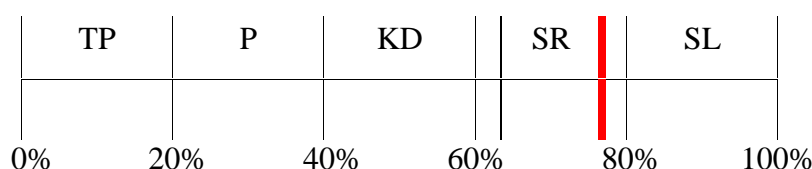
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase%
Total Tanggapan Responden			78.80%	

Sumber : Kuesioner, diolah 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 50 orang, responden yang menjawab selalu sebanyak 16 orang dengan persentase 32%, menjawab sering sebanyak 16 orang dengan persentase 32%, menjawab kadang-kadang sebanyak 17 orang dengan persentase 34%, dan menjawab pernah sebanyak 1 orang dengan persentase 2%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 197.

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\
 &= \frac{197}{5 \times 50} \times 100 \\
 &= 78.80\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan "Tingkat upaya karyawan mengikuti pelatihan untuk memaksimalkan pelaksanaan tugas" adalah sebanyak 78.80% dari total responden menyatakan "Sering". Artinya bahwa karyawan sering mengikuti pelatihan untuk memaksimalkan pelaksanaan tugas.

Tabel 4.33 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan "Tingkat kemampuan karyawan melaksanakan tugas tanpa menunggu perintah"

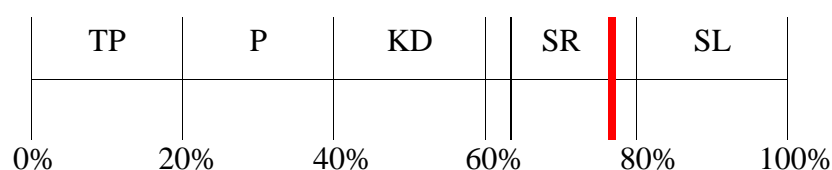
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase%
Selalu	5	19	95	38%
Sering	4	18	72	36%
Kadang-Kadang	3	13	39	26%
Pernah	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Total		50	206	100%
Total Tanggapan Responden			82.40%	

Sumber : Kuesioner, diolah 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 50 orang, responden yang menjawab selalu sebanyak 19 orang dengan persentase 38%, menjawab sering sebanyak 18 orang dengan persentase 36%, menjawab kadang-kadang sebanyak 13 orang dengan persentase 26%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 197.

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\
 &= \frac{206}{5 \times 50} \times 100 \\
 &= 82.40\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Tingkat kemampuan karyawan melaksanakan tugas tanpa menunggu perintah” adalah sebanyak 82.40% dari total responden menyatakan “Sering”. Artinya bahwa karyawan sering melaksanakan tugas tanpa menunggu perintah.

**Hasil Dan Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan**  
Tabel 4.34 Hasil Dan Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

No.	Ukuran	Tanggapan Responden %	Rata-Rata %
1	Kualitas		
	Tingkat kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan rapih;	79.20%	78.93%
	Tingkat kemampuan karyawan untuk menghasilkan kualitas hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan;	78.80%	
	Tingkat kualitas karyawan tinggi;	78.80%	
2	Kuantitas		
	Tingkat kemampuan karyawan melampaui target yang ditetapkan;	80.80%	80.26%
	Tingkat kemampuan karyawan memberikan hasil pekerjaan yang maksimal;	83.20%	
	Tingkat kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas tambahan;	76.80%	
3	Kerjasama		
	Setiap karyawan saling memberikan kontribusi baik tenaga dan pikiran dalam bekerja;	80.40%	79.86%
	Pekerjaan diselesaikan dengan tanggung jawab yang dilakukan berasma-sama;	80%	
	Tingkat kekompakan karyawan dalam bekerjasama baik dengan atasan ataupun dengan karyawan yang lain;	79.20%	
4	Tanggung Jawab		
	Karyawan mampu mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan;	76.80%	78.40%
	Karyawan mampu bekerja sesuai dengan program yang ditetapkan;	79.20%	
	Karyawan mampu memiliki kesadaran untuk mengerjakan tugas;	79.20%	
5	Inisiatif		
	Tingkat kemampuan karyawan menemukan cara dan metode baru untuk menyelesaikan tugas tanpa arahan;	79.20%	80.13%
	Tingkat upaya karyawan mengikuti pelatihan untuk memaksimalkan pelaksanaan tugas;	78.80%	
	Tingkat kemampuan karyawan melaksanaka tugas tanpa menunggu perintah;	82.40%	
	Rata-Rata		79.51%

Sumber : Data Primer Diolah 2023

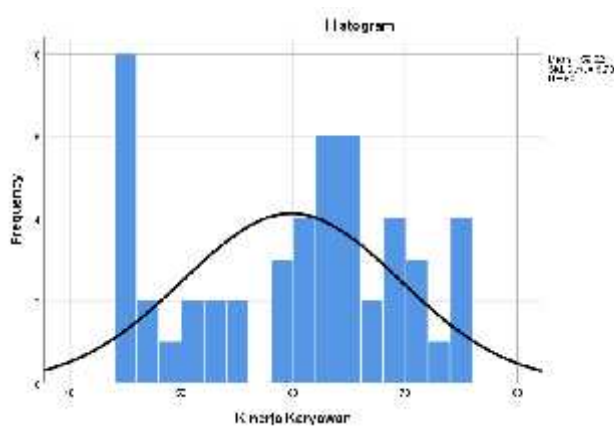
Berdasarkan tabel diatas diketahui hasil rata-rata keseluruhan jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel Kinerja Karyawan yaitu 79.51% dimana rata-rata tersebut berada pada interfal (80%-100%) sehingga dapat dikatakan Disiplin Kerja pada PT Zoom Infotek Telesindo “Baik”

Tabel 4.35 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics		
Kinerja Karyawan		
N	Valid	50
	Missing	0
Mean		59,82
Std. Error of Mean		1,372
Median		63,00
Mode		45
Std. Deviation		9,703
Variance		94,151
Range		30
Minimum		45
Maximum		75
Sum		2991

Sumber : output spss 25

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata empirik Kinerja Karyawan berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab dengan rata-rata 59.82 dengan range 30 dan total skor 2991.



Untuk mengetahui Kinerja Karyawan pada PT Zoom Infotek Telesindo maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, yaitu hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritik sebagai berikut :

Skor Teoritik

$$= \frac{\text{skor terendah } (\sum \text{item pertanyaan}) + \text{skor tertinggi } (\sum \text{item pertanyaan})}{2}$$

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



Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 59.82 dan skor rata-rata teoritik sebesar 45. Skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritik, sehingga dapat dikatakan Kinerja Karyawan pada PT Zoom Infotek Telesindo cukup baik ( $59.82 > 45$ ).

#### 4.3.3 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada PT Zoom Infotek Telesindo

##### 1. Uji Koefisien Korelasi Rank Spearman

Uji koefisien korelasi rank spearman digunakan untuk menguji arah hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk mengetahui apakah secara signifikan terdapat korelasi positif antar variabel. Tanda dua bintang (\*\*) artinya korelasi signifikan hingga pada angka signifikansi.

Penulis menggunakan kuesioner dengan pengujian hasil pengolahan data Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan dengan menggunakan uji koefisien korelasi dengan responden 50 orang.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS mengenai Hubungan Disiplin Kerja Kinerja Karyawan hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.37 Hasil Korelasi Rank Spearman Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Correlations				
			Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	1,000	,709**
		Sig. (1-tailed)	.	,000
		N	50	50
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	,709**	1,000
		Sig. (1-tailed)	,000	.
		N	50	50

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

Sumber : Data Output SPSS 25 diolah 2022

Hasil perhitungan SPSS diatas, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan, jadi output diatas diketahui nilai *correlation coefficient* (koefisien korelasi) sebesar 0.709 maka menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT Zoom Infotek Telesindo.

Tabel 4.38 Koefisien Korelasi Dan Tingkat Hubungan

Nilai Kolerasi (r)	Persentase	Tingkat Hubungan
0.00-0.199		Sangat Lemah
0.20-0.399		Lemah
0.40-0.599		Cukup Kuat
0.60-0799	0.709%	Kuat
0.80-0.1000		Sangat Kuat

##### 2. Analisis Koefisien Determinasi

Dari perhitungan korelasi spearman adalah diketahui nilai korelasi sebesar  $r = 0709$ . Selanjutnya untuk mengetahui besar nilai determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ KD &= 0.709^2 \times 100\% \\ KD &= 0.50281 \times 100\% \\ KD &= 50.28\% \end{aligned}$$

Setelah dilakukan perhitungan nilai koefisien determinasi di peroleh nilai sebesar 50.28%. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memberikan kontribusi sebesar 50.28% sedangkan 49.72% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

### 3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi dengan Uji t

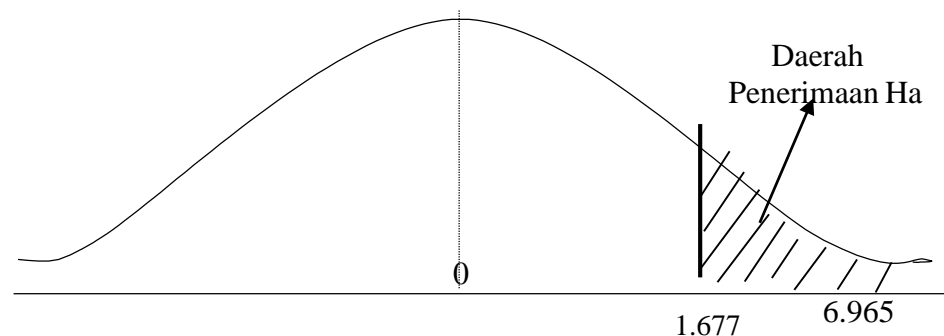
Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah ada antara Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

- $H_0 ( = 0 )$  : Tidak terdapat hubungan yang positif antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan.
- $H_a ( > 0 )$  : Terdapat hubungan yang positif antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan.
- Untuk mencari berapa nilai  $t_{hitung}$  maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} th &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\ th &= \frac{0.709\sqrt{50-2}}{\sqrt{1-0.709^2}} \\ &= \frac{0.709(48)}{0.705} \\ &= \frac{4.911}{0.705} \\ &= 6.965 \end{aligned}$$

#### d. Menentukan Tabel

Nilai  $t_{tabel}$  diperoleh dari tabel t dengan menggunakan nilai  $\alpha = 0.05$  dan  $df = n-2$  atau  $50-2 = 48$ , maka diperoleh 1.677



Gambar 4.4 Kurva Uji Hipotesis Korelasi

#### e. Hasil uji kurva

Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel} (6.965 > 1.677)$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

## **4.4 Pembahasan**

### **4.4.1 Disiplin Kerja Pada PT Zoom Infotek Telesindo**

Disiplin kerja sangat diperlukan dalam setiap perusahaan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas perusahaan secara maksimal. Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban pada peraturan perusahaan yang berlaku.

Tujuan penerapan disiplin kerja pada PT Zoom Infotek Telesindo, yaitu untuk membentuk karyawan menjadi pribadi yang lebih terarah dan membuat lebih mengerti terhadap aturan yang mesti dipatuhi dan juga untuk memastikan perilaku karyawan konsisten sesuai dengan aturan perusahaan.

Hasil penilaian dari aspek-aspek tersebut diperoleh nilai tertinggi pada indikator taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dengan butir pertanyaan “karyawan selalu menggunakan tanda pengenal di dalam perusahaan” dengan presentase sebesar 82.40%. Dan nilai terendah terdapat pada indikator taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dengan butir pertanyaan “karyawan harus berperilaku baik dalam bekerja” dengan presentase sebesar 67.20%.

Hasil penelitian yang dilakukan pada PT Zoom Infotek Telesindo mengenai disiplin kerja termasuk dalam penelitian yang cukup baik. Namun masih terdapat hal-hal yang perlu ditingkatkan oleh karyawan dan perusahaan seperti pada instrumen “karyawan harus berperilaku baik dalam bekerja” agar pelanggaran tersebut dapat diminimalisir, perusahaan dapat memberikan pengawasan serta menerapkan aturan disiplin yang lebih baik dan tegas kepada karyawan yang kurang disiplin.

### **4.4.2 Kinerja Karyawan Pada PT Zoom Infotek Telesindo**

Berdasarkan hasil dari penelitian kinerja yang dilakukan oleh atasan PT Zoom Infotek Telesindo, menunjukkan hasil cukup baik. Aspek-aspek yang dinilai pada penilaian kinerja meliputi aspek kualitas, kuantitas, kerja sama, tanggung jawab, dan inisiatif.

Hasil penilaian dari aspek-aspek tersebut diperoleh nilai tertinggi pada indikator kuantitas dengan butir pertanyaan “tingkat kemampuan karyawan memberikan hasil pekerjaan yang maksimal” dengan presentase 83.20%. Dan nilai terendah terdapat pada indikator tanggung jawab dengan butir pertanyaan “karyawan mampu mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan” dengan presentase 76.80%, dan pada indikator kuantitas dengan butir pertanyaan “tingkat kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas tambahan” dengan presentase 76.80%. Dari kedua butir pertanyaan yang mewakili indikator tanggung jawab, butir pernyataan karyawan mampu mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan dan tingkat kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas tambahan merupakan yang paling rendah dari butir pernyataan yang lainnya, hal tersebut terjadi sesuai dengan kondisi yang sebenarnya di lapangan, karena masih ada sebagian karyawan yang tidak taat terhadap aturan-aturan yang berlaku. Oleh karena itu,

kelemahan pada indikator ini akan menjadi saran untuk perusahaan khususnya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

#### **4.4.3 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan dengan menggunakan perhitungan rank spearman yang digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antaran variabel bebas dengan variabel terikat, analisis koefisien determinasi yang digunakan untuk mengetahui nilai kontribusi pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, serta uji hipotesis yang dilakukan untuk membuktikan apakah hipotesis yang dibuat diterima atau ditolak, diperoleh hasil analisis koefisien korelasi rank spearman, diperoleh nilai  $r$  atau nilai korelasi sebesar 0,709 menunjukkan bahwa tingkat hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan berada pada kategori cukup baik. Variabel disiplin kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 50.28% dan selebihnya 49.72% disebabkan oleh faktor lain yang menyebabkan ketidakpuasaan karyawan dalam bekerja.

Dan berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 6.965 dimana nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $6.965 > 1.677$ ) artinya terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Zoom Infotek Telesindo.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan HRD pada PT Zoom Infotek Telesindo, diperoleh informasi bahwa dalam rangka meningkatkan kesadaran karyawan terhadap disiplin kerja perusahaan telah melakukan segala upaya agar terciptanya disiplin kerja yang baik, mulai dari upaya absen menggunakan finger print, agar tidak terjadinya menitip absen untuk di absenkan dengan karyawan lain, dan perusahaan juga akan membrikan sanksi atau surat peringatan yang akan didapatkan oleh karyawan jika melanggar peraturan perusahaan.

Hasil penelitian diatas diperkuat dengan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Rinaldi Iswara Putra (2020) hasil penelitian menyebutkan bahawa terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan dalam penelitian, kesimpulan yang diambil tentang Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada PT Zoom Infotek Telesindo, maka penelitian dapat menarik kesimpulan dan memberikan saran sebagai masukan bagi perusahaan yaitu sebagai berikut :

1. Hasil penilaian dari Disiplin Kerja berdasarkan hasil tanggapan dari 50 responden diperoleh nilai tertinggi pada indikator taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dengan butir pertanyaan “karyawan selalu menggunakan tanda pengenal di dalam perusahaan” dengan presentase sebesar 82.40%. Dan nilai terendah terdapat pada indikator taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dengan butir pertanyaan “karyawan harus berperilaku baik dalam bekerja” dengan presentase sebesar 67.20%.
2. Hasil penelitian dari Kinerja Karyawan berdasarkan hasil tanggapan responden 50 responden diperoleh nilai tertinggi pada indikator kuantitas dengan butir pertanyaan “tingkat kemampuan karyawan memberikan hasil pekerjaan yang maksimal” dengan presentase 83.20%. Dan nilai terendah terdapat pada indikator tanggung jawab dengan butir pertanyaan “karyawan mampu mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan” dengan presentase 76.80%, dan pada indikator kuantitas dengan butir pertanyaan “tingkat kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas tambahan” dengan presentase 76.80%.
3. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada PT Zoom Infotek Telesindo :
  - a. Hasil analisis koefisien korelasi rank spearman diperoleh  $r = 0.709$  yang artinya, bahwa Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada PT Zoom Infotek Telesindo memiliki hubungan yang kuat.
  - b. Hasil Uji Hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu dengan nilai (6.965) yang berarti terima  $H_a$  tolak  $H_o$ . Jadi terdapat hubungan positif antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada PT Zoom Infotek Telesindo.
  - c. Hasil Uji Determinasi diperoleh nilai sebesar 50.28% hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memberikan kontribusi sebesar 50.28% dan selebihnya 49.72% disebabkan oleh faktor lain yang menyebabkan ketidakpuasaan karyawan dalam bekerja.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis akan memberikan saran-saran yang mungkin dapat berguna bagi perusahaan :

1. Bagi Perusahaan, PT Zoom Infotek Telesindo harus tetap memperhatikan kedisiplinan karyawan agar kinerja karyawan terus meningkat. Contohnya dengan cara memberikan pelatihan dan kesadaran kepada karyawan mengenai pentingnya kepatuhan dalam melaksanakan tugas dengan ketepatan waktu yang telah di tentukan oleh perusahaan, meningkatkan tingkat kehadiran. memberikan sanksi yang tegas atau teguran bagi karyawan yang tidak mematuhi peraturan. Sedangkan dalam meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya dapat dilakukan dengan cara pemberian *Reward* kepada karyawan yang rajin dan karyawan yang sering terlambat diberikan *Punishment* misalnya setiap karyawan yang terlambat 60 menit dipotong gaji sesuai peraturan yang telah di tentukan. Maka, dengan begitu akan memperbaiki kedisiplinan karyawan serta meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi.
2. Bagi karyawan, dalam taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Saran sebaiknya perusahaan perlu meningkatkan tingkat disiplin kerja kepada karyawan dengan membiasakan diri melakukan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin kerja, memberikan sanksi atau teguran yang tegas bagi karyawan yang tidak menaati instruksi kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Terdapat indikator yang memiliki nilai terendah terdapat pada indikator tanggung jawab. Saran, sebaiknya pimpinan perusahaan perlu memberikan edukasi terkait peran dari masing-masing karyawan dan juga mengadakan komunikasi vertical agar setiap karyawan dapat mengekspresikan pemikiran, opini, dan solusi terhadap suatu masalah serta akan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dalam bekerja.
3. Penelitian selanjutnya, sebaiknya menggunakan variabel lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan agar dapat membandingkan variabel mana yang lebih berhubungan dengan data yang lebih banyak dan hasil yang lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Aronofsky, D. (Director). (2017). *Mother! [Motion Picture]*. Amerika.
- Bacal, 2017. *Performance Management*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Dessler, Gary. (2017). *Human Resource Management*. United States America: Pearson Education.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga. Hasibuan,
- Malayu, S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. BumiAksara. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi* Jakarta: PT. Bumi Aksara. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia .Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*.
- Handoko 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : P Gramedia Pustaka.
- Handoko, T. Hani. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UPFE.
- Hartatik, Puji, Indah. (2018). *Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: Laksana
- Kalay, 2016. *The Impact of Organizational Justice on Employee Performance: A Survey in Turkey and Turkish Context*. *International Journal of Human Resource Studies* 2016, Vol. 6, No. 1.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito., (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung.
- Notoatmodjo. (2015). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka cipta.
- Veithzal Rivai Zainal dan Salim Basalamah, *Islamic Human Capital Manajement* (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2017).
- Saluy, A.B., Treshia, Y. (2018). *Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus di Perusahaan PT IE)*. *Jurnal Ilmiah Manajemen and Bisnis*, 2, 53–70

- Samsudin, Sadili. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sadili Samsudin. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sutrisno, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 7. Jakarta:Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

#### **Jurnal Penelitian Terdahulu**

- Chusminah. (2019). *Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sub Direktorat Arsip Kepegawaian pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta*. [Online], tersedia di : <http://jrmb.ejournal-feuniat.net> [ISSN 2527-7502 E-ISSN 2581-2165].
- Kuntum Vuspita. (2018). *Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Varia Intra Finance Cabang Lampung*. [Online], tersedia di : <http://jurnal.manajemen.dan.bisnis>. Volume.2 Oktober 2021.
- Rinaldi Iswara. (2020). *Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Asalta Mandiri Agung Bogor*. [Online], [Journal.unpak.ac.id](http://Journal.unpak.ac.id) Vol.5 No.1 Edisi 1 (E-ISSN 2502-5678/P-ISSN 25021400).
- Shelviana, Sherly. (2015). *Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda*. [Online], tersedia di: [ejournal.an.fisip-unmul.org](http://ejournal.an.fisip-unmul.org) [ISSN 1912-1926].
- Sri Rahayu. (2015). *Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan PT Nafasindo Medan*. [Online]. Universitas Medan Area 31 Juli 2015.



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang Bertangda Tangan di Bawah Ini :

Nama : Dila Aprilia Ramdini  
Alamat : Jl. Raya Tajur gg.salamun rt/rw 003/006 Kelurahan  
Tajur No. 09, Kec. Bogor Timur, Kota Bogor.  
Tempat dan Tanggal Lahir : Aceh, 19 April 2001  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Pendidikan  
1. SD : SDN Tajur 2 Bogor  
2. SMP : SMPN 10 Bogor  
3. SMA : SMK Wikrama Bogor  
4. Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan Bogor

Bogor, Juni 2023  
Peneliti,

Dila Aprilia  
Ramdini

# LAMPIRAN

**Lampiran 1 Kuesioner PT Zoom Infotek Telesindo****KUESIONER PENELITIAN****HUBUNGAN DISIPLIN DENGAN KINERJA KARYAWAN  
PADA PT ZOOM INFOTEK TELESINDO**

Kepada Yth :

Bapak/Ibu/Saudara/i Pegawai PT Zoom Infotek Telesindo

Ditempat,

Dalam rangka untuk menyelesaikan skripsi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, saya sedang melakukan penelitian dengan judul : “Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Zoom Infotek Telesindo”.

Dalam pengisian kuesioner ini Bapak/Ibu/Saudara/i diminta untuk mengisi 27 pertanyaan dan telah disediakan kolom jawaban dengan memberi tanda Ceklis ( ) pada jawaban yang dianggap paling sesuai. Data pribadi anda tidak akan dipublikasikan, sehingga anda dapat memberikan opini secara bebas. Kerahasiaan informasi yang diperoleh akan dijaga dengan baik dan informasi tersebut hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik.

Demi terlaksananya penelitian ini maka saya sangat menghargakan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk berpartisipasi dan berkenan memberikan jawaban kuesioner ini dengan sebenarnya, karena jawaban anda tersebut merupakan kontribusi yang berharga baik bagi penelitian dan ilmu pengetahuan, maupun bagi usaha untuk memajukan perusahaan atau instansi. Atas kesediaan, dukungan dan kerja sama yang baik saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Dila Aprilia Ramdini  
NPM : 021119232

**Kuesioner**  
**Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Zoom Infotek Telesindo**

**Data Responden**

Berilah Tanda Ceklis ( ) pada kotak yang telah disediakan :

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :  20–30 th  41–50 th  
 31–40 th  >50 th
4. Status :  Menikah  Belum Menikah
5. Pendidikan Terakhir :  SMP  SMA  
 D3/S1

**Petunjuk Pengisian**

1. Berilah tanda ceklis untuk jawaban pertanyaan yang paling tepat dan sesuai dengan keadaan dan mencerminkan pilihan Bapak/Ibu/Saudara/i yang paling objektif.
2. Dimohon Bapak/Ibu/Saudara/i dapat mengisi semua pertanyaan yang ada.
3. Setiap jawaban pertanyaan mempunyai 5 alternatif jawaban, yaitu :

Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
SL = Selalu SR = Sering KD = Kadang-Kadang P = Pernah TP = Tidak Pernah	SL = Selalu SR = Sering KD = Kadang-Kadang P = Pernah TP = Tidak Pernah

**Keterangan Bobot Nilai :**

Selalu	5
Sering	4
Kadang-Kadang	3
Pernah	2
Tidak Pernah	1

**Disiplin Kerja (X)**

NO	PERTANYAAN	SL	SR	KD	P	TP
<b>A</b>	<b>Taat Terhadap Aturan Waktu</b>					
1	Karyawan datang dengan tepat waktu pada pukul 07.00					
2	Karyawan pulang dengan tepat waktu pada pukul 16.30					
3	Karyawan wajib mentaati jam kerja dan melaksanakan tugas					
<b>B</b>	<b>Taat Terhadap Aturan Perusahaan</b>					
4	Karyawan memakai seragam dan atribut sesuai dengan aturan kerja.					
5	Karyawan menjaga penampilan dan kerapihan dalam bekerja sesuai dengan norma yang berlaku.					
6	Karyawan selalu merapihkan peralatan kerja setelah selesai.					
<b>C</b>	<b>Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan</b>					
7	Karyawan harus berperilaku baik dalam bekerja.					
8	Karyawan selalu menggunakan tanda pengenal didalam perusahaan.					
9	Karyawan harus mempunyai ketelitian dalam bekerja.					
<b>D</b>	<b>Taat Terhadap Aturan Lainnya di Perusahaan</b>					
10	Karyawan bersedia dikenakan sanksi apabila melanggar peraturan.					
11	Karyawan mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan perusahaan.					
12	Karyawan mampu bekerja sama dengan baik dalam pekerjaan.					

**Kinerja Karyawan (Y)**

NO	PERTANYAAN	SL	SR	KD	P	TP
<b>A</b>	<b>Kualitas</b>					
1	Tingkat kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan rapih.					
2	Tingkat kemampuan karyawan untuk menghasilkan kualitas hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.					
3	Tingkat kualitas karyawan tinggi.					
<b>B</b>	<b>Kuantitas</b>					
4	Tingkat kemampuan karyawan melampaui target yang ditetapkan.					
5	Tingkat kemampuan karyawan memberikan hasil pekerjaan yang maksimal.					
6	Tingkat kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas tambahan.					
<b>C</b>	<b>Kerjasama</b>					
7	Setiap karyawan saling memberikan kontribusi baik tenaga dan pikiran dalam bekerja.					
8	Pekerjaan diselesaikan dengan tanggung jawab yang dilakukan secara bersama-sama.					
9	Tingkat kekompakan karyawan dalam bekerjasama baik dengan atasan ataupun dengan karyawan yang lain.					
<b>D</b>	<b>Tanggung Jawab</b>					
10	Karyawan mampu memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan.					
11	Karyawan mampu bekerja sesuai dengan program yang lebih ditetapkan.					
12	Karyawan mampu memiliki kesadaran untuk mengerjakan tugas.					
<b>E</b>	<b>Inisiatif</b>					
13	Tingkat kemampuan karyawan menemukan cara dan metode baru untuk menyelesaikan tugas tanpa arahan.					
14	Tingkat upaya karyawan mengikuti pelatihan untuk memaksimalkan pelaksanaan tugas.					
15	Tingkat kemampuan karyawan melaksanakan tugas tanpa menunggu perintah.					

## Lampiran 2 Koding Kuesioner Disiplin Kerja (X)

### Jawaban Responden untuk pernyataan variabel X (Disiplin Kerja)


No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	Total
1	5	5	3	3	4	5	4	3	3	3	3	5	46
2	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	56
3	3	5	3	4	4	3	3	5	4	5	4	5	48
4	3	3	3	5	5	3	3	4	5	4	5	3	46
5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	38
6	3	3	3	5	5	3	3	4	5	4	5	3	46
7	3	3	3	4	4	3	3	5	4	4	4	3	43
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	37
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
11	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	35
12	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	58
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
14	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	37
15	4	3	4	4	4	4	3	5	4	3	4	3	45
16	5	3	5	3	4	5	4	3	3	3	3	5	46
17	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	57
18	3	4	5	4	4	3	3	5	4	5	4	5	49
19	3	5	3	5	5	3	3	4	5	3	5	3	47
20	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	37
21	3	5	3	5	5	3	3	4	5	3	5	3	47
22	3	4	3	4	4	3	3	5	4	3	4	3	43
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
26	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	35
27	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	58
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
29	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	38
30	4	4	3	4	4	4	3	5	4	3	4	3	45
31	3	5	5	4	4	3	5	3	3	3	3	4	45
32	5	3	4	3	4	5	3	4	4	4	5	4	48
33	4	3	3	3	5	4	3	4	4	4	3	4	44
34	5	3	3	4	5	5	2	2	4	4	4	4	45
35	3	3	4	3	4	3	3	5	4	5	3	5	45
36	5	4	3	4	5	5	3	5	3	4	4	5	50
37	4	4	3	4	5	4	3	5	5	5	4	5	51
38	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	54





No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	Total
22	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	64
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
24	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	60
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
29	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	52
30	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	64
31	3	5	4	4	5	5	5	4	3	5	3	5	3	5	4	63
32	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	66
33	3	3	5	5	5	3	4	3	3	3	3	4	3	3	5	55
34	5	2	4	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	4	63
35	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	69
36	4	4	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	61
37	5	3	5	5	3	3	5	3	5	3	5	5	5	3	5	63
38	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	64
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
40	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	69
41	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	73
42	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	68
43	2	5	5	5	5	2	5	4	5	2	2	5	2	5	5	59
44	5	5	4	4	5	3	4	5	4	3	5	4	5	5	4	65
45	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	71
46	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	64
47	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4	63
48	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	69
49	3	3	5	5	5	3	3	4	4	3	3	3	3	3	5	55
50	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	58

### Lampiran 4 Form Penilaian Kinerja Karyawan PT Zoom Infotek Telesindo

	<b>FORM PENILAIAN KINERJA</b> <b>KARYAWAN</b> <b>HRD</b> <b>ZOOM COMPUTER</b>	Dept : HRD
		No. Doc :
		Revisi :

#### Form Penilaian Kinerja PT Zoom Infotek Telesindo

**Nama** :  
**Jabatan** :  
**Divisi** :  
**Atasan** :  
**Tanggal Bergabung** :  
**Periode Penilaian** :  
**Alasan Penilaian** :

<input type="checkbox"/>	Annual/Review Tahunan
<input type="checkbox"/>	Promotion/Kenaikan Jabatan
<input type="checkbox"/>	Demotion/Penurunan Jabatan
<input type="checkbox"/>	Transfer/Mutasi Employment/Pengangkatan
<input type="checkbox"/>	Karyawan
<input type="checkbox"/>	After Probation Periods/Perpanjangan Setelah Masa Probation

#### \*NOTE POINT

KP : Kurang Puas  
 K : Kurang  
 C : Cukup  
 SP : Sangat Puas

	ASPEK KOMPETENSI	POIN	CATATAN
<b>1.</b>	<b>Orientasi Kualitas</b>		
	Kecakapan mengerjakan tugas hingga tuntas dan tepat waktu, dengan hasil/ mutu pekerjaan sesuai yang diharapkan.		
<b>2.</b>	<b>Keterampilan Pemecahan Masalah</b>		
	Kecakapan menganalisa masalah, mengidentifikasi sumber masalah, menemukan hubungan antar beberapa faktor penyebab masalah, serta merumuskan berbagai alternatif solusi yang relevan dan applicable.		
<b>3.</b>	<b>Keterampilan Perencanaan</b>		
	Kecakapan menyusun rencana kerja secara terstruktur dan sistematis, melakukan alokasi sumber daya sesuai rencana kerja, serta melakukan monitoring untuk memastikan rencana kerja berjalan efektif.		
<b>4.</b>	<b>Keterampilan Komunikasi</b>		
	Kecakapan melakukan komunikasi searah		
	maupun komunikasi dua arah serta berkoordinasi dengan berbagai pihak, menjadi pendengar yang baik sehingga mampu menangkap dan memahami isi pembicaraan lawan bicara.		
<b>5.</b>	<b>Kapasitas Belajar Mandiri</b>		
	Kecakapan untuk melakukan proses belajar aktif (baik secara mandiri ataupun berkelompok), menunjukkan minat untuk mengembangkan kemampuan diri, serta proaktif dalam melakukan sharing pengetahuan kepada rekan kerja.		
<b>6.</b>	<b>Keterampilan Bekerja Tim</b>		
	Kecakapan untuk bekerjasama, merumuskan tujuan bersama dan berbagi tugas untuk mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan, saling menghargai pendapat dan masukan guna peningkatan kinerja tim, serta saling membantukan mem-back up sehingga tercipta tim yang solid.		
<b>7.</b>	<b>Manajemen Diri</b>		
	Kecakapan mengatur waktu dan menentukan skala prioritas sesuai kualitas yang dimiliki untuk bisa mengatur diri sendiri, memotivasi diri sendiri agar bisa menampilkan performa yang maksimal dalam segala bidang dan menjadi contoh bagi rekan kerja.		
<b>8.</b>	<b>Manajemen Stress</b>		
	Kecakapan mengenali tanda-tanda stres yang mulai muncul, mencari sumber stres, dan mencari solusi untuk meredakan stres yang dialami tanpa menimbulkan masalah dengan lingkungan sekitar. <b>Disiplin</b>		
<b>9</b>	<b>Disiplin</b>		
	Kecakapan mengatur waktu kehadiran dan catatan lainnya mengenai tindakan disipliner maupun indiscipliner		

**Kesimpulan/Catatan Penilai :**

-----

**Hasil Akhir :**

-----

Penilai

Mengetahui

Bogor,  
Menyetujui