



**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
BAGIAN PRODUKSI PT RICKY PUTRA GLOBALINDO**

SKRIPSI

Dibuat Oleh:

Muhammad Rashel Afrian

021119065

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN**

OKTOBER 2023



**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
BAGIAN PRODUKSI PT RICKY PUTRA GLOBALINDO**

Skripsi

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

Mengetahui,

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



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

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
BAGIAN PRODUKSI PT RICKY PUTRA GLOBALINDO**

Skripsi

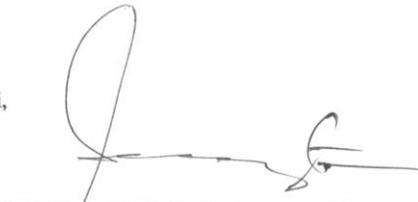
Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari Jum'at, 28 Juli 2023

Muhammad Rashel Afrian

0211 19 065

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang
(Dr. Drs. Edy Sudaryanto, Ak., M.M., CA)



Ketua Komisi Pembimbing
(Angka Priatna SE.,M.M.)



Anggota Komisi Pembimbing
(Mutia Raras Respati SH.,M.H.)



Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Rashel Afrian
NPM : 021119065
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Pada Bagian Produksi PT Ricky Putra Globalindo

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

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

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

Bogor, Oktober 2023



Muhammad Rashel Airian

021119065

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2023 dilindungi Undang-undang

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

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

*) Tahun 2023

ABSTRAK

MUHAMMAD RASHEL AFRIAN, NPM: 021119065. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT Ricky Putra Globalindo. Pembimbing ANGKA PRIATNA dan MUTIA RARAS RESPATI, 2023.

Penelitian ini dilakukan di PT Ricky Putra Globalindo yang terdiri dari variabel bebas yaitu disiplin kerja dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan, penelitian ini bertujuan mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT Ricky Putra Globalindo.

Penelitian tersebut dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Sampel penelitian adalah seluruh karyawan pada bagian produksi sebanyak 77 orang. Jenis penelitian yang digunakan deskriptif verifikatif menggunakan metode explanatory survey. Menggunakan data primer dan sekunder, metode analisis data menggunakan analisis deskriptif, dan analisis data menggunakan analisis koefisien determinasi, analisis uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana dan uji hipotesis dengan menggunakan IBM SPSS versi 26.

Hasil penelitian ini, mengungkapkan fakta bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT Ricky Putra Globalindo memiliki pengaruh yang positif. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung variabel Disiplin Kerja (X) sebesar 4,640 yang lebih besar dari t tabel yakni sebesar 1,2929 atau t hitung $4,640 > 1,2929$ t tabel, itu artinya H_0 ditolak. Hal ini dapat juga dilihat dari signifikansinya sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci: *Disiplin kerja, kinerja karyawan*

PRAKATA

Puji dan syukur saya ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan anugrahnya sehingga penulis dapat menyusun skripsi ini dengan judul “**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT Ricky Putra Globalindo**” Skripsi ini merupakan tugas yang harus dilakukan oleh mahasiswa/i jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana di Universitas Pakuan. Proses penyusunan hingga terwujud skripsi ini, penulis banyak memperoleh dukungan, motivasi, perhatian, semangat dan bantuan dari pihak-pihak yang terlibat. Dalam kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih terutama kepada :

1. Kedua orang tua saya yang tercinta, terima kasih atas doa yang tidak hentinya untuk penulis, serta dukungan berupa pikiran dan materi.
2. Bapak Prof. Dr. Ir H. Didik Notosudjono.,M.Sc. Sebagai Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak.,M.M.,CA. Sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Ibu Dr. Retno Martanti EL,SE, Msi., CMA., CAPM. Sebagai Wakil Dekan Bidang Akademik & Kemahasiswaan.
5. Bapak Angka Priatna, S.E., M.M. selaku ketua komisi pembimbing skripsi, terimakasih telah membimbing saya dalam penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Mutia Raras Respati, SH.,MH selaku anggota pembimbing skripsi, terimakasih telah membimbing saya dalam penyusunan skripsi ini.
7. Bapak Dr. Drs. Edy Sudaryanto, Ak., M.M., CA selaku ketua penguji siding skripsi, terimakasih telah membimbing saya dalam penyusunan skripsi ini.
8. Ibu Dinar L Pandjaitan selaku HRD Manager PT Ricky Putra Globalindo, terimakasih sudah membantu dalam penyusunan skripsi ini.
9. Keluarga besar yang selalu mendukung dan memotivasi baik dari pikiran dan materi.
10. Seluruh Dosen Pengajar, Staf Tata Usaha serta Karyawan Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
11. Sahabat-sahabat saya Muhammad Putra Ramdhani, Azhar Tsabit Riziq, Supriyadi, Daffa Azmi, Ahmad Solehedon, Lisna Ariyanti, dan Nurul. Terimakasih telah menyemangati dan menemani dalam penyusunan skripsi ini
12. Teman-teman Prodi Manajemen 2019, saya mengucapkan terimakasih atas masukan dan dukungan yang diberikan dalam penyusunan skripsi ini.
13. Terima kasih kepada diri saya sendiri Muhammad Rashel Afrian telah bertahan dan berjuang sejauh ini.

Bogor, Oktober 2023

Muhammad Rashel Afrian

DAFTAR ISI

COVER	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PENGESAHAN PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA ...	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR HAK CIPTA.....	v
ABSTRAK	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Perumusan Masalah.....	6
1.4 Tujuan Penelitian.....	7
1.5 Kegunaan Penelitian.....	7
1.5.1 Kegunaan Praktis	7
1.5.2 Kegunaan Akademis	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Landasan Teori	8
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.2.3 Tujuan Menejemen sumber daya manusia.....	10
2.3 Disiplin	12
2.3.1 Pengertian Disiplin	12
2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja	12
2.3.3 Indikator disiplin.....	13
2.4 Kinerja	14
2.4.1 Pengertian kinerja	14

2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	14
2.4.3 Indikator kinerja.....	15
2.5 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka pemikiran.....	15
2.5.1 Penelitian Sebelumnya.....	15
2.5.2 Kerangka Pemikiran	19
2.6 Hipotesis Penelitian.....	21
BAB III METODE PENELITIAN	22
3.1 Jenis Penelitian	22
3.2 Objek, Unit, Analisis dan Lokasi Penelitian	22
3.2.2 Unit Analisis	22
3.2.3 Lokasi Penelitian.....	22
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian	22
3.3.1 Jenis Data Penelitian.....	22
3.3.2 Sumber Data Penelitian	22
3.4 Operasional Variabel.....	23
3.5 Metode Penarikan Sampel.....	24
3.6 Metode Pengumpulan Data	25
3.7 Uji Instrumen.....	26
3.7.1 Uji Validitas	26
3.7.2. Uji Reliabilitas	29
3.8 Metode Analisis.....	30
3.8.1 Analisis Deskriptif	30
3.8.2 Uji Asumsi Klasik.....	31
3.8.3 Analisis Regresi Sederhana	32
3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi	32
3.8.5 Uji Hipotesis (t)	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	34
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	34
4.1.1 Sejarah PT Ricky Putra Globalindo.....	34
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	34
4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas.....	35
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden	37
4.3 Uji Analisis Data	39
4.3.3 Analisis Deskriptif	39

4.3.4 Uji Asumsi Klasik.....	66
4.3.5 Analisis Regresi Sederhana	67
4.3.6 Analisis Koefisien Determinasi	68
4.3.7 Uji Hipotesis (Uji t)	68
4.4 Pembahasan dan Interpretasi Hasil.....	69
4.4.1 Disiplin Kerja PT Ricky Putra Globalindo.....	69
4.4.2 Kinerja Karyawan PT Ricky Putra Globalindo	69
4.4.3 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT Ricky Putra Globalindo	69
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	71
5.1 Simpulan.....	71
5.2 Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA	73
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	73
LAMPIRAN.....	76

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Bagian Produksi	3
Tabel 1.2 Hasil Pra-survey	3
Tabel 1.3 Data Absensi Karyawan	4
Tabel 1.4 Data Target dan Realisasi	4
Tabel 1.5 Data Penilaian Kinerja	5
Tabel 1.6 Standar Penilaian Kinerja	5
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	17
Tabel 3.1 Operasional Variabel	23
Tabel 3.2 Skala Likert Disiplin Kerja	26
Tabel 3.3 Skala Likert Kinerja Karyawan	26
Tabel 3.4 Kriteria Uji Reliabilitas	28
Tabel 3.5 Implementasi Hasil	29
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	37
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	37
Tabel 4. 3 Tanggapan Responden Mengenai Datang dan Pulang Tepat Waktu	39
Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Mengenai Komitmen karyawan selalu berada di tempat selama jam kerja.....	40
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Mengenai Frekuensi kehadiran di tempat kerja...	41
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Mengenai Ketelitian dalam bekerja.....	41
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Mengenai Kehati-hatian dalam menggunakan peralatan kerja	42
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Mengenai Efektifitas peralatan kerja.....	43
Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Mengenai Bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan	43
Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Mengenai Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target.....	44
Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Mengenai Pemahaman fungsi dan tugas dalam bekerja.....	45
Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan saya melebihi standar yang ditetapkan	46
Tabel 4. 13 Tanggapan Responden Mengenai Saya selalu berusaha bekerja dengan lebih keras	46
Tabel 4. 14 Tanggapan Responden Mengenai Mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja.....	47
Tabel 4. 15 Tanggapan Responden Mengenai Mampu menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan.....	48
Tabel 4. 16 Tanggapan Responden Mengenai Menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan sebelum ditegur oleh atasan	48
Tabel 4. 17 Tanggapan Responden Mengenai Bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya karna teman kerja tidak masuk.....	49
Tabel 4. 18 Rekapitulasi dan Rata-rata Dari Responden Terhadap Disiplin Kerja ...	50
Tabel 4. 19 Distribusi Frekuensi	51
Tabel 4. 20 Hasil Deskriptif Disiplin Kerja	52
Tabel 4. 21 Tanggapan Responden Mengenai Kualitas kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan	53

Tabel 4. 22 Tanggapan Responden Mengenai Selalu bekerja berdasarkan prosedur yang ditetapkan	54
Tabel 4. 23 Tanggapan Responden Mengenai Mampu berinovasi dalam bekerja	54
Tabel 4. 24 Tanggapan Responden Mengenai Selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi dan diselesaikan.....	55
Tabel 4. 25 Tanggapan Responden Mengenai Target selalu sesuai dengan planning perusahaan.....	56
Tabel 4. 26 Tanggapan Responden Mengenai Mampu melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan.....	56
Tabel 4. 27 Tanggapan Responden Mengenai Selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	57
Tabel 4. 28 Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan pekerjaan dengan selesai tanpa adanya perbaikan	58
Tabel 4. 29 Tanggapan Responden Mengenai Mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan	58
Tabel 4. 30 Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan saya melebihi standar yang ditetapkan	59
Tabel 4. 31 Tanggapan Responden Mengenai Saya selalu berusaha bekerja dengan lebih keras	60
Tabel 4. 32 Tanggapan Responden Mengenai Mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja.....	60
Tabel 4. 33 Tanggapan Responden Mengenai Mampu menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan	61
Tabel 4. 34 Tanggapan Responden Mengenai Menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan sebelum ditegur oleh atasan	62
Tabel 4. 35 Tanggapan Responden Mengenai Bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya karna teman kerja tidak masuk.....	62
Tabel 4. 36 Rekapitulasi dan Rata-rata Dari Responden Terhadap Kinerja Karyawan	63
Tabel 4. 37 Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan.....	64
Tabel 4. 38 Hasil Deskriptif Kinerja Karyawan.....	65
Tabel 4. 39 Uji Normalitas.....	66
Tabel 4. 40 Analisis Regresi Linier Sederhana	67
Tabel 4. 41 Analisis Koefisien Determinasi	68
Tabel 4. 42 Signifikansi Parsial (Uji T)	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian	21
Gambar 3.1 Kurva Uji Hipotesis	31
Gambar 4. 1 Sturktur Organisasi dan Uraian Tugas	35
Gambar 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	37
Gambar 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	38
Gambar 4. 4 Histogram Variabel Disiplin Kerja	52
Gambar 4. 5 Histogram Variabel Kinerja Karyawan.....	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Data Angket.....	77
Lampiran 2 karakteristik Responden	81
Lampiran 3 Jawaban Kuesioner	83
Lampiran 4 Uji Validitas.....	88

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia sangatlah penting bagi perusahaan atau instansi. Melalui rangkaian kegiatan perencanaan, pengelolaan, pengarahan dan memanfaatkan sumber daya manusia secara produktif akan tercapainya tujuan perusahaan. Dapat kita ketahui sumber daya manusia elemen yang terpenting dalam tercapainya tujuan atau instansi, Pencapaian tersebut ditunjukkan melalui disiplin dan kinerja yang diberikan dalam bekerja. Sehingga dibutuhkan kemampuan atau kinerja dari karyawan yang lebih baik. Jika disiplin dan kinerja mereka kurang baik, maka dalam memajukan perusahaan pun akan di pastikan tidak baik. Sementara itu dilain pihak, perusahaan pun turut campur tangan dalam membantu karyawan mencapai kehidupan mereka khususnya untuk mencukupi kebutuhan mereka sehari-hari Pada dasarnya didalam sebuah perusahaan potensi sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan peran yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan.

Industri tekstil sebagai salah satu industri utama dalam pembuatan bahan baku dari kebutuhan masyarakat yaitu sandang atau pakaian dan industri tekstil saat ini menjadi industri strategis bagi perekonomian indonesia, dengan persaingan antara perusahaan yang semakin kuat ini akan menuntut perusahaan untuk terus menciptakan keunggulan dan kualitas produk yang semakin baik sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lain dan mampu mempertahankannya. Untuk itu diperlukan disiplin yang kuat dari para karyawan agar tetap bertahan dan menang dalam persaingan.

Penggunaan sumber daya manusia memegang peranan penting dan perlu disadari oleh setiap individu dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mengupayakan adanya berbagai cara untuk memelihara disiplin kerja dengan cara berbagai alternatif dan tindakan untuk mendorong setiap individu atau tenaga kerja untuk mampu meningkatkan tenaga kerja. Dimana Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Di dalam suatu organisasi atau perusahaan dituntut untuk memiliki pandangan dan sikap disiplin demi untuk meningkatkan produktivitas pegawai, disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting dan berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya bagi suatu perusahaan. Pada dasarnya setiap pegawai menyadari bahwa disiplin kerja merupakan kunci dari keberhasilan yang harus diterapkan dan harus dilaksanakan oleh masing-masing individu karena dengan disiplin kerja yang baik akan memberikan kelancaran dalam proses menjalankan pekerjaan dan juga akan mencapai hasil kerja yang maksimal didalam suatu perusahaan.

Mangkunegara (2016) mengatakan kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Setiap perusahaan

akan selalu berusaha agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan upaya menetapkan iklim kerja yang baik.

Menurut Hasibuan (2016) kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil optimal. Faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja karyawan. Seorang karyawan mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Karyawan yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan dan demikian juga karyawan yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya karyawan yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja karyawan yang sangat baik berdampak positif pada seluruh aspek di perusahaan baik dalam hal finansial maupun non finansial. Hal tersebut membuat perusahaan berupaya untuk terus meningkatkan kinerja karyawan sampai pada tingkat yang maksimal.

Bila para karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga akan meningkatkan Disiplin Kerjanya. Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Masram (2017) menyatakan "Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Sebagai asset yang penting dalam menjalankan kegiatan perusahaan tersebut maka sumber daya Manusia perlu mendapatkan perhatian khusus karena merupakan penggerak dan pelaksana dari suatu kegiatan dalam mencapai visi dan misi suatu organisasi. Organisasi juga harus berusaha menjaga, memelihara dan mengembangkan sumber daya manusia tersebut sehingga mereka terus menerus memiliki produktivitas dan loyalitas yang tinggi sehingga memberikan kontribusi yang besar untuk mencapai tujuan organisasi.

PT Ricky Putra Globalindo merupakan perusahaan yang berbasis di Indonesia yang bergerak dalam bidang industri produksi pakaian dan tekstil. Perusahaan yang memiliki dua bisnis inti, yakni pakaian jadi dan perajutan benang dan ber alamat di Jl. Industri No.1, Tarikolot, Kec. Citeureup, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16810, Provinsi: Jawa Barat , PT Ricky Putra Globalindo memiliki beberapa departemen.

Tabel 1.1

Jumlah Karyawan Produksi PT Ricky Putra Globalindo Pada tahun 2019-2021

Tahun	Divisi			Jumlah Karyawan
	Cutting	Sewing	Packing	
2019	12	81	22	115
2020	12	80	20	112

Tahun	Divisi			Jumlah Karyawan
	Cutting	Sewing	Packing	
2021	10	77	20	107

Sumber : PT Ricky Putra Globalindo pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.1 pada penelitian ini divisi bagian sewing lebih banyak jumlah karyawannya dibandingkan dengan divisi cutting dan packing. Dengan demikian pada penelitian ini, peneliti mengambil salah satu bagian pada PT Ricky Putra Globalindo yaitu pada produksi bagian sewing sebagai objek penelitian. Sewing adalah proses menjahit pembuatan produk PT Ricky Putra Globalindo dan memiliki target produksi untuk setiap harinya dan peran divisi sewing sangat penting dalam bagian produksi karena jika divisi sewing tersebut memiliki masalah maka pada bagian produksi tidak akan berjalan dengan baik. Setelah diamati oleh peneliti. Untuk melihat tingkat kedisiplinan karyawan. Maka perlu dilakukan prasurvey kepada 30 responden karyawan produksi divisi sewing.

Tabel 1.2

Hasil Pra-survey mengenai disiplin kerja karyawan bagian produksi sewing pada PT Ricky Putra Globalindo Pada Tahun 2022

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Selalu hadir tepat waktu pada jam kerja yang telah ditentukan	12	40	18	60
2	Selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti	18	60	12	40
3	Mengerjakan dengan maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan	14	46,67	16	53,33
4	Taat terhadap peraturan yang ditetapkan	17	56,67	13	43,33
5	Kepatuhan terhadap norma-norma yang telah ditetapkan	16	53,33	14	46,67

Sumber : Data primer

Hasil Pra-survey dari tabel 1.2 diatas bahwa disiplin kerja karyawan PT. Ricky Putra Globalindo masih dikatakan tidak baik. Dapat dilihat bahwa 18 orang responden (60%) menyebutkan bahwa mereka tidak selalu hadir tepat waktu pada jam kerja yang telah ditentukan. Lalu dapat dilihat bahwa 12 orang responden (40%) menyebutkan bahwa tidak selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti. Lalu dapat dilihat bahwa 16 orang responden (53,33%) menyebutkan bahwa mereka tidak mengerjakan dengan maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lalu dapat dilihat bahwa 13 orang responden (43,33%) menyebutkan bahwa mereka tidak taat terhadap peraturan yang ditetapkan. Dan dapat dilihat bahwa 14 orang responden (46,67%) menyebutkan bahwa mereka tidak patuh terhadap norma-norma yang telah ditetapkan perusahaan.

Hal ini menunjukkan adanya masalah pada disiplin kerja karyawan di PT Ricky Putra Globalindo.

Dalam menghadapi persaingan bisnis perusahaan dituntut untuk menyediakan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang baik pada bidangnya masing-masing. Dalam melaksanakan aktivitasnya, PT Ricky Putra Globalindo mempekerjakan dengan jumlah Karyawan pada tahun 2021 sebanyak 77 orang. Dari jumlah karyawan tersebut maka tidak akan terlepas dari masalah disiplin kerja dengan kinerja karyawan sehingga akan mempengaruhi kinerja perusahaan, dalam pengukuran disiplin kerja dipakai jumlah absensi. Berikut adalah daftar jumlah karyawan pada bagian produksi PT Ricky Putra Globalindo :

Tabel 1.3

Data Absensi karyawan produksi sewing pada PT Ricky Putra Globalindo Pada Tahun 2019-2021

Tahun	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan	ABSENSI				Jumlah Ketidakhadiran Karyawan
			Sakit	Izin	Terlambat	Mangkir	
2019	244	81	145	19	30	31	225
2020	244	80	151	24	35	34	244
2021	245	77	139	21	32	35	227

Sumber : PT Ricky Putra Globalindo pada tahun 2022

Dari tabel 1.3 diatas diketahui bahwa dalam 3 tahun terakhir tindakan indiscipliner pada bagian sewing PT Ricky putra globalindo terus mengalami fluktuasi kenaikan ketidakhadiran karyawan. Tindakan indiscipliner erat kaitannya dengan semangat , faktor usia dan kegairahan karyawan dalam bekerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Oleh karna itu kedisiplinan sangat dibutuhkan karyawan, agar kinerja menjadi lebih baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Disiplin juga dapat mencegah terjadinya kerja terlambat atau terlalu awal mengakhiri pekerjaan yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran (Sutrisno 2016:88).

Didalam sebuah organisasi, diperlukan suatu pembinaan bagi karyawan untuk mencegah terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang telah diterapkan, penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja atau kinerja yang dapat dicapainya, tanpa disiplin yang baik sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi.

Tabel 1.4

Target dan Realisasi Produksi Pada PT Ricky Putra Globalindo Pada Tahun 2019-2021

Tahun	Jumlah Karyawan	Target	Realisasi	Persentase
2019	81	4.540.128	4.000.128	88,11%
2020	80	2.951.280	2.530.249	85,73%
2021	77	4.321.092	3.626.160	83,92%

Sumber : PT Ricky Putra Globalindo pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.4 diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2019 target penjualan sebesar 4.540.128 , realisasinya 4.000.128 dengan persentase 88,11% , Pada tahun 2020 target penjualan 2.951.280 , realisasinya 2.530.249 dengan persentase 85,75% dan pada tahun 2021 target penjualan 4.321.092 , realisasinya 3.626.160 dengan persentase 83,92% . Hal ini jelas bahwa rendahnya tingkat kinerja karyawan pada bagian produksi PT Ricky Putra Globalindo menyebabkan target dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan tidak tercapai. Hal ini juga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh kepada kinerja karyawan.

Tabel 1.5

Tingkat penilaian kinerja karyawan produksi sewing PT Ricky Putra Globalindo pada tahun 2019-2021

No	Aspek penilaian	2019		2020		2021	
		Nilai	Predikat	Nilai	Predikat	Nilai	Predikat
1	Tanggung Jawab	82	Baik	82	Baik	82	Baik
2	Kerja sama	83	Baik	82	Baik	82	Baik
3	Kedisiplinan	77	Cukup baik	75	Cukup baik	76	Cukup baik
4	Absensi	78	Cukup baik	77	Baik	78	Cukup baik
5	Pemahaman terhadap tugas	83	Baik	80	Baik	80	Baik
6	Pengembangan Keputusan	80	Cukup baik	80	Baik	79	Baik
7	Kualitas kerja	83	Baik	83	Baik	81	Baik
8	Kuantitas kerja	86	Baik	82	Baik	82	Baik
9	Kecepatan kerja	80	Cukup baik	79	Cukup baik	79	Cukup baik
Rata-rata / Tahun		81,33		80,11		79,89	

Sumber : PT Ricky Putra Globalindo pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.5 dapat dilihat bahwa hasil penilaian kinerja karyawan PT. Ricky Putra Globalindo pada saat ini mengalami fluktuasi dengan presentase pada tahun 2019 dengan rata-rata sebesar 81,33 dan mengalami penurunan pada tahun 2020 dengan rata-rata 80,11, dan mengalami penurunan kembali pada tahun 2021 dengan rata-rata 79,89. Pada dasarnya penilaian kinerja ini dilakukan sebanyak satu kali dalam

satu tahun. Dan dari permasalahan tersebut, terlihat bahwa kinerja karyawan PT Ricky putra globalindo belum maksimal, sehingga perlu dilakukan upaya yang dapat meningkatkan dan menstabilkan kinerja karyawan PT. Ricky putra globalindo.

Tabel 1.6

Standar penilaian kinerja karyawan PT Ricky Putra Globalindo

No	Nilai	Keterangan
1	91 – keatas	Sangat baik
2	80 – 90	Baik
3	70 -79	Cukup baik
4	61 -69	Kurang baik
5	60 – kebawah	Buruk

Sumber : PT Ricky Putra Globalindo pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.6 menjelaskan bahwa standar penilaian kinerja karyawan PT Ricky Putra Globalindo dilihat berdasarkan persentase, Kinerja sangat baik mendapatkan presentase 91 – 100, Sedangkan kategori baik mendapatkan presentase 80 – 90, kategori cukup baik mendapatkan presentase 70-79, Kemudian kategori kurang baik mendapatkan presentase 61 – 69, dan kategori buruk mendapatkan presentase 60 – kebawah. Dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2019 sampai 2021 kinerja karyawan masuk dalam kategori cukup, Namun hasil penelitian dari tiga tahun tersebut mengalami fluktuasi. Pendeteksian peningkatan kinerja karyawan dapat membantu dalam mengetahui feedback yang tepat yang akan diberikan kepada karyawan dan sebagai cara perusahaan dalam memantau kualitas kinerja dan perfoma kinerja karyawan pada tahun berjalan dan tahun berikutnya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti masalah kedisiplinan dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dituangkan dalam bentuk tulisan penelitian skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT Ricky Putra Globalindo”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan keterangan diatas maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Masih terjadi ketidak disiplin karyawan pada PT Ricky putra globalindo terlihat pada absensi karyawan PT Ricky putra globalindo.
2. Presentasi absensi indisipliner karyawan setiap tahun meningkat.
3. Tidak sesuainya target dan realisasi produksi dalam 3 tahun terakhir..
4. Terjadinya penurunan tingkat penilaian kinerja karyawan bagian sewing dalam 3 tahun terakhir.

1.3 Perumusan Masalah

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan PT Ricky Putra Globalindo ?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT Ricky Putra Globalindo ?

3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT Ricky Putra Globalindo ?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja karyawan PT Ricky Putra Globalindo
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan PT Ricky Putra Globalindo
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT Ricky Putra Globalindo

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan kedisiplinan kinerja karyawan di PT Ricky Putra Globalindo.

1.5.2 Kegunaan Akademis

Secara akademis hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu referensi bagi para peneliti-peneliti lainnya, terutama yang berkaitan dengan masalah-masalah disiplin kerja dan manajemen sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran sentral dalam suatu organisasi. Tanpa SDM yang profesional, sasaran kerja tidak dapat dicapai walaupun alatnya canggih. Pada dasarnya Manajemen sumber daya manusia adalah praktik merekrut, mempekerjakan, memutasi, dan mengelola karyawan di sebuah organisasi atau perusahaan. Departemen ini biasanya bertanggung jawab untuk membuat, menerapkan, dan mengawasi kebijakan yang mengatur karyawan dan hubungan perusahaan dengan karyawannya. Termasuk juga membuat struktur organisasi yang ideal untuk dijalankan. Divisi ini akan membekali karyawannya dengan berbagai pengetahuan tentang perusahaan, fasilitas yang diperlukan, pelatihan, pembinaan, layanan administrasi, dan sebagainya. Semua itu dipenuhi oleh manajemen SDM demi tercapainya tujuan perusahaan. Pihak manajemen SDM suatu perusahaan berperan dalam memastikan bahwa hubungan antara perusahaan dan seluruh karyawan dan timnya memiliki solidaritas. Jika antara perusahaan dengan karyawan terjalin hubungan yang solid, maka dapat dipastikan tempat kerja pun jadi kondusif dan meminimalisir terjadinya miskomunikasi. Tentu hal ini akan berdampak positif pada perkembangan dan peningkatan produktivitas perusahaan tersebut.

Menurut Hasibuan (2019), 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.

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

Menurut Badriyah (2015) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi.

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

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

Dari beberapa teori yang dikemukakan oleh para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia ialah suatu ilmu dan proses yang menjadi prosedur berkelanjutan serta bertujuan untuk menempatkan orang-orang yang tepat pada posisi serta jabatan yang tepat guna tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia ini berperan penting untuk menentukan kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia akan melakukan perencanaan terkait perekrutan dan pengembangan SDM serta melakukan seleksi dan penarikan yang terkait dengan kualitas individu dari SDM tersebut. Sedangkan Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Arif Yusuf Hamali (2018) yaitu :

- a. **Perencanaan**
Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu menetapkan program kekaryawanan ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
- b. **Pengorganisasian**
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
- c. **Pengarahan dan pengadaan**
Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
- d. **Pengendalian**
Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.
- e. **Pengembangan**
Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.
- f. **Kompensasi**
Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip

kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan dilain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

i. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma social.

j. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik- baiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

2.2.3 Tujuan Menejemen sumber daya manusia

Menurut Arif Yusuf Hamali (2018) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut:

a. Tujuan sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Organisasi atau perusahaan bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah- masalah sosial. Implikasi dari tujuan sosial MSDM di perusahaan adalah ditambahkannya tanggung jawab sosial ke dalam tujuan perusahaan atau yang dikenal dengan Corporate Social Responbility (CSR) seperti program kesehatan lingkungan, proyek perbaikan lingkungan, program pelatihan dan pengembangan (Research & Development), serta menyelenggarakan gerakan dan mesponsori berbagai kegiatan sosial. Perusahaan merupakan bagian integrasi dari kehidupan masyarakat. Perusahaan akan menjadi efektif selama menjalankan aktivitas yang dibutuhkan masyarakat. Kontribusi perusahaan terhadap masyarakat mengindikasikan bahwa faktor di luar organisasi akan berpengaruh terhadap aktivitas dan kemajuan organisasi. Masyarakat mengharapkan perusahaan bisnis untuk menyediakan produk dan jsa yang

diperlukan dengan tingkat harga yang wajar, bermutu, dan pengiriman yang tepat waktu. Masyarakat mengharapkan perusahaan bisnis mematuhi nilai dan normal sosial. Masyarakat menginginkan setiap perusahaan bisnis dapat menyerap dan mendayagunakan sumber daya manusia yang ada, dan pada akhirnya masyarakat mengkehendaki agar setiap karyawan diperlakukan secara adil dan bijaksana.

b. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara-cara sebagai berikut:

- Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi.
- Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif.
- Mengembangkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi terwujudnya aktualisasi diri karyawan.
- Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan kerja sehat dan aman, serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan.
- Mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia kepada semua karyawan.

Kunci kelangsungan hidup organisasi terletak pada efektivitas organisasi dalam membina dan memanfaatkan keahlian karyawan dengan berusaha meminimalkan kelemahan karyawan. Efektivitas organisasional bergantung pada efektivitas sumber daya manusianya, tanpa adanya tenaga kerja yang kompeten, suatu organisasi atau perusahaan akan berjalan biasa-biasa saja, walaupun organisasi itu mampu bertahan.

c. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Divisi sumber daya manusia harus meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan cara memberikan konsultasi yang baik. Divisi sumber daya manusia semakin dituntut untuk mampu menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan. Divisi sumber daya manusia harus mampu berfungsi sebagai penguji realitas ketika para manajer lini mengajukan gagasan dan arah yang baru.

d. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Karyawan akan keluar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis. Konflik antar tujuan organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan rendah, ketidakhadiran, bahkan sabotase. Perusahaan diharapkan bisa memuaskan kebutuhan para karyawan yang terkait dengan pekerjaan. Karyawan akan bekerja efektif apabila tujuan pribadinya dalam bekerja tercapai. Aktivitas sumber daya manusia haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh perusahaan.

2.3 Disiplin

2.3.1 Pengertian Disiplin

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan dan kinerja yang dicapainya. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Dengan diperlihatkan dalam bentuk memenuhi dan mentaati peraturan yang berlaku serta tanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaan dengan sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan. Adapun beberapa pendapat ahli mengenai disiplin yaitu sebagai berikut:

Menurut Dolet Unaradjan (2018) disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran – pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari.

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

Menurut Latainer dalam Sutrisno (2019) mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

Menurut Sutrisno (2019) disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Tujuan disiplin baik secara kelompok maupun perorangan adalah untuk mengarahkan tingkah laku seseorang pada realita yang harmonis dan untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban karyawan.

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Pada umumnya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019) mengemukakan beberapa faktor-faktor yang memengaruhi disiplin karyawan :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
Pemberian kompensasi merupakan salah satu cara meredam kegelisahan para karyawan, di samping banyak hal di luar kompensasi yang mendukung tegaknya disiplin kerja dalam perusahaan. Pemberian kompensasi yang mencukupi sedikit banyak akan membantu karyawan untuk bekerja dengan tenang.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan menjadi panutan untuk karyawannya. Para karyawan akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari di lingkungan kerja.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Para karyawan akan mendapat suatu kepastian siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Perlu adanya keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuat oleh karyawan. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindung dan tidak akan berbuat hal serupa.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan agar tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
Pimpinan yang memberi perhatian kepada karyawannya akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Pimpinan tersebut akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.
Menciptakan kebiasaan yang bersifat positif untuk mendukung tegaknya disiplin karyawan dalam perusahaan yaitu dengan saling menghormati, menghargai, dan menjaga hubungan yang baik antara sesama karyawan dan juga dengan atasan dalam lingkungan kerja.

2.3.3 Indikator disiplin

Menurut Siswanto (2016), indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja yaitu:

1. Kehadiran
Kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. 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 tingkat baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.
3. Ketaatan pada standar kerja
Dalam melaksanakan pekerjaan seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4. Ketaatan pada peraturan kerja
Hal yang dimaksud 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 semua pegawai

2.4 Kinerja

2.4.1 Pengertian kinerja

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai suatu tujuan tersebut diperlukan adanya kinerja yang handal dan professional dari karyawan perusahaan yang bersangkutan, kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja karyawan (per individu) dan kinerja organisasi. Kinerja per individu adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Berikut pengertian kinerja yang dijelaskan oleh para ahli, diantaranya:

Menurut Mangkunegara (2016) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

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

Menurut Fahmi (2017) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan secara keseluruhan selama periode tertentu sesuai dengan standar/prosedur yang telah ditetapkan

2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja dalam suatu organisasi memiliki standart kerja yang berbeda tergantung dari kebijakan perusahaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikembangkan beragam dengan sudut pandang masing-masing. Menurut Prawirosento dalam Sutrisno (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan Efisiensi
Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.
2. Otoritas dan Tanggung Jawab
Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab

dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik

2.4.3 Indikator kinerja

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

1. Kualitas

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kemampuan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan seperti pemahaman terhadap tugas dan pengembangan keputusan.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain seperti absensi dan kedisiplinan.

4. Efektifitas

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya seperti bekerja sama dalam bekerja.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan atau pengawasan seperti bertanggung jawab.

2.5 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka pemikiran

2.5.1 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya telah banyak dilakukan dan yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Umumnya kajian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu dari kalangan yang akademis dan telah mempublikasikannya pada beberapa jurnal cetakan dan jurnal online (internet) peneliti terdahulu di antaranya :

Tabel 2.1
Penelitian sebelumnya

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Persamaan dan Perbedaan
1	Delsa Alpadila	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT . Solusi Indra Jaya	-Disiplin -Kinerja	<p>Disiplin :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan 5. Bekerja etis <p>Kinerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab 	Berdasarkan hasil penelitian mengungkapkan fakta bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai PT Solusi Infra Jaya memiliki pengaruh yang positif dimana hasil uji regresi sederhana didapatkan nilai konstanta sebesar 8,828 dan koefisien disiplin kerja 0,834 sehingga diperoleh persamaan regresi $Y=8,828+0,834X$, yang artinya berpengaruh positif, (R-Square) 0,664 hasil tersebut diartikan bahwa 66,4% variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja (X) sisanya sebesar 33,6% dipengaruhi oleh faktor lain.	<p>Persamaan :</p> <p>Variabel yang diteliti sama, metode yang digunakan sama-sama menggunakan explanatory survey.</p> <p>Perbedaan :</p> <p>Indikator yang digunakan berbeda</p>
2	Nova Syafrina	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	-Disiplin -Kinerja	<p>Disiplin:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan kemampuan 	Berdasarkan hasil penelitian ini adalah bahwa adanya pengaruh yang signifikan	<p>Persamaan :</p> <p>Variabel yang diteliti sama</p>

		Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru		<ol style="list-style-type: none"> 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi hukum 7. Ketegasan 8. Hubungan kemanusiaan <p>Kinerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kesetiaan 2. Prestasi kerja 3. Kejujuran 4. Kedisiplinan 5. Kreativitas 6. Kerjasama 7. Kepribadian 8. Tanggung jawab 	<p>antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Dengan ketentuan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel}</p>	<p>menggunakan variabel pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan</p> <p>Perbedaan : Indikator yang digunakan berbeda</p>
--	--	--	--	---	--	--

3	Zackharia Riamli	Pengaruh kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia	-Disiplin -Kinerja	<p>Disiplin :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan 5. Bekerja etis <p>Kinerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab 	Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 0,577 atau 57,7% sedangkan sisanya sebesar 42,3 dipengaruhi faktor lain	<p>Persamaan :</p> <p>Variabel yang diteliti sama menggunakan variabel pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan</p> <p>Perbedaan :</p> <p>Indikator yang digunakan berbeda</p>
4	Dewi Untari	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Kie Indonesia	-Disiplin -Kinerja	<p>Disiplin:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi hukum 7. Ketegasan 8. Hubungan kemanusiaan <p>Kinerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kesetiaan 2. Prestasi kerja 	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan koefisien 0,547 hasilnya adalah signifikan	<p>Persamaan :</p> <p>Variabel yang diteliti sama menggunakan variabel pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan</p> <p>Perbedaan :</p> <p>Indikator yang digunakan berbeda</p>

				3. Kejujuran 4. Kedisiplinan 5. Kreativitas 6. Kerjasama 7. Kepribadian 8. Tanggung jawab		
5	Saitful Anuar	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Soraya Bedsheet Pekanbaru	-Disiplin -Kinerja	Disiplin : 1. Sanksi hukuman 2. Ketegasan 3. Hadir tepat waktu 4. Jam kerja 5. Semangat kerja 6. Tanggung jawab Kinerja : 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab	Hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Soraya Bedsheet Pekanbaru dapat disimpulkan analisis regresi sederhana didapatkan persamaan yaitu $Y+7,116+0,625X$ yang berarti berhubungan antara disiplin dengan kinerja karyawan adalah positif. Jika disiplin meningkatkan maka kinerja karyawan meningkat	Persamaan : Variabel yang diteliti sama menggunakan variabel pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perbedaan : Indikator yang digunakan berbeda

2.5.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran intinya berusaha menjelaskan konstelasi pengaruh antara variabel yang akan diteliti. Pengaruh tersebut dikuatkan oleh teori atau penelitian sebelumnya. Variabel dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

Disiplin kerja dalam suatu pekerjaan sangatlah berkaitan dengan kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja akan memberikan kelancaran dalam proses menjalankan pekerjaan dan akan mencapai hasil kerja yang maksimal serta menciptakan kualitas kerja yang baik dalam pekerjaan. Begitupun sebaliknya jika tingkat kedisiplinan rendah dalam bekerja maka yang dihasilkan akan semakin rendah serta menghambat proses pekerjaan. Hal yang paling dasar dalam disiplin kerja adalah manajemen waktu.

Keberhasilan suatu perusahaan pun bukan semata-mata ditentukan oleh tenaga kerja atau sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan, melainkan sangat ditentukan oleh pendayagunaan sumber daya manusia itu sendiri. Maka dari itu, diperlukan kinerja tinggi dari semua pihak yang terlibat dalam kegiatan sebuah organisasi atau perusahaan. Sehingga karyawan dan atasan dalam perusahaan dapat mencapai tujuan bersama.

Menurut Siswanto (2016) Dengan melakukan disiplin kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat pada peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Robbins (2016) Kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugas dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi suatu organisasi atau perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteia tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Hal ini didukung oleh penelitian Delsa Alpadila yang melakukan penelitian tentang Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Solusi Infra Jaya. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Dan hal ini juga didukung oleh penelitian Dewi Untari yang melakukan penelitian tentang Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Kie Indonesia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan koefisien 0,547 hasilnya adalah signifikan.

Dari kerangka pemikiran di atas maka konstelasi penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

2.6 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019), Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan kerangka pemikiran serta penelitian terdahulu dimana hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, maka penulis menarik hipotesis atau dugaan sementara sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh disiplin kerja karyawan PT Ricky Putra Globalindo

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan *verifikatif explanatory survey*, dengan mengumpulkan data-data dari perusahaan dengan cara melakukan observasi, wawancara dan menyebarkan kuesioner langsung terhadap responden. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara Disiplin kerja dengan Kinerja Karyawan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan bagian produksi pada PT. Ricky Putra Globalindo.

3.2 Objek, Unit, Analisis dan Lokasi Penelitian

Berdasarkan judul penelitian ini, maka yang menjadi bagian objek penelitian adalah Disiplin kerja dan Kinerja Karyawan bagian produksi pada PT. Ricky Putra Globalindo. Disiplin Kerja sebagai variabel *independent* (X) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel *dependent* (Y).

3.2.1 Unit Analisis

Dalam penelitian ini yang menjadi unit analisis penelitian adalah karyawan PT Ricky Putra Globalindo pada bagian produksi Sewing.

3.2.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini diambil di PT Ricky Putra Globalindo yang berlokasi di Jl. Industri No. 1, Tarikolot, Kec. Citeureup, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16810.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Melalui penelitian ini diharapkan dapat mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Data Kualitatif

Menurut Sugiyono (2017) data kualitatif adalah data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berbentuk informasi berupa hasil observasi dan wawancara dengan karyawan pada bagian produksi PT. Ricky Putra Globalindo.

2. Data Kuantitatif

Data Kuantitatif adalah Data yang mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, volume, berupa angka-angka. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa ketidakhadiran karyawan pada bagian produksi PT Ricky Putra Globalindo.

3.2.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini :

1. Menurut Sugiyono (2017) Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data yang diperoleh dengan cara mengumpulkan langsung dari objek penelitian yaitu, menyebarkan secara langsung kuestioner kepada responden.
2. Menurut Sugiyono (2017), Data Sekunder adalah Sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berupa data mahasiswa dan referensi penelitian. Data yang berupa informasi yang dapat diperoleh dari instansi, internet, dan buku-buku yang sesuai dengan penelitian ini.

3.4 Operasional Variabel

Dalam penelitian ini, Variabel yang digunakan adalah :

1. Variabel Independent (Bebas)
Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa “variabel bebas (Independent) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya dan timbulnya variabel dependent (terikat)”. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independent adalah Disiplin Kerja.
2. Variabel Dependent (Terikat)
Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa “variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas”. Dimana yang menjadi variabel dependent dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

Operasional variabel diperlukan untuk menentukan dimensi, indikator, ukuran dan skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian.

Pada penelitian ini operasional variabel yang digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Tabel Operasional Variabel PT. Ricky Putra Globalindo

Variabel	Sub Variabel (Dimensi)	Indikator	Skala Pengukuran
Disiplin Kerja Siswanto (2018)	1.Kehadiran	1. Datang dan pulang tepat waktu 2. Komitmen karyawan selalu berada di tempat selama jam kerja 3. Frekuensi kehadiran di tempat kerja	Interval
	2.Tingkat kewaspadaan	1. Ketelitian dalam bekerja 2. Kehati-hatian dalam menggunakan peralatan kerja 3. Efektifitas peralatan kerja	Interval
	3.Ketaatan pada standar kerja	1. Bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan 2. Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target 3. Pemahaman fungsi dan tugas dalam bekerja	Interval
	4.Ketaatan pada peraturan kerja	1. Memakai pakaian yang ditetapkan dengan rapih 2. Frekuensi peraturan kerja perusahaan	Interval

		3. Bersedia menerima teguran dan sanksi bila melanggar peraturan	
	5.Etika Kerja	1. Memiliki hubungan yang baik sesama rekan kerja 2. Membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan 3. Bersikap sopan saat berada di dalam lingkungan kerja	Interval
Kinerja Karyawan Robbins (2018)	1.Kualitas	2 Kualitas kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan 3 Selalu bekerja berdasarkan prosedur yang ditetapkan 4 Mampu berinovasi dalam bekerja	Interval
	2.Kuantitas	1. Selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi dan diselesaikan 2. Target selalu sesuai dengan planning perusahaan 3. Mampu melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan	Interval
	3.Ketepatan Waktu	1. Selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan 2. Menyelesaikan pekerjaan dengan selesai tanpa adanya perbaikan 3. Mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan	Interval
	4.Efektivitas	1. Kemampuan saya melebihi standar yang ditetapkan 2. Saya selalu berusaha bekerja dengan lebih keras 3. Mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja	Interval
	5.Kemandirian	1. Mampu menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan 2. Menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan sebelum ditegur oleh atasan 3. Bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya karna teman kerja tidak masuk	Interval

Sumber : Diolah Peneliti,2022

3.5 Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2017) Pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang kecil. Metode penarikan sampel yang digunakan untuk penelitian ini adalah menggunakan *non probability sampling* dengan menggunakan sampling jenuh atau sensus. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada PT. Ricky Putra Globalindo dengan jumlah 77 orang.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017) Metode pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data, maka dalam penelitian ini data yang dikumpulkan melalui data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data Primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan cara berikut :

a. Wawancara

Menurut Sugiyono (2017) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti. Penulis wawancara yang ditunjukkan kepada karyawan PT. Ricky Putra Globalindo

b. Kueisioner

Menurut Sugiyono (2018) angket atau kueisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukab dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Penulis menyebarkan kueisioner secara langsung kepada karyawan pada bagian produksi PT. Ricky Putra Globalindo, kemudian pernyataan dalam kueisioner tersebut diukur dengan menggunakan Skala Likert.

Adapun Skala pengukuran yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Skala Likert (*Likert Scale*) dengan rentan lima point (1-5). Skala Likert digunakan untuk mengatur sikap, pendapat, atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yang dapat berupa kata-kata diantaranya.

Tabel 3.2 Skala Interval Disiplin Kerja

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Berikut ini adalah tabel skala likert yang digunakan untuk mengukur perasaan maupun pendapat-pendapat dari para responden mengenai Kinerja Karyawan.

Tabel 3.3 Skala Interval Kinerja Karyawan

Keterangan	Bobot
Selalu	5
Sering	4
Jarang	3
Pernah	2
Tidak Pernah	1

c. Observasi

Menurut Sugiyono (2017) teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berhubungan dengan perilaku, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari dan mengadakan pengamatan secara langsung pada karyawan bagian produksi PT Ricky Putra Globalindo.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui perantara, seperti media masa data yang digunakan peneliti dalam penelitian sebelumnya. Peneliti mencari data dengan mempelajari buku-buku yang relevan dengan topik penelitian, catatan dan jurnal yang berhubungan dan menunjang terhadap variabel-variabel yang diteliti.

3.7 Uji Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Untuk mengukur validitas atas item-item pertanyaan pada kuesioner dari tiap-tiap pertanyaan pada skor total yang diperoleh menggunakan rumus korelasi product moment. Koefisien masing-masing item dalam kuesioner kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Setiap pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Product Moment

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

Sumber : (Sugiyono.2017)

Keterangan

r = Koefisien korelasi pearson

n = Jumlah responden

Y = Total skor

$\sum x$ = Jumlah nilai dalam distribusi X

$\sum y$ = Jumlah nilai dalam distribusi Y

$\sum XY$ = Jumlah hasil antara variabel X dan variabel Y

Menggunakan $\alpha = 0,05$ (5%) diketahui r_{hitung} apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka status kuesioner adalah gugur. Menurut Sugiyono (2020) yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut :

1. Jika $r > 0,30$ maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah valid
2. Jika $r < 0,30$ maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid.

Uji validitas Dalam penelitian ini jumlah sampel yang akan diteliti dalam uji validitas sebanyak 50 orang.

Uji Validitas dalam penelitian ini dengan $n = 30$ tingkat signifikan 5% dengan $df = n - 2$ sehingga nilai r_{tabel} dapat diketahui sebesar 0,361. Pengujian validitas instrumen penelitian ini menggunakan versi SPSS 26.

1. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

No	Disiplin Kerja (Pertanyaan)	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Kehadiran				
1	Datang dan pulang tepat waktu	0,388	0,361	Valid
2	Komitmen karyawan selalu berada di tempat selama jam kerja	0,604	0,361	Valid
3	Frekuensi kehadiran di tempat kerja	0,685	0,361	Valid
Tingkat Kewaspadaan				
4	Ketelitian dalam bekerja	0,493	0,361	Valid
5	Kehati-hatian dalam menggunakan peralatan kerja	0,689	0,361	Valid
6	Efektifitas peralatan kerja	0,460	0,361	Valid
Ketaatan Pada Standar Kerja				
7	Bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan	0,602	0,361	Valid
8	Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target	0,593	0,361	Valid
9	Pemahaman fungsi dan tugas dalam bekerja	0,636	0,361	Valid
Ketaatan Pada Peraturan Kerja				
10	Memakai pakaian yang ditetapkan dengan rapih	0,772	0,361	Valid
11	Frekuensi peraturan kerja perusahaan	0,482	0,361	Valid

No	Disiplin Kerja (Pertanyaan)	r hitung	r tabel	Kesimpulan
12	Bersedia menerima teguran dan sanksi bila melanggar peraturan	0,502	0,361	Valid
Etika Kerja				
13	Memiliki hubungan yang baik sesama rekan kerja	0,703	0,361	Valid
14	Membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan	0,694	0,361	Valid
15	Bersikap sopan saat berada di dalam lingkungan kerja	0,746	0,361	Valid

Berdasarkan hasil tabel di atas pernyataan Variabel X yaitu Disiplin Kerja didapatkan hasil seluruh pernyataan pada disiplin kerja yang berjumlah 15 pernyataan dikatakan valid, karena nilai r hitung $>$ r tabel.

2. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

No	Kinerja Karyawan (Pertanyaan)	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Kualitas				
1	Kualitas kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan	0.549	0.361	Valid
2	Selalu bekerja berdasarkan prosedur yang ditetapkan	0.630	0.361	Valid
3	Mampu berinovasi dalam bekerja	0.781	0.361	Valid
Kuantitas				
4	Selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi dan diselesaikan	0.780	0.361	Valid
5	Target selalu sesuai dengan planning perusahaan	0.439	0.361	Valid
6	Mampu melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan	0.797	0.361	Valid
Ketepatan Waktu				
7	Selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	0.765	0.361	Valid
8	Menyelesaikan pekerjaan dengan selesai tanpa adanya perbaikan	0.537	0.361	Valid
9	Mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan	0.878	0.361	Valid
Efektifitas				
10	Kemampuan saya melebihi standar yang ditetapkan	0.830	0.361	Valid
11	Saya selalu berusaha bekerja dengan lebih keras	0.553	0.361	Valid
12	Mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja	0.447	0.361	Valid
Kemandirian				
13	Mampu menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan	0.460	0.361	Valid
14	Menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan sebelum ditegur oleh atasan	0.508	0.361	Valid

No	Kinerja Karyawan (Pertanyaan)	r hitung	r tabel	Kesimpulan
15	Bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya karna teman kerja tidak masuk	0.654	0.361	Valid

Berdasarkan hasil tabel di atas pernyataan Variabel Y yaitu Kinerja Karyawan didapatkan hasil seluruh pernyataan pada disiplin kerja yang berjumlah 15 pernyataan dikatakan valid, karena nilai r hitung > r tabel.

3.7.2. Uji Reliabilitas

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

$$r_i = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Sumber : (Sugiyono.2017)

Keterangan:

- r_i = Nilai reliabilitas
 k = Mean Kuadrat antara subjek
 $\sum S_i^2$ = Mean Kuadrat kesalahan
 S_t^2 = Varians total

Tabel 3.4 Kriteria Uji Reabilitas

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

Sumber : Ghazali, Imam (2018)

1. Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Tabel 3. 3 Hasil Uji Reabilitas Disiplin Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.809	15

Hasil output SPSS 26 diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,809 > 0,6$ yang artinya pernyataan dari variabel disiplin kerja dinyatakan sangat reliabel.

2. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Tabel 3. 4 Hasil Uji Reabilitas Kinerja Karyawan

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.785	15

Hasil output SPSS 26 diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,785 > 0,6$ yang artinya pernyataan dari variabel disiplin kerja dinyatakan cukup reliabel.

3.8 Metode Analisis

3.8.1 Analisis Deskriptif

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

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

Cara Menghitungnya adalah :

- Frekuensi relatif

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

Keterangan :

FR : Frekuensi relatif

f : Frekuensi hasil tanggapan responden

$\sum f$: Total frekuensi

- Rata-rata

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

Keterangan :

\bar{x} : Rata-rata hitung

X_i : Data ke - i

N : Jumlah data

Selain menggunakan rumus diatas, untuk menghitung frekuensi relatif dan rata-rata dapat menggunakan SPSS dengan mengolah data yang didapatkan dari tanggapan responden melalui instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2017) untuk menjawab hipotesis deskriptif yang menggambarkan variabel X dan Y yaitu dengan menentukan skor ideal. Skor ideal yaitu skor yang ditetapkan dengan asumsi bahwa setiap responden pada setiap pertanyaan memberikan jawaban dengan skor tertinggi dan selanjutnya adalah untuk menjawab hipotesis deskriptif yaitu dapat dilihat dari rumus sebagai berikut :

$$\text{Total tanggapan responden} : \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

Menurut Sugiyono (2017) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut, “skor maksimum setiap kuestioner adalah 5 dan skor minimum 1. Atau berkisar antara 20% sampai 100%. Maka dapat diperoleh kriteria sebagai berikut :

Tabel 3.5 interpretasi hasil

Kriteria Interpretasi Hasil	Keterangan
0% - 20%	Sangat tidak setuju
21% - 40%	Tidak setuju
41% - 60%	Ragu-ragu
61% - 80%	Setuju
81% - 100%	Sangat setuju

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menunjukkan bahwa pengujian yang dilakukan telah lolos dari normalitas data, multikolonieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas sehingga pengujian dapat dilakukan ke analisis regresi linear.

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan uji statistik non-parametrik Kolmogrov-Smirnov (K-S) test yang terdapat diprogram SPSS. Distribusi data dapat dikatakan normal apabila nilai signifikansi $> 0,05$. Mendeteksi apakah data distribusi normal atau tidak juga dapat dilakukan dengan metode yang lebih handal yaitu dengan melihat Normal Probability Plot.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varian dalam residual antara satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk menjelaskan ada atau tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan cara melihat grafik Flot antara nilai prediksi variabel terikat (Z_{pred}) dengan residualnya (S_{resia}). Apakah tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, Maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam data.

3.8.3 Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, yaitu antara pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal dari satu variabel independen dengan satu variabel terikat. Analisis regresi sederhana menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Sumber : (Sugiyono 2019)

Keterangan :

- Y = Variabel terikat
- a = Konstan
- b = Koefisien korelasi
- X = Nilai variabel bebas

3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dengan variabel dependen. Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi yang menyatakan besarnya persentase perubahan yang biasa diterangkan melalui hubungan Y dan X (Sugiyono,2015)

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

Dimana :

KD = Koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel terikat (Pertimbangan terikat material)

r = Koefisien korelasi

Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai R^2 kecil maka kemampuan variabel independen disiplin kerja dalam menjelaskan variabel dependen kinerja karyawan sangat terbatas. Uji determinasi dilakukan untuk melihat besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Ricky Putra Globalindo.

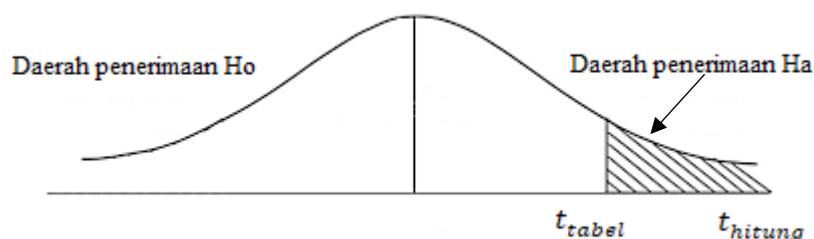
3.8.5 Uji Hipotesis (t)

Menurut Sugiyono (2019) Uji hipotesis ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk membuktikan apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak, maka perlu dilakukan uji hipotesis koefisien regresinya. Dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. H_0 : $\beta \leq 0$: Tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
2. H_1 : $\beta \geq 0$: Berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Dalam penelitian ini digunakan taraf signifikan sebesar 5% dengan derajat kebebasan (d.f) = n-k , dapat diketahui dari hasil perhitungan computer program SPSS 23. Kesimpulan yang diambil adalah :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada alpha = 5% maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya bahwa variabel independen (Disiplin Kerja) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada alpha = 5% maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya bahwa variabel independen (Disiplin Kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan)



Gambar 3.1 Kurva Uji Hipotesis

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah PT Ricky Putra Globalindo

Di Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang umum (general), yaitu perusahaan nasional yang berkantor pusat di Jalan Sawah Lio No. 29-37, Jakarta Barat, Indonesia, yang dalam hal ini penulis cocok dan sesuai dengan penelitian.

Seiring dengan meningkatnya pendapatan masyarakat, sistem distribusi PT Ricky Putra Globalindo pun telah memberikan masukan yang berharga bagi perusahaan untuk memahami selera masyarakat dalam lingkup regional dan juga kecenderungannya diantara 200 juta orang lebih penduduk Indonesia. Produk-produk RPG merupakan perpaduan antara bahan dengan kualitas terbaik, pengerjaan dengan standar tinggi, desain yang menarik serta harga yang bersaing. Untuk mempertahankan kualitas produk ini, maka perusahaan mencoba untuk bergerak ke hulu yaitu dengan rencana mempunyai pabrik pemintalan benang (spinning). Dengan mempertahankan kualitas produk sesuai dengan tuntutan konsumen untuk tetap terjaminnya kualitas produk produk kami. Perusahaan ini ingin mencapai lebih dari itu dan yakin bahwa masa depan usahanya bergantung kepada kemampuan perusahaan dalam mendistribusikan produk-produk sendiri kepada para konsumen dimanapun mereka berada di negeri ini.

Berdasarkan Anggaran Dasar Perusahaan, ruang lingkup kegiatan PT Ricky Putra Globalindo terutama bergerak dalam bidang industri pembuatan pakaian dalam dan pakaian jadi (fashion wear). Saat ini, PT Ricky Putra Globalindo dan Anak Usaha mempunyai 5 bidang usaha utama, yaitu:

- Pakaian dalam pria untuk pasar domestik dengan merek utama Ricky, GT Man, GT Ladies, Ricsony, GT Man Kid, GT Kid dan GTman Sport; pakaian jadi yang terdiri dari baju berlisensi internasional dan merek sendiri; dan pakaian dalam dan pakaian jadi pesanan khusus pembeli baik untuk pasar luar negeri maupun dalam negeri seperti baju tidur, pakaian dalam wanita, tshirt dan polo shirt dengan segmentasi anak-anak, remaja dan dewasa baik perempuan maupun laki-laki.
- Benang rajut yang terdiri dari benang rajut katun dan TC dengan variasi dalam berbagai ukuran.
- Produk kain rajut, di bawah bendera PT Ricky Tekstil Indonesia bekerja sama dengan pihak ketiga untuk pencelupan kain rajut (bahan baku).
- Bidang usaha produksi pakaian jadi khusus untuk export di bawah perusahaan PT Ricky Garment Exportindo dan PT RT Mahkota Globalindo.
- Bidang usaha restoran dibawah naungan PT Ricky Citra Rasa

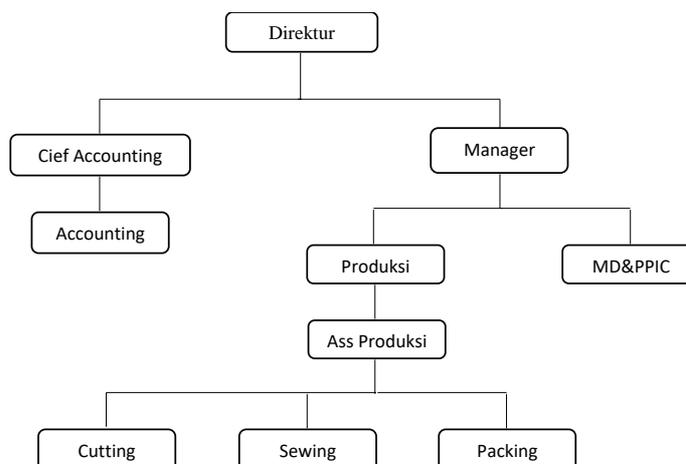
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Adapun visi dan misi di perusahaan PT Ricky Putra Globalindo antara lain sebagai berikut:

Visi : Terus menjadi perusahaan pakaian dalam dan pakaian terkemuka di Indonesia.

Misi : Mempersiapkan dan mendistribusikan produk-produk berkualitas ke seluruh pelosok negeri untuk melayani kebutuhan masyarakat dan tumbuh bersama negara kita.

4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas



Gambar 4. 1 Sturktur Organisasi dan Uraian Tugas

Berdasarkan struktur organisasi di atas, dapat dijelaskan tugas wewenang sertatanggung jawab dari masing-masing struktur organisasi yaitu:

1. Direktur Utama
 - a) Memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian (manajer) atau wakil direktur
 - b) Menyetujui anggaran tahunan perusahaan atau institusi
 - c) Menyampaikan laporan kepada pemegang saham atas kinerja perusahaan atau institusi.
2. Cief Accounting
 - a) Bertanggung jawab untuk membantu perencanaan bisnis dan pengambilan keputusan dengan memberi nasihat keuangan yang sesuai.
 - b) Menghubungkan perusahaan dengan pasar keuangan, di mana perusahaan dapat memperoleh dana dan surat berharga perusahaan dapat diperdagangkan.
3. Produksi & MD&PPIC
 - a) Mengkoordinasikan dan mengendalikan aktivitas produksi dan distribusi unit operasional Berperan aktif dalam perencanaan dan koordinasi penyusunan anggaran revenue tiap unit operasional secara terukur dan mengendalikan realisasi anggaran secara efisien dan efektif
 - b) Mengkoordinasikan dan mengontrol pelaksanaan sistem dan prosedur berkaitan dengan produksi dan distribusi.
 - c) Melakukan analisa proses bisnis secara detail di bidang produksi dan distribusi unit operasional Berpartisipasi dalam mengembangkan SOP produksi dan distribusi unit operasional
 - d) Melakukan evaluasi kompensasi dan memberikan pelatihan proses produksi dan distribusi Mewakili manajemen dalam komunikasi yang konstruktif dengan pelanggan berkaitan dengan aktivitas produksi dan distribusi unit operasional Monitoring penerimaan atau pembayaran piutang hasil penjualan Mengevaluasi laporan operasional dan SOP.

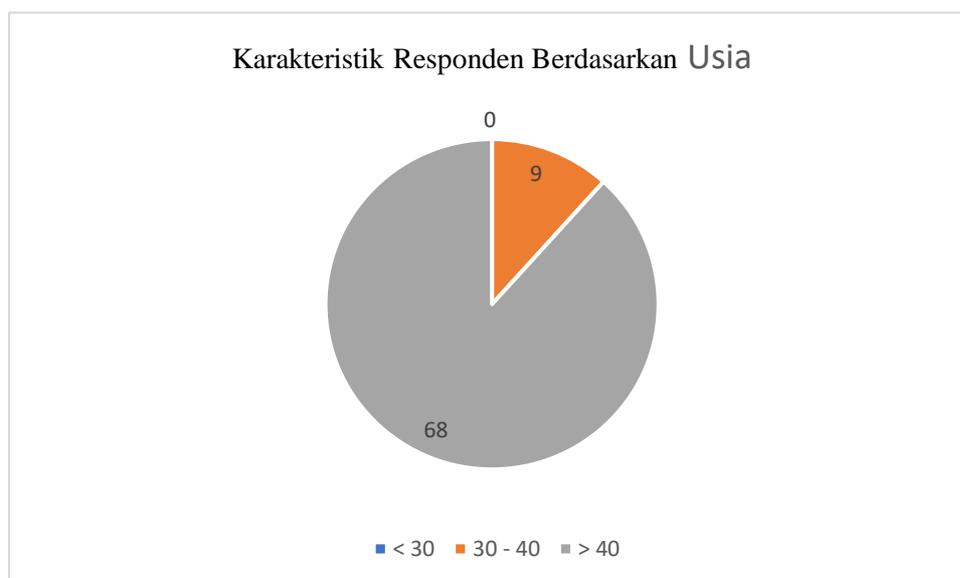
4. Cutting
Memotong kain mengikuti pola yang terdapat pada kertas marka, atau memotong kain dengan mengikuti pola yang terdapat pada kain sehingga di peroleh potongan sesuai pola ukuran garmen/pakaian yang direncanakan dan sudah dicek kebenarannya oleh bagian marker dan pemeriksaan mutu (QC) potong.
5. Sewing
Menjahit pakaian dan membuat pakaian. Operator menjahit pakaian menggunakan berbagai jenis mesin jahit.
6. Packing
Mengemas barang, menjaga barang ketika proses packing, melakukan packing sesuai dengan standar operasional yang sudah ditentukan oleh perusahaan, serta membuat laporan kerja.

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase %
< 30	0	0
30 - 40	9	12%
> 40	68	88%



Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

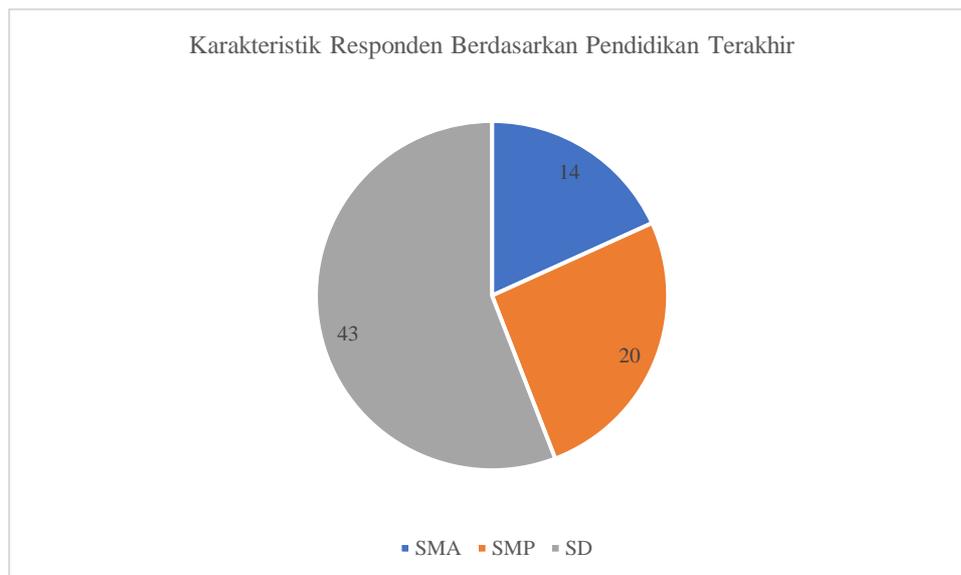
Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden dengan rentan usia < 30 tahun tidak ada pada PT Ricky Putra Globalindo bagian produksi, kemudian untuk responden dengan rentang usia 30 – 40 sebanyak 9 orang (12%), sedangkan untuk responden dengan rentang usia > 40 sebanyak 68 orang (88%) Jadi, dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan yang bekerja di PT Ricky Putra Globalindo bagian produksi pada penelitian ini mayoritas didominasi oleh responden yang memiliki rentang usia > 40 tahun.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Persentase %
SMA	14	18%
SMP	20	26%
SD	43	56%

(Sumber: Data diolah penulis, 2023)



Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 14 orang (18%), pendidikan SMP sebanyak 20 orang (26%), dan pendidikan terakhir SD sebanyak 43 orang (56%). Jadi dapat kita ketahui bahwa rata-rata karyawan yang bekerja di PT Ricky Putra Globalindo bagian produksi pada penelitian ini mayoritas didominasi oleh pendidikan terakhir SD.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase %
Laki-laki	20	26%
Perempuan	57	74%

(Sumber: Data diolah penulis, 2023)



Gambar 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 20 orang (26%) dan jenis kelamin perempuan sebanyak 57 orang (74%). Jadi dapat kita ketahui bahwa rata-rata karyawan yang bekerja di PT Ricky Putra Globalindo bagian produksi pada penelitian ini mayoritas didominasi oleh karyawan dengan jenis kelamin perempuan.

4.3 Uji Analisis Data

4.3.3 Analisis Deskriptif

4.3.3.1 Disiplin Kerja Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT Ricky Putra Globalindo

Disiplin kerja karyawan pada PT Ricky Putra Globalindo kurang baik, hal ini data dilihat pada tingkat ketidakhadiran karyawan yang bervariasi. Seperti datang terlambat, izin keluar kantor untuk urusan yang tidak ada kaitannya dengan tugas pekerjaan, tingkat persentase ketidakhadiran yang masih tinggi, ketidakhadiran dalam bekerja baik dengan alasan tertentu maupun tanpa keterangan yang tentu akan menghambat pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab.

Berikut ini tanggapan responden mengenai pernyataan variabel (Disiplin Kerja Karyawan).

1. Kehadiran

Tabel 4.4 Tanggapan Responden Mengenai Datang dan Pulang Tepat Waktu

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	44	220	57%
Setuju	4	31	124	40%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	3%

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Jumlah		77	346	100%

(Sumber: Data diolah penulis, 2023)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 44 responden (57%), setuju sebanyak 31 responden (40%), ragu-ragu sebanyak 0 responden (0%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (3%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 346 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{346}{385} \times 100\% = 90\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Datang dan pulang tepat waktu” adalah 90% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Karyawan Selalu Berada di Tempat Selama Jam Kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	13	65	17%
Setuju	4	64	256	83%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		77	321	100%

(Sumber: Data diolah penulis, 2023)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden (17%), setuju sebanyak 64 responden (83%), ragu-ragu sebanyak 0 responden (0%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 321 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{321}{385} \times 100\% = 83\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Komitmen karyawan selalu berada di tempat selama jam kerja” adalah 83% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Frekuensi Kehadiran di Tempat Kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	23	115	30%
Setuju	4	51	204	66%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	3	6	4%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		77	325	100%

(Sumber: Data diolah penulis, 2023)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 responden (30%), setuju sebanyak 51 responden (66%), ragu-ragu sebanyak 0 responden (0%), tidak setuju sebanyak 3 responden (4%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 325 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{325}{385} \times 100\% = 84\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Frekuensi kehadiran di tempat kerja” adalah 84% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

2. Tingkat Kewaspadaan

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Ketelitian Dalam Bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	25	125	32%
Setuju	4	48	192	62%
Ragu-ragu	3	4	12	5%
Tidak Setuju	2	0	0	0%

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		77	329	100%

(Sumber: Data diolah penulis, 2023)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 responden (32%), setuju sebanyak 48 responden (62%), ragu-ragu sebanyak 4 responden (5%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 329 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{329}{385} \times 100\% = 85\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Ketelitian dalam bekerja” adalah 85% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Kehati-hatian Dalam Menggunakan Peralatan Kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	28	140	36%
Setuju	4	49	196	64%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		77	336	100%

(Sumber: Data diolah penulis, 2023)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 responden (36%), setuju sebanyak 49 responden (64%), ragu-ragu sebanyak 0 responden (0%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 336 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{336}{385} \times 100\% = 87\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Kehati-hatian dalam menggunakan peralatan kerja” adalah 87% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Efektifitas Peralatan Kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	18	90	23%
Setuju	4	55	220	71%
Ragu-ragu	3	4	12	5%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		77	322	100%

(Sumber: Data diolah penulis, 2023)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 responden (23%), setuju sebanyak 55 responden (71%), ragu-ragu sebanyak 2 responden (4%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 322 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{322}{323} \times 100\% = 84\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Efektifitas peralatan kerja” adalah 84% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

3. Ketaatan Pada Standar Kerja

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai Bekerja Sesuai Dengan Prosedur Yang Ditetapkan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	15	75	19%

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Setuju	4	62	248	81%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		77	323	100%

(Sumber: Data diolah penulis, 2023)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 responden (19%), setuju sebanyak 62 responden (81%), ragu-ragu sebanyak 0 responden (0%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 323 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{323}{385} \times 100\% = 84\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan” adalah 84% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai Mengerjakan Pekerjaan Sesuai Dengan Target

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	13	65	17%
Setuju	4	63	252	82%
Ragu-ragu	3	1	3	1%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		77	320	100%

(Sumber: Data diolah penulis, 2023)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden (17%), setuju sebanyak 63 responden (82%), ragu-ragu sebanyak 1 responden (1%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 320 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{320}{385} \times 100\% = 84\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target” adalah 84% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai Pemahaman Fungsi dan Tugas Dalam Bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	13	65	17%
Setuju	4	62	248	81%
Ragu-ragu	3	2	6	3%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		77	319	100%

(Sumber: Data diolah penulis, 2023)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden (17%), setuju sebanyak 62 responden (81%), ragu-ragu sebanyak 2 responden (3%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 319 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{319}{385} \times 100\% = 83\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pemahaman fungsi dan tugas dalam bekerja” adalah 83% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Saya Melebihi Standar Yang Ditetapkan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	32	160	42%
Setuju	4	45	180	58%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		77	340	100%

(Sumber: Data diolah penulis, 2023)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 32 responden (42%), setuju sebanyak 45 responden (58%), ragu-ragu sebanyak 0 responden (0%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 340 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{340}{385} \times 100\% = 88\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Memakai pakaian yang ditetapkan dengan rapih” adalah 88% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai Saya Selalu Berusaha Bekerja Dengan Lebih Keras

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	10	50	13%
Setuju	4	66	264	86%
Ragu-ragu	3	1	3	1%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		77	317	100%

(Sumber: Data diolah penulis, 2023)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 responden (13%), setuju sebanyak 66 responden (86%), ragu-ragu sebanyak 1 responden (1%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 317 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{317}{385} \times 100\% = 82\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Frekuensi peraturan kerja perusahaan” adalah 82% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai Mempunyai Komitmen dan Tanggung Jawab Dalam Bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	25	125	32%
Setuju	4	49	196	64%
Ragu-ragu	3	3	9	4%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		77	330	100%

(Sumber: Data diolah penulis, 2023)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 responden (32%), setuju sebanyak 33 responden (64%), ragu-ragu sebanyak 3 responden (4%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 330 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{330}{385} \times 100\% = 86\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Bersedia menerima teguran dan sanksi bila melanggar peraturan” adalah 86% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

5. Etika

Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai Mampu Menunjukkan Kesiapan Melakukan Pekerjaan Tanpa Diperintah Oleh Atasan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	36	180	47%
Setuju	4	41	164	53%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		77	344	100%

(Sumber: Data diolah penulis, 2023)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 36 responden (47%), setuju sebanyak 41 responden (53%), ragu-ragu sebanyak 0 responden (0%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 344 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{344}{385} \times 100\% = 89\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Memiliki hubungan yang baik sesama rekan kerja” adalah 89% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai Menyadari Kesalahan dan Memperbaiki Kesalahan Sebelum Ditegur oleh Atasan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	21	105	27%
Setuju	4	48	192	62%
Ragu-ragu	3	8	24	10%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Jumlah		77	321	100%

(Sumber: Data diolah penulis, 2023)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 responden (27%), setuju sebanyak 48 responden (62%), ragu-ragu sebanyak 8 responden (24%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 321 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{321}{385} \times 100\% = 83\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan” adalah 83% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai Bersedia Melakukan Pekerjaan Yang Bukan Menjadi Tugasnya Karena Teman Kerja Tidak Masuk

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	29	145	38%
Setuju	4	48	192	62%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		77	337	100%

(Sumber: Data diolah penulis, 2023)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 29 responden (38%), setuju sebanyak 48 responden (62%), ragu-ragu sebanyak 0 responden (0%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 337 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{337}{385} \times 100\% = 88\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Bersikap sopan saat berada di dalam lingkungan kerja” adalah 88% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.19 Rekapitulasi dan Rata-rata Dari Responden Terhadap Disiplin Kerja

No	Disiplin Kerja (Pertanyaan)	Tanggapan Responden	Rata-Rata per Indikator
Kehadiran			
1	Datang dan pulang tepat waktu	90%	86%
2	Komitmen karyawan selalu berada di tempat selama jam kerja	83%	
3	Frekuensi kehadiran di tempat kerja	84%	
Tingkat Kewaspadaan			
4	Ketelitian dalam bekerja	85%	85%
5	Kehati-hatian dalam menggunakan peralatan kerja	87%	
6	Efektifitas peralatan kerja	84%	
Ketaatan Pada Standar Kerja			
7	Bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan	84%	83%
8	Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target	83%	
9	Pemahaman fungsi dan tugas dalam bekerja	83%	
Ketaatan Pada Peraturan Kerja			
10	Memakai pakaian yang ditetapkan dengan rapih	88%	85%
11	Frekuensi peraturan kerja perusahaan	82%	
12	Bersedia menerima teguran dan sanksi bila melanggar peraturan	86%	
Etika Kerja			
13	Memiliki hubungan yang baik sesama rekan kerja	89%	87%
14	Membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan	83%	
15	Bersikap sopan saat berada di dalam lingkungan kerja	88%	
Rata-rata			85%

(Sumber: Data diolah penulis, 2023)

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan dalam mengenai variabel disiplin kerja yakni 85%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (81%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada bagian produksi PT Ricky Putra Globalindo sangat sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sering dari para responden mengenai indikator kehadiran, tingkat

kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator etika kerja pada pernyataan “Datang dan pulang tepat waktu” yaitu sebesar 90%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 82% terdapat pada indikator kehadiran dengan pernyataan “Frekuensi peraturan kerja perusahaan”. Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator disiplin kerja harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

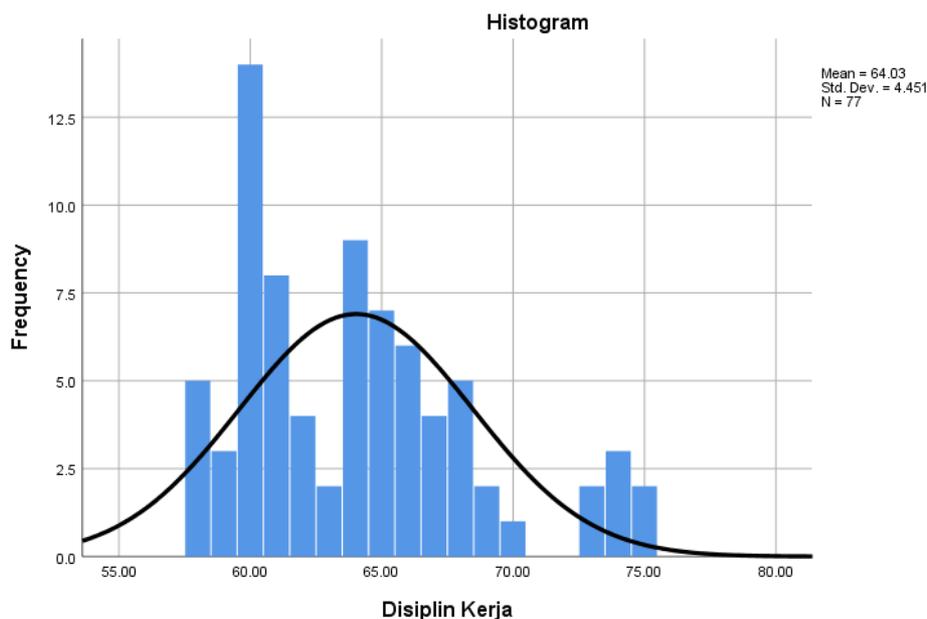
Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel X (Disiplin Kerja) dengan menggunakan distribusi frekuensi dapat dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 26 diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.20 Distribusi Frekuensi

Statistics		
Disiplin Kerja		
N	Valid	77
	Missing	0
Mean		64.0260
Std. Error of Mean		.50729
Median		64.0000
Mode		60.00
Std. Deviation		4.45142
Variance		19.815
Range		17.00
Minimum		58.00
Maximum		75.00
Sum		4930.00

(Sumber: Data diolah penulis, 2023)

Berdasarkan hasil perhitungan output SPSS 26 diatas, menunjukkan bahwa data nilai terkecil variabel disiplin kerja adalah 58 dan data nilai terbesar nilai 75. Adapun skor teoritiknya terletak pada rentangan skor antara 15 sampai 75. Dengan nilai rata-rata adalah sebesar 64,02, median 64,00 dengan range 17 dan total skor 4930. Hasil distribusi frekuensi digambarkan dalam bentuk histogram sebagai berikut:



Gambar 4.5 Histogram Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4.21 Hasil Deskriptif Disiplin Kerja

Descriptive Statistics									
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
Disiplin Kerja	77	17.00	58.00	75.00	4930.00	64.0260	.50729	4.45142	19.815
Valid N (listwise)	77								

(Sumber: Data diolah penulis, 2023)

Hasil tersebut menunjukkan rata-rata empirik kinerja karyawan berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 64,02 dengan range 17 total skor 4930.

Untuk mengetahui disiplin kerja pada PT Ricky Putra Globalindo, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$Skor\ Teoritis = \frac{Skor\ Terendah\ (Jumlah\ Pertanyaan) + Skor\ Tertinggi\ (Jumlah\ Pertanyaan)}{2}$$

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

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 64,02 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45, skor rata-rata empirik lebih besar

dibandingkan dengan rata-rata skor teoritis, dengan nilai $64,02 > 45$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel disiplin kerja pada PT Ricky Putra Globalindo Baik.

4.3.3.2 Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT Ricky Putra Globalindo

Berikut ini tanggapan responden mengenai pernyataan variabel (Kinerja Karyawan).

1. Kualitas

Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai Kualitas kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	16	80	21%
Setuju	4	61	244	79%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		77	324	100%

(Sumber: Data diolah penulis, 2023)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 responden (21%), setuju sebanyak 61 responden (79%), ragu-ragu sebanyak 0 responden (0%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 324 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{208}{385} \times 100\% = 83\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Kualitas kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan” adalah 83% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai Selalu Bekerja Berdasarkan Prosedur Yang Ditetapkan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	14	70	18%
Setuju	4	63	252	82%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		77	322	100%

(Sumber: Data diolah penulis, 2023)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 responden (18%), setuju sebanyak 63 responden (82%), ragu-ragu sebanyak 0 responden (0%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 322 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{322}{385} \times 100\% = 83\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Selalu bekerja berdasarkan prosedur yang ditetapkan” adalah 83% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai Mampu Berinovasi Dalam Bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	17	85	22%
Setuju	4	56	224	73%
Ragu-ragu	3	4	12	5%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		77	321	100%

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 responden (22%), setuju sebanyak 56 responden (73%), ragu-ragu sebanyak 4 responden (5%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 321 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{321}{385} \times 100\% = 83\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Mampu berinovasi dalam bekerja” adalah 83% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

2. Kuantitas

Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai Selalu Berpedoman Pada Target Yang Harus Dipenuhi dan Diselesaikan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	14	70	18%
Setuju	4	62	248	81%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	1	2	1%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		77	320	100%

(Sumber: Data diolah penulis, 2023)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 responden (18%), setuju sebanyak 62 responden (81%), ragu-ragu sebanyak 1 responden (1 Z%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 320 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{320}{385} \times 100\% = 84\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi dan diselesaikan” adalah 84% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.26 Tanggapan Responden Mengenai Target Selalu Sesuai Dengan Planning Perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	7	35	9%
Setuju	4	45	180	58%
Ragu-ragu	3	22	66	29%
Tidak Setuju	2	3	6	4%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		77	287	100%

(Sumber: Data diolah penulis, 2023)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 responden (9%), setuju sebanyak 45 responden (58%), ragu-ragu sebanyak 22 responden (29%), tidak setuju sebanyak 3 responden (4%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 287 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{287}{385} \times 100\% = 75\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan "Target selalu sesuai dengan planning perusahaan" adalah 75% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai Mampu Melebihi Volume Pekerjaan Yang Telah Ditetapkan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	5	25	6%
Setuju	4	21	84	27%
Ragu-ragu	3	33	99	43%
Tidak Setuju	2	18	36	23%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		77	244	100%

(Sumber: Data diolah penulis, 2023)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 responden (6%), setuju sebanyak 21 responden (27%), ragu-ragu sebanyak 33 responden (43%), tidak setuju sebanyak 18 responden (23%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 244 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{244}{385} \times 100\% = 60\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Mampu melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan” adalah 60% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

3. Ketepatan Waktu

Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai Selalu tepat Waktu Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	4	20	8%
Setuju	4	26	104	52%
Ragu-ragu	3	16	48	32%
Tidak Setuju	2	4	8	8%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		50	180	100%

(Sumber: Data diolah penulis, 2023)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 responden (8%), setuju sebanyak 27 responden (52%), ragu-ragu sebanyak 16 responden (32%), tidak setuju sebanyak 4 responden (8%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 180 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{180}{385} \times 100\% = 60\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan” adalah 60% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Selesai Tanpa Adanya Perbaikan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	6	30	8%
Setuju	4	44	176	57%
Ragu-ragu	3	22	66	29%
Tidak Setuju	2	5	10	6%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		77	282	100%

(Sumber: Data diolah penulis, 2023)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 responden (8%), setuju sebanyak 44 responden (57%), ragu-ragu sebanyak 22 responden (29%), tidak setuju sebanyak 5 responden (6%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 282 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{282}{385} \times 100\% = 57\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Menyelesaikan pekerjaan dengan selesai tanpa adanya perbaikan” adalah 57% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai Mampu Mempercepat Menyelesaikan Pekerjaan Sebelum Batas Waktu YaDg ditentukan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	1	5	1%
Setuju	4	30	120	39%
Ragu-ragu	3	25	75	32%
Tidak Setuju	2	19	38	25%
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	3%
Jumlah		77	240	100%

(Sumber: Data diolah penulis, 2023)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 responden (1%), setuju sebanyak 30 responden (39%), ragu-ragu sebanyak 25 responden (32%), tidak setuju sebanyak 19 responden (25%), dan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (3%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 240 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{240}{385} \times 100\% = 56\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan” adalah 56% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

4. Efektifitas

Tabel 4.31 Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Saya Melebihi Standar Yang Ditetapkan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	5	25	6%
Setuju	4	58	232	75%
Ragu-ragu	3	13	39	17%
Tidak Setuju	2	1	2	1%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		77	298	100%

(Sumber: Data diolah penulis, 2023)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 responden (6%), setuju sebanyak 58 responden (75%), ragu-ragu sebanyak 13 responden (17%), tidak setuju sebanyak 1 responden (1%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 298 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{298}{385} \times 100\% = 56\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Kemampuan saya melebihi standar yang ditetapkan” adalah 56% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mengenai Saya Selalu Berusaha Bekerja Dengan Lebih Keras

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	2	10	3%
Setuju	4	20	80	26%
Ragu-ragu	3	27	81	35%
Tidak Setuju	2	26	52	34%
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	3%
Jumlah		77	225	100%

(Sumber: Data diolah penulis, 2023)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 responden (3%), setuju sebanyak 20 responden (26%), ragu-ragu sebanyak 27 responden (35%), tidak setuju sebanyak 26 responden (34%), dan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (3%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 255 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{155}{385} \times 100\% = 62\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya selalu berusaha bekerja dengan lebih keras” adalah 62% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.33 Tanggapan Responden Mengenai Mempunyai Komitmen dan Tanggung Jawab Dalam Bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	23	92	30%
Ragu-ragu	3	38	114	49%
Tidak Setuju	2	16	32	21%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		77	238	100%

(Sumber: Data diolah penulis, 2023)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 0 responden (0%), setuju sebanyak 323 responden (30%), ragu-ragu sebanyak 38 responden (49%), tidak setuju sebanyak 16 responden (21%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 238 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{238}{385} \times 100\% = 82\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Memunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja” adalah 56% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

5. Kemandirian

Tabel 4.34 Tanggapan Responden Mengenai Mampu Menunjukkan Kesiediaan Melakukan Pekerjaan Tanpa Diperintah Oleh Atasan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	12	60	16%
Setuju	4	61	244	79%
Ragu-ragu	3	3	9	4%
Tidak Setuju	2	1	2	1%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		77	315	100%

(Sumber: Data diolah penulis, 2023)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 responden (16%), setuju sebanyak 61 responden (79%), ragu-ragu sebanyak 3 responden (4%), tidak setuju sebanyak 1 responden (1%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 315 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{315}{385} \times 100\% = 78\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Mampu menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan” adalah 56% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.35 Tanggapan Responden Mengenai Menyadari Kesalahan dan Memperbaiki Kesalahan Sebelum Ditegur Oleh Atasan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	8	40	10%
Setuju	4	57	228	74%
Ragu-ragu	3	12	36	16%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		77	304	100%

(Sumber: Data diolah penulis, 2023)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 responden (10%), setuju sebanyak 57 responden (74%), ragu-ragu sebanyak 12 responden (16%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 304 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{304}{385} \times 100\% = 81\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan sebelum ditegur oleh atasan” adalah 56% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.36 Tanggapan Responden Mengenai Bersedia Melakukan Pekerjaan Yang Bukan Menjadi Tugasnya Karena Teman Kerja Tidak Masuk

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	8	40	10%
Setuju	4	38	152	49%
Ragu-ragu	3	21	63	27%
Tidak Setuju	2	10	20	13%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		77	275	100%

(Sumber: Data diolah penulis, 2023)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 responden (10%), setuju sebanyak 38 responden (49%), ragu-ragu sebanyak 21 responden (27%), tidak setuju sebanyak 10 responden (13%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 275 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{275}{385} \times 100\% = 72\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya karna teman kerja tidak masuk” adalah 72% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.37 Rekapitulasi dan Rata-rata Dari Responden Terhadap Kinerja Karyawan

No	Kinerja Karyawan (Pertanyaan)	Tanggapan Responden	Rata-Rata per Indikator
Kualitas			
1	Kualitas kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan	84%	84%
2	Selalu bekerja berdasarkan prosedur yang ditetapkan	84%	
3	Mampu berinovasi dalam bekerja	83%	
Kuantitas			
4	Selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi dan diselesaikan	83%	74%
5	Target selalu sesuai dengan planning perusahaan	75%	
6	Mampu melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan	63%	
Ketepatan Waktu			
7	Selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	73%	64%
8	Menyelesaikan pekerjaan dengan selesai tanpa adanya perbaikan	62%	
9	Mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan	56%	
Efektifitas			
10	Kemampuan saya melebihi standar yang ditetapkan	58%	67%
11	Saya selalu berusaha bekerja dengan lebih keras	62%	
12	Mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja	82%	
Kemandirian			
13	Mampu menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan	77%	76%

No	Kinerja Karyawan (Pertanyaan)	Tanggapan Responden	Rata-Rata per Indikator
14	Menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan sebelum ditegur oleh atasan	79%	
15	Bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya karna teman kerja tidak masuk	71%	
Rata-rata			73%

(Sumber: Data diolah penulis, 2023)

Berdasarkan tabel hasil tanggapan responden dalam mengenai variabel kinerja karyawan yakni sebesar 73%. Dimana total tanggapan tersebut berada pada interval (81%-100%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada bagian produksi PT Ricky Putra Globalindo baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sering dari para responden mengenai indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Nilai rata-rata responden tertinggi terdapat pada indikator kuantitas pada pernyataan "Mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja" yaitu sebesar 82%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 56% terdapat pada indikator efektivitas dengan pernyataan ada "Mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan". Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator kinerja karyawan harus lebih diperhatikan, diperbaiki dan ditingkatkan agar hasil yang diharapkan perusahaan tercapai.

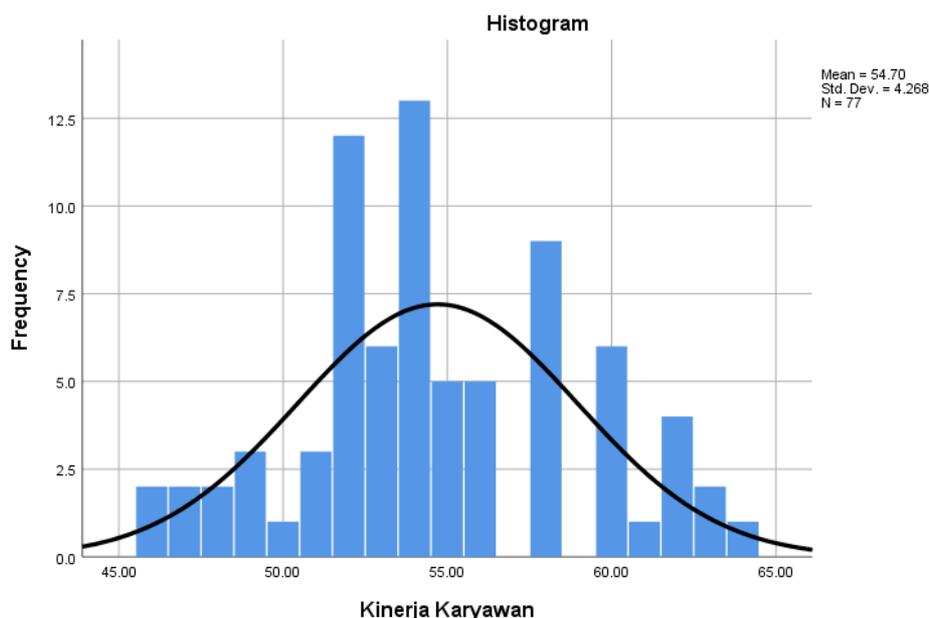
Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel Y (Kinerja Karyawan) dengan menggunakan distribusi frekuensi dapat dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 26 diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4. 38 Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan

Statistics		
Disiplin Kerja		
N	Valid	77
	Missing	0
Mean		54.7013
Std. Error of Mean		.48634
Median		54.0000
Mode		54.00
Std. Deviation		4.26758
Variance		18.212
Range		18.00
Minimum		46.00
Maximum		64.00
Sum		4212.00

(Sumber: Data diolah penulis, 2023)

Berdasarkan hasil perhitungan output SPSS 26 diatas, menunjukkan bahwa data nilai terkecil variabel kinerja Karyawan adalah 58 dan data nilai terbesar nilai 75. Adapun skor teoritiknya terletak pada rentangan skor antara 46 sampai 64. Dengan nilai rata-rata adalah sebesar 54,70, median 54,00 dengan range 18 dan total skor 4212. Hasil distribusi frekuensi digambarkan dalam bentuk histogram sebagai berikut:



Gambar 4. 6 Histogram Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4. 39 Hasil Deskriptif Kinerja Karyawan

Descriptive Statistics									
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
Kinerja Karyawan	77	18.00	46.00	64.00	4212.00	54.7013	.48634	4.26758	18.212
Valid N (listwise)	77								

(Sumber: Data diolah penulis, 2023)

Hasil tersebut menunjukkan rata-rata empirik kinerja karyawan berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 54,70 dengan range 18 total skor 4212.

Untuk mengetahui disiplin kerja pada PT Ricky Putra Globalindo , maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritis} = \frac{\text{Skor Terendah (Jumlah Pertanyaan)} + \text{Skor Tertinggi (Jumlah Pertanyaan)}}{2}$$

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

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 54,70 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritis, dengan nilai $54,70 > 45$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel disiplin kerja pada PT Ricky Putra Globalindo Baik.

4.3.4 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas pada penelitian ini akan menggunakan uji normalitas Kolmogorov–Smirnov Test. Data dari variabel penelitian yaitu disiplin kerja dan kinerja karyawan dikatakan normal apabila memiliki nilai signifikansi di atas 0,05. Dari hasil uji normalitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 40 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardize d Residual
N		77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.91375333
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.053
	Negative	-.059
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

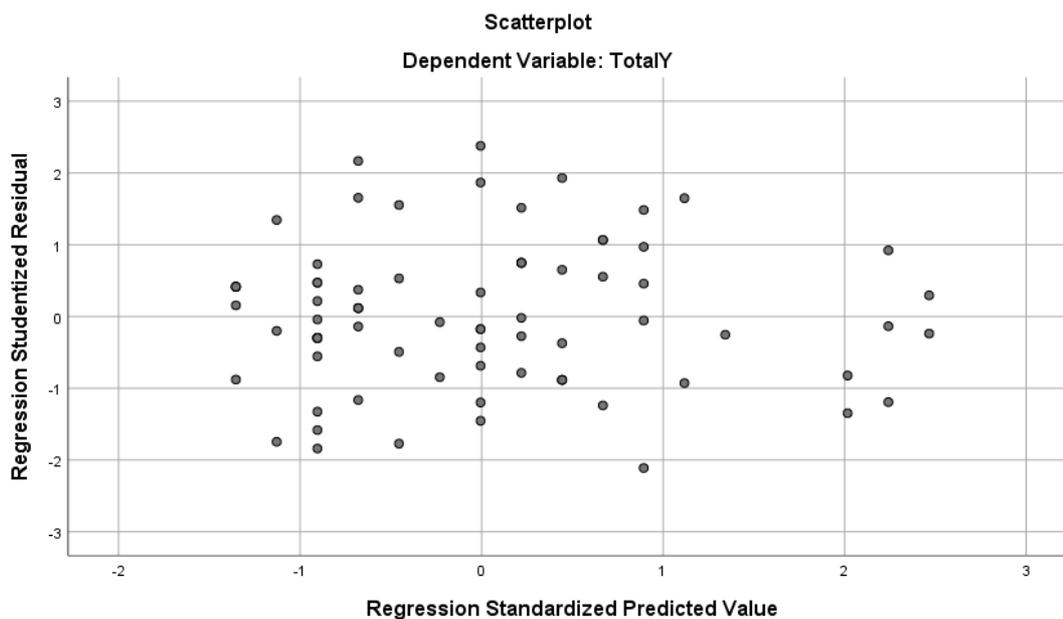
(Sumber: Data diolah penulis, 2023)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui hasil uji normalitas menggunakan standart residual telah diperoleh nilai signifikansi Kolmogorov Smirnov yaitu, pada sebesar 0,200 angka sig.klmogorov smirnov tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan taraf signifikansi 5% (0,05) atau $\text{sig} > 0,05$. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa data kedua variabel berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar Scatterplot, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika:

- 1) Titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data tidak berpola.



Gambar 4.7 Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar diatas dapat diketahui titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja, dan tidak terjadi pola yang jelas. Maka dapat dipastikan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4.3.5 Analisis Regresi Sederhana

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

Tabel 4.41 Analisis Regresi Sederhana

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	30.230	6.516		4.640	.000
	Disiplin Kerja	.382	.102	.399	3.765	.000

(Sumber: Data diolah penulis, 2023)

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 30,230 + 0,382X$$

- a) Nilai konstanta (a) = 30,230 artinya jika disiplin kerja nilainya 0, maka nilai dari tingkat kinerja karyawan sebesar 30,230.

- b) Nilai koefisien Disiplin Kerja = 0,382X artinya jika setiap kenaikan atau peningkatan disiplin kerja sebesar 1 point maka tingkat kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,382.

4.3.6 Analisis Koefisien Determinasi

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

Tabel 4.42 Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.399 ^a	.159	.148	3.93976

(Sumber: Data diolah penulis, 2023)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai Koefisien Determinasi (*R Square*) yaitu sebesar 0,159 Hasil tersebut dapat diartikan bahwa 15,9% variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja (X). Sedangkan sisanya sebesar 84,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3.7 Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan atau tidak antara disiplin kerja (X) dengan kinerja karyawan (Y). Berikut adalah hasil uji-t untuk menguji bagaimana korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

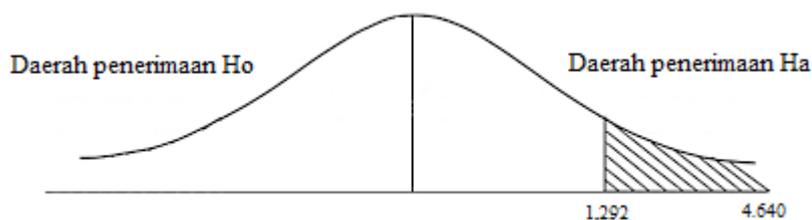
Tabel 4.43 Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.230	6.516		4.640	.000
	Disiplin Kerja	.382	.102	.399	3.765	.000

(Sumber: Data diolah penulis, 2023)

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan dan bertanda positif. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung variabel Disiplin Kerja (X) sebesar 4,640 yang lebih besar dari t tabel yakni sebesar 1,2929 atau t hitung $4,640 > 1,2929$ t tabel, itu artinya H_0 ditolak. Hal ini dapat juga dilihat dari signifikansinya sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga hasil ini

menunjukkan bahwa disiplin kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).



Gambar 4. 8 Hasil Kurva Uji Hipotesis

4.4 Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian

4.4.1 Disiplin Kerja PT Ricky Putra Globalindo

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan dalam mengenai variabel disiplin kerja yakni 85%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (81%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada bagian produksi PT Ricky Putra Globalindo sangat sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sering dari para responden mengenai indikator kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator etika kerja pada pernyataan “Datang dan pulang tepat waktu” yaitu sebesar 90%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 82% terdapat pada indikator kehadiran dengan pernyataan “Frekuensi peraturan kerja perusahaan”. Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator disiplin kerja harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

4.4.2 Kinerja Karyawan PT Ricky Putra Globalindo

Berdasarkan tabel hasil tanggapan responden dalam mengenai variabel kinerja karyawan yakni sebesar 73%. Dimana total tanggapan tersebut berada pada interval (81%-100%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada bagian produksi PT Ricky Putra Globalindo baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sering dari para responden mengenai indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Nilai rata-rata responden tertinggi terdapat pada indikator kuantitas pada pernyataan “Mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja” yaitu sebesar 82%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 56% terdapat pada indikator efektivitas dengan pernyataan ada “Mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan”. Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator kinerja karyawan harus lebih diperhatikan, diperbaiki dan ditingkatkan agar hasil yang diharapkan perusahaan tercapai.

4.4.3 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT Ricky Putra Globalindo

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan dan bertanda positif. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung variabel Disiplin Kerja (X) sebesar 4,640 yang lebih besar dari t tabel yakni sebesar 1,2929 atau t hitung $4,640 > 1,2929$ t tabel, itu artinya H_0 ditolak. Hal ini dapat juga dilihat dari signifikansinya sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$

sehingga hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan dari analisis yang diperoleh pada penelitian disiplin kerja dengan kinerja karyawan bahwa disiplin kerja merupakan hal yang paling penting yang dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam bekerja pada PT Ricky Putra Globalindo bagian produksi, setiap karyawan harus memiliki sikap disiplin pada dirinya masing-masing agar perusahaan dapat menjalankan kegiatan sesuai dengan rencana, waktu pelaksanaan yang telah ditentukan.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Delsa Alpadila (2022), hasil penelitian menunjukkan bahwa yaitu disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Solusi Infra Jaya. Penelitian berikutnya oleh Nova Syafrina (2017) berdasarkan hasil penelitian dijelaskan bahwa H_0 ditolak H_a diterima artinya variabel bebas disiplin kerja mempunyai pengaruh disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan pembahasan yang sudah diperoleh pada bab-bab sebelumnya mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT Ricky Putra Globalindo maka peneliti dapat menarik kesimpulan dan memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki skor empirik $>$ skor teoritis yaitu sebesar $64,02 > 45$ artinya bahwa disiplin kerja pada PT Ricky Putra Globalindo adalah baik
2. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan memiliki skor empirik $>$ skor teoritis, yaitu sebesar $54,70 > 45$ artinya bahwa kinerja karyawan pada PT Ricky Putra Globalindo adalah baik.
3. Berdasarkan nilai koefisien regresi menunjukkan bila dengan persamaan regresinya adalah $Y = 30,230 + 0,382X$ Dimana nilai konstanta (a) 29,369 ini menyatakan pada saat disiplin kerja bernilai nol, maka kinerja karyawan memiliki nilai 30,230. Berdasarkan hasil analisis determinasi diperoleh nilai $KD = 30,2\%$ dan sisanya sebesar 69,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai thitung variabel disiplin kerja (X) sebesar 4,640 yang lebih besar dari ttabel sebesar 1,2929, maka $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($4,640 > 1,2929$) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat juga dilihat dari signifikansinya sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,005. Sehingga hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Pada disiplin kerja terdapat kelemahan pada indikator kehadiran pada sub indikator dengan pernyataan “Frekuensi peraturan kerja perusahaan” persentase sebesar 82% saran yang dapat diberikan perusahaan adalah perusahaan harus lebih memperhatikan karyawan dengan membuat peraturan yang lebih kuat dan ketat untuk karyawan agar bisa memahami fungsi dan tugasnya dalam bekerja serta memperhatikan karyawan yang melanggar peraturan perusahaan, dan memberikan keuntungan atau penilaian untuk karyawan mentaati peraturan perusahaan agar dapat memotivasi para karyawan untuk bersikap disiplin dan mentaati peraturan, sehingga sikap disiplin karyawan meningkat dan dapat diperbaiki.
2. Pada kinerja karyawan terdapat kelemahan pada kuantitas kerja pada sub indikator dengan pernyataan “Mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan” persentase sebesar 56% maka saran dari peneliti kepada perusahaan adalah, pihak perusahaan sebaiknya menekankan kembali kepada karyawannya untuk memberikan pelatihan karyawan dan menetapkan standar yang dapat dipenuhi oleh para karyawan agar karyawan dapat lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan yang lebih banyak hasil kerja lebih sempurna lagi serta secara kualitas dan menggunakan waktu sebaik

mungkin agar bisa mencapai target dan perusahaan sebaiknya memberikan lebih banyak motivasi kepada karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini dan dapat menjadi referensi untuk kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Akbar, S. (2018). ANALISA FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN . *ANALISA FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN* , 2-3.
- Alpadila, D. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SOLUSI INFRA JAYA . *Skripsi Universitas Pakuan*, 30-34.
- Badriyah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Daryanto, B. d. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Daryanto, R. (. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Kencana Media Group .
- Edy, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: encana Prenada Media Group.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara .
- Hubeis, M. d. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia* . Bogor: Ghalia Indonesia .
- Juliasari, V. N. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) TIRTA BUMI WIBAWA KOTA SUKABUMI. *Skripsi Universitas Pakuan* , 41-42.
- Lararenja, E. (2022, Juli 11). *Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Para Ahli* . Retrieved from Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Para Ahli : <https://m.merdeka.com/jatim/pengertian-manajemen-sumber-daya-manusia-menurut-para-ahli-pelajari-selengkapnyakln.html>
- M, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Robbins. (2016). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta: Gay Media.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Bejo Siswanto. 2016. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Jakarta: Alfabeta.
- Syafrina, N. (2017). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUKA FAJAR PEKAN BARU. *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUKA FAJAR PEKAN BARU*, 2-3.
- Unaradjan, D. (2018). *Faktor-Faktor Penghambat Disiplin Kerja*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Wilson, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Erlangga .

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Rashel Afrian
Alamat : Kp. Lebak Pasar Citeureup No 14
RT 04/03 Kec.Citeureup,
Kab.Bogor , Jawa Barat / 16810
Tempat/Tangga Lahir : Bogor, 21 April 2001
Agama : Islam
Pendidikan
• SD : SDN 5 CITEUREUP
• SMP : SMPN 3 CITEUREUP
• SMA : SMAN 1 CITEUREUP
• Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, Juli 2023

Muhammad Rashel Afrian

LAMPIRAN

Lampiran 1 Data Angket

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT. RICKY PUTRA GLOBALINDO

A. Identitas Responden

Nama : _____

Jenis Kelamin : Laki-Laki / Perempuan

Usia : _____ Tahun

Pendidikan Terakhir : _____

Operator Bagian : _____

B. Petunjuk Pengisian

Berikan jawaban atas pernyataan berikut sesuai dengan pendapat anda sejujur-jujur , dengan memberi tanda (✓) pada kolom yang tersedia :

Disiplin Kerja

Ket : Sangat setuju (SS)	Tidak Setuju (TS)
Setuju (S)	Sangat Tidak Setuju (STS)
Ragu-Ragu (R)	

Kinerja Karyawan

Ket : Selalu	Pernah
Sering	Tidak Pernah
Jarang	

Apabila Bapak/Ibu merasa jawaban yang telah dipilih kurang tepat, maka dapat diperbaiki dengan memberi tanda (=) pada jawaban yang dirasa kurang tepat tersebut, kemudian berilah tanda (✓) pada jawaban yang tepat.

1. Disiplin Kerja (X)

a. Kehadiran

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Selalu hadir dan pulang tepat waktu pada jam kerja yang telah ditentukan.					
2.	Komitmen karyawan selalu berada ditempat selama jam kerja.					
3.	Sistem pendataan kehadiran diperusahaan sudah efektif.					

b. Tingkat Kewaspadaan

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Selalu bekerja dengan penuh ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.					
2.	Selalu menggunakan peralatan kerja dengan hati-hati.					
3.	Peralatan diperusahaan sudah efektif.					

c. Ketaatan Pada Standar Kerja

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Selalu bekerja sesuai dengan standar prosedur yang telah ditetapkan.					
2.	Mengerjakan sesuai target dengan penuh tanggung jawab.					
3.	Memahami fungsi dan tugas dalam bekerja.					

d. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Selalu berpakaian rapih dan menggunakan seragam yang telah ditentukan.					
2.	Peraturan kerja yang ditetapkan perusahaan sudah efektif.					
3.	Bersedia menerima teguran dan sanksi bila melanggar peraturan yang berlaku					

e. Etika Kerja

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Memiliki hubungan yang baik sesama rekan kerja.					
2.	Membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan.					

3.	Bersikap sopan saat berada dalam lingkungan kerja					
----	---	--	--	--	--	--

2. Kinerja Karyawan (Y)

a. Kualitas Kerja

No	Pernyataan	Selalu	Sering	Jarang	Pernah	Tidak Pernah
1.	Kualitas saya sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan.					
2.	Untuk memenuhi kualitas yang baik, saya selalu bekerja berdasarkan prosedur-prosedur yang ada.					
3.	Mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.					

b. Kuantitas

No	Pernyataan	Selalu	Sering	Jarang	Pernah	Tidak Pernah
1.	Selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi atau diselesaikan.					
2.	Target selalu sesuai dengan planning perusahaan.					
3.	Saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan atasan					

c. Ketepatan Waktu

No	Pernyataan	Selalu	Sering	Jarang	Pernah	Tidak Pernah
1.	Selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.					
2.	Menyelesaikan pekerjaan dengan selesai tanpa adanya perbaikan.					
3.	Mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan.					

d. Efektifitas

No	Pernyataan	Selalu	Sering	Jarang	Pernah	Tidak Pernah
1.	Kemampuan saya melebihi standar yang ditetapkan.					
2.	Saya berusaha bekerja dengan lebih keras daripada yang lain.					
3.	Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja.					

e. Kemandirian

No	Pernyataan	Selalu	Sering	Jarang	Pernah	Tidak Pernah
1.	Mampu menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan.					
2.	Menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan sebelum ditegur oleh atasan.					
3.	Bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya karna teman kerja tidak masuk.					

Lampiran 2 karakteristik Responden

Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir
45	Perempuan	SD
44	Perempuan	SMP
47	Perempuan	SD
41	Perempuan	SMP
48	Perempuan	SMA
43	Perempuan	SMP
50	Perempuan	SMA
50	Perempuan	SD
50	Perempuan	SMP
40	Perempuan	SD
38	Perempuan	SD
42	Perempuan	SMA
52	Perempuan	SD
49	Perempuan	SD
42	Perempuan	SMA
44	Perempuan	SMP
49	Perempuan	SMA
48	Perempuan	SD
40	Perempuan	SMP
45	Perempuan	SMA
49	Perempuan	SD
50	Perempuan	SMP
42	Laki-laki	SD
42	Laki-laki	SD
51	Perempuan	SD
44	Perempuan	SMA
45	Perempuan	SMA
46	Perempuan	SMP
41	Perempuan	SMP
47	Perempuan	SD
43	Laki-laki	SMP
47	Laki-laki	SD
52	Perempuan	SD
39	Perempuan	SD
47	Perempuan	SD
52	Perempuan	SD
36	Perempuan	SD

Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir
37	Perempuan	SD
43	Perempuan	SMP
44	Perempuan	SD
43	Perempuan	SMA
42	Perempuan	SMA
50	Perempuan	SD
55	Perempuan	SD
39	Perempuan	SD
49	Perempuan	SD
40	Perempuan	SD
47	Perempuan	SD
40	Perempuan	SMP
38	Perempuan	SMP
41	Laki-laki	SD
39	Laki-laki	SMP
45	Laki-laki	SD
53	Laki-laki	SD
45	Laki-laki	SD
41	Laki-laki	SD
40	Perempuan	SMP
44	Laki-laki	SD
51	Laki-laki	SMP
39	Laki-laki	SD
43	Perempuan	SD
40	Laki-laki	SD
40	Laki-laki	SMP
40	Perempuan	SD
38	Perempuan	SMA
55	Perempuan	SD
42	Perempuan	SD
44	Perempuan	SMA
52	Perempuan	SMP
37	Laki-laki	SMA
41	Laki-laki	SD
43	Laki-laki	SMP
45	Perempuan	SD
48	Perempuan	SD
44	Perempuan	SMP
50	Laki-laki	SD

Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir
47	Laki-laki	SMA

Lampiran 3 Jawaban Kuesioner

1. Jawaban Disiplin Kerja

JAWABAN INDIKATOR DISIPLIN KERJA (X)															Total X
Kehadiran			T.Kewaspadaan			Ketaatan S.Kerja			Ketaatan Per.Kerja			Etika			
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	
5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	70
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	62
4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	66
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	66
4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	68
5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	61
5	4	2	5	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	5	64
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	66
5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	69
5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	59
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	64
1	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	64
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
5	4	2	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	65
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	58
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	62
5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	68
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	61
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	58
5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	3	5	4	5	66

JAWABAN INDIKATOR DISIPLIN KERJA (X)															Total X
Kehadiran			T.Kewaspadaan			Ketaatan S.Kerja			Ketaatan Per.Kerja			Etika			
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	65
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	58
5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	68
4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	5	65
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
5	4	2	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	65

2. Jawaban Kinerja Karyawan

JAWABAN INDIKATOR KINERJA KARYAWAN (Y)															Total Y
Kualitas			Kuantitas			Ketepatan Waktu			Efektifitas			Kemandirian			
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	
4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	56
4	4	4	4	3	2	3	2	3	2	2	3	4	4	2	46
4	4	3	4	4	2	3	2	3	2	2	4	4	3	3	47
4	4	5	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	2	52
4	4	4	4	3	5	3	2	3	3	3	4	4	4	3	53
4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	62
4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	54
4	4	5	5	4	5	5	2	1	5	4	5	5	3	5	62
4	4	4	4	3	4	3	4	2	2	4	4	4	4	2	52
4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	2	51
4	4	4	4	4	3	5	2	3	2	3	4	3	4	3	52
5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	3	63
4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	62
4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	4	4	3	4	2	47
4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	3	4	3	46
4	4	4	4	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	52
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	64
4	4	4	5	2	2	4	4	3	2	4	4	4	4	4	54
5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	58
4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	5	4	58
4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	54
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	52
5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	4	4	52

JAWABAN INDIKATOR KINERJA KARYAWAN (Y)															Total 1Y
Kualitas			Kuantitas			Ketepatan Waktu			Efektifitas			Kemandirian			
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	
5	4	4	4	3	2	3	2	3	2	2	4	4	4	2	48
4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	55
4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	54
4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	52
4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	54
4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	55
4	4	4	4	3	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	55
4	5	5	4	5	2	5	1	1	1	2	5	5	5	5	55
4	4	4	4	3	2	4	4	3	2	4	4	4	4	3	53
4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	3	4	4	49
4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	54
4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	5	4	60
5	5	5	4	4	3	4	4	2	4	3	5	4	3	5	60
4	5	4	4	4	2	3	2	2	2	3	4	4	4	4	51
4	4	4	4	4	2	3	2	3	2	2	3	4	4	4	49
4	5	5	5	5	2	4	1	1	1	2	5	4	4	5	53
4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	3	4	4	4	4	51
5	5	5	5	5	2	5	2	2	2	2	5	5	5	5	60
5	5	5	5	4	2	4	3	3	2	3	5	4	4	4	58
4	4	4	4	4	2	3	2	3	2	2	4	4	4	4	50
5	4	4	5	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	56
4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	60
4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	61
4	4	4	4	5	3	3	4	2	3	4	4	4	4	3	55
4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	60
5	5	5	5	4	2	4	3	3	2	3	5	4	4	4	58
5	5	5	4	4	3	4	4	2	4	3	5	4	3	5	60
4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	3	4	4	49
4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	54
5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	58
4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	53
4	4	4	4	3	4	3	4	2	2	4	4	4	4	2	52
4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	56
4	4	5	2	2	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	53
4	4	4	4	3	4	3	4	2	2	4	4	4	4	2	52
4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	54
4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	56
5	4	4	4	3	2	3	2	3	2	2	4	4	4	2	48

JAWABAN INDIKATOR KINERJA KARYAWAN (Y)															Total 1Y
Kualitas			Kuantitas			Ketepatan Waktu			Efektifitas			Kemandirian			
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	
5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	58
4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	54
4	4	5	5	4	5	5	2	1	5	4	5	5	3	5	62
4	4	4	4	3	4	3	4	2	2	4	4	4	4	2	52
5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	63
4	4	4	4	4	3	5	2	3	2	3	4	3	4	3	52
5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	58
4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	54
4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	56
5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	58
4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	54
4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	54
4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	52

Lampiran 4 Uji Validitas

1. Disiplin Kerja

Correlations																	
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	Disiplin Kerja
X1.1	Pearson Correlation	1	0,045	-	-	-	-	0,241	-	0,189	0,104	-	-	0,020	-	0,291	0,195
	Sig. (2-tailed)		0,814	0,803	0,725	0,886	0,141	0,199	0,956	0,317	0,583	0,956	0,485	0,918	0,235	0,119	0,302
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	0,045	1	0,303	0,171	.408*	0,226	0,169	.608**	.681**	0,306	0,270	.413*	0,036	.487**	.443*	.604**
	Sig. (2-tailed)	0,814		0,103	0,367	0,025	0,229	0,373	0,000	0,000	0,101	0,149	0,023	0,850	0,006	0,014	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	-	0,303	1	-	0,248	.432*	-	0,287	0,178	-	.402*	-	-	0,236	-	0,292
	Sig. (2-tailed)	0,048	0,103		0,703	0,187	0,017	0,066	0,124	0,346	0,936	0,028	0,293	0,936	0,208	0,202	0,117
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	-	0,171	-	1	0,209	0,338	.428*	0,081	0,063	.365*	0,242	.365*	.494**	0,333	0,241	.493**
	Sig. (2-tailed)	0,067	0,367	0,703		0,267	0,068	0,018	0,672	0,742	0,047	0,197	0,047	0,006	0,072	0,200	0,006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	-	.408*	0,248	0,209	1	0,323	0,327	.386*	.599**	.602**	0,018	.426*	.455*	.483**	.592**	.698**
	Sig. (2-tailed)	0,027	0,025	0,187	0,267		0,081	0,078	0,035	0,000	0,000	0,923	0,019	0,012	0,007	0,001	0,000

Correlations																	
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	Disiplin Kerja
X1.11	Pearson Correlation	- 0,011	0,270	.402*	0,242	0,018	0,303	0,259	.362*	0,149	0,289	1	0,051	.459*	0,132	0,038	.463**
	Sig. (2-tailed)	0,956	0,149	0,028	0,197	0,923	0,104	0,167	0,050	0,433	0,122		0,789	0,011	0,488	0,842	0,010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.12	Pearson Correlation	- 0,133	.413*	- 0,199	.365*	.426*	0,185	.376*	.391*	0,211	.538**	0,051	1	.403*	.596**	.629**	.582**
	Sig. (2-tailed)	0,485	0,023	0,293	0,047	0,019	0,328	0,040	0,033	0,263	0,002	0,789		0,027	0,001	0,000	0,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.13	Pearson Correlation	0,020	0,036	- 0,015	.494**	.455*	0,242	.631**	0,289	0,251	.729**	.459*	.403*	1	.412*	.537**	.703**
	Sig. (2-tailed)	0,918	0,850	0,936	0,006	0,012	0,198	0,000	0,122	0,182	0,000	0,011	0,027		0,024	0,002	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.14	Pearson Correlation	- 0,224	.487**	0,236	0,333	.483**	.523**	0,236	.460*	0,332	.543**	0,132	.596**	.412*	1	.510**	.694**
	Sig. (2-tailed)	0,235	0,006	0,208	0,072	0,007	0,003	0,209	0,010	0,073	0,002	0,488	0,001	0,024		0,004	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.15	Pearson Correlation	0,291	.443*	- 0,240	0,241	.592**	0,032	.737**	.419*	.650**	.690**	0,038	.629**	.537**	.510**	1	.746**
	Sig. (2-tailed)	0,119	0,014	0,202	0,200	0,001	0,867	0,000	0,021	0,000	0,000	0,842	0,000	0,002	0,004		0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	0,195	.604**	0,292	.493**	.698**	.460*	.602**	.593**	.636**	.772**	.463**	.582**	.703**	.694**	.746**	1

Correlations																	
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	Disiplin Kerja
	Sig. (2-tailed)	0,302	0,000	0,117	0,006	0,000	0,010	0,000	0,001	0,000	0,000	0,010	0,001	0,000	0,000	0,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

2. Kinerja Karyawan

Correlations																	
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Kinerja Karyawan
Y.1	Pearson Correlation	1	0,288	0,176	0,196	0,273	0,119	-0,037	0,036	0,000	0,107	-0,209	-0,335	-0,225	0,027	-0,038	0,092
	Sig. (2-tailed)		0,122	0,351	0,299	0,144	0,533	0,848	0,848	1,000	0,574	0,267	0,071	0,233	0,887	0,844	0,630
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	0,288	1	0,259	0,356	.386*	.384*	0,162	0,248	0,000	0,157	-0,050	0,016	-0,153	0,018	-0,102	0,293
	Sig. (2-tailed)	0,122		0,167	0,053	0,035	0,036	0,393	0,186	1,000	0,408	0,795	0,932	0,419	0,923	0,590	0,116
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	0,176	0,259	1	.438*	0,255	.374*	0,235	-0,013	-0,169	0,345	0,083	0,131	0,139	0,148	-0,027	.364*

Correlations																	
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Kinerja Karyawan
Y.8	Pearson Correlation	0,036	0,248	-0,013	0,062	0,185	0,288	0,320	1	.546*	.366*	.379*	0,079	0,181	0,321	0,271	.638**
	Sig. (2-tailed)	0,848	0,186	0,946	0,745	0,328	0,123	0,085		0,002	0,047	0,039	0,677	0,339	0,084	0,148	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.9	Pearson Correlation	0,000	0,000	-0,169	-0,272	0,061	0,046	0,228	.546*	1	0,154	0,000	0,000	0,140	.508*	0,329	.431*
	Sig. (2-tailed)	1,000	1,000	0,371	0,146	0,749	0,808	0,225	0,002		0,416	1,000	1,000	0,460	0,004	0,076	0,017
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.10	Pearson Correlation	0,107	0,157	0,345	0,266	.405*	.654*	0,318	.366*	0,154	1	.459*	.386*	.444*	0,090	.659*	.825**
	Sig. (2-tailed)	0,574	0,408	0,062	0,156	0,027	0,000	0,087	0,047	0,416		0,011	0,035	0,014	0,637	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.11	Pearson Correlation	-0,209	-0,050	0,083	0,248	-0,148	0,319	.437*	.379*	0,000	.459*	1	0,351	0,213	0,206	.409*	.553**
	Sig. (2-tailed)	0,267	0,795	0,661	0,187	0,436	0,086	0,016	0,039	1,000	0,011		0,057	0,259	0,276	0,025	0,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.12	Pearson Correlation	-0,335	0,016	0,131	0,224	0,049	0,223	0,304	0,079	0,000	.386*	0,351	1	.506*	-0,004	0,304	.447*

