



**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
BAGIAN KURIR DI PT SICEPAT EKSPRESS INDONESIA
WILAYAH PALEMBANG**

Skripsi

Dibuat Oleh:

Febriansyah
021116019

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

JUNI 2023



**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
BAGIAN KURIR DI PT SICEPAT EKSPRESS INDONESIA
WILAYAH PALEMBANG**

Skripsi

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

Bogor

Mengetahui

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



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

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
BAGIAN KURIR DI PT SICEPAT EKSPRESS INDONESIA
WILAYAH PALEMBANG**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari : Jumat Tanggal : 14/ Juli/ 2023

Febriansyah
021116019

Menyetujui,

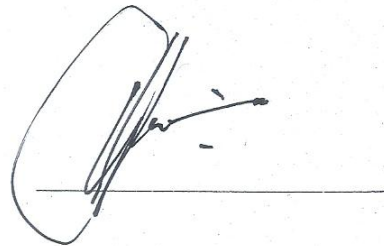
Ketua Penguji Sidang
(Dr. Dewi Taurusyanti, SE., MM)



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



Anggota Komisi Pembimbing
(Mutia Raras Respati, SH., MH)



Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Febriansyah
NPM : 021116019
Judul Skripsi : **HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN BAGIAN KURIR DI PT SICEPAT EKSPRESS INDONESIA WILAYAH PALEMBANG**

Dengan ini saya menyatakan bahwa 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 hak cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, 14 Juli 2023



Febriansyah
021116019

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas
Pakuan, 2023
Hak Cipta dilindungi Undang-undang**

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

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

ABSTRAK

FEBRIANSYAH. 021116019. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Bagian Kurir Di Pt Sicepat Ekspres Indonesia Wilayah Palembang. Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan. **TUTUS RULLY** dan **MUTIA RARAS RESPATI.** Tahun 2023.

Jasa pengiriman di Indonesia atau perusahaan ekspedisi sebenarnya sudah ada sejak lama. Tentunya, keberadaan ini karena permintaan pengiriman barang yang meningkat. Ditambah lagi, sistem jual-beli online yang makin populer menjadikan jasa pengiriman barang di Indonesia kian subur. Ada banyak perusahaan ekspedisi baru yang hadir untuk menjawab kebutuhan masyarakat.

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan bagian kurir SiCepat Ekspres Indonesia, wilayah Palembang. Jenis data penelitian menggunakan data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data penelitian yang digunakan adalah sumber data primer dan data sekunder, jumlah sampel sebanyak 68 orang dan metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis koefisien korelasi *rank spearman* dan uji hipotesis.

Hasil analisis hubungan dengan menggunakan korelasi rank spearman pada disiplin kerja dan kinerja karyawan, diperoleh nilai r atau nilai korelasi sebesar $= 0,934$ yang menunjukkan bahwa tingkat hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan berada pada kategori sangat kuat.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PRAKATA

Puji serta syukur penulis penjabarkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan Rahmat-Nya serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Penelitian yang berjudul **“HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN BAGIAN KURIR DI PT SICEPAT EKSPRESS INDONESIA WILAYAH PALEMBANG”**.

Penelitian ini bertujuan untuk memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Statra 1 (S1) Manajemen pada Universitas Pakuan Bogor. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Penelitian ini tidak lepas dari peran berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus kepada semua pihak terutama kepada:

1. Keluarga tercinta yaitu kedua orang tua yang selalu mendoakan, memotivasi dan memberikan dorongan secara moril maupun material sehingga penulis bisa menyelesaikan penelitian ini. Terima kasih atas seluruh kasih sayang yang selalu menyemangati penulis, kasih sayang yang tidak dapat diukur oleh apapun.
2. Istri tercinta dan anak yang selalu menemani dan memberikan support dalam bentuk apapun yang tidak ternilai harganya, terima kasih.
3. Bapak Prof. Dr. rer. Pol. Ir. H. Didik Notosudjono., M.Sc selaku Rektor Universitas Pakuan Bogor.
4. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono., Ak., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen S1.
6. Ibu Tutus Rully, SE.,MM selaku Dosen Ketua Komisi Pembimbing dan Ibu Mutia Raras Respati, SH.,MH selaku Dosen Anggota Komisi Pembimbing yang telah banyak memberikan bantuan atau masukan, meluangkan waktu dan pikirannya serta memberikan petunjuk yang sangat bermanfaat sampai terselesaikannya penelitian ini.
7. Terimakasih kepada PT SiCepat Ekspres Indonesia Wilayah Palembang yang telah banyak membantu penulisan untuk melakukan riset dan menyediakan data - data yang dibutuhkan dalam penyusunan penelitian ini.
8. Ibu Dr. Retno Martanti Endah Lestari, SE., M.Si., CMA., CAPM., CAP selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
9. Ibu Enok Rusmanah, SE., M.Acc selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
10. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan yang telah banyak membantu selama masa perkuliahan dan yang telah memberikan ilmu Pengetahuannya kepada penulis

11. Para Seluruh Staff Tata Usaha Universitas Pakuan Bogor yang telah membantu kelancaran administrasi dan registrasi selama ini.
12. Teman-teman yang banyak memberi bantuan moril dan semangat, terima kasih.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan. Dengan segenap kerendahan hati, Penulis berharap semoga segala kekurangan yang ada pada Penelitian ini dapat dijadikan bahan pembelajaran untuk Penulisan yang lebih baik di masa yang akan datang dan semoga Penelitian ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca semuanya.

Bogor, 14 Juli 2023
Penulis

Febriansyah

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN & PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN ...	iii
LEMBAR PELIMPAHAN HAK CIPTA	iv
LEMBAR HAK CIPTA	v
ABSTRAK	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	5
1.2.1 Identifikasi Masalah	5
1.2.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	6
1.3.1 Maksud Penelitian	6
1.3.2 Tujuan Penelitian	6
1.4 Kegunaan Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.2 Disiplin Kerja.....	7
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	8
2.2.2 Faktor Disiplin Kerja	8
2.2.3 Bentuk Disiplin Kerja	9
2.2.4 Indikator Disiplin Kerja	10
2.3 Kinerja Karyawan.....	11
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	11
2.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai	11
2.3.3 Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai	12
2.3.4 Metode Penilaian Kinerja	14
2.3.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai ...	15
2.3.7 Indikator Kinerja Pegawai	16
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran.....	18
2.4.1 Penelitian Sebelumnya	18
2.4.2 Kerangka Pemikiran	19
2.5 Hipotesis Penelitian	20

BAB III	METODE PENELITIAN	
3.1	Jenis Penelitian.....	21
3.2	Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian.....	21
3.3	Jenis Data dan Sumber Data Penelitian	21
3.3.1	Jenis Data Penelitian	21
3.3.2	Sumber Data Penelitian	21
3.4	Operasionalisasi Variabel	22
3.5	Metode Penarikan Sampel	23
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	23
3.7	Uji Kualitas Data.....	24
3.7.1	Uji Validitas	24
3.7.2	Uji Reliabilitas	25
3.8	Metode Pengolahan/Analisis Data.....	26
3.8.1	Analisis Deskriptif	26
3.8.2	Analisis Koefisien Korelasi <i>Rank Spearman</i>	26
3.8.3	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	27
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	29
4.1.1	Sejarah Singkat PT SiCepat Ekspres Indonesia	29
4.1.2	Profil Responden	29
4.2	Analisis Data	31
4.2.1	Disiplin Kerja Bagian Kurir Di PT Sicepat Ekspres Indonesia	31
4.2.2	Kinerja Karyawan Bagian Kurir Di PT Sicepat Ekspres Indonesia	35
4.2.3	Analisis Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan	40
4.3	Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan PT SiCepat Ekspres Indonesia	41
4.3.1	Disiplin Kerja Karyawan Bagian Kurir PT SiCepat Ekspres Indonesia	41
4.3.2	Kinerja Karyawan Bagian Kurir PT SiCepat Ekspres Indonesia	42
4.3.3	Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan PT SiCepat Ekspres Indonesia	42
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	
5.1	Simpulan	44
5.2	Saran	44

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan Kurir Wilayah Palembang.....	3
Tabel 1.2	Rata-Rata Penilaian Kinerja Bagian Kurir Tahun 2021-2022	3
Tabel 1.3	Jumlah Pelanggaran Kedisiplinan Karyawan Bagian Kurir.....	4
Tabel 1.4	Jumlah Karyawan Pulang Sebelum Waktunya Tahun 2021-2022.....	4
Tabel 2.1	Penelitian Sebelumnya	21
Tabel 3.1	Skala Likert	22
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel.....	22
Tabel 3.3	Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	24
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	24
Tabel 3.5	Hasil Uji Reliabilitas	25
Tabel 3.6	Kriteria Nilai Kuesioner	26
Tabel 3.7	Pedoman Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi.....	27
Tabel 4.1	Karyawan bekerja sesuai waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan.....	31
Tabel 4.2	Karyawan mampu mengantarkan paket kepada konsumen sesuai dengan waktu yang dijadwalkan	32
Tabel 4.3	Karyawan berhati-hati menggunakan peralatan kantor dan menjaga peralatan kantor dari kerusakan	32
Tabel 4.4	Karyawan menggunakan peralatan kantor sesuai dengan kebutuhan kerja	33
Tabel 4.5	Karyawan taat pada aturan perusahaan	33
Tabel 4.6	Karyawan patuh terhadap prosedur kerja.....	34
Tabel 4.7	Rekapitulasi dan Rata-Rata Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja	34
Tabel 4.8	Karyawan menghasilkan kerja yang sempurna.....	35
Tabel 4.9	Karyawan menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan aturan yang berlaku	36
Tabel 4.10	Jumlah pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan target yang diberikan.....	36
Tabel 4.11	Karyawan mampu mengirim paket kepada konsumen sesuai dengan jumlah harian yang diberikan	37
Tabel 4.12	Karyawan mampu mengirimkan paket dengan aman kepada konsumen setiap harinya	37
Tabel 4.13	Karyawan melaksanakan semua pekerjaan dengan baik.....	38
Tabel 4.14	Karyawan bertanggung jawab atas kesalahan yang dilakukan	38
Tabel 4.15	Karyawan mengganti kerusakan paket akibat kelalaian kerja yang dilakukan	39
Tabel 4.16	Rekapitulasi dan Rata-Rata Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan	39
Tabel 4.17	Hasil Perhitungan Korelasi Rank Spearman	40
Tabel 4.18	Interpretasi Koefisien Korelasi Rank Spearman	40

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Top Brand Index Jasa Kurir.....	1
Gambar 2.1	Konstelasi Penelitian	20
Gambar 3.1	Kurva Pengujian Hipotesis Korelasi.....	28
Gambar 4.1	Logo Perusahaan.....	29
Gambar 4.2	Jenis Kelamin Responden.....	30
Gambar 4.3	Usia Responden	30
Gambar 4.4	Tingkat Pendidikan Responden	31
Gambar 4.5	Kurva Hasil Uji Hipotesis.....	41

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 SK Bimbingan
- Lampiran 2 Kuesioner
- Lampiran 3 Tabulasi Jawaban Responden
- Lampiran 4 Rekapitulasi Jawaban Responden Kinerja Karyawan
- Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan reliabilitas N=30
- Lampiran 6 Hasil Uji Validitas N
- Lampiran 7 Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 8 R_{tabel}
- Lampiran 9 T_{tabel}

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pertumbuhan ekonomi, globalisasi, dan perkembangan teknologi informasi mempengaruhi pola jual beli barang. Kini transaksi secara online semakin berkembang sehingga tren permintaan untuk layanan pengiriman barang terus meningkat. Jauhnya jarak, terkadang membuat pengiriman barang melalui transportasi darat memerlukan proses yang cukup panjang. Untuk itu, standar keamanan pengiriman barang secara mandiri juga melalui jasa pengiriman barang pihak ketiga menjadi perhatian tersendiri, terutama standar suhu atau kelembaban paket demi menjaga kesegaran produk, khususnya makanan dan farmasi. Sumber (BSN, 2019)

Jasa pengiriman di Indonesia atau perusahaan ekspedisi sebenarnya sudah ada sejak lama. Tentunya, keberadaan ini karena permintaan pengiriman barang yang meningkat. Ditambah lagi, sistem jual-beli *online* yang makin populer menjadikan jasa pengiriman barang di Indonesia kian subur. Ada banyak perusahaan ekspedisi baru yang hadir untuk menjawab kebutuhan masyarakat. Beberapa jasa pengiriman di Indonesia ini juga bekerja sama dengan berbagai *e-commerce*. Bahkan, ada yang sudah tumbuh menjadi perusahaan berstatus Unicorn. Hal ini karena kebutuhan belanja *online* juga semakin tinggi. Terlebih lagi saat pandemi, keterbatasan aktivitas di luar rumah menjadikan tren belanja *online* semakin diminati. Dampaknya tentu sangat signifikan bagi berbagai perusahaan ekspedisi. Sumber: Zakawali, 2022.

Berikut adalah Top Brand Index kategori kurir di Indonesia tahun 2021-2022 disajikan pada tabel di bawah ini:

TBI 2021			TBI 2022		
Brand	TBI		Brand	TBI	
J&T	33.40%	TOP	JNE	39.30%	TOP
JNE	28.00%	TOP	J&T	23.10%	TOP
Tiki	11.20%	TOP	Tiki	11.10%	TOP
Pos Indonesia	8.50%		Pos Indonesia	8.50%	
DHL	6.00%		DHL	6.90%	

Gambar 1.1 Top Brand Index Jasa Kurir

Sumber: www.topbrand-award.com

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa Top Brand di tahun 2021 diduduki oleh perusahaan jasa kurir J&T dengan nilai TBI sebesar 33% dan di tahun 2022 meningkat menjadi 39,30%. Dari data yang disajikan oleh Top Brand Award menunjukkan bahwa persaingan pada industri pengiriman sangat ketat, sehingga

setiap perusahaan bersaing dalam meningkatkan service kepada konsumen yang menggunakan jasanya.

PT SiCepat Ekspres adalah perusahaan ekspedisi yang berdiri sejak tahun 2014, dimana pengiriman 15 Jam Sampai untuk wilayah Jabodetabek dan Bandung serta pengiriman 1 hari Sampai untuk kota besar seluruh wilayah Indonesia merupakan *focus* utama dalam pelayanannya. Seperti yang diketahui, SiCepat merupakan salah satu perusahaan jasa ekspedisi yang ada di tanah air. Sejak sewindu yang lalu perusahaan ini sudah meringkas jarak dan waktu pengiriman logistik ke 17 ribu pulau di Indonesia. Meski bertahan di tengah persaingan bisnis jasa pengiriman tidak mudah namun SiCepat terus tumbuh dan melebarkan sayap. Perkembangan teknologi digital pun memaksa perusahaan ini terus adaptif agar tidak tergerus zaman. Dari data yang diperoleh, hingga akhir 2021 SiCepat Ekspres berhasil melayani pengiriman paket sebanyak 2,8 juta paket per hari. Jumlah ini mencerminkan pertumbuhan sebesar 93% secara year on year. Saat ini SiCepat Ekspres telah menjangkau seluruh wilayah di Indonesia. Vice President of Sales SiCepat Ekspres Ratna Putriasi mengungkapkan, SiCepat Ekspres berkomitmen untuk terus meningkatkan kinerja dengan membangun infrastruktur dan jaringan pendukung yang kuat. Saat ini, SiCepat sudah berhasil melayani sebanyak lebih dari 2,8 juta paket per hari dengan lebih dari 1.300 titik *pick up* dan *drop off*. Sumber: Media Indonesia, 2022.

Salah satu tombak keberhasilan SiCepat Ekspres Indonesia adalah karyawan yang bekerja di SiCepat Ekspres dari berbagai departemen, khususnya adalah bagian kurir SiCepat. Kurir ialah seseorang yang bertugas untuk mengantarkan paket berupa dokumen ataupun barang lainnya kepada individu, bisnis, institusi, atau lembaga pemerintahan. Singkatnya, kurir paket merupakan pelaku utama dari sebuah perusahaan ekspedisi. Kinerja seorang kurir menjadi sebuah ukuran menuju keberhasilan perusahaan.

Hasibuan (2016) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja seorang kurir akan berpengaruh terhadap penilaian positif atau negatif yang diberikan oleh konsumen kepada perusahaan SiCepat Ekspres Indonesia, dalam sehari, kurir memiliki target untuk mengirimkan sejumlah paket yang sudah ditentukan oleh pihak ekspedisi. Oleh karena itu seorang kurir harus bisa membagi waktu agar semua paket tersebut bisa selesai dikirimkan pada hari itu. Dengan alamat yang berbeda-beda, kurir harus menentukan rute yang tepat agar tidak berputar-putar dan mengantarkan paket sesuai urutan lokasi dengan efektif

Kurir bukan hanya mengantarkan paket kepada penerima, tapi juga melakukan komunikasi. Misalnya, mengantarkan paket ke alamat yang asing dengan detail yang kurang jelas. Maka, perlu berkomunikasi dengan konsumen untuk menanyakan

detail lengkapnya, meminta share location, atau memberikan tanda yang mudah dipahami kurir. Hal ini bisa dilakukan melalui aplikasi pengirim pesan atau telepon. Atau jika ketika paket dikirimkan sedang tidak ada orang di rumah, kurir juga perlu menanyakan paket harus diletakkan di mana. Apakah di lempar ke halaman, dititipkan ke tetangga, atau dikirimkan di waktu lainnya. Berikut adalah jumlah kurir Wilayah Palembang disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Kurir Wilayah Palembang

Cabang	Jumlah Kurir (orang)
Palembang Barat	4
Palembang Ilir Barat 1	13
Palembang Kenten	16
Palembang Jakabaring	7
Palembang Kalidoni	12
Palembang Plaju	7
Palembang Sukarami	9
Jumlah	68
Jumlah Kurir Wilayah Palembang 68 orang	

Sumber: PT SiCepat Ekspres Indonesia, 2023

Data yang disajikan pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah karyawan kurir di Wilayah Palembang berjumlah 68 orang, yang terdiri Wilayah Palembang Barat sebanyak 3 orang, Palembang Ilir sebanyak 13 orang, Palembang Kenten sebanyak 16 orang, Palembang Jakabaring sebanyak 7 orang, Palembang Kalidoni sebanyak 12 orang, Palembang Plaju sebanyak 7 orang dan Palembang Sukarmi sebanyak 9 orang.

Memberikan pelayanan yang baik menjadi salah satu cara meningkatkan kepuasan dan kesetiaan pelanggan. Selain pandai berkomunikasi, seorang kurir juga perlu memiliki keterampilan layanan pelanggan yang baik. Ketika bekerja, ada saja pelanggan yang mungkin bertanya kepada kurir. Oleh karena itu, kurir harus memberikan jawaban dengan jelas dan ramah. Saat sedang mengantarkan paket, mungkin juga terjadi masalah. Kurir harus menyelesaikan masalah dengan sikap yang ramah.

Berikut adalah hasil penilaian kinerja bagian kurir di Ekspedisi SiCepat disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.2 Rata-Rata Penilaian Kinerja Bagian Kurir Tahun 2021-2022

No	Aspek Penilaian	Rata-Rata Kinerja			
		Rata-Rata Nilai Tahun 2021	Predikat Nilai	Rata-Rata Nilai Tahun 2022	Predikat Nilai
1	Kualitas Kerja	80	Baik	77	Cukup baik
2	Kuantitas	78	Cukup Baik	76	Cukup baik
3	Pelaksanaan Tugas	79	Cukup baik	78	Cukup baik
4	Tanggung Jawab	79	Cukup Baik	75	Cukup baik
Rata-Rata		79	Cukup Baik	76,5	Cukup Baik

Sumber: SiCepat Indonesia, 2022

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa hasil penilaian kinerja bagian kurir berada pada kategori cukup baik dengan rata-rata sebesar 79. Hasil di atas menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan mengalami penurunan di tahun 2022. Penilaian kinerja yang mengalami penurunan tersebut harus menjadi perhatian bagian pihak perusahaan untuk dapat memperbaiki kondisi tersebut. Salah satunya adalah melakukan evaluasi pada pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, dan mengetahui kesalahan mana yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan.

Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja menunjukkan tolak ukur karyawan yang taat dan karyawan yang tidak taat kepada aturan perusahaan. Adapun peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin adalah peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat, peraturan dasar melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain, serta peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan. Berikut adalah gambaran tingkat kedisiplinan karyawan bagian kurir disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.3 Jumlah Pelanggaran Kedisiplinan Karyawan Bagian Kurir

Jenis Pelanggaran	Jumlah Pelanggaran 2021	Jumlah Pelanggaran 2022
Pelanggaran Ringan	20 Kali	24 Kali
Pelanggaran Sedang	12 Kali	18 Kali
Pelanggaran Berat	0	2 Kali
Jumlah	22 Kali	44 Kali

Sumber: SiCepat Ekspres Indonesia, 2022

Berdasarkan tabel 1.3, menunjukkan bahwa jumlah pelanggaran mengalami peningkatan di tahun 2022 dengan jumlah 44 kali artinya mengalami peningkatan sebesar 100% dari tahun 2021. Data tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan menurun dan pelanggaran meningkat. Pelanggaran ringan yang terjadi di perusahaan meliputi datang terlambat, pulang kerja lebih cepat dari jam yang sudah ditentukan, pelanggaran sedang terjadi jika karyawan tidak hadir selama dua hari berturut-turut tanpa keterangan, dan pelanggaran berat yaitu karyawan melakukan kesalahan yang besar seperti menghilangkan paket secara sengaja dan tidak bertanggung jawab akibat kelainan yang dilakukan, berikut adalah data jumlah karyawan yang pulang sebelum waktunya di sajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.4 Jumlah Karyawan Pulang Sebelum Waktunya Tahun 2021-2022

No	Tahun	Jumlah Kejadian
1	2021	330 kali
2	2022	370 kali

Sumber: SiCepat Ekspres Indonesia, 2023

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 1.4, bahwa jumlah kejadian karyawan yang pulang sebelum waktunya dari tahun ke tahun mengalami kenaikan, di tahun 2021 sebanyak 330 kali kejadian artinya bahwa ada karyawan dalam jangka

waktu setiap hari pulang lebih cepat dari jam yang dijadwalkan dan di tahun 2022 mencapai 370 kali. Kondisi ini tentu akan berdampak pada pekerjaan yang diselesaikan. Sesuai dengan namanya, SiCepat memang memberikan layanan kirim super cepat. Bahkan, pengiriman regulernya saja bisa sampai hanya dalam waktu satu malam. Jam kerja SiCepat tidak hanya dibagi menurut lingkup kantornya saja, namun juga menurut waktu pengiriman barang oleh kurir. Sementara itu, jam kerja kurir pengantaran paket sampai ke alamat rumah adalah pada hari Senin-Sabtu pukul 07.00-21.00. Kemudian pada hari Minggu dan Libur Nasional pukul 07.00-17.00. dan sebagian kurir masih ada yang melakukan pelanggaran dengan pulang lebih cepat dari jam yang sudah ditentukan.

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan oleh bahwa disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penerapan kedisiplinan kerja perlu dilakukan oleh atasan di setiap divisi, dengan pengawasan akan mengurangi tingkat pelanggaran baik kesalahan yang dilakukan oleh karyawan secara sengaja maupun tidak sengaja menjadi lebih terkontrol dan terkendali. Dan perusahaan menindak tegas karyawan-karyawan yang melanggar aturan yang berlaku di dalam perusahaan dengan memberikan sanksi ringan, sanksi sedang dan sanksi berat.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan, penelitian ini tertarik untuk mengkaji mengenai “**Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Bagian Kurir Di PT SiCepat Ekspres Indonesia Wilayah Palembang**”.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dikemukakan di atas, sehingga identifikasi masalah yang ditemukan pada PT SiCepat Ekspres Indonesia Wilayah Palembang, sebagai berikut:

1. Hasil penilaian kinerja menunjukkan nilai kinerja karyawan mengalami penurunan.
2. Jumlah pelanggaran yang dilakukan pegawai mengalami kenaikan di tahun 2022.
3. Jumlah karyawan yang datang terlambat mengalami peningkatan dari 330 kali menjadi 370 kali di tahun 2022.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, berikut adalah rumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan bagian kurir di PT SiCepat Ekspres Indonesia Wilayah Palembang?
2. Bagaimana kinerja karyawan bagian kurir di PT SiCepat Ekspres Indonesia Wilayah Palembang?

3. Bagaimana hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan di PT SiCepat Ekspres Indonesia Wilayah Palembang?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas sebagai bahan masukan dan dapat menghasilkan informasi yang penting guna meningkatkan kinerja bagian kurir di PT SiCepat Ekspres Indonesia.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dibuat pada penelitian ini, sehingga tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja karyawan bagian kurir di PT SiCepat Ekspres Indonesia Wilayah Palembang
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan bagian kurir di PT SiCepat Ekspres Indonesia Wilayah Palembang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan di PT SiCepat Ekspres Indonesia Wilayah Palembang.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Akademis

Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan pengetahuan serta wawasan penulis mengenai manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia dalam kaitannya dengan disiplin kerja dan kinerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dari penelitian ini adalah untuk memberikan masukan kepada SiCepat Ekspres Indonesia mengenai pentingnya disiplin kerja agar mampu menjawab dan memecahkan persoalan yang ada pada organisasi tersebut khususnya pada disiplin kerja dan kinerja karyawan bagian kurir.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia harus dilakukan oleh perusahaan, dalam mengelola, menatur, mengembangkan tenaga kerja untuk mencapai tujuan bersama, berikut adalah pengertian manajemen sumber daya manusia menurut ahli:

Menurut Mangkunegara (2016) sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2016) mengemukakan bahwa: Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

Menurut Dessler (2015) menyatakan bahwa “*Human Resource Management (HRM) is the process of recruiting, training, appraising, and rewarding employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns*” .

Chai (2023) human resource management (hrm) is the practice of recruiting, hiring, deploying and managing an organization's employees. hrm is often referred to simply as human resources (HR). a company or organization's hr department is usually responsible for creating, putting into effect and overseeing policies governing workers and the relationship of the organization with its employees. the term human resources was first used in the early 1900s, and then more widely in the 1960s, to describe the people who work for the organization, in aggregate.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

2.2 Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu tata tertib yang dapat mengatur tatanan kehidupan pribadi dan kelompok. Disiplin merupakan istilah yang memasyarakat di berbagai instansi pemerintah maupun swasta.

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Berikut adalah pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh ahli:

Menurut Simamora (2014) disiplin adalah “prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur”. Hasibuan (2016) bahwa: “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Kemudian Rivai (2014) menyatakan bahwa: “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Medina, Roberto D (2014) mengungkapkan bahwa *“Discipline may be defined as the condution in the organization when employee conduct themselves in accordance with the organization’s rules and standard of acceptable behavior”*.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan serta suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan

2.2.2 Faktor Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan;
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan;
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan;

4. Bila ada seseorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya;
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan;
6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai
Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain;
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin
Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi.

2.2.3 Bentuk Disiplin Kerja

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut Siagian (2016) bentuk disiplin yang baik akan berdampak pada:

1. Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan;
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan. Dimana pegawai dengan semangat kerja yang tinggi cenderung akan bekerja dengan lebih baik, tepat waktu, dan tidak pernah membolos. Pegawai akan semangat untuk berangkat kerja sehingga disiplin kerjanya menjadi tinggi;
3. Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya;
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan pegawai;
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para pegawai.

Disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi perusahaan untuk sekedar melakukan pembenahan aspek kedisiplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan. Disiplin kerja akan berpengaruh besar pada kinerja perusahaan.

2.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa indikator disiplin kerja meliputi:

1. Tujuan dan kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut dalam mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai;
2. Teladan Pemimpin
Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan oleh setiap pegawai;
3. Balas Jasa
Balas jasa seperti gaji dan kesejahteraan turut memberikan pengaruh dalam kedisiplinan pegawai di dalam organisasi;
4. Keadilan
Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman. Akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik;
5. Pengawasan melekat
Tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai dengan pengawasan melekat berarti pimpinan mampu mengawasi segala aktifitas pegawai;
6. Sanksi Hukuman
Setiap pegawai yang melakukan pelanggaran tentunya harus diberikan sanksi semakin berat sanksi yang diberikan maka semakin rendah tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai;
7. Ketegasan
Ketegasan pimpinan dalam mengambil tindakan akan sangat mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai;
8. Hubungan kemanusiaan
Hubungan kemanusiaan yang harmonis akan menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan;

Menurut Sudarmanto (2016) indikator dari disiplin kerja yaitu:

1. Ketepatan waktu: para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik;
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik: sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan;
3. Ketaatan terhadap aturan kantor: pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal, membuat izin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

Penelitian ini menggunakan indikator disiplin kerja yang dikemukakan oleh Sudarmanto (2016) indikator untuk mengukur variabel disiplin kerja meliputi ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dan ketaatan terhadap aturan kantor.

2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja, berikut disajikan pengertian kinerja karyawan menurut para ahli:

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Berikut adalah pengertian kinerja yang dikemukakan oleh para ahli:

Menurut Abdullah (2014) kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan pegawai (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Hasibuan (2014) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Suwatno dan Priansa (2011), “Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku dalam kurun waktu tertentu berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.” Sedangkan menurut Mangkunegara (2016), “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, kesimpulan pengertian yang sudah dikemukakan oleh ahli mengenai kinerja karyawan adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

2.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian untuk kerja merupakan suatu proses organisasi menilai unjuk kerja pegawainya. Tujuannya adalah untuk memberikan masukan kepada pegawai dalam usaha memperbaiki kinerjanya dan produktivitas organisasi. Adapun tujuan penilaian kinerja menurut Yani (2012) sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai selama ini;
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk kenaikan gaji, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang;
3. Mendorong pertanggungjawaban dari pegawai;
4. Untuk pembeda antar pegawai satu dengan yang lain;

5. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam;
 - a. Penugasan kembali seperti mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan.
 - b. Promosi, kenaikan jabatan.
 - c. Training dan latihan.
6. Meningkatkan motivasi kerja;
7. Meningkatkan etos kerja;
8. Memperkuat hubungan antar pegawai dengan supervisor melalui diskusi tentang kemauan kerja mereka;
9. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari pegawai untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karir selanjutnya;
10. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektivitas;
11. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karir dan keputusan perencanaan seleksi;
12. Membantu menempatkan pegawai dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh;
13. Sebagai sumber informasi untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan gaji, upah, kompensasi dan sebagai imbalan lainnya;
14. Sebagai penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan;
15. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja;
16. Sebagai alat untuk membantu mendorong pegawai mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja;
17. Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM, seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan diantara fungsi-fungsi SDM;
18. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik;
19. Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan;
20. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah;

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh karyawan.

2.3.3 Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai

Organisasi atau perusahaan perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan untuk itu perlu dilakukan kegiatan penilaian kinerja secara periodik dan berorientasi pada masa lalu atau masa yang akan datang. Adapun manfaat penilaian kinerja menurut Yani (2012) adalah sebagai berikut:

1. Posisi tawar
Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan pegawai;
2. Perbaikan kinerja
Umpan balik pelaksanaan kinerja yang bermanfaat bagi pegawai, manajer dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja pegawai;
3. Penyesuaian kompensasi
Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam penyesuaian laba/rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikan upah atau kompensasi lainnya;
4. Keputusan penempatan
Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, dan pemindahan dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja. Sering promosi adalah penghargaan untuk kinerja yang lalu;
5. Pelatihan dan pengembangan
Kinerja yang buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan. Perencanaan dan pengembangan karir Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karir pegawai, penyusunan program pengembangan karir yang tepat dapat menyelaraskan antara kebutuhan pegawai dengan kepentingan pegawai;
6. Evaluasi proses *staffing* prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen SDM;
7. Defisiensi proses penempatan pegawai
Kinerja yang baik atau buruk mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan pegawai di departemen SDM. Ketidakkuratan informasi;
8. Kinerja yang lemah menandakan adanya kesalahan di dalam informasi analisis pekerjaan, perencanaan SDM atau sistem informasi SDM.
9. Kesalahan dalam merancang pekerjaan;
Kinerja yang lemah mungkin merupakan gejala dari rancangan pekerjaan yang kurang tepat;
10. Kesempatan kerja yang adil
Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif;
11. Mengatasi tantangan-tantangan eksternal Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor di luar lingkungan kerja. Jika faktor ini tidak dapat diatasi pegawai bersangkutan, departemen SDM mungkin mampu menyediakan bantuan;

12. Elemen-elemen pokok sistem penilaian kinerja
Departemen SDM biasanya mengembangkan penilaian kinerja bagi pegawai di semua departemen. Elemen-elemen pokok sistem penilaian ini mencakup kriteria yang ada hubungan dengan pelaksanaan kerja dan ukuran-ukuran kriteria;
13. Umpan balik ke SDM
Kinerja baik atau buruk di seluruh perusahaan mengindikasikan seberapa baik departemen SDM berfungsi.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manfaat penilaian kinerja adalah mengukur hasil kerja karyawan di periode sebelumnya agar hasil kerja karyawan di periode berikutnya lebih baik.

2.3.4 Metode Penilaian Kinerja

Berikut metode penilaian kinerja menurut Kusdyah (2013) adalah sebagai berikut:

1. *Rating scale*
Penilaian prestasi metode ini didasarkan pada suatu skala dari sangat baik, baik, cukup, kurang baik, dan jelek. Bentuk ini sangat umum dipakai oleh organisasi dan dilakukan secara subyektif oleh penilai. Evaluasi ini membandingkan hasil pekerjaan pegawai dengan faktor kriteria yang dianggap penting bagi pelaksanaan kerja tersebut;
2. *Checklist*
Checklist adalah penilaian yang didasarkan pada suatu standar unjuk kerja yang sudah dideskripsikan terlebih dahulu, kemudian penilai memeriksa apakah pegawai sudah mengerjakannya;
3. *Critical incident technique*
Critical incident technique adalah penilaian yang didasarkan pada perilaku khusus yang dilakukan di tempat kerja, baik perilaku yang baik maupun perilaku yang tidak baik. Penilaian dilakukan melalui observasi langsung ke tempat kerja, kemudian mencatat perilaku-perilaku kritis yang tidak baik, dan mencatat tanggal dan waktu kejadiannya perilaku tersebut;
4. Skala penilaian berjangkarkan perilaku
Skala penilaian perilaku berjangkarkan perilaku (*behaviorally anchored rating scale-BARS*) adalah menilai yang dilakukan dengan membuat spesifikasi unjuk kerja dalam elemen-elemen tertentu;
5. Pengamatan dan tes unjuk kerja
Pengamatan dan tes unjuk kerja adalah penilaian yang dilakukan melalui tes di lapangan;
6. Metode perbandingan kelompok
Metode ini dilakukan dengan membandingkan seorang pegawai dengan rekan sekerjanya. Dilakukan oleh atasan dengan melakukan beberapa

teknik seperti pemeringkatan (*ranking method*), Pengelompokan pada klasifikasi yang sudah ditentukan (*force distribution*), pemberian poin atau angka (*point allocation method*), dan metode perbandingan dengan pegawai lain (*paired comparison*);

7. Penilaian diri sendiri

Penilaian diri sendiri adalah penilaian pegawai untuk dirinya sendiri dengan harapan pegawai tersebut dapat mengidentifikasi aspek-aspek perilaku kerja yang perlu diperbaiki pada masa yang akan datang;

8. *Management By Objective* (MBO)

Management by objective adalah sebuah program manajemen yang mengikutsertakan pegawai dalam proses pengambilan keputusan untuk menentukan tujuan-tujuan yang dicapai;

9. Penilaian secara psikologis

Penilaian secara psikologis adalah proses penilaian yang dilakukan oleh para ahli psikologi untuk mengetahui potensi seseorang yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan seperti kemampuan intelektual, motivasi, dan lain-lain yang bersifat psikologis. Penilaian kecerdasan, tes kecerdasan emosional, dan tes kepribadian, yang dilakukan melalui wawancara atau tes-tes tertulis.

10. *Assessment centre*

Assessment centre atau pusat penilaian adalah penilaian yang dilakukan melalui serangkaian teknik penilaian dan dilakukan oleh sejumlah penilai untuk mengetahui potensi seseorang dalam melakukan tanggung jawab yang lebih besar;

2.3.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2016) ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu dalam sebuah organisasi diantaranya yaitu: Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja.

Menurut Mangkunegara (2016), berikut merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan :

1. Faktor kemampuan

Secara psikologi, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan IQ dan EQ dimana kemampuan kemampuan tersebut sangat mendukung kegiatan bekerja pegawai.

2. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi di lingkungan kerja yang menggerakkan diri karyawan agar dapat bekerja dengan maksimal.

2.3.7 Indikator Kinerja Pegawai

Berikut merupakan indikator kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Mangkuprawira (2015) sebagai berikut:

1. Kesetiaan
Kesetiaan umumnya dipahami sebagai pengabdian dan kepatuhan karyawan kepada perusahaan.
2. Prestasi Kerja
Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dilihat dari karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu, ataupun bentuk penilaian tersendiri dalam menjalankan dan meningkatkan program-program kerjanya.
3. Tanggung Jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
4. Ketaatan
Ketaatan merupakan hasil akhir dari perubahan perilaku yang dimulai dari peningkatan pengetahuan, setelah seseorang memiliki pengetahuan yang baik tentang sesuatu maka akan merubah sikap orang tersebut terhadap pengetahuan yang baru dimilikinya dan selanjutnya seseorang akan merubah perilakunya, dan dalam merubah perilakunya seseorang terlebih dahulu menilai manfaat yang akan didapatkan (Notoatmodjo, 2016)
5. Kejujuran
Sikap jujur juga menjauhkan rasa curiga hingga kekhawatiran akan rusaknya sebuah kepercayaan yang dibangun. Oleh sebab itulah sangat penting memiliki sikap jujur saat bekerja. Orang yang jujur sangat disenangi oleh siapa pun. Perilaku jujur juga menjadi pondasi dalam menjaga kepercayaan antar mitra kerja.
6. Kerjasama
kegiatan atau usaha yang dilakukan dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan bersama. Kerja sama biasanya terjadi karena orientasi orang-perorangan dengan kelompoknya
7. Prakarsa
Prakarsa adalah kemampuan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan
8. Kepemimpinan
kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Indikator mengenai kinerja pegawai menurut Dharma (2012):

1. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud kenaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian
Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.
6. Komitmen kerja
Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor

Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2016) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu :

1. Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Dari pemaparan diatas mengenai indikator kinerja pegawai, penulis memilih indikator kinerja yang dipakai oleh Mangkunegara (2016) karena cocok dengan penelitian yang penulis lakukan, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Berikut adalah penelitian sebelumnya yang dijadikan acuan dalam penelitian ini, penelitian sebelumnya disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Penulis, Judul dan Tahun	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Analisis
1	Raudah (2020) Analisis Kedisiplinan Kerja Kurir Dalam Meningkatkan Kinerjanya Menyetorkan Uang Cod Ke Pic Cod Pada PT. Satria Antaran Prima, Tbk	Kedisiplinan kerja Kinerja Karyawan	1. Ketepatan waktu 2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik 3. Ketaatan terhadap aturan kantor 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab	Analisis Deskriptif Korelasi Rank Spearman	Hasil penelitian menunjukkan : (1) Kedisiplinan kerja yang dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Satria Antaran Prima TBK Banjarmasin. (2) Kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap PT. Satria Antaran Prima TBK Banjarmasin, hal ini berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa variable Kedisiplinan kerja X dan Kinerja karyawan Y berpengaruh terhadap karyawan di PT. Satria Antaran Prima TBK
2	Martya Ainun Qalbia (2022) Hubungan Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Kurir Shopee Express Ciamis	Kompensasi Disiplin kerja Kinerja karyawan	1. Bonus 2. Gaji 3. Promosi 1. Ketepatan waktu 2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik 3. Ketaatan terhadap aturan kantor 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab	Analisis Deskriptif Korelasi Rank Spearman	Disiplin kerja pada Shopee Express Ciamis sudah baik, kompensasi dan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3	M. Andre Vernandes (2022) Hubungan Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	Lingkungan Kerja Disiplin kerja	1. Penerangan 2. Suhu Udara 3. Suara Bising 4. Kebersihan 5. Keamanan kerja 1. Ketepatan waktu 2. Menggunakan peralatan kantor	Analisis Deskriptif Korelasi Rank Spearman	Besarnya kontribusi hubungan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan antaran pada PT. Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang adalah sebesar 61,6%

No	Penulis, Judul dan Tahun	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Analisis
	Karyawan Antaran Pada Pt.Pos Indonesia (Persero) Di Kota Padang	Kinerja Karyawan	<p>dengan baik</p> <p>3. Ketaatan terhadap aturan kantor</p> <p>1. Kualitas</p> <p>2. Kuantitas</p> <p>3. Pelaksanaan tugas</p> <p>4. Tanggung jawab</p>		sedangkan sisanya 38,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya motivasi kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja, kepuasan kerja dan lain sebagainya
4	Pamed Abdul Sadap (2020) Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Ekspedisi XYZ	<p>Disiplin kerja</p> <p>Motivasi Kerja</p> <p>Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Penerangan</p> <p>2. Suhu Udara</p> <p>3. Suara Bising</p> <p>4. Kebersihan</p> <p>1. Keamanan</p> <p>2. Kebutuhan fisiologis</p> <p>3. Kebutuhan rasa aman</p> <p>4. Kebutuhan social</p> <p>5. Kebutuhan penghargaan</p> <p>1. Kualitas</p> <p>2. Kuantitas</p> <p>3. Pelaksanaan tugas</p> <p>4. Tanggung jawab</p>	Analisis Deskriptif Korelasi Rank Spearman	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan PT Ekspedisi XYZ
5	Hubungan Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan J&T Express Di Kabupaten Bungo	<p>Disiplin kerja</p> <p>Motivasi kerja</p> <p>Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Penerangan</p> <p>2. Suhu Udara</p> <p>3. Suara Bising</p> <p>4. Kebersihan</p> <p>5. Keamanan</p> <p>1. Kebutuhan fisiologis</p> <p>2. Kebutuhan rasa aman</p> <p>3. Kebutuhan social</p> <p>4. Kebutuhan penghargaan</p> <p>1. Kualitas</p> <p>2. Kuantitas</p> <p>3. Pelaksanaan tugas</p> <p>4. Tanggung jawab</p>	Analisis Deskriptif Korelasi Rank Spearman	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan J&T Muara Bungo.

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin adalah merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya, seperti tugas-tugas di kantor dan kehadiran karyawan pada jam yang sudah disesuaikan di perusahaan tersebut. Disiplin semakin tinggi, maka kinerja pada karyawan juga akan meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan (Jepry & Mardika, 2020). Menurut Sudarmanto (2016) disiplin kerja dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik
3. Ketaatan terhadap aturan kantor

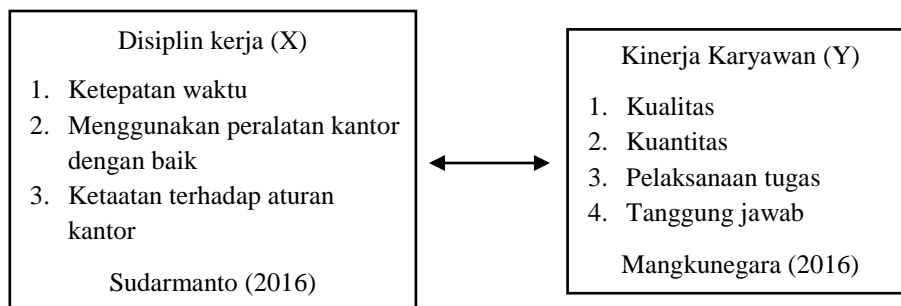
Perilaku disiplin sangat dibutuhkan dalam kehidupan sehari-hari terutama yang berkaitan dengan dunia kerja. Disiplin kerja merupakan suatu pelaksanaan dalam mengatur serta memegang erat segala peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi

Kinerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Menurut (Kasmir, 2016) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan dalam suatu periode tertentu. menurut Mangkunegara (2016) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu :

1. Kualitas
3. Kuantitas
4. Pelaksanaan tugas
5. Tanggung jawab

Penelitian yang dilakukan oleh Raudah (2020) dan Vernandes (2020) mengemukakan bahwa disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan . Selanjutnya penelitian Nurhasanah (2022) bahwa disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan, karyawan yang disiplin terhadap waktu dan pekerjaannya membantu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, berikut adalah gambar diagram berpikir pada penelitian:



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Ditinjau dalam hubungannya dengan variabel penelitian, hipotesis merupakan pernyataan tentang keterkaitan antara variabel-variabel (hubungan atau perbedaan antara dua variabel atau lebih).

Hipotesis penelitian: terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan bagian kurir di SiCepat Ekspres Indonesia Wilayah Palembang.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis verifikatif, dengan menggunakan metode penelitian *explanatory survey*, metode yang bertujuan untuk menguji hipotesis, yang umumnya merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel. Teknik penelitian ini menggunakan statistik inferensial.

3.2 Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian

Objek penelitian yang diteliti adalah disiplin kerja sebagai variabel (*independent*). Variabel (*dependen*) yaitu kinerja karyawan.

Unit analisis dalam penelitian ini adalah individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari respon setiap individu. Individu yang dimaksud disini adalah karyawan bagian kurir yang berjumlah 68 orang

Pada penulisan penelitian penelitian ini, penulis melakukan penelitian di SiCepat Ekspres Indonesia yang beralamat di Jl. MP. Mangkunegara No.5C, Bukit Sangkal, Kec. Tlk. Ambon, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30961.

3.3 Jenis Data dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif.

1. Data kualitatif yaitu data informasi yang berbentuk verbal bukan berupa simbol angka atau bilangan, data kualitatif didapat melalui suatu proses menggunakan teknik analisis mendalam dan tidak bisa diperoleh secara langsung.
2. Data kuantitatif yaitu data informasi yang berupa simbol angka atau bilangan, berdasarkan simbol-simbol angka tersebut.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis untuk melengkapi, memenuhi dan menyusun penelitian ini melalui jenis data primer dan data sekunder. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui prosedur pengambilan sampel data sebagai berikut:

1. Data primer

Pada pengumpulan data primer, data diperoleh melalui:

- a. Survey yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh secara langsung dari sumber/responden. Metode ini ini memerlukan kontak atau hubungan dengan responden yang menjadi unit analisis dari penelitian ini untuk

memperoleh data yang diperlukan. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data metode survey ini adalah dengan cara.

- b. Wawancara (*interview*) yaitu memperoleh data yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan langsung kepada pihak-pihak yang berhubungan dan berkepentingan dengan penelitian ini guna memberikan dan memperoleh data yang diperlukan sesuai dengan objek yang diteliti. Wawancara dilakukan dengan pihak SiCepat Ekspres.
- c. Kuesioner (Angket) yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini penulis memberikan kuesioner dengan beberapa pertanyaan yang dibagikan kepada para karyawan. Dari prosedur pengumpulan data dengan kuesioner ini, peneliti menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert ini digunakan untuk mengetahui beberapa banyak responden yang menjawab setiap pertanyaan atau pernyataan dengan 5 (lima) pilihan jawaban.

Tabel 3.1 Skala Likert

Jawaban Disiplin Kerja	Bobot
Selalu (Sl)	5
Sering(Sr)	4
Jarang (J)	3
Pernah (P)	2
Tidak Pernah (TP)	1

Sumber: Sugiyono (2017)

2. Data Sekunder

Penelitian digunakan untuk memperoleh data sekunder dan landasan teori yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Dalam penelitian ini data didapatkan melalui buku referensi, internet, jurnal dan literatur lainnya yang berkaitan dengan masalah atau objek yang diteliti.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel
Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja karyawan

Variabel/Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Disiplin Kerja	Ketepatan waktu	- Karyawan bekerja sesuai waktu yang sudah ditentukan - Karyawan mampu mengantarkan paket kepada konsumen sesuai dengan waktu yang dijadwalkan	Ordinal
	Menggunakan peralatan kantor dengan baik	- Karyawan berhati-hati menggunakan peralatan kantor dan menjaga peralatan kantor dari kerusakan - Karyawan menggunakan peralatan kantor sesuai dengan kebutuhan kerja	Ordinal
	Ketaatan terhadap aturan kantor	- Karyawan taat pada aturan perusahaan - Karyawan patuh terhadap prosedur kerja	Ordinal

Variabel/Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Kinerja Karyawan	Kualitas	- Karyawan menghasilkan kerja yang sempurna - Karyawan menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan aturan yang berlaku	Ordinal
	Kuantitas	- Jumlah pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan target yang diberikan - Karyawan mampu mengirim paket kepada konsumen sesuai dengan jumlah harian yang diberikan	Ordinal
	Pelaksanaan Tugas	- Karyawan mampu mengirimkan paket kepada konsumen setiap harinya - Karyawan melaksanakan semua pekerjaan dengan baik	Ordinal
	Tanggung Jawab	- Karyawan bertanggung jawab atas kesalahan yang dilakukan - Karyawan mengganti kerusakan paket akibat kelalaian kerja yang dilakukan	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Sampel

- Menentukan Populasi target
Populasi adalah sekelompok orang yang menjadi sumber pengambilan sampel, pada penelitian ini populasi yaitu karyawan bagian kurir SiCepat Ekspres Indonesia yang berjumlah 68 orang.
- Menentukan teknik penarikan sampel
Metode penarikan sampel menggunakan *probability sampling*. Sampel penelitian adalah bagian dari populasi yang dijadikan subjek penelitian. Adapun teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sensus jenuh. Jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 68 orang.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- Wawancara
Merupakan teknik pengumpulan data untuk memperoleh informasi tentang masalah yang diteliti dengan cara bertatap muka langsung dengan karyawan bagian kurir yang menjadi unit analisis.
- Pengamatan (Observasi)
Merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung kepada kurir di Wilayah Palembang.
- Pengumpulan data sekunder yang dilakukan secara manual dengan memfotocopy buku atau literatur atau laporan dan mengumpulkan data dengan mengunduh (*mendownload*) *media online internet* berupa data dari website yang relevan dengan data yang dibutuhkan untuk melengkapi penelitian
- Kuesioner, teknik dalam pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan cara menyebarkan kuesioner kepada para responden

3.7 Uji Instrumen

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

3.7.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Untuk mengukur validitas dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dengan skor variabel. Teknik yang dipakai untuk menguji kuesioner dengan menggunakan rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah sebagai berikut :

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

Keterangan:

- r_{hitung} = Koefisien validitas item yang dicari
- X = Nilai yang diperoleh dari banyak dalam setiap item
- Y = Nilai total yang diperoleh dari subyek seluruh item
- $\sum X$ = Jumlah nilai dalam distribusi x
- $\sum Y$ = Jumlah nilai dalam distribusi y
- n = Jumlah responden

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data dapat dinyatakan valid, dan sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dinyatakan tidak valid. Berikut adalah hasil uji validitas disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

No	Butir Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Kesimpulan
1	Pernyataan ke-1	0,796	0,3061	Valid
2	Pernyataan ke-2	0,922	0,3061	Valid
3	Pernyataan ke-3	0,919	0,3061	Valid
4	Pernyataan ke-4	0,935	0,3061	Valid
5	Pernyataan ke-5	0,936	0,3061	Valid
6	Pernyataan ke-6	0,592	0,3061	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang digunakan pada variabel disiplin kerja dengan jumlah sebanyak enam butir pernyataan, semua butir pernyataan dinyatakan valid karena nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$.

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Butir Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Kesimpulan
1	Pernyataan ke-1	0,729	0,3061	Valid
2	Pernyataan ke-2	0,867	0,3061	Valid
3	Pernyataan ke-3	0,874	0,3061	Valid
4	Pernyataan ke-4	0,903	0,3061	Valid

5	Pernyataan ke-5	0,854	0,3061	Valid
6	Pernyataan ke-6	0,704	0,3061	Valid
7	Pernyataan ke-7	0,668	0,3061	Valid
8	Pernyataan ke-8	0,700	0,3061	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang digunakan pada variabel kinerja karyawan dengan jumlah butir pernyataan sebanyak delapan butir pernyataan, semua butir pernyataan dinyatakan valid karena nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama. Dengan *internal consistency*, yaitu dilakukan dengan cara mencobakan instrumen. Suatu instrumen dinyatakan reliabel, bila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,60 berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat diketahui bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* $\geq 0,60$, sedangkan suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* $\leq 0,60$.

Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini penulis menggunakan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*, yaitu:

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

Keterangan:

r_i = Nilai Reliabilitas

k = Jumlah item

$\sum S_t$ = Jumlah varians tiap-tiap skor

S_i^2 = Varians total

Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Disiplin Kerja	0,918	Reliabel tinggi
2	Kinerja Karyawan	0,914	Reliabel tinggi

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki reliabel yang tinggi karena nilai *Cronbach's Alpha* pada disiplin kerja sebesar 0,918 dan kinerja karyawan sebesar 0,914, nilai tersebut lebih besar dari 0,60.

3.8 Metode Pengolahan/Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2014) statistik deskriptif adalah yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan dan memperoleh gambaran secara mendalam dan objektif mengenai variabel yang akan diteliti, variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja dan kinerja karyawan. Tanggapan responden dihitung menggunakan rumus tanggapan total responden sebagai berikut :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Total Responden}} \times 100 \%$$

(Sugiyono, 2014)

Setelah diketahui tanggapan responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya

Tabel 3.6 Kriteria Nilai Kuesioner

Presentase	Keterangan
20 – 35	Sangat Rendah
36 – 51	Rendah
52 – 67	Cukup Tinggi
68 – 83	Tinggi
84 – 100	Sangat Tinggi

Sumber : (Sugiyono, 2014)

3.8.2 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Koefisien Korelasi Rank Spearman merupakan nilai yang menunjukkan keeratan hubungan linier antara dua variabel yaitu disiplin kerja dan Kinerja karyawan dengan skala data ordinal (Sugiyono, 2014). Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keeratan atau kekuatan hubungan antara disiplin kerja variabel X dengan kinerja variabel Y dengan menggunakan *Rank Spearman*, persamaan korelasi dinyatakan dalam rumus :

$$r_s = \frac{(6\sum di^2)}{(n^3 - n)} \text{ dimana } d^2 = \sum [R Xi - R Yi]^2$$

(Sugiyono, 2014)

Keterangan :

r_s = Nilai korelasi *Rank Spearman*

n = Ukuran sampel

di = Selisih setiap pasangan rank

R = *Ranking*

Dari hasil perhitungan r , maka didapatkan suatu hasil sebagai berikut :

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

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel berikut

Tabel 3.7 Pedoman Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi dan Tafsirannya Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,100	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono, 2014)

3.8.3 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang positif atau tidak antara variabel disiplin kerja dengan variabel kinerja karyawan pada dan untuk membuktikan apakah uji hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak.

Dimana rumusan hipotesis statistik sebagai berikut :

H_0 : $r \leq 0$, berarti tidak ada hubungan yang nyata antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

H_a : $r > 0$, berarti ada hubungan yang nyata dan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Uji hipotesis dilakukan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$$

(Sugiyono, 2014)

Keterangan :

r_s = koefisien korelasi

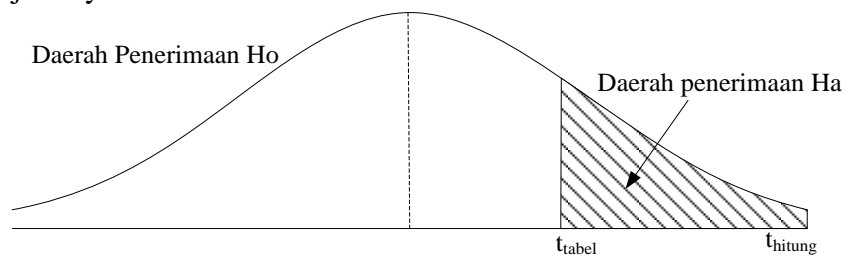
N = jumlah sampel

Untuk mencari t_{tabel} menggunakan :

$\alpha = 0,05$ dan $dk = n - 2$ dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Terima H_0 jika nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$
Artinya, tidak ada hubungan yang nyata antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

2. Terima H_a dan Tolak H_0 jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$
Artinya, ada hubungan yang nyata dan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan



Gambar 3.1 Kurva Pengujian Hipotesis Korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat PT SiCepat Ekspres Indonesia

SiCepat Express merupakan perusahaan ekspedisi yang berdiri sejak tahun 2014, dimana perusahaan pengiriman barang ini mengklaim bahwa barang kiriman akan sampai hanya selama 15 Jam untuk wilayah Jabodetabek dan Bandung serta pengiriman 1 hari Sampai untuk kota besar seluruh wilayah Indonesia. SiCepat Ekspres memiliki perbedaan dengan perusahaan ekspedisi lainnya. Mereka mengklaim hanya memberikan layanan pengiriman barang e-commerce dan tidak bermain untuk bisnis logistik lainnya. Hal tersebut dilakukan karena ingin menjadikan SiCepat Ekspres lebih fokus dalam pelaksanaan ekspedisinya.

Karena hanya fokus untuk bisnis *e-commerce* saja, pangsa pasar SiCepat masih kalah dibandingkan dengan kompetitor lain. Diperkirakan masih di bawah 5 persen di tahun 2019 ini. Tetapi, perusahaan ini meyakini angka pangsa pasarnya akan merangkak naik seiring dengan peningkatan dari strategi yang dilakukan. Dengan menargetkan sampai sebesar 10 persen.



Sumber: PT SiCepat Ekspres, 2023

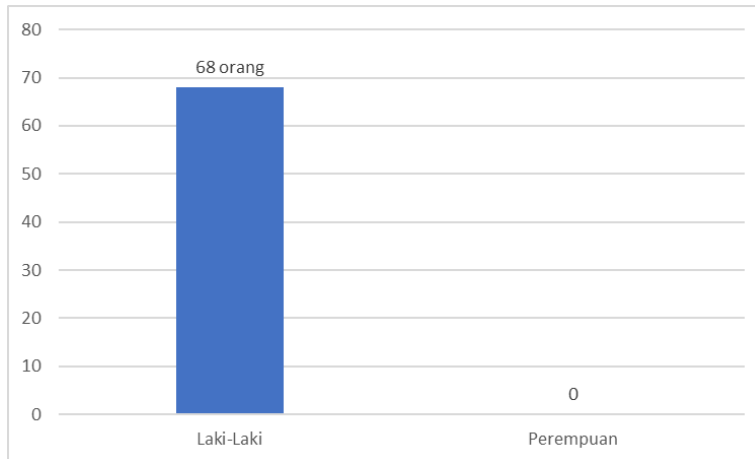
Gambar 4.1 Logo Perusahaan

4.1.2 Profil Responden

Berikut adalah gambaran 68 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini:

1. Jenis Kelamin Responden

Berikut adalah gambaran 68 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin:



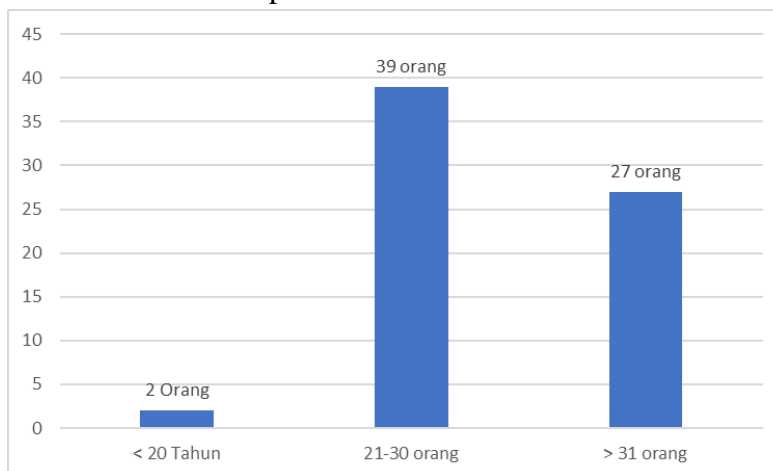
Sumber: Data Primer, diolah 2023

Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden

Dapat disimpulkan dari tabel di atas, bahwa responden bagian kurir SiCepat Ekspres semua jenis kelaminnya adalah laki-laki dengan jumlah 68 orang.

2. Usia Responden

Berikut adalah gambaran 68 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini berdasarkan usia responden:



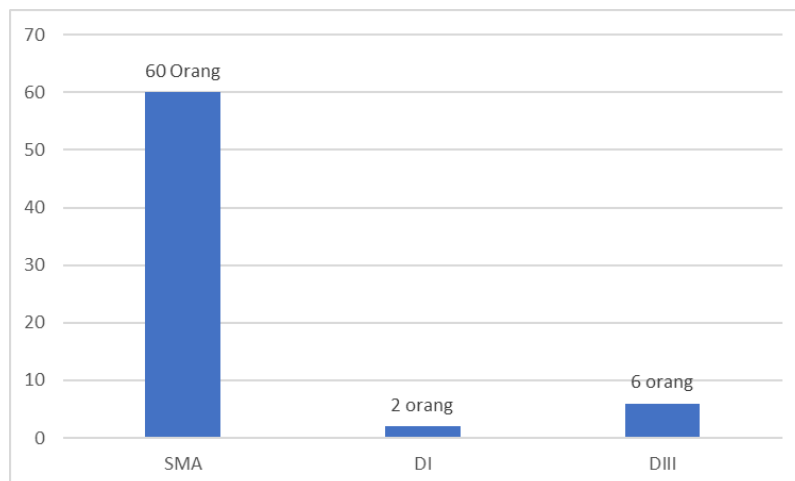
Sumber: Data Primer, diolah 2023

Gambar 4.3 Usia Responden

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa jumlah karyawan kurir yang berusia < 20 tahun sebanyak 2 orang, karyawan yang berusia 21-30 tahun sebanyak 39 orang, dan karyawan yang berusia > 31 tahun sebanyak 27 orang. Maka dapat disimpulkan bahwa usia karyawan didominasi usia 21-30 tahun.

3. Tingkat Pendidikan Responden

Berikut adalah gambaran 68 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini berdasarkan tingkat Pendidikan responden:



Sumber: Data Primer, diolah 2023

Gambar 4.4 Tingkat Pendidikan Responden

Berdasarkan hasil penelitian pada tingkat pendidikan, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat responden didominasi oleh responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 60 orang. Responden yang memiliki tingkat Pendidikan DI berjumlah 2 orang dan responden yang memiliki tingkat pendidikan DIII sebanyak 6 orang.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Disiplin Kerja Bagian Kurir Di PT Sicepat Ekspres Indonesia

Berikut disajikan frekuensi jawaban responden pada variabel disiplin kerja, berdasarkan penyebaran kuesioner yang sudah disebarakan kepada 68 orang karyawan bagian kurir di Wilayah Palembang, dengan frekuensi jawaban setiap butir pernyataan sebagai berikut:

1. Indikator Ketepatan Waktu

Tabel 4.1 Karyawan bekerja sesuai waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Jarang	3	13	19.1	39
Sering	4	35	51.5	140
Selalu	5	20	29.4	100
Jumlah		68	100	279

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan frekuensi jawaban responden, menunjukkan bahwa frekuensi jawaban tertinggi yaitu pada jawaban sering dengan jumlah 35 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 279 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{279}{5 \times 68} \times 100 \% = 82,05 \%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 82.05%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan bekerja sesuai waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Tabel 4.2 Karyawan mampu mengantarkan paket kepada konsumen sesuai dengan waktu yang dijadwalkan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	1	1.5	2
Jarang	3	12	17.6	36
Sering	4	35	51.5	140
Selalu	5	20	29.4	100
Jumlah		68	100	278

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan frekuensi jawaban responden, menunjukkan bahwa frekuensi jawaban tertinggi yaitu pada jawaban sering dengan jumlah 35 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 278 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{278}{5 \times 68} \times 100 \% = 81,76 \%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 81,76%, maka dapat diambil kesimpulan Karyawan mampu mengantarkan paket kepada konsumen sesuai dengan waktu yang dijadwalkan

2. Indikator Menggunakan Peralatan Kantor dengan Baik

Tabel 4.3 Karyawan berhati-hati menggunakan peralatan kantor dan menjaga peralatan kantor dari kerusakan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	1	1.5	2
Jarang	3	13	19.1	39
Sering	4	38	55.9	152
Selalu	5	16	23.5	80
Jumlah		68	100	273

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan frekuensi jawaban responden, menunjukkan bahwa frekuensi jawaban tertinggi yaitu pada sering jawaban dengan jumlah 38 orang sekitar 55,9%.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 273 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{273}{5 \times 68} \times 100 \% = 80,29 \%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 80,29%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan berhati-hati menggunakan peralatan kantor dan menjaga peralatan kantor dari kerusakan.

Tabel 4.4 Karyawan menggunakan peralatan kantor sesuai dengan kebutuhan kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	1	1.5	2
Jarang	3	11	16.2	33
Sering	4	30	44.1	120
Selalu	5	26	38.2	130
Jumlah		68	100	285

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan frekuensi jawaban responden, menunjukkan bahwa frekuensi jawaban tertinggi yaitu pada jawaban sering dengan jumlah 30 orang atau 44.1% Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 285 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{285}{5 \times 68} \times 100 \% = 83,82 \%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 83,82%, maka dapat diambil kesimpulan karyawan menggunakan peralatan kantor sesuai dengan kebutuhan kerja.

3. Indikator Ketaatan terhadap aturan kantor

Tabel 4.5 Karyawan taat pada aturan perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	2	2.9	4
Jarang	3	11	16.2	33
Sering	4	32	47.1	128
Selalu	5	23	33.8	115
Jumlah		68	100	280

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan frekuensi jawaban responden, menunjukkan bahwa frekuensi jawaban tertinggi yaitu pada jawaban sering dengan jumlah 32 orang atau 47,1%.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 280 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{280}{5 \times 68} \times 100 \% = 82,35 \%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 82,35%, maka dapat diambil kesimpulan Karyawan taat pada aturan perusahaan

Tabel 4.6 Karyawan patuh terhadap prosedur kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	1	1.5	2
Jarang	3	12	17.6	36
Sering	4	41	60.3	164
Selalu	5	14	20.6	70
Jumlah		68	100	272

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan frekuensi jawaban responden, menunjukkan bahwa frekuensi jawaban tertinggi yaitu pada jawaban sering dengan jumlah 41 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 272 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{272}{5 \times 68} \times 100 \% = 80 \%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 80%, maka dapat diambil kesimpulan

Tabel 4.7 Rekapitulasi dan Rata-Rata Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja

No	Indikator/Ukuran	Total Nilai (%)	Rata-Rata (%)
Ketepatan Waktu			
1	Karyawan bekerja sesuai waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan	82,05	81,90
2	Karyawan mampu mengantarkan paket kepada konsumen sesuai dengan waktu yang dijadwalkan	81,76	
Menggunakan peralatan kantor dengan baik			
3	Karyawan berhati-hati menggunakan peralatan kantor dan menjaga peralatan kantor dari kerusakan	80,29	82,05
4	Karyawan menggunakan peralatan kantor sesuai dengan kebutuhan	83,82	

No	Indikator/Ukuran	Total Nilai (%)	Rata-Rata (%)
	kerja		
	Ketaatan terhadap aturan kantor		
5	Karyawan taat pada aturan perusahaan	82,35	81,17
6	Karyawan patuh terhadap prosedur kerja	80	
	Rata-Rata		81.71

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel rekapitulasi total tanggapan responden, diperoleh nilai rata-rata sebesar 81,71%, nilai tersebut berada pada interval (68 – 83%) maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan bagian kurir tinggi, Indikator tertinggi terletak pada menggunakan peralatan kantor dengan baik dengan nilai sebesar 82,05%. Dan indikator terendah terletak pada ketaatan terhadap aturan kantor dengan nilai persentase sebesar 81,17%.

4.2.2 Kinerja Karyawan Bagian Kurir Di PT Sicepat Ekspres Indonesia

Berikut disajikan frekuensi jawaban responden berdasarkan kinerja karyawan, penyebaran kuesioner yang sudah disebarakan kepada 68 orang karyawan bagian kurir di Wilayah Palembang, dengan frekuensi jawaban setiap butir pernyataan sebagai berikut:

1. Indikator Kualitas

Tabel 4.8 Karyawan menghasilkan kerja yang sempurna

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	1	1.5	2
Jarang	3	12	17.6	36
Sering	4	41	60.3	164
Selalu	5	14	20.6	70
Jumlah		68	100	272

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan frekuensi jawaban responden, menunjukkan bahwa frekuensi jawaban tertinggi yaitu pada jawaban sering dengan jumlah 41 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 272 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{272}{5 \times 68} \times 100 \% = 80 \%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 80%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan menghasilkan kerja yang sempurna

Tabel 4.9 Karyawan menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan aturan yang berlaku

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	2	2.9	4
Jarang	3	8	11.8	24
Sering	4	26	38.2	104
Selalu	5	32	47.1	160
Jumlah		68	100	292

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan frekuensi jawaban responden, menunjukkan bahwa frekuensi jawaban tertinggi yaitu pada jawaban selalu dengan jumlah 32 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 292 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{292}{5 \times 68} \times 100 \% = 85,88 \%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 85,88%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan aturan yang berlaku.

2. Indikator Kuantitas

Tabel 4.10 Jumlah pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan target yang diberikan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	2	2.9	4
Jarang	3	12	17.6	36
Sering	4	30	44.1	120
Selalu	5	24	35.3	120
Jumlah		68	100	280

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan frekuensi jawaban responden, menunjukkan bahwa frekuensi jawaban tertinggi yaitu pada jawaban sering dengan jumlah 30 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 280 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{280}{5 \times 68} \times 100 \% = 80,25 \%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 80,25%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Jumlah pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan target yang diberikan

Tabel 4.11 Karyawan mampu mengirim paket kepada konsumen sesuai dengan jumlah harian yang diberikan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	2	2.9	4
Jarang	3	14	20.6	42
Sering	4	30	44.1	120
Selalu	5	22	32.4	110
Jumlah		68	100	276

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan frekuensi jawaban responden, menunjukkan bahwa frekuensi jawaban tertinggi yaitu sering pada jawaban dengan jumlah 30 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 276 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{276}{5 \times 68} \times 100 \% = 81,17 \%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 81,17%, maka dapat diambil kesimpulan karyawan mampu mengirim paket kepada konsumen sesuai dengan jumlah harian yang diberikan

3. Indikator Pelaksanaan Tugas

Tabel 4.12 Karyawan mampu mengirimkan paket dengan aman kepada konsumen setiap harinya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	2	2.9	4
Jarang	3	12	17.6	36
Sering	4	37	54.4	148
Selalu	5	17	25.0	85
Jumlah		68	100	273

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan frekuensi jawaban responden, menunjukkan bahwa frekuensi jawaban tertinggi yaitu pada jawaban sering dengan jumlah 37 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 273 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{273}{5 \times 68} \times 100 \% = 82,71 \%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 82,71%, maka dapat diambil kesimpulan Karyawan mampu mengirimkan paket dengan aman kepada konsumen setiap harinya

Tabel 4.13 Karyawan melaksanakan semua pekerjaan dengan baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Jarang	3	12	17.6	36
Sering	4	50	73.5	200
Selalu	5	6	8.8	30
Jumlah		68	100	266

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan frekuensi jawaban responden, menunjukkan bahwa frekuensi jawaban tertinggi yaitu sering pada jawaban dengan jumlah 50 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 266 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{266}{5 \times 68} \times 100 \% = 78 \%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 78%, maka dapat diambil kesimpulan karyawan melaksanakan semua pekerjaan dengan baik.

4. Indikator Tanggung Jawab

Tabel 4.14 Karyawan bertanggung jawab atas kesalahan yang dilakukan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Jarang	3	16	23.5	48
Sering	4	44	64.7	176
Selalu	5	8	11.8	40
Jumlah		68	100	264

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan frekuensi jawaban responden, menunjukkan bahwa frekuensi jawaban tertinggi yaitu pada jawaban sering dengan jumlah 44 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 264 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{264}{5 \times 68} \times 100 \% = 77,64 \%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 77,64%, maka dapat diambil kesimpulan karyawan bertanggung jawab atas kesalahan yang dilakukan.

Tabel 4.15 Karyawan mengganti kerusakan paket akibat kelalaian kerja yang dilakukan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Jarang	3	16	23.5	48
Sering	4	46	67.6	184
Selalu	5	6	8.8	30
Jumlah		68	100	262

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan frekuensi jawaban responden, menunjukkan bahwa frekuensi jawaban paling banyak dipilih responden yaitu pada jawaban sering dengan jumlah 46 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 262 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{262}{5 \times 68} \times 100 \% = 77 \%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 77%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan akan mengganti kerusakan paket akibat kelalaian kerja yang dilakukan

Tabel 4.16 Rekapitulasi dan Rata-Rata Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator/Ukuran	Total Nilai (%)	Rata-Rata (%)
Kualitas			
1	Karyawan menghasilkan kerja yang sempurna	80	82,94
2	Karyawan menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan aturan yang berlaku	85,88	
Kuantitas			
3	Jumlah pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan target yang diberikan	82,35	81,76
4	Karyawan mampu mengirim paket kepada konsumen sesuai dengan jumlah harian yang diberikan	81,17	
Pelaksanaan Tugas			
5	Karyawan mampu mengirimkan paket dengan aman kepada konsumen setiap harinya	80,29	79,14
6	Karyawan melaksanakan semua pekerjaan dengan baik	78	
Tanggung Jawab			
7	Karyawan bertanggung jawab atas kesalahan yang dilakukan	77,64	77.32
8	Karyawan mengganti kerusakan paket akibat kelalaian kerja yang dilakukan	77	
	Rata-Rata	80,29	

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel rekapitulasi total tanggapan responden, diperoleh nilai rata-rata sebesar 80,29%, nilai tersebut berada pada interval (68-83%) maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan bagian kurir baik, Indikator tertinggi terletak pada kualitas dengan nilai rata-rata sebesar 82,94% dan indikator terendah sebesar tanggung jawab dengan nilai rata-rata sebesar 77,32%.

4.2.3 Analisis Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan, maka dilakukan analisis-analisis sebagai berikut:

1. Analisis Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

Tabel 4.17 Hasil Perhitungan Korelasi *Rank Spearman*

			Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
<i>Spearman's rho</i>	Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.934**
		Sig. (1-tailed)	.	.000
		N	68	68
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	.934**	1.000
		Sig. (1-tailed)	.000	.
		N	68	68

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

Sumber: Data Primer, dillah 2023

Tabel 4.18 Interpretasi Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

Koefisien Korelasi dan Tafsirannya Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,100	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000 (0,934)	Sangat Kuat

Sumber: Data Primer, dillah 2023

Berdasarkan hasil tabel 4.21 mengenai hasil uji analisis koefisien korelasi *rank spearman*, diperoleh nilai r atau nilai korelasi sebesar = 0,934 yang menunjukkan bahwa tingkat hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan berada pada kategori sangat kuat.

2. Uji Hipotesis Korelasi

Uji hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang positif atau tidak antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan dan untuk membuktikan apakah uji hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak. Dengan hipotesis maka dilakukan langkah-langkah berikut ini:

a. Mencari nilai t_{tabel}

Mencari t_{tabel} dilakukan dengan signifikan 5% atau 0,05 dan derajat bebas (df) $n-2$ atau $68-2 = 66$. Hasil yang diperoleh adalah 1,66.

b. Mencari nilai t_{hitung}

Untuk mencari berapa nilai t_{hitung} maka digunakan rumus sebagai berikut:

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

$$t = 0,934 \sqrt{\frac{68-2}{1-0,934^2}}$$

$$t = 0,934 \sqrt{\frac{66}{0,127}}$$

$$t = 0,934 \sqrt{519,68}$$

$$t = 0,934 \times 22,79$$

$$t_{hitung} = 21,28$$

Menentukan hipotesis statistik

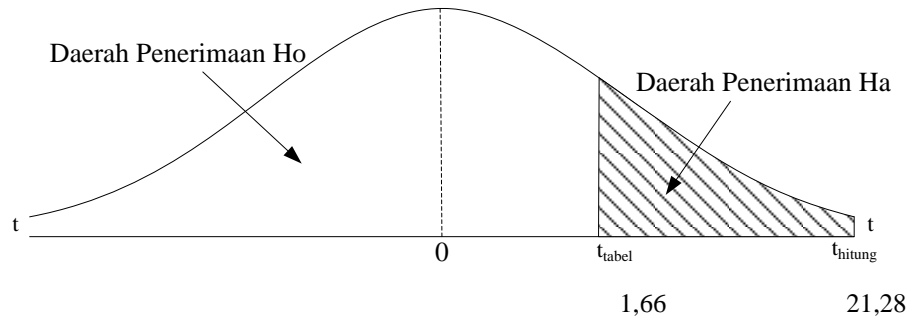
- 1) Terima H_0 jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$

Artinya, tidak ada hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

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

Artinya, ada hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis di atas diperoleh, nilai t_{hitung} adalah sebesar 21,28 dan t_{tabel} sebesar 1,66, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($21,28 > 1,66$) artinya terima H_a dan tolak H_0 . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan di PT SiCepat Ekspres Indonesia.



Gambar 4.5 Kurva Hasil Uji Hipotesis

4.3 Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Bagian Kurir PT SiCepat Ekspres Indonesia

4.3.1 Disiplin Kerja Karyawan Bagian Kurir PT SiCepat Ekspres Indonesia

Disiplin kerja menggambarkan tingkat kepatuhan karyawan kepada perusahaan, pada penelitian ini mengukur kedisiplinan kerja karyawan bagian kurir SiCepat Ekspres Indonesia di Wilayah Palembang. Pada penelitian ini dilakukan penyebaran kuesioner kepada 68 orang kurir dan pengolahan data dilakukan menggunakan bantuan SPSS.

Hasil analisis pada variabel disiplin kerja di bagian kurir SiCepat Ekspres diperoleh nilai rata-rata sebesar 81.72% dengan kesimpulan bahwa tingkat disiplin

kerja karyawan bagian kurir di Cepat tinggi, berdasarkan analisis bahwa ada indikator yang mendapatkan nilai rata-rata tertinggi, indikator tersebut yaitu menggunakan peralatan kantor dan indikator terendah yaitu ketaatan pada peraturan kantor atau perusahaan.

Indikator tertinggi tersebut menunjukkan bahwa karyawan sudah dengan baik menjaga dan merawat semua peralatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dari mulai peralatan kantor yang digunakan untuk bekerja dan peralatan kantor yang tidak secara langsung digunakan untuk bekerja. Indikator terendah menunjukkan bahwa karyawan belum sepenuhnya mengikuti dan menjalankan peraturan, masih ada karyawan yang mangkir dan tidak taat, seperti datang terlambat dan pulang sebelum waktunya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan bagian kurir tinggi, dan perlu disesuaikan dengan kondisi bahwa masih terdapat karyawan yang tidak taat, sehingga perusahaan perlu memberikan pengarahan kembali kepada karyawan agar dapat meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan di bagian kurir.

4.3.2 Kinerja Karyawan Bagian Kurir PT SiCepat Ekspres Indonesia

Kinerja karyawan menggambarkan hasil pekerjaan yang sudah dilakukan oleh karyawan untuk perusahaan dilihat dari kualitas hasil kerja dan kuantitas hasil kerja. pada penelitian ini mengukur kinerja karyawan bagian kurir SiCepat Ekspres Indonesia di Wilayah Palembang. Pada penelitian ini dilakukan penyebaran kuesioner kepada 68 orang kurir dan pengolahan data dilakukan menggunakan bantuan SPSS.

Hasil analisis pada kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai rata-rata tanggapan total responden sebesar 80,29% dengan kesimpulan bahwa kinerja karyawan sangat baik. Indikator tertinggi yaitu pada kualitas kerja dan indikator terendah pada tanggung jawab.

Indikator kualitas kerja bagian kurir menunjukkan bahwa hasil pekerjaan yang sudah dilaksanakan oleh bagian kurir sudah sesuai dengan SOP perusahaan, kurir mampu mengantarkan paket kepada seluruh konsumen yang menggunakan jasa SiCepat Ekspres Indonesia, nilai terendah terdapat pada indikator tanggung jawab, dimana kondisi tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang melakukan kesalahan pada pengiriman paket baik rusak atau hilang tidak bersedia bertanggung jawab sehingga dibebankan kepada perusahaan dan keadaan tersebut seringkali terjadi dilakukan oleh karyawan.

4.3.3 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan PT SiCepat Ekspres Indonesia

Upaya mengetahui faktor kinerja karyawan yaitu dengan melihat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, pada penelitian ini kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja. Sehingga hipotesis yang dibuat dalam penelitian ini

adalah hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan di bagian kurir SiCepat Ekspres Indonesia.

Hasil analisis dengan menggunakan korelasi *rank spearman*, diperoleh bahwa terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan dengan kategori sangat kuat, dibuktikan dengan nilai korelasi $r_s = 0,934$ dan nilai thitung $>$ ttabel. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima dan H_0 ditolak.

Penelitian ini diperkuat dengan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh Raudah (2020) hasil penelitian menunjukkan : (1) Kedisiplinan kerja yang dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Satria Antaran Prima TBK Banjarmasin. (2) Kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap PT. Satria Antaran Prima TBK Banjarmasin, hal ini berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa variable Kedisiplinan kerja X dan Kinerja karyawan Y berpengaruh terhadap karyawan di PT. Satria Antaran Prima TBK. dan hasil penelitian Jesika (2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan J&T Muara Bungo.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada disiplin kerja menunjukkan bahwa diperoleh nilai rata-rata sebesar 81,71%, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan bagian kurir tinggi, Indikator tertinggi terletak pada menggunakan peralatan kantor dengan baik dengan nilai sebesar 82,05%. Dan indikator terendah terletak pada ketaatan terhadap aturan kantor dengan nilai persentase sebesar 81,17%.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada kinerja karyawan, nilai rata-rata sebesar 80,29%, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan bagian kurir baik, Indikator tertinggi terletak pada kualitas dengan nilai rata-rata sebesar 82,94% dan indikator terendah sebesar tanggung jawab dengan nilai rata-rata sebesar 77,32%.
3. Berdasarkan hasil analisis hubungan dengan menggunakan korelasi *rank spearman* pada disiplin kerja dan kinerja karyawan, diperoleh nilai r atau nilai korelasi sebesar $= 0,934$ yang menunjukkan bahwa tingkat hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan berada pada kategori sangat kuat.

5.2 Saran

1. Berdasarkan hasil analisis pada disiplin kerja terdapat kelemahan pada indikator ketaatan terhadap aturan kantor yang mendapatkan nilai terendah, artinya saran yang dapat diberikan kepada perusahaan memberikan sanksi tegas kepada karyawan-karyawan yang masih melanggar aturan, dengan mengeluarkan surat peringatan yang sesuai dengan kesalahan yang dilakukan.
2. Berdasarkan hasil analisis pada kinerja karyawan diperoleh nilai terendah yaitu pada indikator tanggung jawab, kurir tidak mau mengakui kesalahan dan tidak ingin bertanggung jawab pada kerusakan paket dan kelalaian yang dilakukan oleh kurir, saran yang dapat diberikan adalah melakukan memanggil kurir yang bersangkutan untuk diinterogasi dan diberikan pengarahan terhadap kesalahan yang dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Chusminah. (2019). Hubungan Disiplin Dengan Kinerja Pegawai. *Jurnal. Universitas Islam Attahriyah*.
- Dariansyah. Deddy. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Purwakarta*. *Jurnal. Universitas Indraprasta*.
- Desi, Taurasa. (2012). Analisis Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten. *Jurnal. Universitas Tanjungpura*.
- Dharma, S. (2005). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada. Media Group, Jakarta.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya. Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Erisna, Nuria. (2012). *Hubungan Disiplin Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Way Kana*. *Jurnal. Universitas Bandar Lampung*.
- Fahmi, Irham. 2013. *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Hadari Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Henry Simamora, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Malayu S.P Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara. Prabu. Anwar.A.A. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke enam. Bandung Refika Aditama.
- Mangkunegara. Prau. Anwar.A.A. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2016). *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Novika. 2017. *Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Dan Pengelolaan Keuangan Daerah (Dppkd) Kota Cilegon*. *Jurnal. Sekolah Tinggi Galileo*.

- Nurhasanah, Silvia Jesika. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan J&T Express Di Kabupaten Bungo. *Jurnal Administrasi dan Bisnis* Vol 9 No 9 Tahun 2022 Hal. : 3650-3659.
- Qalbia, Martya Ainun. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Kurir Shopee Express Ciamis. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin* Vol.1, No.12, November 2022 p. 4295- 4298.
- Raudah (2020). Analisis Kedisiplinan Kerja Kurir Dalam Meningkatkan Kinerjanya Menyetorkan Uang Cod Ke Pic Cod Pada Pt. Satria Antarana Prima, Tbk Banjarmasin. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* Vol 1(2) p.12-19. Tersedia di <http://eprints.uniska-bjm.ac.id/11498/1/Artikel%20Raudah%2018310120.pdf>
- Sadap, Pamed Abdul.(2020).Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Ekspedisi XYZ. *Jurnal Manajemen* Vol 9 (2) halaman 11-19.
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Mandar Maju.
- Sondang P Siagian. 2016.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Bumi. Aksara.
- Sudarmanto. (2012). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno. & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal Zainal Rivai, dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Vernandes. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Antarana Pada PT Pos Indonesia (Persero) Di Kota Padang. *JM*, VOL. 4, NO. 1, Hal: 17-28.
- Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Yani, M, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mitra Wacana Media,. Jakarta.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Febriansyah
Alamat : Babakan Fakultas RT/RW 02/04 No. 44
Tempat/ Tanggal Lahir : Bogor, 23 Februari 1996
Umur : 27 Tahun
Agama : Islam

Pendidikan :

- SD : SDN Baranangsiang
- SMP : PGRI 5 Bogor
- SMA : SMA PGRI 1 Bogor
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 14 Juli 2023
Peneliti

Febriansyah

Lampiran 1 SK Bimbingan



Universitas Pakuan

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

S1 Manajemen "Terakreditasi A" S1 Akuntansi "Terakreditasi A" S1 Bisnis Digital "Terakreditasi A"
Jl. Pakuan P.O Box 452 Bogor 16143 Telp. (0251) 8314918 (Hunting)

KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PAKUAN
Nomor : 069/SK/D/FEB-UP/II/2023

TENTANG

**SUSUNAN KOMISI PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PAKUAN**

Dengan ini diputuskan dan ditetapkan susunan Komisi Pembimbing penelitian dan penulisan skripsi untuk mahasiswa Program Studi S1 Manajemen atas nama **Febriansyah**, NPM **021116019**, Konsentrasi **Manajemen Sumber Daya Manusia** sebagai berikut:

- | | |
|---------------------------------|---------------------------|
| 1. Tutus Rully, SE., MM | Ketua Komisi Pembimbing |
| 2. Mutia Raras Respati, SH., MH | Anggota Komisi Pembimbing |

Surat Keputusan ini berlaku sampai dengan **01 Juli 2023**. Jika mahasiswa sampai dengan tanggal tersebut belum menyelesaikan bimbingan maka diwajibkan untuk melakukan pengajuan perpanjangan bimbingan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Bila dikemudian hari ditemukan kekeliruan pada keputusan ini, akan dilakukan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Bogor
Tanggal : 25 Februari 2023

Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., C.A.

Lampiran 2 Kuesioner



Kuesioner ini digunakan sebagai bahan dalam penyusunan Skripsi mengenai :
**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA
 KARYAWAN BAGIAN KURIR DI PT SICEPAT EKSPRESS
 INDONESIA WILAYAH PALEMBANG**

Oleh: Febriansyah

NPM : 021116019

Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Mahasiswa Program Studi
 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pakuan
 Informasi yang diterima dari kuesioner ini bersifat rahasia dan hanya digunakan
 untuk kepentingan akademis, terima kasih atas bantuan dan kerjasama Anda.

Petunjuk Pengisian

Isilah pertanyaan-pertanyaan di bawah ini sesuai dengan penilaian Anda, Untuk pertanyaan pilihan, berilah tanda silang (X) untuk jawaban yang Anda Pilih.

Bagian 1. Profil Responden

Nomor Responden:			
Jenis Kelamin Responden:	A. Laki-Laki	B. Perempuan	
Tingkat Pendidikan Responden	A.SMA	B.DI	C.DIII
Usia Responden	< 20 Tahun	21-30 Tahun	>31 Tahun

Berilah tanda (V) pada kolom yang sesuai dengan pilihan Anda berdasarkan keterangan pilihan sebagai berikut :

Keterangan :

Pilihan	Inisial	Skala
Selalu	SL	5
Sering	S	4
Jarang	J	3
Pernah	P	2
Tidak Pernah	TP	1

Kuesioner

X Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	SL	S	J	P	TP
Ketepatan Waktu						
1	Karyawan bekerja sesuai waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan					
2	Karyawan mampu mengantarkan paket kepada konsumen sesuai dengan waktu yang dijadwalkan					
Menggunakan Peralatan Kantor dengan Baik						
3	Karyawan berhati-hati menggunakan peralatan kantor dan menjaga peralatan kantor dari kerusakan					
4	Karyawan menggunakan peralatan kantor sesuai dengan kebutuhan kerja					
Ketaatan terhadap aturan kantor						
5	Karyawan taat pada aturan perusahaan					
6	Karyawan patuh terhadap prosedur kerja					

Y Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	SL	S	J	P	TP
Kualitas						
1	Karyawan menghasilkan kerja yang sempurna					
2	Karyawan menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan aturan yang berlaku					
Kuantitas						
3	Jumlah pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan target yang diberikan					
4	Karyawan mampu mengirim paket kepada konsumen sesuai dengan jumlah harian yang diberikan					
Pelaksanaan Tugas						
5	Karyawan mampu mengirimkan paket kepada konsumen setiap harinya					
6	Karyawan melaksanakan semua pekerjaan dengan baik					
Tanggung Jawab						
7	Karyawan bertanggung jawab atas kesalahan yang dilakukan					
8	Karyawan mengganti kerusakan paket akibat kelalaian kerja yang dilakukan					

Lampiran 3 Tabulasi Jawaban Responden

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	XTOTAL
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	5	5	4	4	28
5	5	5	5	4	4	4	27
6	5	5	4	4	4	4	26
7	4	4	4	3	3	3	21
8	5	5	5	5	5	4	29
9	5	5	5	4	4	4	27
10	3	3	3	3	3	3	18
11	4	2	2	2	2	3	15
12	3	4	3	4	3	4	21
13	5	5	5	5	4	4	28
14	3	3	3	3	4	4	20
15	4	4	4	4	4	4	24
16	3	3	3	3	4	4	20
17	4	4	4	4	4	4	24
18	5	5	5	5	5	3	28
19	5	5	5	5	4	4	28
20	4	5	4	5	5	5	28
21	4	4	4	4	4	4	24
22	5	5	5	5	5	5	30
23	5	5	5	5	5	5	30
24	3	3	3	3	3	4	19
25	4	4	4	3	3	3	21
26	5	5	3	3	3	4	23
27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	4	4	4	4	4	24
29	4	4	4	4	4	4	24
30	5	5	5	5	4	4	28
31	5	5	5	4	5	4	28
32	5	5	4	4	5	4	27
33	4	4	4	5	5	3	25
34	5	5	5	5	5	4	29
35	5	5	5	5	4	4	28
36	4	4	4	4	4	4	24
37	4	4	4	4	4	4	24
38	5	4	4	4	4	4	25
39	4	4	4	5	5	5	27
40	4	4	4	5	5	5	27

41	3	3	3	5	5	4	23
42	3	3	3	4	4	4	21
43	4	4	4	5	5	5	27
44	4	4	4	5	5	5	27
45	3	3	4	3	3	3	19
46	3	3	3	4	2	2	17
47	3	3	3	3	4	3	19
48	4	4	4	5	5	5	27
49	4	4	4	3	3	3	21
50	4	4	4	4	4	4	24
51	4	4	4	4	3	3	22
52	4	4	4	4	4	4	24
53	3	3	3	5	5	5	24
54	4	4	4	5	5	5	27
55	5	5	5	4	5	4	28
56	4	4	4	4	4	4	24
57	5	5	5	5	5	5	30
58	5	5	5	5	3	5	28
59	4	4	4	3	3	3	21
60	4	4	4	4	4	4	24
61	4	4	4	5	5	3	25
62	4	4	4	4	4	4	24
63	4	4	4	4	4	4	24
64	4	4	4	4	4	4	24
65	4	4	4	5	5	5	27
66	4	4	4	5	5	5	27
67	3	3	3	5	5	4	23
68	3	3	3	4	4	4	21

Lampiran 4 Rekapitulasi Jawaban Responden Kinerja Karyawan

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	YTOTAL
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	4	4	4	4	4	5	4	33
4	5	5	5	5	4	4	4	4	36
5	5	5	5	4	4	4	4	4	35
6	5	5	4	4	4	4	3	3	32
7	4	4	4	3	3	3	3	3	27
8	5	5	5	5	5	4	4	4	37
9	5	5	5	4	4	4	4	4	35
10	3	3	3	3	3	3	3	3	24
11	4	2	2	2	2	3	3	3	21
12	3	4	3	4	3	4	3	3	27
13	5	5	5	5	4	4	4	4	36
14	3	3	3	3	4	4	4	4	28
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	3	3	3	3	4	4	4	4	28
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	5	5	5	5	5	3	3	3	34
19	5	5	5	5	4	4	4	4	36
20	4	5	4	5	5	5	5	5	38
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	5	5	5	5	5	5	5	5	40
23	5	5	5	5	5	5	5	5	40
24	3	3	3	3	3	4	4	4	27
25	4	4	4	3	3	3	4	4	29
26	5	5	3	3	3	4	4	4	31
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	5	5	5	5	4	4	4	4	36
31	5	5	5	4	5	4	4	4	36
32	5	5	4	4	5	4	3	3	33
33	4	4	4	5	5	3	3	3	31
34	5	5	5	5	5	4	4	4	37
35	5	5	5	5	4	4	4	4	36
36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
37	4	4	4	4	4	4	4	4	32
38	4	4	4	4	4	4	5	4	33
39	5	5	5	5	4	4	4	4	36
40	5	5	5	4	4	4	4	4	35

41	5	5	4	4	4	4	3	3	32
42	4	4	4	3	3	3	3	3	27
43	5	5	5	5	5	4	4	4	37
44	5	5	5	4	4	4	4	4	35
45	3	3	3	3	3	3	3	3	24
46	4	2	2	2	2	3	3	3	21
47	3	4	3	4	3	4	3	3	27
48	5	5	5	5	4	4	4	4	36
49	3	3	3	3	4	4	4	4	28
50	4	4	4	4	4	4	4	4	32
51	3	3	3	3	4	4	4	4	28
52	4	4	4	4	4	4	4	4	32
53	5	5	5	5	5	3	3	3	34
54	5	5	5	5	4	4	4	4	36
55	4	5	4	5	5	5	5	5	38
56	4	4	4	4	4	4	4	4	32
57	5	5	5	5	5	5	5	5	40
58	5	5	5	5	5	5	5	5	40
59	3	3	3	3	3	4	4	4	27
60	4	4	4	3	3	3	4	4	29
61	5	5	3	3	3	4	4	4	31
62	4	4	4	4	4	4	4	4	32
63	4	4	4	4	4	4	4	4	32
64	4	4	4	4	4	4	4	4	32
65	5	5	5	5	4	4	4	4	36
66	5	5	5	4	5	4	4	4	36
67	5	5	4	4	5	4	3	3	33
68	4	4	4	5	5	3	3	3	31

Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan reliabilitas N=30

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	Disiplin Kerja
X1	Pearson Correlation	1	.833**	.775**	.627**	.446**	.224	.796**
	Sig. (1-tailed)		.000	.000	.000	.007	.117	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	.833**	1	.843**	.813**	.634**	.443**	.922**
	Sig. (1-tailed)	.000		.000	.000	.000	.007	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3	Pearson Correlation	.775**	.843**	1	.853**	.714**	.331*	.919**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000		.000	.000	.037	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X4	Pearson Correlation	.627**	.813**	.853**	1	.816**	.558**	.935**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000		.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X5	Pearson Correlation	.446**	.634**	.714**	.816**	1	.632**	.836**
	Sig. (1-tailed)	.007	.000	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X6	Pearson Correlation	.224	.443**	.331*	.558**	.632**	1	.592**
	Sig. (1-tailed)	.117	.007	.037	.001	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.796**	.922**	.919**	.935**	.836**	.592**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

* Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

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
.918	6

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Kinerja Karyawan
Y1	Pearson Correlation	1	.833**	.775**	.627**	.446**	.224	.200	.234	.729**
	Sig. (1-tailed)		.000	.000	.000	.007	.117	.144	.107	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.833**	1	.843**	.813**	.634**	.443**	.323*	.362*	.867**
	Sig. (1-tailed)	.000		.000	.000	.000	.007	.041	.025	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.775**	.843**	1	.853**	.714**	.331*	.367*	.396*	.874**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000		.000	.000	.037	.023	.015	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.627**	.813**	.853**	1	.816**	.558**	.427**	.455**	.903**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000		.000	.001	.009	.006	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	.446**	.634**	.714**	.816**	1	.632**	.565**	.592**	.854**
	Sig. (1-tailed)	.007	.000	.000	.000		.000	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	.224	.443**	.331*	.558**	.632**	1	.779**	.822**	.704**
	Sig. (1-tailed)	.117	.007	.037	.001	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	.200	.323*	.367*	.427**	.565**	.779**	1	.950**	.668**
	Sig. (1-tailed)	.144	.041	.023	.009	.001	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y8	Pearson Correlation	.234	.362*	.396*	.455**	.592**	.822**	.950**	1	.700**
	Sig. (1-tailed)	.107	.025	.015	.006	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.729**	.867**	.874**	.903**	.854**	.704**	.668**	.700**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	8

Lampiran 6 Hasil Uji Validitas N 68

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	Disiplin Kerja
X1	Pearson Correlation	1	.898**	.824**	.359**	.252*	.225*	.761**
	Sig. (1-tailed)		.000	.000	.001	.019	.033	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68
X2	Pearson Correlation	.898**	1	.874**	.483**	.348**	.307**	.840**
	Sig. (1-tailed)	.000		.000	.000	.002	.006	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68
X3	Pearson Correlation	.824**	.874**	1	.528**	.377**	.254*	.830**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000		.000	.001	.018	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68
X4	Pearson Correlation	.359**	.483**	.528**	1	.741**	.588**	.808**
	Sig. (1-tailed)	.001	.000	.000		.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68
X5	Pearson Correlation	.252*	.348**	.377**	.741**	1	.627**	.735**
	Sig. (1-tailed)	.019	.002	.001	.000		.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68
X6	Pearson Correlation	.225*	.307**	.254*	.588**	.627**	1	.647**
	Sig. (1-tailed)	.033	.006	.018	.000	.000		.000
	N	68	68	68	68	68	68	68
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.761**	.840**	.830**	.808**	.735**	.647**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68	68	68

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	68	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	68	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	6

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Kinerja Karyawan
Y1	Pearson Correlation	1	.847**	.774**	.591**	.470**	.236*	.155	.187	.737**
	Sig. (1-tailed)		.000	.000	.000	.000	.026	.103	.064	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y2	Pearson Correlation	.847**	1	.837**	.765**	.626**	.434**	.268*	.304**	.867**
	Sig. (1-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.014	.006	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y3	Pearson Correlation	.774**	.837**	1	.818**	.674**	.317**	.347**	.376**	.879**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000		.000	.000	.004	.002	.001	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y4	Pearson Correlation	.591**	.765**	.818**	1	.769**	.447**	.330**	.353**	.862**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.003	.002	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y5	Pearson Correlation	.470**	.626**	.674**	.769**	1	.476**	.346**	.368**	.793**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.002	.001	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y6	Pearson Correlation	.236*	.434**	.317**	.447**	.476**	1	.762**	.798**	.675**
	Sig. (1-tailed)	.026	.000	.004	.000	.000		.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y7	Pearson Correlation	.155	.268*	.347**	.330**	.346**	.762**	1	.957**	.616**
	Sig. (1-tailed)	.103	.014	.002	.003	.002	.000		.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y8	Pearson Correlation	.187	.304**	.376**	.353**	.368**	.798**	.957**	1	.646**
	Sig. (1-tailed)	.064	.006	.001	.002	.001	.000	.000		.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.737**	.867**	.879**	.862**	.793**	.675**	.616**	.646**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	8

Lampiran 7 Frekuensi Jawaban Responden

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jarang	13	19.1	19.1	19.1
	Sering	35	51.5	51.5	70.6
	Selalu	20	29.4	29.4	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pernah	1	1.5	1.5	1.5
	Jarang	12	17.6	17.6	19.1
	Sering	35	51.5	51.5	70.6
	Selalu	20	29.4	29.4	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pernah	1	1.5	1.5	1.5
	Jarang	13	19.1	19.1	20.6
	Sering	38	55.9	55.9	76.5
	Selalu	16	23.5	23.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pernah	1	1.5	1.5	1.5
	Jarang	11	16.2	16.2	17.6
	Sering	30	44.1	44.1	61.8
	Selalu	26	38.2	38.2	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pernah	2	2.9	2.9	2.9
	Jarang	11	16.2	16.2	19.1
	Sering	32	47.1	47.1	66.2
	Selalu	23	33.8	33.8	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pernah	1	1.5	1.5	1.5
	Jarang	12	17.6	17.6	19.1
	Sering	41	60.3	60.3	79.4
	Selalu	14	20.6	20.6	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jarang	10	14.7	14.7	14.7
	Sering	28	41.2	41.2	55.9
	Selalu	30	44.1	44.1	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pernah	2	2.9	2.9	2.9
	Jarang	8	11.8	11.8	14.7
	Sering	26	38.2	38.2	52.9
	Selalu	32	47.1	47.1	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pernah	2	2.9	2.9	2.9
	Jarang	12	17.6	17.6	20.6
	Sering	30	44.1	44.1	64.7
	Selalu	24	35.3	35.3	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pernah	2	2.9	2.9	2.9
	Jarang	14	20.6	20.6	23.5
	Sering	30	44.1	44.1	67.6
	Selalu	22	32.4	32.4	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pernah	2	2.9	2.9	2.9
	Jarang	12	17.6	17.6	20.6
	Sering	37	54.4	54.4	75.0
	Selalu	17	25.0	25.0	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Jarang	12	17.6	17.6	17.6
Sering	50	73.5	73.5	91.2
Selalu	6	8.8	8.8	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Jarang	16	23.5	23.5	23.5
Sering	44	64.7	64.7	88.2
Selalu	8	11.8	11.8	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Jarang	16	23.5	23.5	23.5
Sering	46	67.6	67.6	91.2
Selalu	6	8.8	8.8	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Correlations

			Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.934**
		Sig. (1-tailed)	.	.000
		N	68	68
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	.934**	1.000
		Sig. (1-tailed)	.000	.
		N	68	68

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

Lampiran 8 Rtabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1007	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850

Lampiran 9 Ttabel

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41		0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42		0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43		0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44		0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45		0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46		0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47		0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48		0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49		0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50		0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51		0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52		0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53		0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54		0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55		0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56		0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57		0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58		0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59		0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60		0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61		0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62		0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63		0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64		0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65		0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66		0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67		0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68		0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446