



**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA PT. WAY KAWAT ABADI
CABANG BOGOR**

SKRIPSI

Dibuat Oleh:
Michael Nathanael Galesong
0211 16 090

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

JUNI 2023



**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA PT. WAY KAWAT ABADI
CABANG BOGOR**

Skripsi

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

Mengetahui

Dekan fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)



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

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA PT. WAY KAWAT ABADI
CABANG BOGOR**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada hari Rabu 21 Juni 2023

Michael Nathanael Galesong

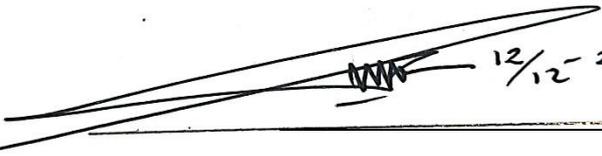
0211 16 090

Menyetujui

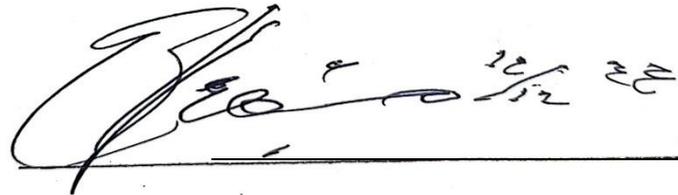
Ketua Penguji Sidang
(Tutus Rully, S.E., M.M.)



Ketua Komisi Pembimbingan
(Angka Priatna, S.E., M.M.)


12/12-23

Anggota Komisi Pembimbingan
(Mutia Raras Respati, S.H., M.H.)


12/12 23

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Michael Nathanael Galesong

NPM : 0211 16 090

Judul Skripsi : Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Way
Kawat Abadi Cabang Bogor

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

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

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

Bogor, Juni 2023



Michael Nathanael Galesong
0211 16 090

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun
2022 Hak Cipta Dilindungi Undang-undang**

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

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

**) Tahun 2023*

ABSTRAK

MICHAEL NATHANAEL GALESONG. 021116090. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Way Kawat Abadi Cabang Bogor. Dibawah bimbingan : ANGKA PRIATNA dan MUTIA RARAS RESPATI. 2023.

Salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia, yaitu orang atau individu yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan komitmen untuk pengembangan organisasi yang bersangkutan. Sumber daya manusia merupakan elemen terpenting yang dapat membantu organisasi mencapai tujuannya. Penting bagi seorang pegawai untuk memiliki disiplin kerja yang baik dan mampu memberikan kontribusinya secara penuh kepada organisasi guna mencapai tingkat produktivitas yang tinggi. PT. Way Kawat Abadi Cabang Bogor adalah perusahaan jasa konstruksi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT. Way Kawat Abadi Cabang Bogor.

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif eksploratif dengan menggunakan metode *kuantitatif*. Metode pengolahan data yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan koefisien korelasi product moment. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 31 orang dengan metode yang di gunakan adalah *nonprobability sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, buku dan juga melalui penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan pengolahan data Hasil analisis deskriptif pada PT. Way Kawat Abadi Cabang Bogor mengenai disiplin kerja karyawan diperoleh bahwa hasil uji analisis koefisien korelasi product moment, diperoleh nilai r atau nilai korelasi sebesar $= 0,971$. Yang menunjukkan bahwa tingkat hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan berada pada kategori sangat kuat. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Way Kawat Abadi Cabang Bogor.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat Rahmat, Hidayah dan Karunia-Nya kepada kita semua sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. WAY KAWAT ABADI CABANG BOGOR”**.

Adapun tujuan dari penyusunan skripsi ini guna untuk mencapai gelar sarjana Manajemen pada Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Pakuan. Pada kesempatan ini, penulis hendak menyampaikan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuannya sehingga penyusunan Skripsi ini dapat selesai. Ucapan terimakasih ini penulis tujukan kepada:

1. Kedua Orang Tua dan Adik yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan.
2. Bapak Prof. Dr. Ir.H. Didik Notosudjono, M.Sc selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, AK., MM., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Ibu Dr. Retno Martaniti Endah L, SE., M,Si., CMA., CAPM selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Ibu Enok Rusmanah S.E., M.Acc selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Keuangan dan Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
6. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM, CA selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
7. Ibu Tutus Rully, S.E., M.M selaku Asisten Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
8. Bapak Angka Priatna, S.E., M.M selaku Ketua Komisi Pembimbing dan ibu Mutia Raras Respati, S.H., M.H selaku Anggota Komisi Pembimbing yang sudah memberikan masukan serta kritikan yang membangun dalam penyusunan skripsi ini.
9. Seluruh dosen, staf pengajar dan karyawan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan yang tidak disebutkan satu persatu.
10. Oma Henny yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan.
11. Tante Karina yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan.
12. Seluruh teman dan keluarga besar Himpunan mahasiswa manajemen yang selalu memberikan motivasi dan semangat.
13. Herly Antoni sebagai direktur PT.Way Kawat Abadi Cabang Bogor yang senantiasa berdukusi dan memberikan kesempatan untuk penulis melakukan penelitian.

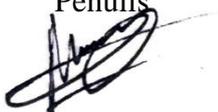
14. Seluruh keluarga besar pemuda Gpdi Kalvari Cicurug yang selalu memberi dukungan dan mendoakan penulis.
15. Akhmad Yusuf S.M. Teman yang selalu memberikan semangat dan dukungan dalam penyusunan Skripsi.
16. Albadri S.M Teman yang selalu memberikan semangat dan dukungan dalam penyusunan Skripsi.
17. Tante Mike Ester Manitik yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan.
18. Sahal Abdurrafi sebagai adik kelas yang menghibur dan menyemangati untuk penulis menyelesaikan penyusunan skripsi.
19. Rekan-rekan seperjuangan yang namanya tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu atas dukungannya kepada penulis selama penyusunan Skripsi ini berlangsung.
20. Para peneliti terdahulu yang juga melakukan penelitian terkait Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja karena hasil dari beberapa kutipan dan konsepnya dapat dijadikan pedoman oleh penulis sehingga penyusunan Skripsi ini dapat terselesaikan.

Meskipun telah berusaha menyelesaikan Skripsi ini sebaik mungkin, penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih ada kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca guna menyempurnakan segala kekurangan dalam penyusunan Skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga Skripsi ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Bogor, Mei 2023

Penulis


Michael Nathanael Galesong

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN & PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN .	iii
LEMBAR HAK CIPTA	iv
ABSTRAK	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah.....	6
1.2.1. Identifikasi Masalah.....	6
1.2.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	6
1.3.1. Maksud Penelitian.....	6
1.3.2. Tujuan Penelitian	6
1.4. Kegunaan Penelitian	7
1.4.1. Kegunaan Praktis	6
1.4.2. Kegunaan Akademis	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.2. Disiplin Kerja	15
2.3. Kinerja	22
2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran.....	26
2.4.1. Penelitian Sebelumnya	26
2.4.2. Kerangka Pemikiran.....	28
2.5. Hipotesis Penelitian	30
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian	31
3.2. Objek Penelitian, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian.....	31
3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	31
3.4. Operasionalisasi Variabel	32
3.5. Metode Penarikan Sampel	33
3.6. Metode Pengumpulan Data.....	33
3.7. Metode Pengolahan/Analisis Data.....	38

BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	41
4.2.	Analisis Data.....	47
4.3.	Pembahasan	69
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	
5.1.	Simpulan	71
5.2.	Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	73
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	75
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan PT. Way Kawat Abadi Cabang Bogor	2
Tabel 1.2	Data Penilaian PT.Way Kawat Abadi Cabang Bogor.....	2
Tabel 1.3.	Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Way Kawat Abadi Cabang Bogor Tahun 2021.....	3
Tabel 1.4.	Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Way Kawat Abadi Cabang Bogor Tahun 2022.....	3
Tabel 1.5.	Absensi Tahun 2020-2022 PT. Way Kawat Abadi cabang Bogor.....	4
Tabel 1.6.	Hasil Pra survey Variabel PT.Way Kawat Abadi Cabang Bogor.....	5
Tabel 2.1.	Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1.	Operasional Variabel.....	33
Tabel 3.2.	Skala Likert Untuk Variabel Disiplin Kerja.....	34
Tabel 3.3.	Skala Likert Untuk Variabel Kinerja Karyawan	34
Tabel 3.4.	Hasil Uji Validitas Variabel	36
Tabel 3.5.	Kriteria Reliabilitas	37
Tabel 3.6.	Hasil Uji Reliabilitas Variabel	38
Tabel 3.7.	Kriteria Interpretasi Hasil Analisis Statistik Deskriptif	38
Tabel 3.8.	Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi Pearson Product Moment.	39
Tabel 4.1.	Jawaban responden mengenai karyawan hadir tepat waktu.....	47
Tabel 4.2.	Jawaban responden mengenai ketepatan menggunakan waktu kerja.	48
Tabel 4.3.	Jawaban responden mengenai karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan	48
Tabel 4.4.	Jawaban responden mengenai Karyawan menjalankan aturan perusahaan yang telah ditetapkan.....	49
Tabel 4.5.	Jawaban responden mengenai Karyawan selalu berpakaian sopan dan menggunakan tanda pengenalan.....	50
Tabel 4.6.	Jawaban responden mengenai Menggunakan dan memelihara fasilitas di lingkungan kerja	51
Tabel 4.7.	Jawaban Responden mengenai Karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan jujur	52
Tabel 4.8.	Jawaban responden mengenai Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan	53
Tabel 4.9.	Jawaban responden mengenai Karyawan tidak menunda pekerjaan .	54
Tabel 4.10.	Rekapitulasi dan Rata-Rata Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja	55
Tabel 4.11.	Tabel Kriteria Interpretasi Hasil Disiplin Kerja.....	55
Tabel 4.12.	Jawaban Responden mengenai Karyawan menghasilkan mutu sesuai dengan standar yang ditetapkan.....	56
Tabel 4.13.	Jawaban responden mengenai Karyawan bekerja dengan teliti	57
Tabel 4.14.	Karyawan meminimalkan kesalahan dalam bekerja	58
Tabel 4.15.	Jawaban responden mengenai hasil kerja karyawan sesuai target	58

Tabel 4.16. Jawaban responden mengenai Karyawan menyelesaikan tugas sampai selesai.....	59
Tabel 4.17. Jawaban responden mengenai Karyawan memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan perusahaan.....	60
Tabel 4.18. Jawaban responden mengenai Karyawan Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	61
Tabel 4.19. Jawaban responden mengenai Karyawan prioritas dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan.....	61
Tabel 4.20. Jawaban responden mengenai Karyawan disiplin waktu dalam bekerja	62
Tabel 4.21. Jawaban responden mengenai Tugas yang di berikan	63
Tabel 4.22. Jawaban responden mengenai Hasil Pekerjaan.....	63
Tabel 4.23. Jawaban responden mengenai Sarana dan Prasarana.....	64
Tabel 4.24. Rekapitulasi Dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan.....	65
Tabel 4.25. Tabel Kriteria Interpretasi Hasil Kinerja Karyawan	66
Tabel 4.26. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Pearson Product Moment.....	66
Tabel 4.27. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi Pearson Product Moment .	67
Tabel 4.28. Hasil Uji Koefisien Determinasi	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Konstelasi Penelitian	29
Gambar 3.1	Kurva Uji Hipotesis	40
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT. Way Kawat Abadi.....	42
Gambar 4.2	Jenis Kelamin Responden	43
Gambar 4.3	Pendidikan Terakhir Responden	44
Gambar 4.4	Usia Responden	45
Gambar 4.5	Masa Kerja.....	46
Gambar 4.6	Kurva Uji Hipotesis	68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian	76
Lampiran 2	Tabulasi Jawaban Kuesioner Penelitian	79
Lampiran 3	Hasil Uji Validitas X,Y.....	81
Lampiran 4	Uji Reliabilitas X,Y	85
Lampiran 5	Surat Pernyataan Telah Melakukan Riset	87
Lampiran 6	Surat Keterangan Telah Melakukan Riset	88

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia baik perorangan maupun kelompok sangat penting untuk organisasi laba maupun nirlaba. Sebagai penggerak utama suatu organisasi untuk mencapai target yang diinginkan. Dalam hal ini maka perusahaan harus memperhatikan kinerja dan kedisiplinan karyawan atau sumber daya manusianya.

Selain itu, Menaker mengatakan bahwa pemerintah sendiri berkomitmen penuh untuk meningkatkan kualitas SDM Indonesia. Pada tahun 2022, pemerintah akan mengeluarkan kebijakan menghidupkan kembali pelatihan vokasi dengan tujuan meningkatkan kualitas tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja." Pada tahun 2022, pemerintah akan mengeluarkan Keputusan Presiden Nomor 68 tentang Revitalisasi Pelatihan Vokasi. pelatihan vokasi, pihak swasta dan masyarakat bertanggung jawab untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja Indonesia," ujar Menteri Tenaga Kerja. Jakarta Balai Sarbini pada perayaan HUT KSPSI ke-50 dan Hari Buruh Indonesia. Senin (20 Februari 2023). (www.kemnaker.go.id).

Pernyataan di atas menunjukkan bahwa tingkat kualitas SDM (Sumber Daya Manusia) di Indonesia masih kurang, kualitas SDM yang masih belum optimal ini mempengaruhi banyak hal termasuk Kinerja karyawan sehingga perlu diperhatikannya kedisiplinan kerja karyawan atau Sumber Daya Manusia pada suatu organisasi agar meminimalisir kurang optimalnya kinerja karyawan. Afandi (2018) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam memenuhi tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Dimana semua tugas pekerjaan diatur dengan peraturan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya secara optimal. Menurut Rivai (2019), disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka siap untuk mengubah perilakunya, serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Hilangnya disiplin mengurangi kemampuan karyawan untuk melakukan tugas-tugas mereka di perusahaan.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan di PT. Way Kawat Abadi Cabang Bogor disiplin dan kinerja karyawan yang terjadi di PT. Way Kawat Abadi masih sangat rendah seperti datang tidak tepat waktu, keluar pada saat jam kerja, dan absen tanpa informasi menyebabkan tidak berjalan dengan baiknya kinerja karyawan, oleh karena itu, sanksi tegas harus diberikan kepada karyawan yang melanggar aturan dan bekerja lebih sistematis di perusahaan.

Oleh karena itu dengan latar belakang diatas peneliti ingin mengetahui seberapa kuat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada suatu perusahaan dan disimpulkan bahwa penelitian ini dilakukan pada salah satu perusahaan yaitu PT. Way Kawat Abadi Cabang Bogor agar mengetahui apakah disiplin kerja berhubungan dengan kinerja karyawan.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT. Way Kawat Abadi Cabang Bogor

No.	Keterangan	Jumlah (Orang)
1	Project manager	1
2	Quality control	3
3	Arsitek	4
4	Bagian Keuangan	3
5	Bagian Logistik dan Pengadaan	4
6	Bagian Lapangan	8
7	Administrasi	2
8	Bagian Gudang	6
	Jumlah	31

Sumber : Data Sekunder PT. Way Kawat Abadi Cab. Bogor, 2022

Untuk menilai kinerja dari karyawan, Direktur PT Way Kawat Abadi Cabang Bogor Herli Antoni, SH., MH memberlakukan setiap tahun secara rutin penilaian dengan Sistem Manajemen Kinerja kepada karyawan PT.Way Kawat Abadi Cabang Bogor Implementasi SDM berbasis kompetensi dengan beberapa faktor yang menjadi pertimbangan untuk meningkatkan kompetensi yang dibutuhkan. PT.Way Kabel Abadi Cabang Bogor menetapkan lima indikator yang harus dimiliki oleh seluruh karyawan PT.Way Kabel Abadi Cabang Bogor diantaranya adalah (1).Semangat Berprestasi (2). Integritas (3). Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan (4). Perhatian pada tugas dan kualitas pekerjaan (5). Empati.

Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT.Way Kawat Abadi Cabang Bogor

No.	Indikator Kinerja	Target Perusahaan	Pencapaian 2021	Pencapaian 2022
1.	Semangat Berprestasi	90%-100%	91%	86%
2.	Integritas	90%-100%	90%	88%
3.	Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan	90%-100%	91%	85%
4.	Perhatian pada tugas dan kualitas pekerjaan .	90%-100%	92%	91%
5.	Empati	90%-100%	91%	90%

Sumber : Data sekunder PT. Way Kawat Abadi, 2022

Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan di atas sepanjang tahun 2021 hingga 2022 di PT Way Kawat Abadi Cabang Bogor menunjukkan data kinerja yang menurun dimana pada presentase pencapaian kinerja di tahun 2021 dari lima sub penilaian kinerja karyawan mencapai target tetapan yaitu dengan Semangat Berprestasi 91%, Integritas 90%, Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan 91%, Perhatian pada tugas dan kualitas pekerjaan 92%, dan empati 91%. Sedangkan di tahun 2022 terjadi penurunan dari penilaian kinerja karyawan dapat dilihat dari sub bagian kompetensi wajib yaitu semangat berprestasi 86%, integritas 88%, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan 85%, Perhatian pada tugas dan kualitas pekerjaan

91%, dan empati 91% yang mana hasil dari persentase tahun 2022 kurang mencapai target yang ditetapkan perusahaan yaitu 90%-100% pada sub bagian semangat berprestasi 80%, integritas 83%, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan 85%.. Dari data ini menunjukkan terjadinya penurunan kinerja karyawan pada tahun 2022.

Tabel 1.3. Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Way Kawat Abadi
Cabang Bogor Tahun 2021

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Absensi 2021	Tingkat Absensi (%)
1	Januari	25	31	4	3,23
2	Februari	23	31	4	2,97
3	Maret	24	31	4	3,10
4	April	25	31	6	4,84
5	Mei	19	31	4	2,45
6	Juni	25	31	3	2,42
7	Juli	27	31	3	2,61
8	Agustus	24	31	6	4,65
9	September	26	31	4	3,35
10	Oktober	25	31	5	4,03
11	November	26	31	7	5,87
12	Desember	24	31	7	5,42
Rata-Rata					3,75

Sumber : Data Sekunder PT. Way Kawat Abadi, 2022

Sepanjang tahun 2021 karyawan PT.Way Kawat Abadi Cabang Bogor yang berjumlah 31 orang menunjukkan tingkat absensi yang sesuai dengantoleransi perusahaan. Toleransi absensi adalah batas diperbolehkannya karyawan tidak masuk kerja yaitu 5%, biasanya karyawan absensi karena sakit, kematian keluarga dan halangan lainnya. Tingkat absensi karyawan tersebut dapat dilihat pada tabel di atas

Tabel 1.4. Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Way Kawat Abadi
Cabang Bogor Tahun 2022.

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Absensi 2022	Tingkat Absensi (%)
1	Januari	25	31	8	6,5
2	Februari	21	31	7	4,7
3	Maret	26	31	8	6,7
4	April	25	31	7	5,6
5	Mei	22	31	7	5,0
6	Juni	25	31	6	4,8
7	Juli	24	31	8	6,2
8	Agustus	26	31	7	5,9
9	September	26	31	6	5,0
10	Oktober	25	31	5	4,0
11	November	26	31	7	5,9
12	Desember	28	31	6	5,4
Rata-Rata					5,5

Sumber : Data Sekunder PT. Way Kawat Abadi, 2022

Sepanjang tahun 2022 karyawan PT.Way Kawat Abadi Cabang Bogor yang berjumlah 31 orang menunjukkan tingkat absensi yang menurun. Toleransi absensi adalah batas diperbolehkannya karyawan tidak masuk kerja yaitu 5%, biasanya karyawan absensi karena sakit, kematian keluarga dan halangan lainnya. Tingkat absensi karyawan tersebut dapat dilihat pada tabel di atas.

Perhitungan tingkat absensi karyawan tersebut dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut: $\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{jumlah absensi}}{\text{jumlah karyawan} \times \text{jumlah hari kerja}} \times 100\%$ Tingkat Absensi karyawan pada PT.Way kawat abadi menunjukkan angka yang fluktuatif, tingkat rata-rata absensi yang terjadi pada tahun 2021 sebesar 3,75%, dan pada tahun 2022 sebesar 5,5%.

Dapat dilihat pada tahun 2022 menunjukkan tingkat rata-rata sebesar 5,5% absensi ini melebihi dari tingkat toleransi perusahaan sebesar 5%. Hal ini dapat berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan, artinya semakin tinggi tingkat absensi akan mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan.

Tabel 1.5. Absensi Tahun 2020-2022 PT. Way Kawat Abadi cabang Bogor

No	Bulan	Hari Kerja	2021			Hari Kerja	2022		
			S	I	A		S	I	A
1	Januari	25	3	1	0	25	2	7	0
2	Februari	23	1	2	1	21	1	5	1
3	Maret	24	1	3	0	26	1	6	1
4	April	25	1	4	1	25	1	6	0
5	Mei	19	1	2	1	22	4	4	1
6	Juni	25	2	1	0	25	2	3	1
7	Juli	27	1	2	0	24	0	6	2
8	Agustus	24	2	4	0	26	3	2	2
9	September	26	1	2	1	26	2	4	1
10	Oktober	25	2	3	0	25	2	3	0
11	November	26	2	3	2	26	3	5	1
12	Desember	24	2	4	1	28	3	4	1
TOTAL			19	31	7		24	55	11

Sumber : Data Sekunder PT. Way Kawat Abadi, 2022

Berdasarkan Tabel 1.5, absensi pegawai menunjukkan bahwa absensi pegawai mengalami penurunan pada tahun 2021-2022, mengingat diantara seluruh pegawai tersebut, masih terdapat sebagian pegawai yang tidak hadir pada hari kerja hampir setiap bulannya. Jumlah Alpa 7 pada tahun 2021 meningkat dengan Alpa 11 pada tahun 2022, hal ini menunjukkan bahwa masih kurangnya disiplin kerja karyawan pada PT.Way Kawat Abadi Cabang Bogor.

Disiplin kerja merupakan salah satu kriteria terpenting yang harus dimiliki pegawai karena disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Hasibuan (2017), “Ketekunan adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur, teliti, terus menerus, dan bekerja sesuai aturan yang telah ditetapkan.

Tabel 1.6. Hasil Pra survey Variabel PT.Way Kawat Abadi Cabang Bogor

No	Pernyataan	Jawaban	
		ya	tidak
1	Karyawan hadir tepat waktu	11	20
2	Karyawan selalu berpakaian sopan dan menggunakan tanda pengenal	9	22
3	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan	19	12
4	Karyawan menghasilkan mutu sesuai dengan standar yang ditetapkan	20	11
5	Karyawan melampaui target yang sudah ditetapkan	21	10
6	Karyawan mengerjakan sesuatu dengan tepat waktu	20	11
7	Karyawan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan	19	12
Total		119	98

Sumber : Data Pra Survey 2022

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat dijelaskan bahwa hasil pra survey awal mengenai disiplin kerja yang telah disebarkan pada 31 responden pada indikator taat terhadap waktu dengan Pernyataan “ Karyawan hadir tepat waktu “memperoleh total skor Ya sebesar 11 dan skor Tidak sebesar 20, pada indikator Taat terhadap aturan perusahaan dengan Pernyataan “Karyawan selalu berpakaian sopan dan menggunakan tanda pengenal” memperoleh skor Ya sebesar 9 dan skor Tidak sebesar 22, Pada indikator taat dalam perilaku pekerjaan dengan Pernyataan” Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan” memperoleh skor Ya sebesar 19 dan skor Tidak sebesar 12, pada indikator. Hasil pra survey mengenai kinerja pada indikator kualitas dengan Pernyataan ‘Karyawan menghasilkan mutu sesuai dengan standar yang ditetapkan” memperoleh skor dengan Ya sebesar 20 dan skor Tidak sebesar 11, pada indikator kuantitas dengan Pernyataan “Karyawan melampaui target yang sudah ditetapkan” memperoleh skor Ya sebesar 21 dan skor Tidak sebesar 10, pada indikator pelaksanaan tugas dengan Pernyataan” Karyawan mengerjakan sesuatu dengan tepat waktu” memperoleh skor Ya sebesar 20 dan skor Tidak sebesar 11, pada indikator tanggung jawab dengan Pernyataan “Karyawan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan” memperoleh skor Ya sebesar 19 dan skor Tidak sebesar 12.

Fenomena yang terjadi saat ini adalah kurangnya kesadaran karyawan akan pentingnya disiplin kerja, yang berujung pada menurunnya kinerja karyawan di perusahaan dan kurangnya disiplin dalam mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Karyawan dengan disiplin kerja tinggi bekerja dengan baik untuk diri mereka sendiri dan karyawan lain yang bekerja dengan mereka, sementara karyawan dengan kurangnya disiplin sangat menghambat efektivitas karyawan lain yang bekerja dengan mereka. Ketika sebagian besar karyawan di suatu perusahaan kurang disiplin, maka sangat mempengaruhi kinerja karyawan secara umum dan sangat merugikan perusahaan.

Berdasarkan pengamatan serta adanya masalah diatas, maka penulis ingin melakukan penelitian mengenai “**Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT.Way Kawat Abadi Cabang Bogor**”.

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil tabel data penilaian PT.Way Kawat Abadi Cabang Bogor terjadi penurunan, semangat berprestasi, integritas, dan ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan di tahun di tahun 2022.
2. Berdasarkan hasil tabel data rekapitulasi absensi karyawan PT.Way Kawat Abadi Cabang Bogor terjadi peningkatan absensi pada tahun 2022.
3. Berdasarkan hasil tabel absensi karyawan di tahun 2021-2022 masih dijumpai hampir tiap bulan adanya karyawan pada PT.Way Kwat Abadi Cabang Bogor tidak hadir/Alfa di hari kerja .

1.2.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat kedisiplinan kerja karyawan di PT. Way Kawat Abadi Cabang Bogor ?
2. Bagaimana tingkat kinerja karyawan di PT. Way Kawat Abadi Cabang Bogor ?
3. Bagaimana hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja karyawan di PT. Way Kawat Abadi Cabang Bogor ?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dilaksanakannya penelitian ini untuk menganalisis keterkaitan atau hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja karyawan pada PT. Way Kawat Abadi Cabang Bogor yang di mana Disiplin Kerja sebagai Variabel X dan Kinerja sebagai Variabel Y. Merangkum hasil penelitian dan membuat saran tentang bagaimana penyebab masalah di perusahaan dan pemecahan masalah.

1.3.2. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Disiplin Kerja PT.Way Kawat Abadi Cabang Bogor.
2. Untuk mengetahui Kinerja Karyawan PT.Way Kawat Abadi Cabang Bogor menurun.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan Disiplin kerja dengan Kinerja karyawan pada PT.Way Kawat Abadi Cabang Bogor.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi perusahaan PT. Way Kawat Abadi Cabang Bogor juga dapat dijadikan masukan dan referensi akan pentingnya keterkaitan antara disiplin kerja dan kinerja untuk mengatasi permasalahan perusahaan menurut Informasi yang diberikan kepada saya oleh perusahaan sebagai peneliti.

1.4.2. Kegunaan Akademis

Mampu mengusulkan dan menerapkan hasil teori yang diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam kaitannya dengan konsentrasi sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan mesin utama dari suatu organisasi atau perusahaan, diletakkan di garis depan kegiatan bisnis karena tanpa sumber daya manusia, organisasi atau perusahaan tidak dapat beroperasi.

Hasibuan (2017), berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja sehingga secara efektif dan efisien membantu pencapaian tujuan perusahaan, staf dan masyarakat.

Sedangkan menurut Flippo (2018), manajemen sumber daya manusia merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengawasi aktivitas sumber daya, pengembangan, kompensasi, rujukan, retensi, dan penyebaran sumber daya manusia untuk mencapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.

Sementara itu, Ganyang (2018) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia mencakup dua pengertian yaitu manajemen dan sumber daya manusia. Kata manajemen sering dipahami dengan cara yang sama bahwa kata manajemen berarti manajemen. Kata manajemen berkonotasi dengan arti perencanaan, pengorganisasian, pengaturan, pengarahan dan pengendalian untuk mencapai tujuan usaha secara bersama-sama maupun melalui pekerjaan orang lain. Sumber daya manusia adalah semua individu, kelompok dan semua pihak yang terlibat dalam bisnis.

Kasmir (2019) juga berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses mengelola orang, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan, dan memelihara dari hubungan kerja hingga pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan dan peningkatan perusahaan.

Kesimpulan dari pendapat ahli di atas dapat dipahami bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu perencanaan, pengorganisasian dan pengelolaan peran dan hubungan seseorang atau karyawan dalam pelaksanaan tanggung jawab perusahaan yang efektif untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut beberapa ahli, manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi yang bermanfaat bagi organisasi berikut ini. Menurut Hamal (2018), tugas manajemen sumber daya manusia adalah:

Perencanaan, organisasi, manajemen dan pengadaan, pemantauan, pengembangan, penghargaan, integrasi, pemeliharaan, disiplin, pemecatan.

1. Perencanaan
Fungsi perencanaan merupakan fungsi yang sangat penting bagi organisasi atau perusahaan termasuk pada PT. Way Kawat Abadi Cabang Bogor karena merupakan suatu awalan untuk memulai sesuatu .
2. Pengorganisasian
Pengorganisasian adalah salah satu fungsi yang mengelompokan atau menempatkan kualifikasi tertentu untuk satu golongan sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan PT. Way Kawat Abadi.
3. Pengarahan
Pengarahan merupakan pemberian petunjuk kepada karyawan atau bawahan agar mengurangi terjadinya kesalahan hal ini pun perlu diterapkan pada PT. Way Kawat Abadi.
4. Pengadaan
Pengadaan adalah proses penempatan, penarikan, seleksi orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pengawal yang sesuai dengan kebutuhan pada PT. Way Kawat Abadi.
5. Pengendalian
Pengendalian merupakan kegiatan untuk memperbaiki adanya kesalahan-kesalahan dan hasil yang telah dicapai, dibandingkan dengan rencana pekerjaan yang telah ditetapkan.
6. Pengembangan
Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teoritis, teknis, moral dan konseptual, karyawan melalui pelatihan dan pendidikan yang harus digunakan oleh PT. Way Kawat Abadi.
7. Kompensasi
Kompensasi adalah pemberian jasa tidak langsung dan langsung, barang atau uang kepada karyawan sebagai hasil usaha atau pekerjaan yang diberikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian
Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kebutuhan pegawai, dan kepentingan organisasi untuk tercapainya kerjasama yang baik serta menguntungkan untuk karyawan maupun PT. Way Kawat Abadi.

9. Pemeliharaan
Pemeliharaan adalah kegiatan untuk meningkatkan atau memelihara kondisi metal, loyalitas, dan fisik, karyawan, untuk mereka mau bekerjasama.
10. Kedisiplinan
Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin akan mengganggu kinerja karyawan PT. Way Kawat Abadi.
11. Pemberhentian
Pemberhentian adalah pemberhentian hubungan kerja karyawan dari perusahaan PT. Way Kawat Abadi.

Hasibuan (2018) juga menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan
Perencanaan adalah perencanaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien untuk kebutuhan organisasi dengan memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan. Perencanaan dilakukan dengan membuat program kepegawaian. Program sumber daya manusia termasuk mengatur, mengarahkan, mengawasi, memperoleh, mengembangkan, memberi penghargaan, mengintegrasikan, mempertahankan, mendisiplinkan, dan memberhentikan karyawan. Program sumber daya manusia yang baik membantu mencapai tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat . Fungsi perencanaan merupakan fungsi yang sangat penting bagi organisasi atau perusahaan termasuk pada PT. Way Kawat Abadi Cabang Bogor.
- b. Pengorganisasian
Pengorganisasian adalah kegiatan di mana semua karyawan diatur ke dalam bagan organisasi melalui penciptaan pembagian kerja, hubungan kerja, pemberdayaan, integrasi dan koordinasi. Organisasi hanyalah sarana untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik membantu mencapai tujuan secara efektif. Pengorganisasian adalah salah satu fungsi yang mengelompokkan atau menempatkan kualifikasi tertentu untuk satu golongan sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan PT. Way Kawat Abadi.
- c. Pengarahan
Pengarahan merupakan kegiatan dimana seluruh karyawan dibimbing sedemikian rupa agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

- d. Pengendalian
adalah pemantauan semua karyawan untuk memastikan bahwa mereka mengikuti kebijakan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Pemantauan adalah kegiatan yang mengoreksi kesalahan dan mencapai hasil terhadap rencana kerja yang ditetapkan.

2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan
Pengadaan adalah proses penempatan, penarikan, seleksi orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pengawal yang sesuai dengan kebutuhan pada PT. Way Kawat Abadi.
- b. Pengembangan
Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teoritis, teknis, moral dan konseptual, karyawan melalui pelatihan dan pendidikan yang harus digunakan oleh PT. Way Kawat Abadi.
- c. Kompensasi
Kompensasi adalah pemberian jasa tidak langsung dan langsung, barang atau uang kepada karyawan sebagai hasil usaha atau pekerjaan yang diberikan kepada perusahaan.
- d. Pengintegrasian
Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kebutuhan pegawai, dan kepentingan organisasi untuk tercapainya kerjasama yang baik serta menguntungkan untuk karyawan maupun PT. Way Kawat Abadi.
- e. Pemeliharaan
Pemeliharaan adalah kegiatan untuk meningkatkan atau memelihara kondisi mental, loyalitas, dan fisik, karyawan, untuk mereka mau bekerjasama.
- f. Kedisiplinan
Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin akan mengganggu kinerja karyawan PT. Way Kawat Abadi.
- g. Pemberhentian
Pemberhentian adalah pemberhentian hubungan kerja karyawan dari perusahaan PT. Way Kawat Abadi.

Sedangkan Larasati (2018) menyampaikan bahwa sudah merupakan tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola manusia (karyawan) seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang puas dan dapat memuaskan yaitu:

1. Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan.
 - b. Pengorganisasian.
 - c. Pengarahan.
 - d. Pengendalian.
2. Fungsi Operasional
 - a. Pengadaan.
 - b. Pengembangan.
 - c. Kompensasi dan proteksi.
 - d. Pengintegrasian.
 - e. Pemeliharaan.
 - f. Kedisiplinan.
 - g. Pemberhentian.
3. Kesimpulan menurut para ahli di atas dapat dipahami bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi dua fungsi utama yaitu fungsi manajemen dan fungsi operasional, masing-masing fungsi utama tersebut memiliki sub fungsi antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, mendapatkan, mengembangkan, memberi, kompensasi, mengintegrasikan, memelihara, mendisiplinkan, dan mengakhiri. Dimana fungsi manajemen sumber daya manusia sebenarnya mendukung aktivitas yang ada dalam bisnis untuk mencapai tujuan bisnis.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia memiliki tujuan yang bermanfaat bagi organisasi, berikut beberapa penjelasan para ahli tentang tujuan sumber daya manusia. Menurut Al Fadjar (2018), tujuan utama manajemen sumber daya manusia dibagi menjadi empat tujuan dasar, yaitu:

1. Tujuan organisasi adalah untuk dapat mengetahui keberadaan manajemen sumber daya manusia dengan memberikan kontribusi terhadap pencapaian efektivitas organisasi. Meskipun departemen sumber daya manusia dibentuk secara formal untuk dapat membantu manajer, manajer tetap bertanggung jawab atas hasil kerja karyawannya. Departemen sumber daya manusia membantu manajer dengan masalah sumber daya manusia. .
2. Tujuan Fungsional Mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia kehilangan semua nilai jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari kebutuhan organisasi.
3. Tujuan Sosial Untuk memenuhi kebutuhan dan tantangan masyarakat secara etis dan sosial melalui tindakan untuk meminimalkan dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya dapat menimbulkan hambatan bagi perusahaan.
4. Tujuan pribadi Tujuan membantu karyawan mencapai tujuan mereka, setidaknya yang dapat meningkatkan kontribusi individu terhadap organisasi. Sasaran individu karyawan harus diperhitungkan saat karyawan dipertahankan, pensiun, dipindahkan, atau dipromosikan untuk meningkatkan kinerja mereka. Jika tujuan pribadi tidak diperhitungkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

Sementara itu, menurut Hamali (2018), tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, departemen sumber daya manusia, dan orang-orang terkait. Manajemen sumber daya manusia terdiri dari empat tujuan berikut:

1. Tujuan Sosial
Tujuan sosial dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk membuat organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis atas kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
2. Tujuan organisasi
Tujuan organisasi adalah tujuan formal yang ditetapkan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. .

3. Tujuan fungsional

Tujuan fungsional adalah salah satu yang mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang relevan dengan kebutuhan organisasi..

4. Tujuan pribadi

Tujuan pribadi adalah tujuan individu dari setiap anggota organisasi atau perusahaan yang perlu dicapai melalui aktivitas mereka dalam organisasi. Konflik antara tujuan organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan yang buruk, ketidakhadiran, dan bahkan kehancuran.

Sedarmayanti (2017) juga berpendapat bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah:

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi/perusahaan dengan sumber daya manusia yang termotivasi dan berkinerja tinggi dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan menerapkan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
3. Menavigasi melalui krisis dan situasi hubungan karyawan yang sulit sehingga tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara karyawan dan manajemen organisasi.
5. Berkontribusi dalam membangun orientasi dan strategi organisasi/perusahaan secara menyeluruh dengan memperhatikan aspek sumber daya manusia.
6. Mendukung dan menciptakan kondisi untuk membantu mengarahkan manajer mencapai tujuan.

Kesimpulan tentang tujuan manajemen sumber daya manusia menurut para ahli dapat dipahami bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk memberikan dan meningkatkan kontribusi efektif sumber daya manusia atau karyawan kepada suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai kinerja yang sejalan dengan nilai-nilai sumber daya manusia saat ini.

2.2. Disiplin Kerja

Definisi Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap hormat, penghargaan, kepatuhan, dan kesesuaian terhadap peraturan tertulis dan tidak tertulis yang berlaku, serta kemampuan untuk mematuinya. Pengertian disiplin ilmu menurut para ahli :

Hasibuan (2017) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Rivai (2018), disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka siap untuk mengubah perilakunya, serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Menurut Mangkunegara (2018), disiplin kerja dapat diartikan sebagai penerapan manajemen untuk memperkuat kebijakan organisasi. Sikap dan perilaku yang berkaitan dengan disiplin kerja ditandai dengan inisiatif, keinginan dan kemauan yang berbeda untuk mengikuti peraturan.

Berdasarkan penjelasan para ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap yang tercermin dalam tindakan atau perilaku pegawai sebagai ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disimpulkan pula bahwa disiplin adalah suatu proses menyadari dan menjunjung tinggi tata tertib organisasi dengan mengikuti atau melaksanakan norma dan standar organisasi baik secara individu maupun kelompok.

Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Ada jenis-jenis disiplin yang dapat diterapkan pada organisasi berikut ini, menurut beberapa ahli, jenis-jenis disiplin kerja. Mangkunegara (2017) mengemukakan jenis-jenis disiplin kerja terbagi menjadi dua bentuk, yaitu:

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif merupakan upaya untuk membuat karyawan patuh dan mengikuti instruksi dan aturan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan utamanya adalah untuk memobilisasi karyawan yang berdisiplin diri. Sebagai tindakan preventif, karyawan dapat melindungi diri terhadap peraturan perusahaan.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah upaya untuk membuat karyawan mengadopsi aturan dan membimbing mereka untuk mengikuti aturan seperti yang diarahkan oleh perusahaan. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk mengoreksi karyawan yang melanggar, menegakkan peraturan yang ada, dan menyelidiki pelanggaran. Individu karena terinspirasi, terdorong dan terdorong untuk melakukan kegiatan dengan keikhlasan, keceriaan dan keseriusan sehingga hasil kegiatan yang dilakukannya memberikan hasil yang baik dan berkualitas.

Afandi (2018) pun mengemukakan jenis-jenis disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Disiplin Preventif

Ini adalah disiplin pencegahan yang mencegah pelanggaran aturan organisasi dan bertujuan untuk mendorong disiplin diri di antara karyawan dan kepatuhan terhadap berbagai standar dan peraturan yang ditetapkan.

2. Disiplin Korektif

adalah suatu disiplin yang ditujukan untuk menangani pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang serta menegakkan peraturan tersebut sesuai dengan kebijakan yang berlaku di perusahaan.

3. Disiplin Progresif

Ini adalah hukuman yang lebih berat untuk pelanggaran berulang.

Sedangkan menurut Agustini (2019) jenis-jenis disiplin kerja adalah:

1. Disiplin *Preventif*

Yakni disiplin yang ditujukan untuk mencegah karyawan berperilaku melanggar aturan. Langkah ini mendorong karyawan untuk mematuhi berbagai peraturan yang berlaku dan standar yang telah ditetapkan. Artinya dengan memperjelas dan memperjelas sikap, pola kerja dan perilaku instansi, tujuannya adalah untuk mencegah perilaku karyawan yang negatif sehingga mencegah terjadinya pelanggaran. Tujuan utama disiplin kerja (*preventif disiplin*) adalah disiplin pribadi pekerja agen. Dalam hal ini, ada tiga hal yang memerlukan perhatian manajemen dalam menerapkan disiplin personal, yaitu:

- a. Pekerja kantor harus didorong untuk mengembangkan rasa memiliki karena secara logis tidak ada yang menghancurkan milik mereka.

- b. Berbagai kondisi yang harus dipatuhi dan standar yang harus dipatuhi harus dijelaskan kepada karyawan. Laporan yang direncanakan harus disertai dengan informasi yang lengkap tentang latar belakang berbagai ketentuan normatif.
- c. Karyawan didorong untuk menentukan disiplin diri mereka sendiri dalam kerangka peraturan yang berlaku umum untuk semua karyawan agensi.

2. Disiplin *Korektif*

Yakni disiplin yang bertujuan agar pegawai tidak melakukan pelanggaran yang telah dilakukan. Jika karyawan tersebut jelas-jelas melanggar peraturan yang berlaku atau tidak mematuhi standar yang telah ditetapkan, maka akan dikenakan sanksi disipliner kepadanya. Tentu saja, besaran denda tergantung pada beratnya pelanggaran. Hal ini sebagai upaya untuk menerapkan tindakan disiplin terhadap pegawai yang jelas-jelas melanggar peraturan yang berlaku atau tidak memenuhi standar yang telah ditetapkan dan akan dikenakan sanksi yang progresif. Ketika seorang karyawan unit kelompok kerja memiliki tugas yang jelas dalam instruksinya dan dia mendengarkan masalah yang harus ditangani dalam tugasnya dan manajemen berusaha membantunya dalam pelaksanaan tugas yang benar dan manajemen memiliki kebijaksanaan kritis dalam pelaksanaannya. jika karyawan tersebut belum memenuhi tugasnya, meskipun sedikit enggan, ia tetap bersikeras untuk melakukan tindakan korektif sesuai dengan aturan disiplin yang berlaku. Sanksi korektif harus diterapkan secara bertahap, mulai dari yang paling ringan hingga yang paling berat..

3. Disiplin *Progresif*

Yaitu disiplin yang bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melakukan tindakan korektif sebelum sanksi yang lebih berat dijatuhkan, tetapi juga untuk memberikan kesempatan kepada manajemen untuk memperbaiki kesalahan dan memberikan hukuman yang lebih berat untuk pelanggaran yang berulang. Tindakan yang ditujukan untuk mendisiplinkan karyawan pada dasarnya bersifat positif dan tidak menghalangi karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Tindakan pendisiplinan harus bersifat mendidik dan memperbaiki kesalahan sehingga kesalahan yang sama tidak terulang di masa depan.

Dari sini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja diperhatikan sedemikian rupa sehingga setiap karyawan mengikuti dan mentaati peraturan-peraturan perusahaan. Karyawan yang melanggar aturan perusahaan di tempat kerja akan dihukum dengan skala yang sepadan dengan kesalahannya. Sanksi tersebut bervariasi dari yang paling ringan hingga yang paling berat. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk mengoreksi pegawai yang melanggar peraturan, menjunjung tinggi peraturan yang berlaku dan mendidik yang melanggar.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2018) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi pelaksanaan sanksi disiplin. Karyawan akan mematuhi semua peraturan yang berlaku ketika mereka merasa mendapatkan jaminan kompensasi yang sepadan dengan kontribusi mereka kepada perusahaan. Dengan kompensasi yang memadai, mereka mampu bekerja dengan tenang dan tekun serta selalu melakukan yang terbaik. Namun, ketika ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari cukup, ia mempertimbangkan kembali dan mencoba mencari penghasilan tambahan di atas itu. Dalam hal ini ia sering absen dan sering mendapat cuti.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan
Dalam sebuah perusahaan keteladanan kepemimpinan sangatlah penting, karena dalam lingkungan perusahaan, seluruh karyawan selalu menyadari bagaimana pemimpin menjaga disiplin diri dan mengendalikan diri dengan perkataan, tindakan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin. didirikan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Tanpa aturan tertulis tertentu sebagai pedoman umum, tidak ada perkembangan ilmiah yang dapat terjadi di perusahaan. Disiplin tidak mungkin terjadi ketika aturan hanya didasarkan pada instruksi lisan, yang dapat berubah sesuai dengan keadaan dan situasi. Karyawan ingin mengikuti disiplin ketika aturannya jelas dan mereka diinformasikan. Jika aturan disiplin hanya selera manajemen atau berlaku untuk orang tertentu, jangan berharap karyawan mengikuti aturan tersebut. Oleh karena itu disiplin dipertahankan dalam perusahaan jika ada aturan tertulis dan disepakati bersama. Ini meyakinkan karyawan bahwa tidak ada yang dihukum tanpa pandang bulu.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Ketika seorang karyawan melanggar disiplin, manajemen harus berani bertindak sepadan dengan besarnya pelanggaran tersebut. Dengan menindak disiplin sesuai sanksi, seluruh karyawan merasa terlindungi dan berjanji di dalam hati untuk tidak melakukan hal yang sama. Dalam situasi seperti itu, semua karyawan sangat menghindari kelalaian selama mereka melakukan apa yang mereka inginkan di perusahaan. Sebaliknya jika pihak manajemen tidak berani bertindak meskipun karyawan secara terang-terangan melanggar disiplin tetapi tidak ditegur atau dihukum, hal ini berdampak pada suasana kerja di perusahaan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Setiap bisnis membutuhkan pengawasan untuk membimbing karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan benar dan sesuai dengan peraturan. Namun, sudah menjadi kodrat manusia juga untuk selalu ingin bebas tanpa terikat atau terikat oleh aturan. Dengan tipe kepemimpinan seperti ini, pegawai sedikit banyak sudah terbiasa menjaga disiplin kerja. Bagi sebagian karyawan yang sudah memahami pentingnya kedisiplinan, pengawasan seperti itu tidak diperlukan, namun bagi karyawan lainnya, menjaga kedisiplinan masih menjadi kendala yang menghalangi mereka untuk melakukan apa yang diinginkannya di perusahaan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
Karyawan adalah orang-orang dengan kepribadian yang berbeda. Karyawan tidak hanya puas dengan gaji yang tinggi dan kerja keras, ia juga membutuhkan banyak perhatian dari manajemennya sendiri. Mereka ingin keluhan dan kesulitan mereka didengar dan solusi ditemukan, dll. Manajer yang berhasil memberikan banyak perhatian kepada karyawan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena dia tidak hanya dekat dari segi jarak fisik, tapi juga dari segi jarak mental. Staf selalu menghormati dan menghargai pemimpin seperti itu.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin
Pemimpin yang buruk yang menggunakan kekuasaan mereka dengan santai dan terus-menerus mengintimidasi kadang-kadang dapat mengarah pada disiplin yang baik, tetapi rasa takut dan kecemasan yang disebabkan oleh peraturan dan paksaan yang ketat dapat menampar wajah seorang pemimpin.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai menurut Afandi (2018) adalah sebagai berikut:

1. Faktor kepemimpinan
2. Faktor sistem penghargaan
3. Faktor kemampuan
4. Faktor balas jasa
5. Faktor Keadilan
6. Faktor Pengawasan melekat
7. Faktor Sanksi hukuman
8. Faktor Ketegasan
9. Faktor Hubungan kemanusiaan.

Sedangkan menurut Singodimejo dalam Dewi dan Harjono (2019) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator Disiplin kerja menurut para ahli, diantaranya sebagai berikut:

Menurut Hasibuan (2017) menjelaskan disiplin kerja memiliki indikator sebagai berikut :

1. Tujuan dan Kemampuan
Tujuan dan keterampilan juga mempengaruhi disiplin karyawan. Tujuan yang ingin dicapai harus didefinisikan secara jelas dan ideal serta cukup menantang keterampilan karyawan. Artinya tujuan (target kerja) yang ditetapkan bagi karyawan harus sesuai dengan kemampuan individu karyawan sehingga bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin.
2. Teladan Pemimpin
Teladan pemimpin sangat berperan penting dalam menentukan kedisiplinan pegawai, sebagai pegawai menjadikan panutan dan panutan pimpinan. Pemimpin harus memimpin dengan memberi contoh, disiplin, jujur dan adil.
3. Balas jasa
Kompensasi (gaji dan kesejahteraan) juga mempengaruhi kedisiplinan seorang karyawan, karena reward memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaan.

4. Sanksi hukuman

Tindakan hukuman memainkan peran penting dalam menjaga disiplin karyawan. Ketika sanksi menjadi lebih berat, karyawan menjadi lebih takut melanggar aturan perusahaan, dan sikap serta perilaku disiplin karyawan menurun.

Adapun menurut Afandi (2018) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. a. Ketaatan waktu.
- b. Masuk kerja tepat waktu.
- c. Penggunaan waktu secara efektif.
- d. Tidak pernah mangkir/ tidak kerja.
2. Tanggung jawab kerja
 - a. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan.
 - b. Target pekerjaan.
 - c. Membuat laporan kerja harian.

Adapun menurut Sutrisno (2018) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Menurut Sutrisno diketahui bahwa indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai organisasi harus diperhatikan oleh masing-masing pihak terutama oleh pimpinan. Disiplin kerja dijaga sedemikian rupa sehingga semua karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya dan mengikuti peraturan organisasi. Bahkan karyawan yang menjalankan disiplin diri dalam pekerjaannya melakukan pekerjaan dengan baik. Indikator yang perlu diperhatikan adalah :

1. Taat terhadap aturan waktu.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Disiplin kerja adalah cara menjaga ketertiban. Tujuan disiplin kerja adalah untuk mencegah lambat atau prematur mulai bekerja karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang membawa manfaat besar bagi organisasi dan karyawan. Disiplin kerja menjamin organisasi terpeliharanya ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas untuk mencapai hasil yang optimal. Bagi karyawan, ini menawarkan suasana kerja yang menyenangkan yang meningkatkan semangat kerja.

2.3. Kinerja

Definisi Kinerja

Afandi (2018) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam memenuhi tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Efisiensi merupakan istilah yang berasal dari kata “aktivitas kerja” atau “aktivitas nyata” (aktivitas kerja atau aktivitas nyata yang dilakukan oleh seseorang). Ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai, yaitu faktor internal pegawai dan faktor profesionalnya. Faktor-faktor yang ada pada diri karyawan antara lain kecerdasan (IQ), keterampilan khusus, usia, jenis kelamin, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja. Menurut Risky Nur Adha (2019). Kinerja adalah hasil kerja yang berkualitas dan kuantitatif yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Menurut Kasmir (2019), kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam waktu tertentu, sedangkan menurut Firmansyah Yunialfi Alfian (2018), kinerja adalah keberhasilan suatu organisasi yang dapat dipengaruhi. melalui kinerja individu karyawan dan setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu faktor keberhasilan peningkatan kinerja pegawai adalah kompensasi dan motivasi yang memadai. Melalui proses ini, karyawan diharapkan memaksimalkan tanggung jawab mereka atas pekerjaan mereka. Tujuan manajemen kinerja adalah untuk mengembangkan beberapa aspek kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Manajemen kinerja bertujuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan ini dicapai melalui keterlibatan individu karyawan dalam pencapaian tujuan tugas, sehingga menghasilkan efektivitas karyawan. Tujuan manajemen kinerja adalah untuk terus meningkatkan kinerja karyawan atau mempertahankannya ketika standar kinerja tercapai.
2. Manajemen Kinerja ingin terus mengembangkan dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan staf.
3. Manajemen kinerja bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas dalam proses pencapaian tujuan. Manajemen yang efektif adalah tentang kepemimpinan, membangun hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif.

Jenis-Jenis Kinerja

Tugas yang berbeda yang dilakukan oleh pegawai tentunya memerlukan kriteria yang jelas, karena setiap tugas tentunya memiliki standar pencapaian hasil yang berbeda. Menurut Kasmir (2019), kinerja secara praktis dibagi menjadi dua jenis: kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah kinerja yang diberikan oleh seseorang sedangkan kinerja organisasi adalah kinerja perusahaan secara keseluruhan. Selain itu, menurut Moehiono (2019), ada beberapa jenis manfaat sebagai berikut:

1. Kegiatan Operasional. Kegiatan ini mengacu pada efisiensi penggunaan setiap sumber daya yang digunakan oleh perusahaan.
2. Kegiatan administrasi organisasi. Pencapaian ini terkait dengan pengelolaan organisasi, termasuk struktur kepengurusannya.
3. Aktivitas strategis, aktivitas ini mengacu pada aktivitas perusahaan, yang dinilai sesuai dengan tekad perusahaan dalam pemilihan lingkungan dan daya adaptasi perusahaan, terutama secara strategis, dalam mewujudkan visi dan misi perusahaannya.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat terdiri dari tiga jenis yang masing-masing memiliki tujuan tersendiri.

Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut (Sedarmayanti, 2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Sikap dan cara berpikir (motivasi kerja, disiplin kerja dan etos kerja),
2. pendidikan,
3. keterampilan,
4. manajemen kepemimpinan,
5. tingkat pendapatan,
6. gaji dan kesehatan,
7. Jaminan Sosial,
8. suasana kerja,
9. sarana dan prasarana,
10. teknologi
11. Kesempatan berprestasi

Sinungan (2018) menjelaskan bahwa terdapat 8 faktor kinerja secara langsung maupun tidak langsung.

1. Orang.
2. Metode/Proses.
3. Lingkungan organisasi (internal).
4. Produksi.
5. Lingkungan spasial (eksternal).
6. Modal.
7. Lingkungan internasional dan regional.
8. Umpan balik.

Menurut (Afandi, 2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan karyawan, yaitu. H. tingkat pemahaman dan penerimaan tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pegawai, kemauan pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai.
4. Kompetensi, sesuatu yang berkaitan dengan keterampilan, pengetahuan dan sikap yang memandu pelaksanaan tugas pekerjaan.
5. Tempat kerja yang disediakan oleh perusahaan yang menunjang pekerjaan para karyawan.
6. Budaya kerja, kebiasaan yang ada dan berulang di perusahaan.
7. Leadership, sikap kepemimpinan untuk memimpin dan mengawasi karyawan.
8. Disiplin kerja, sikap hormat, penghargaan, ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Berdasarkan pandangan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor kinerja dapat berhubungan dengan keadaan internal maupun eksternal pada karyawan sehingga perusahaan ataupun organisasi perlu mengetahui hal-hal yang dapat mengurangi dampak buruk dari faktor-faktor yang mengurangi kinerja karyawan.

Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2017), ada lima indikator yang mengukur kinerja individu seorang karyawan:

1. Kualitas pekerjaan diukur dengan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan dan kelengkapan tugas berdasarkan keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. kuantitas yang diproduksi, dinyatakan, misalnya, sebagai sejumlah potongan, yaitu. jumlah siklus operasi yang diselesaikan.
3. Akurasi. Apakah tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari perspektif penyelarasan dengan hasil dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya.

4. efisiensi Apakah tingkat penggunaan sumber daya organisasi (energi, uang, teknologi, bahan mentah) dimaksimalkan sedemikian rupa sehingga meningkatkan hasil penggunaan sumber daya setiap unit.
5. Kemandirian. Ini adalah tingkat karyawan di mana dia nantinya dapat memenuhi tugas profesionalnya. komitmen kerja Ini adalah tingkat di mana karyawan berkomitmen untuk bekerja dengan agensi dan tanggung jawab karyawan terhadap agensi.

Padahal menurut Kasmir (2018), indikator kinerjanya adalah sebagai berikut:

1. kualitas (mutu)
Mengukur efisiensi dapat dilakukan dengan melihat kualitas kerja yang dihasilkan oleh suatu proses tertentu.
2. kuantitas (kuantitas)
Prestasi juga dapat dikenali dari kuantitas (kuantitas) yang dihasilkan oleh orang tersebut.
3. waktu (jangka waktu)
Beberapa pesanan dibatasi waktunya untuk akhir pekerjaan.
4. pembobotan biaya
Biaya yang dihasilkan dari setiap aktivitas bisnis dianggarkan sebelum implementasi.
5. Tinjauan
Hampir semua jenis pekerjaan harus dikerjakan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan.
6. Hubungan antar karyawan
Penilaian kinerja sering mengacu pada kerja sama atau keharmonisan antara karyawan dan/atau manajer.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan beberapa indikator yang dikemukakan oleh Afandi (2018) yang mengemukakan bahwa dimensi dan indikator kinerja adalah:

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

2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya adalah penelitian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya yang memiliki kesamaan dengan penelitian yang sedang dilakukan baik berupa variabel ataupun tempat penelitian, penelitian sebelumnya bermanfaat sebagai bahan referensi untuk penelitian yang saat ini sedang dikerjakan atau dilakukan berikut adalah tabel beberapa penelitian sebelumnya :

Tabel 2.1. Penelitian Sebelumnya

No	Judul Penelitian	Nama Penelitian	Variabel		Hasil Penelitian
			Persamaan	Perbedaan	
1.	“HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN DI PT. NAFASINDO MEDAN”.	Sri Rahayu (2017)	Variabel Y yang diteliti kinerja Variabel x Disiplin kerja	1).Perusahaan yang diteliti berbeda	1). Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan dan sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah kinerja karyawan. Hasil ini dilihat dari analisis korelasi Product Moment $r_{xy} = 0,591$; $p = 0,000 < 0,050$. Berdasarkan hasil analisis ini, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima. 2). Dari analisis data diketahui mean empirik disiplin kerja adalah 121,90 dan dinyatakan tinggi dan kinerja karyawan adalah 91,05 dan dinyatakan tinggi. 3). Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar sebesar 34,9%. Dari hasil ini diketahui bahwa masih terdapat 65,1% yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2.	“Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mensa Bina Sukses Makassar”	Fakhrudin Kurnia M dan Trian Fisman Adisaputra(2021)	Variabel Y yang diteliti kinerja Variabel x Disiplin kerja	1).Perusahaan yang diteliti berbeda	Setelah melakukan perhitungan dengan menggunakan metode deskriptif yakni mencari pengaruh kedisiplinan karyawan terhadap kinerja pada PT. Mensa Bina Sukses Makassar, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan memberikan

No	Judul Penelitian	Nama Penelitian	Variabel		Hasil Penelitian
			Persamaan	Perbedaan	
					hubungan yang positif dan signifikan hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan, dimana nilai $r = 0,4624$ ini berarti bahwa hubungan disiplin kerja karyawan sebesar 0,4624 atau 46,24%, sedangkan 53,76% lainnya adalah dijelaskan oleh variabel lainnya dengan demikian hipotesis tersebut terbukti atau diterima.
3.	“HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA KONSERVASI INDONESIA (CICO RESORT)	Pipit Karma Angka (2017)	Pitria, Syarif, Priatna	Variabel Y yang diteliti kinerja Variabel x Disiplin kerja	1).Perusahaan yang diteliti berbeda Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis diketahui bahwa kedua variabel yaitu disiplin kerja dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan positif dan kuat. Hal ini dibuktikan dengan $r_s = 0,758$. Dimana Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan mempunyai hubungan yang kuat. Hasil analisis KD = 57,45 %. Artinya, Disiplin Kerja dapat mempengaruhi turun naiknya Kinerja Karyawan sebesar 57,45%. Sedangkan sisanya sebesar 42,55% dipengaruhi oleh faktor lain diluar Disiplin Kerja. Dan hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,443 > 1,683$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, terdapat hubungan yang nyata dan positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Konservasi Indonesia
4.	“HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PT. AMBASSADOR GARMINDO”	NUR (2017)	LISMA	Variabel Y yang diteliti kinerja Variabel x Disiplin kerja	1).Perusahaan yang diteliti berbeda Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,007 dan signifikansi (1-tailed) = 0,437 ($p > 0,05$) dari hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang diajukan ditolak. Disiplin kerja

No	Judul Penelitian	Nama Penelitian	Variabel		Hasil Penelitian
			Persamaan	Perbedaan	
					karyawan tergolong tinggi dengan dengan rerata empirik (RE) = 118,0, sedangkan kinerja karyawan tergolong dalam kategori tinggi dengan rerata empirik (RE) = 4,11.
5.	“HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA CV. AMAL MULIA SEJATERA BOGOR”	Hadidjah Rahmiatun (2017)	Variabel Y yang diteliti kinerja Variabel x Disiplin kerja	1).Perusahaan yang diteliti berbeda	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa disiplin kerja dan kinerja karyawan pada CV. Amal Mulia Sejahtera cukup baik. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa hasil analisis koefisien korelasi, diperoleh nilai r sebesar 0,734. Artinya bahwa hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan adalah kuat. Hasil koefisien determinasi diperoleh sebesar 53,87% sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh sebesar 53.87% yang menunjukkan besarnya hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan, sedangkan sisanya 46.13% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diukur. Hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu dengan nilai $9,7871 > 1,6636$ yang berarti H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian terdapat hubungan yang kuat dan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

2.4.2. Kerangka Pemikiran

Jika pegawai tidak memperhatikan disiplin kerja, sudah pasti kinerja pegawai akan menurun. Pencapaian kinerja pegawai yang baik sebenarnya membutuhkan kedisiplinan pegawai.

Edy Sutrisno, (2018) menyatakan bahwa tindakan disipliner mendorong karyawan untuk mematuhi berbagai standar dan aturan untuk mencegah pelanggaran. Tujuan utamanya adalah mendorong disiplin diri karyawan untuk tampil tepat waktu.

Menurut Sutrisno (2018) menjelaskan bahwa, indikator disiplin kerja seperti:

1. Taat terhadap aturan waktu
2. Taat terhadap peraturan perusahaan

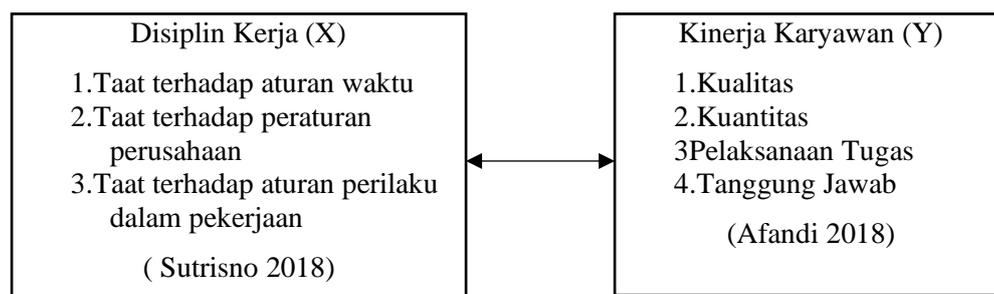
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Dengan hadir tepat waktu dan menyelesaikan tugas sesuai dengan tugasnya diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Sementara itu, Afandi (2018) mengklaim bahwa kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam memenuhi tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kekuasaan merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang). Dengan indikator menurut Afandi (2018) yaitu:

1. Kualitas.
2. Kuantitas.
3. Pelaksanaan Tugas.
4. Tanggung Jawab

Penelitian yang mendukung pernyataan tersebut, yang dilakukan oleh Pipit Pitria (2017) yang melakukan penelitian tentang hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT. Mitra Konservasi Indonesia (Cico Resort) Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis diketahui bahwa kedua variabel yaitu disiplin kerja dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan positif dan kuat. Hal ini dibuktikan dengan $r_s = 0,758$. Dimana Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan mempunyai hubungan yang kuat. Hasil analisis KD = 57,45 %. Artinya, Disiplin Kerja dapat mempengaruhi turun naiknya Kinerja Karyawan sebesar 57,45%. Sedangkan sisanya sebesar 42,55% dipegaruhi oleh faktor lain diluar Disiplin Kerja. Dan hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,443 > 1,683$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima.. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi kedisiplinan dalam bekerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan di PT.Way Kawat Abadi.

Berikut ini merupakan gambar konstelasi yang menunjukkan hubungan variabel *independen* dengan variabel *dependen* yang diteliti yaitu variabel X (Disiplin Kerja) dengan variabel Y (Kinerja Karyawan).



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

2.5. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018), hipotesis adalah tanggapan sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian disajikan dalam bentuk kalimat tanya. Oleh karena itu, hipotesis dapat juga disajikan sebagai tanggapan teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum sebagai tanggapan empiris. Hipotesis penelitian ini adalah:

Adanya hubungan Positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT.Way Kawat Abadi Cabang Bogor.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian *Deskriptif Eksploratif* dengan penelitian Kuantitatif.

3.2. Objek penelitian, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian

Objek Penelitian

Objek penelitian pada penelitian ini adalah Disiplin kerja yang Indikatornya yaitu : Taat terhadap aturan waktu, Taat terhadap peraturan perusahaan, Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan sedangkan kinerja indikatornya yaitu : Kualitas, Kuantitas, Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pada PT.Way kawat abadi Cabang Bogor.

Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan adalah unit analisis berupa individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari respon setiap individu. Individu yang dimaksud disini adalah karyawan pada PT.Way kawat abadi Cabang Bogor.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat variabel-variabel penelitian dianalisis seperti organisasi/perusahaan/instansi atau daerah (wilayah, kota, kabupaten, provinsi, negara) tertentu. Dalam penelitian ini dilakukan pada PT.Way kawat abadi yang terletak di Nuansa Hijau Residen No1 -2, Kec. Tanah Baru, Bogor Utara, Kota Bogor.

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis Data Penelitian.

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data kuantitatif dan kualitatif yaitu mencari hubungan antara dua variabel, disiplin kerja dan kinerja yaitu:

1. Data Kuantitatif

Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil menyebar kuesioner sehingga dapat memperoleh data kualitatif yang berupa jawaban dari Pernyataan yang peneliti masukan dalam kuesioner.

2. Data Kualitatif

Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara untuk memperoleh data yang dibutuhkan dari pihak manajemen perusahaan pada PT.Way kawat abadi, data kualitatif yang terdapat pada penelitian ini berupa informasi mengenai Kinerja karyawan pada PT.Way Kawat Abadi Cabang Bogor.

Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ada dua, yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung (dari tangan pertama). Diperoleh dengan membagikan kuesioner, wawancara, dan observasi secara langsung kepada pihak pegawai.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari informasi yang telah jadi yang dimiliki oleh instansi, seperti data kehadiran, dan data pencapaian pelaksanaan pekerjaan pegawai. Selain itu, diperoleh dari berbagai buku literatur, buku-buku kepustakaan, tulisan-tulisan ilmiah, dan jurnal-jurnal yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel merupakan memecah variabel-variabel yang terkandung dalam masalah tersebut menjadi bagian-bagian terkecil sehingga dapat diketahui klasifikasi ukurannya, hal ini dilakukan untuk mempermudah mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian.

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel Independen (Variabel X)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen (Variabel X) yaitu disiplin kerja.

2. Variabel Dependen (Variabel Y)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen (Variabel Y) yaitu kinerja karyawan.

Tabel 3.1 Operasional Variabel Hubungan disiplin kerja dengan kinerja Karyawan di PT.Way Kawat Abadi

Variabel	Indikator	Pengukur	Skala
Disiplin Kerja (X) (Sutrisno 2018)	Taat Terhadap Aturan Waktu	1. Hadir tepat waktu 2. Ketepatan menggunakan waktu kerja 3. Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan.	Interval
	Taat terhadap peraturan perusahaan	1. Tingkat kepatuhan dalam melaksanakan tugas 2. Menjaga penampilan dan kerapihan dalam bekerja sesuai norma yang berlaku 3. Menggunakan dan memelihara fasilitas di lingkungan kerja	Interval
	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	1. Tanggung jawab terhadap pekerjaan dan jujur 2. Bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan 3. Karyawan tidak menunda pekerjaan	Interval
Kinerja Karyawan (Y) (Afandi 2018)	Kualitas	1. Mutu hasil kerja sesuai standar 2. Karyawan bekerja dengan teliti 3. Karyawan meminimalkan kesalahan dalam bekerja	Interval
	Kuantitas Kerja	1. hasil kerja sesuai target 2. Menyelesaikan tugas sampai selesai 3. Karyawan memenuhi beban kerja yang ditetapkan perusahaan	Interval
	Pelaksanaan Tugas	1. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 2. Prioritas dalam melaksanakan pekerjaan 3. Karyawan disiplin waktu dalam bekerja	Interval
	Tanggung Jawab	1. Tugas yang diberikan 2. Hasil pekerjaan 3. Sarana dan prasarana	Interval

3.5. Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2018) “Bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Dan metode penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus (semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian). Hal ini mengingat jumlah populasi terlalu kecil. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT.Way kawat abadi Cabang Bogor dengan jumlah 31 karyawan.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Metode pengumpulan data harus dilakukan dengan benar sehingga dapat memperoleh data yang akurat dan sesuai dengan kebutuhan penelitian. Berdasarkan metode sampling diatas, maka data yang terpilih dikumpulkan melalui metode data primer dan data sekunder:

1. Data Primer

a. Survey

Menurut Sugiyono (2018) survey adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku hubungan variabel.

b. Kuesioner

Kuesioner atau daftar Pernyataan yaitu dengan cara membuat daftar Pernyataan yang kemudian disebarkan pada para responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada responden dengan menggunakan daftar Pernyataan yang menyangkut dengan disiplin kerja dan kinerja karyawan. skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif, Menurut Sugiyono (2018) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel.

Sugiyono (2018) mengemukakan skala likert atas tingkatan kesetujuan terhadap statemen dalam angket diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skala Likert Untuk Variabel Disiplin Kerja

Inisial	Keterangan	Skor
TP	Tidak Pernah	1
P	Pernah	2
KK	Kadang-Kadang	3
SR	Sering	4
SL	Selalu	5

Sumber : Sugiyono (2018)

Tabel 3.3 Skala Likert Untuk Variabel Kinerja Karyawan

Inisial	Keterangan	Skor
TP	Tidak Pernah	1
P	Pernah	2
KK	Kadang-Kadang	3
SR	Sering	4
SL	Selalu	5

Sumber : Sugiyono (2018)

c. Observasi

Sugiyono (2018) mengemukakan bahwa observasi adalah teknik pengumpulan data untuk mengamati perilaku manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam, dan responden. Observasi pada penelitian ini dengan melakukan pengamatan langsung dilapangan untuk mengetahui secara langsung kegiatan yang berlangsung di PT.Way Kawat Abadi Cabang Bogor.

2. Data Sekunder

Berupa data yang diperoleh penulis secara tidak langsung atau melalui media perantara, penulis mengumpulkan data yang relevan dengan permasalahan yang diteliti seperti, data kinerja pada PT. Way Kawat Abadi Cabang Bogor yang berhubungan dengan penelitian ini.

Uji Instrumen

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

Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2018), uji validitas digunakan untuk mengukur keabsahan atau validitas kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika Pernyataan dalam kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Tujuan uji validitas adalah untuk mengetahui seberapa dekat akurasi antara data yang sebenarnya ada dalam item dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment* sebagai berikut:

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

Keterangan:

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

Kriteria keputusan uji validitas, sebagai berikut :

1. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka kuesioner valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka kuesioner tidak valid

Uji validitas ini bisa dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} nilai r_{hitung} diambil dari output SPSS 22 pada tabel *correlations*. Berikut merupakan hasil olahan data responden untuk uji validitas menggunakan program IBM SPSS 22, sebagai berikut

Tabel 3.4
 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin kerja dan Kinerja Karyawan

No	Variabel/ Ukuran	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Disiplin Kerja (X)				
1	Karyawan hadir tepat waktu	0,775	0,355	Valid
2	Ketepatan menggunakan waktu kerja	0,426	0,355	Valid
3	Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan	0,597	0,355	Valid
4	Karyawan menjalankan aturan perusahaan yang telah ditetapkan	0,832	0,355	Valid
5	Karyawan selalu berpakaian sopan dan menggunakan tanda pengenal	0,759	0,355	Valid
6	Menggunakan dan memelihara fasilitas dilingkungan kerja	0,630	0,355	Valid
7	Karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan jujur	0,612	0,355	Valid
8	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan	0,775	0,355	Valid
9	Karyawan tidak menunda pekerjaan	0,710	0,355	Valid
Kinerja Karyawan (Y)				
1	Karyawan menghasilkan mutu sesuai dengan standar yang ditetapkan	0,549	0,355	Valid
2	Karyawan bekerja dengan teliti	0,569	0,355	Valid
3	Karyawan meminimalkan kesalahan dalam bekerja	0,575	0,355	Valid
4	Karyawan melampaui target yang sudah ditetapkan	0,795	0,355	Valid
5	Karyawan menyelesaikan tugas sampai selesai	0,851	0,355	Valid
6	Karyawan memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan perusahaan	0,588	0,355	Valid
7	Karyawan mengerjakan sesuatu dengan tepat waktu	0,795	0,355	Valid
8	Karyawan prioritas dalam melaksanakan pekerjaan	0,724	0,355	Valid
9	Karyawan disiplin waktu dalam bekerja	0,752	0,355	Valid
10	Karyawan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan	0,551	0,355	Valid
11	Karyawan bertanggung jawab dengan hasil pekerjaannya	0,724	0,355	Valid
12	Karyawan bertanggung jawab atas sarana dan prasarana yang digunakan	0,382	0,355	Valid

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel 3.4 di atas menunjukkan hasil uji validitas variabel disiplin kerja dan variabel kinerja karyawan. Pada variabel disiplin kerja jumlah instrumen yang digunakan adalah 9 pernyataan dan pada variabel kinerja karyawan jumlah instrumen yang digunakan sebanyak 12 pernyataan, hasil diperoleh semua instrumen memiliki nilai yang lebih besar dari r_{hitung} , maka disimpulkan semua instrumen pada variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid dengan kriteria $r_{hitung} > 0,355$.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan (konsisten). Untuk melihat ada tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas dan apabila koefisien reliabilitasnya lebih besar dari 0,06 maka secara keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan andal atau reliabel (Sugiyono, 2018). Pengujian reliabilitas dilakukan terhadap karyawan PT.Way Kawat Abadi Cabang Bogor yang berjumlah 31 orang. Berdasarkan pendapat tersebut, maka diketahui bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* ≥ 0.6 . Sedangkan suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* ≤ 0.6 .

Rumus yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*

$$r_i = \frac{k}{(K - 1)} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

Keterangan :

- α = koefisien reliabilitas alpha cronbach
- k = Jumlah instrumen Pernyataan
- $\sum s_i^2$ = Jumlah varians dalam tiap instrumen
- S_t^2 = Varians keseluruhan instrumen

Kriteria penilaian terhadap koefisien *Alpha Cronbach* adalah sebagai berikut :

Tabel 3.5 Kriteria Uji Reliabilitas

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

Sumber : Sugiyono (2018)

Berikut merupakan hasil olahan data responden untuk uji reliabilitas menggunakan program IBM SPSS 22, sebagai berikut:

Tabel 3.6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin kerja dengan kinerja karyawan
Reliability Statistic

Reliability Statistic Disiplin Kerja		Reliability Statistic Kinerja Karyawan	
Reliability Statistics		Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
.831	9	.879	12

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel 3.6 diatas, diperoleh nilai Cronbach's Alpha pada variabel disiplin kerja yaitu sebesar 0,833 dan nilai Cronbach's Alpha pada variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 0,879. Kedua variabel tersebut memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,80, maka variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan sangat reliabel.

3.7. Metode Pengolahan/Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis Deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan secara mendalam mengenai hubungan Disiplin kerja dengan Kinerja karyawan pada PT.Way Kawat Abadi Cabang Bogor dengan menggunakan analisis deskriptif menggunakan rumus tanggapan total responden.

Skor Ideal = Skor Tertinggi x Jumlah Responden

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

Menurut Sugiyono (2018) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut, skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau berkisar antara 20% sampai 100%. maka diperoleh kriteria :

Tabel 3.7 Kriteria Interpretasi Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Kriteria Interpretasi Hasil	Keterangan
0-20%	Sangat tidak setuju/sangat buruk/sangat rendah
21-40%	Tidak setuju/buruk/rendah
41-60%	Kurang setuju/cukup/cukup
61-80%	Setuju/baik/tinggi
81-100%	Sangat setuju/sangat baik/sangat tinggi

Sumber : Sugiyono (2018)

Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif bertujuan mencari hubungan yang menjelaskan sebab-sebab dalam fakta-fakta sosial yang terukur, menunjukkan hubungan variabel serta menganalisa. Penelitian kuantitatif ini dilakukan dengan mengumpulkan data dan hasil analisis untuk mendapatkan informasi yang harus disimpulkan.

Analisis Koefisien Korelasi Pearson Product Moment

Menurut Sugiyono (2018) Koefisien korelasi product moment merupakan teknik korelasi yang digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel. Berikut adalah rumus Koefisien Korelasi Pearson Product Moment.

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

Keterangan:

- r = Koefisien korelasi
- $\sum X$ = Jumlah pengamatan variabel X
- $\sum Y$ = Jumlah pengamatan variabel Y
- $\sum XY$ = Jumlah hasil perkalian variabel X dan Y
- $(\sum x^2)$ = Jumlah kuadrat dari pengamatan variabel X
- $(\sum x)^2$ = Jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan variabel X
- $(\sum Y^2)$ = Jumlah kuadrat dari pengamatan variabel Y
- $(\sum Y)^2$ = Jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan variabel Y
- n = Jumlah pasangan pengamatan Y dan X

Tabel 3.8 Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi Pearson

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat Rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2018)

Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Silaen, Sofan (2017), untuk mengetahui seberapa besar disiplin kerja dengan kinerja karyawan, dengan menggunakan determinasi yaitu dengan rumusan sebagai berikut:

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

- KD = koefisien determinasi
- r^2 = koefisien korelasi

Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis yakni untuk mengetahui Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Way Kawat Abadi Cabang Bogor dan untuk membuktikan apabila hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak, maka perlu dilakukan uji hipotesis sebagai berikut, menurut Sugiyono (2018):

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

Dimana:

t_{hitung} = nilai t

r = koefisien korelasi hasil r hitung

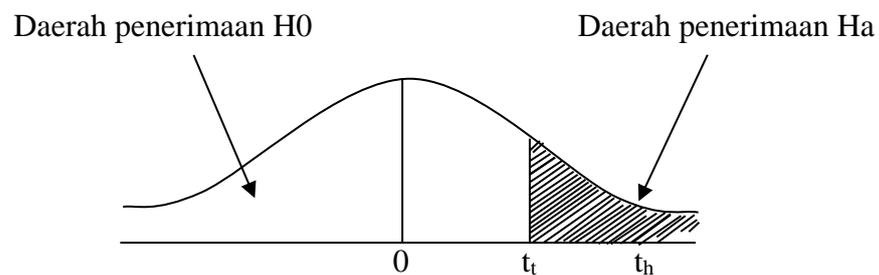
n = jumlah sampel

Berdasarkan hasil hipotesis statistic di atas, selanjutnya untuk memperoleh nilai t_{hitung} maka digunakan program SPSS 22. Dimana dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. $H_0: r \leq 0$, artinya tidak ada hubungan positif antara Disiplin kerja dengan Kinerja Karyawan.
2. $H_a: r > 0$, artinya ada hubungan positif antara antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Hasil yang didapat dari perhitungan uji hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ artinya Disiplin Kerja tidak berhubungan positif dengan Kinerja Karyawan, maka terima H_0 dan tolak H_a .
2. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya Disiplin Kerja berhubungan positif dengan Kinerja Karyawan, maka tolak H_0 dan tolak H_a .



(Sugiyono, 2018)

Gambar 3.1 Kurva Uji Hipotesis

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Sejarah Singkat PT. Way Kawat Abadi cabang Bogor

Didirikan pada tanggal 10 Desember 2015, PT. Way Kawat Abadi cabang Bogor merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi. Perusahaan ini dikembangkan untuk menjawab tantangan dalam pertumbuhan industri bisnis jasa konstruksi.

PT. Way Kawat Abadi Cabang Bogor dengan optimis dan percaya diri berupaya keras untuk selalu mewujudkan aktualisasi ide sebagai suatu pengembangan kompetensi.

PT Way Kawat Abadi memiliki beberapa pengalaman, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi jelas harus memiliki pengalaman, sampai saat ini, PT. Way Kawat Abadi memiliki 7 pengalaman pekerjaan proyek yaitu.

- PT. Way Kawat Abadi menyelesaikan pekerjaan proyek Peningkatan Jalan Ruas Negeri Jematen-Karya Mukti Kec. Sekampung sub bidang SI003 pada Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang.
- PT. Way Kawat Abadi menyelesaikan pekerjaan proyek Pekerjaan Peningkatan Jalan Ruas Jalan Margototo-Buana Sakti sub bidang SI003 pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang.
- PT. Way Kawat Abadi menyelesaikan pekerjaan proyek Pembangunan Gedung Olahraga Type B sub bidang SI012 pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga.
- PT. Way Kawat Abadi menyelesaikan pekerjaan proyek Pembangunan Pasar Way Jepara sub bidang BG004 pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan.
- PT. Way Kawat Abadi menyelesaikan pekerjaan proyek Pembangunan Pasar Pekalongan II sub bidang BG004 pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan.
- PT. Way Kawat Abadi menyelesaikan pekerjaan proyek Pemeliharaan Jembatan Kertapati (SPPH 7086) sub bidang SI004 pada Bukit Asam (Persero) Tbk.
- PT. Way Kawat Abadi menyelesaikan pekerjaan proyek Pembangunan Konstruksi Gedung Kantor dan Klinik Takhir sub bidang BG008 pada PT. Usaha Mulya Bersama.

Struktur Organisasi PT. Way Kawat Abadi cabang Bogor

Berikut adalah Visi dan Misi PT. Way Kawat Abadi cabang Bogor:

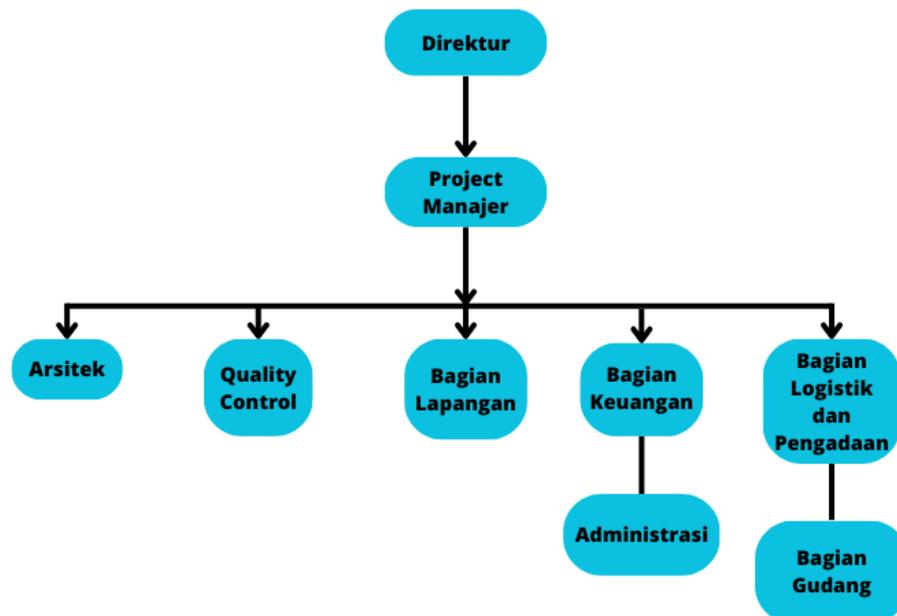
Visi :

- Menjadi Korporasi Penyedia Jasa Konstruksi Yang Inovatif dan Berbudaya Unggul Untuk Pertumbuhan Berkelanjutan.

Misi :

- Membangun insan yang unggul, profesional, amanah dan berjiwa wirausaha.
- Mengembangkan bisnis konstruksi yang bereputasi.
- Menjalankan organisasi dengan tata Kelola perusahaan yang baik.
- Menjalankan sistem manajemen yang menjamin pencapaian sasaran kualitas, keselamatan, Kesehatan dan lingkungan kerja.
- Mengembangkan teknologi informasi dan komunikasi sebagai sarana untuk pembuatan keputusan dan pengelolaan risiko korporasi.

Gambar 4.1 Struktur PT. Way Kawat Abadi cabang Bogor



Sumber : Data Primer PT. Way Kawat Abadi cabang Bogor 2023

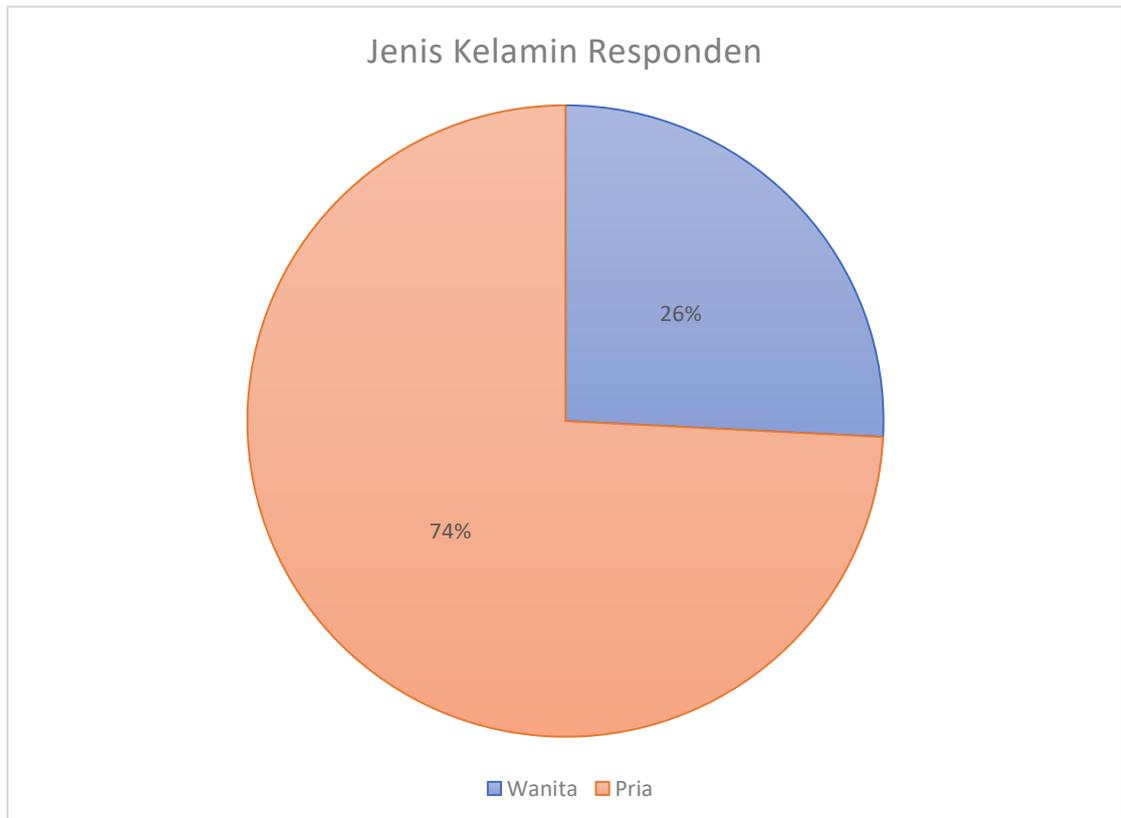
Profil Responden

Berikut merupakan profile responden dari hasil kuesioner yang dibagikan pada karyawan PT. Way Kawat Abadi Cabang Bogor.

1. Jenis Kelamin Responden

Berikut merupakan gambaran hasil kuesioner dari jenis kelamin responden pada PT. Way Kawat Abadi Cabang Bogor adalah sebagai berikut :

Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden



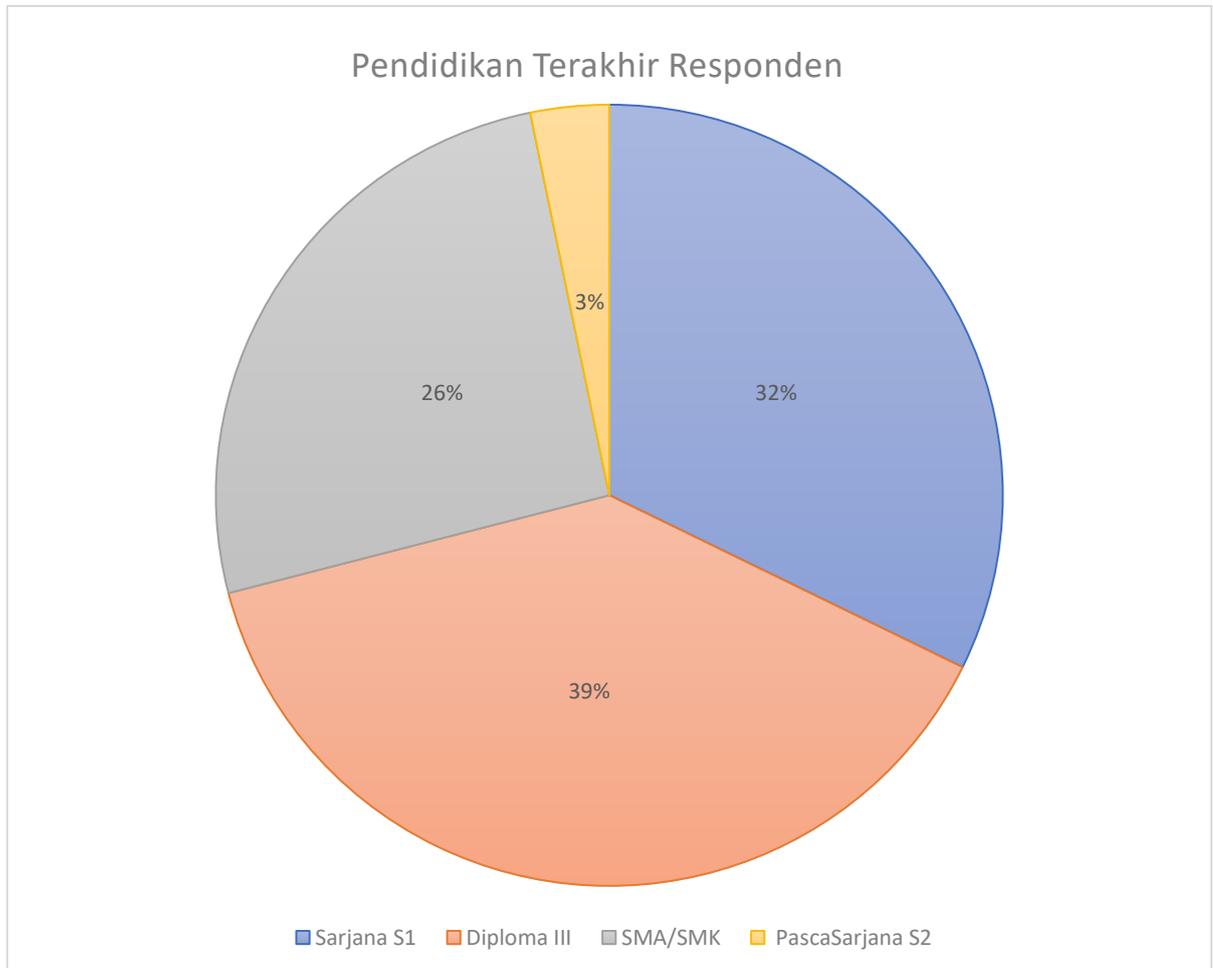
Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan dari hasil kuesioner maka dibuat menjadi sebuah gambaran atau persentase yang dapat dilihat dari gambar 4.2 jenis kelamin responden menunjukkan bahwa pada perusahaan banyak ditempati oleh Pria, sebanyak 74% (23 Orang) dan karyawan Wanita berjumlah 26%. (8 Orang) pada PT. Way Kawat Abadi Cabang Bogor.

2. Tingkat Pendidikan Responden

Berikut merupakan hasil kuesioner yang dibagikan kepada karyawan dan dirangkum menjadi gambar.

Gambar 4.3 Pendidikan Responden



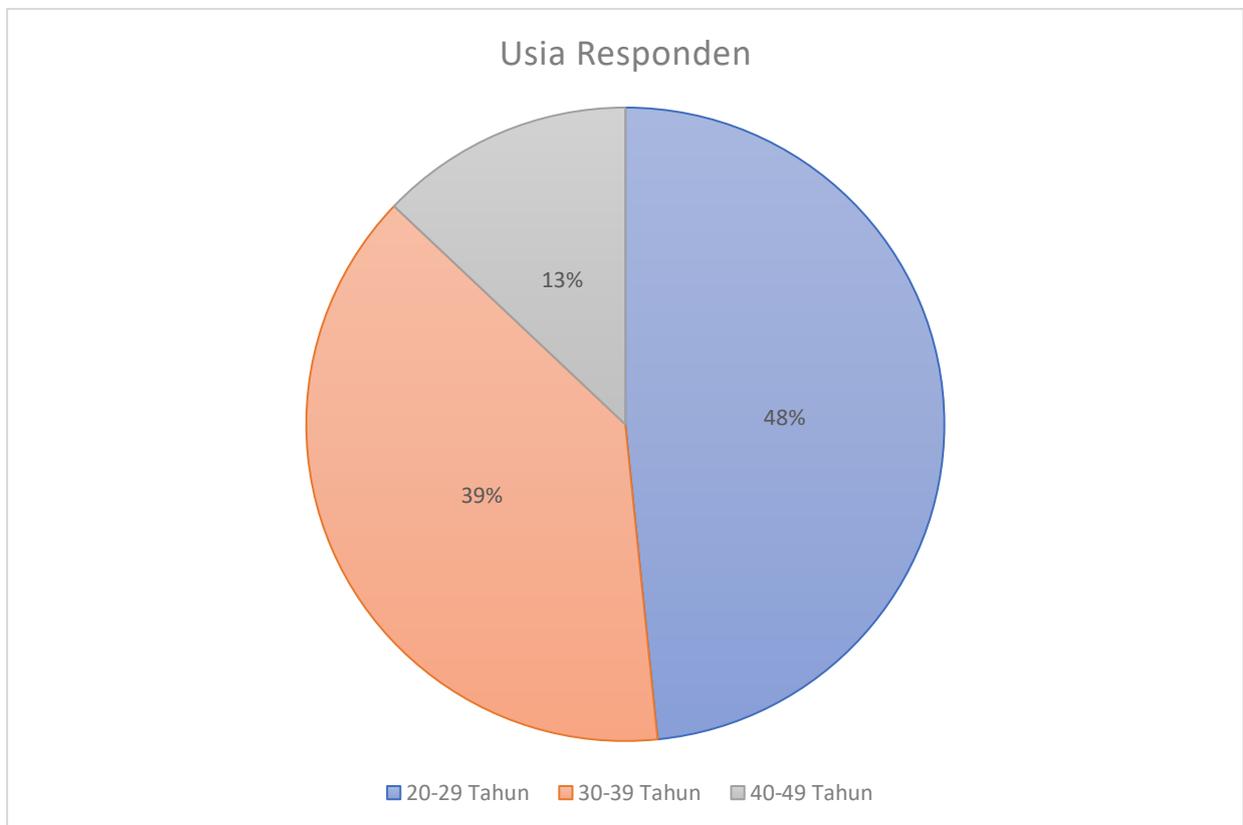
Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil dari kuesioner yang dirangkum menjadi gambar diatas, dapat dilihat bahwa responden paling banyak yaitu dengan pendidikan terakhir Diploma (III) dengan 39% (12 Orang) diikuti dengan responden yang memiliki pendidikan terakhir Sarjana (S1) dengan 32% (10 orang) kemudian pendidikan terakhir SMA/SMK dengan 26% (8 Orang) dan responden yang memiliki pendidikan terakhir Pasca Sarjana (S2) dengan 3% (1 Orang) dari total 31 karyawan.

3. Karakteristik Responden

Berikut adalah hasil dari penyebaran kuesioner yang dibagikan pada karyawan PT. Way Kawat Abadi Cabang Bogor Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

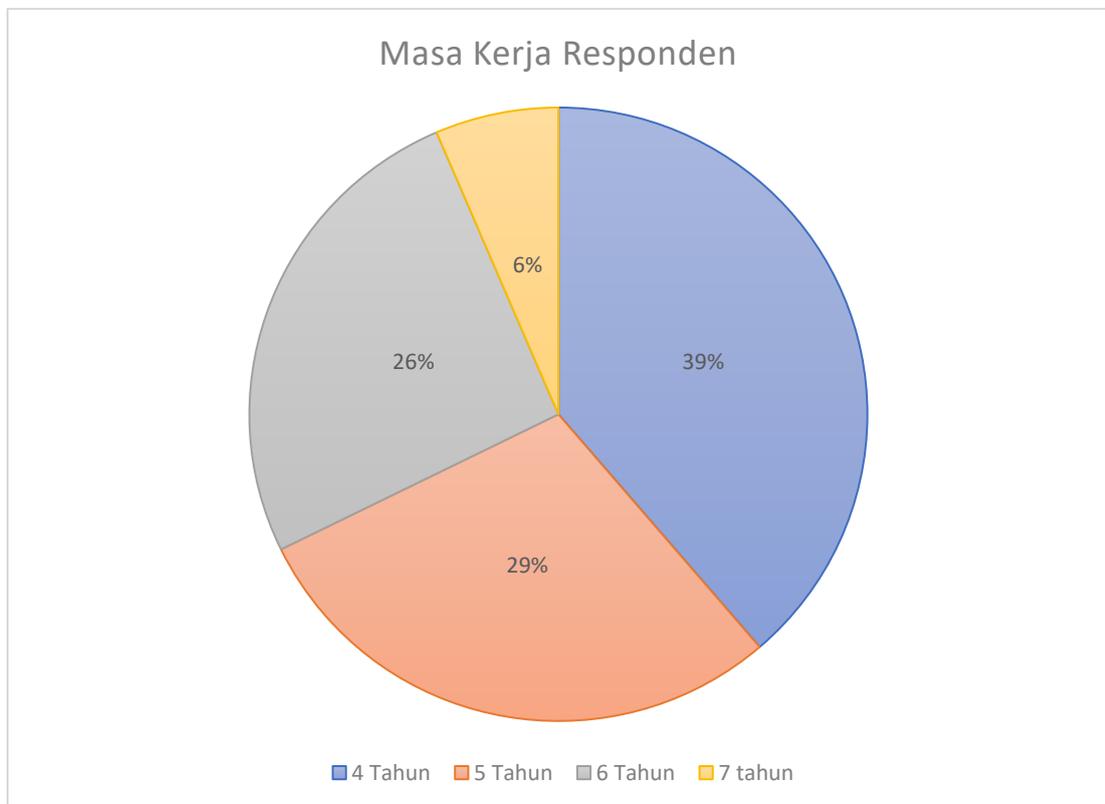
Gambar 4.4 Usia Responden



Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil dari kuesioner yang dibagikan pada karyawan PT. Way Kawat Abadi Cabang Bogor dan dibuat menjadi gambar diatas, dapat diketahui bahwa rata-rata usia karyawan yang menjadi responden pada PT. Way Kawat Abadi cabang Bogor terbanyak ada pada kisaran 20-29 tahun 47% (15 Orang) sedangkan karyawan pada usia kisaran 30-39 tahun dengan 35,50% (12 Orang) kemudian karyawan pada usia kisaran 40-49 tahun 13% (4 Orang) total 31 karyawan.

4. Berikut adalah Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja Karyawan pada PT. Way Kawat Abadi Cabang Bogor



Gambar 4.5 Masa Kerja

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden paling banyak yaitu responden dengan masa kerja 4 Tahun dengan 39% (12 Orang) diikuti dengan masa kerja 5 tahun dengan 29% (9 Orang) kemudian responden yang memiliki masa kerja 6 tahun dengan 26% (8 Orang) dan yang terakhir pada masa kerja 7 tahun dengan 6% (2 Orang) dari total 31 karyawan.

4.2. Analisis Data

Disiplin Kerja Karyawan PT. Way Kawat Abadi cabang Bogor.

Berikut merupakan jawaban dan tanggapan responden dari hasil penyebaran kuesioner mengenai disiplin kerja pada PT. Way Kawat Abadi cabang Bogor, kuesioner pada variabel disiplin kerja terdiri dari sembilan pernyataan dengan tiga indikator yang digunakan meliputi indikator taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, dan taat terhadap perilaku dalam pekerjaan. Dan berikut disajikan hasil jawaban responden pada setiap butir pernyataan yang disajikan pada tabel-tabel di bawah ini:

1. Indikator taat terhadap aturan waktu

Tabel 4.1

Jawaban responden mengenai karyawan hadir tepat waktu

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Tidak Pernah	1	5	16,1	5
Pernah	2	6	19,4	12
Kadang-Kadang	3	15	48,4	45
Sering	4	5	16,1	20
Selalu	5	0	0	0
Total		31	100	82

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan dari tabel jawaban responden di atas dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Tidak Pernah sebanyak 5 orang, responden yang menjawab Pernah sebanyak 6 orang, responden yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 15 orang, responden yang menjawab Sering sebanyak 5 orang, dan responden yang menjawab Selalu sebanyak 0 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 82 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{82}{5 \times 31} \times 100\% = 52,90\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 52,90%, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan taat terhadap aturan waktu yang telah ditetapkan oleh PT. Way Kawat Abadi.

Tabel 4.2
Jawaban responden mengenai ketepatan menggunakan waktu kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Tidak Pernah	1	2	6,5	2
Pernah	2	3	9,7	6
Kadang-Kadang	3	5	16,1	15
Sering	4	6	19,4	24
Selalu	5	15	48,4	75
Total		31	100	122

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden pada kuesioner yang dibagikan maka dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Tidak Pernah sebanyak 2 orang, responden yang menjawab Pernah sebanyak 3 orang, responden yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 5 orang., responden yang menjawab Sering sebanyak 6 orang, dan responden yang menjawab Selalu sebanyak 15 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 122 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{122}{5 \times 31} \times 100\% = 78,71\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 78,71%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan mampu menggunakan waktu kerja.

Tabel 4.3
Jawaban responden mengenai karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Kadang-Kadang	3	4	12,9	12
Sering	4	12	38,7	48
Selalu	5	15	48,4	75

Total		31	13	135
-------	--	----	----	-----

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Tidak Pernah sebanyak 0 orang, responden yang menjawab Pernah sebanyak 0 orang, responden yang menjawab Kadang Kadang sebanyak 4 orang, responden yang menjawab Sering sebanyak 12 orang, dan responden yang menjawab Selalu sebanyak 15 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 135 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{135}{5 \times 31} \times 100\% = 87,10\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 87,10%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

2. Indikator Taat terhadap peraturan perusahaan.

Tabel 4.4

Jawaban responden mengenai Karyawan menjalankan aturan perusahaan yang telah ditetapkan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Tidak Pernah	1	4	12,9	4
Pernah	2	8	25,8	16
Kadang-Kadang	3	13	41,9	39
Sering	4	6	19,4	24
Selalu	5	0	0	0
Total		31	100	83

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Tidak Pernah sebanyak 4 orang, responden yang menjawab Pernah sebanyak 8 orang, responden yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 13 orang., responden yang menjawab Sering sebanyak 6 orang, dan responden yang menjawab Selalu sebanyak 0 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 83

dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:
Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{83}{5 \times 31} \times 100\% = 53,55\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 53,55%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan menjalankan aturan perusahaan yang telah ditetapkan.

Tabel 4.5

Jawaban responden mengenai Karyawan selalu berpakaian sopan dan menggunakan tanda pengenal

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Tidak Pernah	1	4	12,9	4
Pernah	2	7	22,6	14
Kadang-Kadang	3	15	48,4	45
Sering	4	5	16,1	20
Selalu	5	0	0	0
Total		31	100	83

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Tidak Pernah sebanyak 4 orang, responden yang menjawab Pernah sebanyak 7 orang, responden yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 15 orang., responden yang menjawab Sering sebanyak 5 orang, dan responden yang menjawab Selalu sebanyak 0 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 83 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:
Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{83}{5 \times 31} \times 100\% = 53,55\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 53,55%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan selalu berpakaian sopan dan menggunakan tanda pengenal.

Tabel 4.6
Jawaban responden mengenai Menggunakan dan memelihara fasilitas di lingkungan kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	3	9,7	6
Kadang-Kadang	3	10	32,3	30
Sering	4	10	32,3	40
Selalu	5	8	25,8	40
Total		31	100	116

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Tidak Pernah sebanyak 0 orang, responden yang menjawab Pernah sebanyak 3 orang, responden yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 10 orang, responden yang menjawab Sering sebanyak 10 orang, dan responden yang menjawab Selalu sebanyak 8 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 116 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:
Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{116}{5 \times 31} \times 100\% = 74,84\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 74,84%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan menggunakan dan memelihara fasilitas di lingkungan kerja.

3. Indikator Taat terhadap perilaku dalam pekerjaan

Tabel 4.7
Jawaban Responden mengenai Karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan jujur

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Kadang-Kadang	3	3	9,7	9
Sering	4	13	41,9	52
Selalu	5	15	48,4	75
Total		31	100	136

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Tidak Pernah sebanyak 0 orang, responden yang menjawab Pernah sebanyak 0 orang, responden yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 3 orang., responden yang menjawab Sering sebanyak 13 orang, dan responden yang menjawab Selalu sebanyak 15 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 136 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:
Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{136}{5 \times 31} \times 100\% = 87,74\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 87,74%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan jujur.

Tabel 4.8
Jawaban responden mengenai Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Kadang-Kadang	3	2	6,5	6
Sering	4	12	38,7	48
Selalu	5	17	54,8	85
Total		31	100	139

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Tidak Pernah sebanyak 0 orang, responden yang menjawab Pernah sebanyak 0 orang, responden yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 2 orang, responden yang menjawab Sering sebanyak 12 orang, dan responden yang menjawab Selalu sebanyak 17 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 139 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:
Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{139}{5 \times 31} \times 100\% = 89,68\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 89,68%, maka dapat diambil kesimpulan Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan.

Tabel 4.9
Jawaban responden mengenai Karyawan tidak menunda pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	1	3,2	2
Kadang-Kadang	3	1	3,2	3
Sering	4	12	38,7	48
Selalu	5	17	54,8	85
Total		31	100	138

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Tidak Pernah sebanyak 0 orang, responden yang menjawab Pernah sebanyak 1 orang, responden yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 1 orang., responden yang menjawab Sering sebanyak 12 orang, dan responden yang menjawab Selalu sebanyak 17 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 138 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{138}{5 \times 31} \times 100\% = 89,03\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 89,03%, maka dapat diambil Karyawan tidak menunda pekerjaan.

Tabel 4.10
Rekapitulasi dan Rata-Rata Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja

No.	Pernyataan	Total Jawaban Responden (%)	Rata-Rata/Indikator (%)
Taat Terhadap Aturan Waktu			
1	Karyawan hadir tepat waktu	52,90	70,00
2	Ketepatan menggunakan waktu kerja	78,71	
3	Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan	87,10	
Taat terhadap peraturan perusahaan.			
4	Karyawan menjalankan aturan perusahaan yang telah ditetapkan	53,55	60,64
5	Karyawan selalu berpakaian sopan dan menggunakan tanda pengenal	53,55	
6	Menggunakan dan memelihara fasilitas di lingkungan kerja	74,84	
Taat terhadap perilaku dalam pekerjaan			
7	Karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan jujur	87,74	88,39
8	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan	89,68	
9	Karyawan tidak menunda pekerjaan	89,03	
Rata-Rata			73,01

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel Disiplin Kerja pada PT.Way Kawat Abadi cabang Bogor dapat diketahui sebesar 73,01%. Dimana rata-rata tersebut pada interval (61-80%) sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja pada PT.Way Kawat Abadi cabang Bogor termasuk dalam kategori baik. Berikut merupakan tabel kriteria disiplin kerja :

Tabel 4.11
Tabel Kriteria Interpretasi Hasil Disiplin Kerja

Kriteria Interpretasi Hasil	Nilai Rata-rata	Keterangan
0-20%		Sangat tidak setuju/sangat buruk/sangat rendah
21-40%		Tidak setuju/buruk/rendah
41-60%		Kurang setuju/cukup/cukup
61-80%	73,01%	Setuju/baik/tinggi

81-100%		Sangat setuju/sangat baik/sangat tinggi
---------	--	-----------------------------------------

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas tanggapan responden paling besar nilainya pada indikator taat terhadap perilaku dalam pekerjaan yaitu 88,39%, sedangkan nilai rata-rata responden paling kecil adalah indikator taat terhadap peraturan perusahaan yaitu 60,64%. Sedangkan pengukur tertinggi terdapat pada butir Pernyataan ke-8 yaitu mengenai Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan 89,68%, sedangkan pengukur terkecil terdapat pada butir Pernyataan ke-1 yaitu mengenai Karyawan hadir tepat waktu memiliki presentase sebesar 52,90%.

Kinerja Karyawan Pada PT.Way Kawat Abadi cabang Bogor

Berikut merupakan jawaban dan tanggapan responden dari hasil penyebaran kuesioner mengenai Kinerja karyawan pada PT.Way Kawat Abadi cabang Bogor, kuesioner pada variabel Kinerja karyawan terdiri dari dua belas pernyataan dengan empat indikator yang digunakan meliputi indikator kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Dan berikut disajikan hasil jawaban responden pada setiap butir pernyataan yang disajikan pada tabel-tabel di bawah ini:

1. Indikator Kualitas

Tabel 4.12

Jawaban Responden mengenai Karyawan menghasilkan mutu sesuai dengan standar yang ditetapkan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Tidak Pernah	1	1	3,3	1
Pernah	2	3	9,6	6
Kadang-Kadang	3	5	16,2	15
Sering	4	3	9,6	12
Selalu	5	19	61,3	95
Jumlah		31	100	129

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 1 orang, responden yang menjawab pernah sebanyak 3 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 5 orang., responden yang menjawab sering sebanyak 3 orang, dan responden yang menjawab selalu sebanyak 19 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 129 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{129}{5 \times 31} \times 100\% = 83,22\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 83,22%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan menghasilkan mutu sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Tabel 4.13

Jawaban responden mengenai Karyawan bekerja dengan teliti

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Kadang-Kadang	3	2	6,5	6
Sering	4	14	45,2	56
Selalu	5	15	48,3	75
Jumlah		31	100	137

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 0 orang, responden yang menjawab pernah sebanyak 0 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 2 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 14 orang, dan responden yang menjawab selalu sebanyak 15 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 137 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut: Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{138}{5 \times 31} \times 100\% = 88,39\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 88,39%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan bekerja dengan teliti.

Tabel 4.14
Jawaban responden mengenai Meminimalkan kesalahan dalam bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Kadang-Kadang	3	1	3,3	3
Sering	4	13	41,9	52
Selalu	5	17	54,8	85
Jumlah		31	100	140

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 0 orang, responden yang menjawab pernah sebanyak 0 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 1 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 13 orang, dan responden yang menjawab selalu sebanyak 17 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 140 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:
Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{140}{5 \times 31} \times 100\% = 90,32\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 90,32%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan Meminimalkan kesalahan dalam bekerja.

2. Indikator Kuantitas

Tabel 4.15
Jawaban responden mengenai hasil kerja karyawan sesuai target

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Tidak Pernah	1	5	16,2	5
Pernah	2	6	19,3	12
Kadang-Kadang	3	15	48,3	45
Sering	4	5	16,2	20
Selalu	5	0	0	0

Jumlah		31	100	82
--------	--	----	-----	----

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 5 orang, responden yang menjawab pernah sebanyak 6 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 15 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 5 orang, dan responden yang menjawab selalu sebanyak 0 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 82 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{82}{5 \times 31} \times 100\% = 52,90\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 52,90%, dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan sesuai target yang sudah ditetapkan.

Tabel 4.16

Jawaban responden mengenai Karyawan menyelesaikan tugas sampai selesai

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Tidak Pernah	1	5	16,2	5
Pernah	2	8	25,8	16
Kadang-Kadang	3	10	32,2	30
Sering	4	5	16,2	20
Selalu	5	3	9,6	15
Jumlah		31	100	86

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 5 orang, responden yang menjawab pernah sebanyak 8 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 10 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 5 orang, dan responden yang menjawab selalu sebanyak 3 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 86 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{86}{5 \times 31} \times 100\% = 55,48\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 55,48%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan mampu Menyelesaikan tugas sampai selesai.

Tabel 4.17

Jawaban responden mengenai Karyawan memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	2	6,5	4
Kadang-Kadang	3	8	25,8	24
Sering	4	3	9,7	12
Selalu	5	18	58	90
Jumlah		31	100	130

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 0 orang, responden yang menjawab pernah sebanyak 2 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 8 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 3 orang, dan responden yang menjawab selalu sebanyak 18 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 130 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{130}{5 \times 31} \times 100\% = 83,87\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 83,87%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

3. Pelaksanaan Tugas

Tabel 4.18
Jawaban responden Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Tidak Pernah	1	5	16,2	5
Pernah	2	6	19,3	12
Kadang-Kadang	3	15	48,3	45
Sering	4	5	16,2	20
Selalu	5	0	0	0
Jumlah		31	100	82

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 5 orang, responden yang menjawab pernah sebanyak 6 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 15 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 5 orang, dan responden yang menjawab selalu sebanyak 0 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 82 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut: Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{82}{5 \times 31} \times 100\% = 52,90\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 52,90%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu.

Tabel 4.19
Jawaban responden mengenai prioritas dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	3	9,6	6
Kadang-Kadang	3	10	32,3	30
Sering	4	10	32,3	40
Selalu	5	8	25,8	40

Jumlah		31	100	116
--------	--	----	-----	-----

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 0 orang, responden yang menjawab pernah sebanyak 3 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 10 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 10 orang, dan responden yang menjawab selalu sebanyak 8 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 116 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{116}{5 \times 31} \times 100\% = 74,83\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 74,83%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan prioritas dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan.

Tabel 4.20

Jawaban responden mengenai Karyawan disiplin waktu dalam bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Tidak Pernah	1	5	16,2	5
Pernah	2	6	19,3	12
Kadang-Kadang	3	14	45,2	42
Sering	4	6	19,3	24
Selalu	5	0	0	0
Jumlah		31	100	83

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 5 orang, responden yang menjawab pernah sebanyak 6 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 14 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 6 orang, dan responden yang menjawab selalu sebanyak 0 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 83 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{83}{5 \times 31} \times 100\% = 53,54\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh

nilai sebesar 53,54%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan disiplin waktu dalam bekerja.

4. Tanggung Jawab

Tabel 4.21
Jawaban responden mengenai Tugas yang diberikan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Kadang-Kadang	3	4	13	12
Sering	4	12	38,7	48
Selalu	5	15	48,3	75
Jumlah		31	100	135

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 0 orang, responden yang menjawab pernah sebanyak 0 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 4 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 12 orang, dan responden yang menjawab selalu sebanyak 15 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 135 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:
Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{135}{5 \times 31} \times 100\% = 87,09\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 87,09%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan.

Tabel 4.22
Jawaban responden mengenai Hasil Pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	3	9,6	6
Kadang-Kadang	3	10	32,2	30
Sering	4	10	32,2	40
Selalu	5	8	26	40

Jumlah		31	100	116
--------	--	----	-----	-----

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 0 orang, responden yang menjawab pernah sebanyak 3 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 10 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 10 orang, dan responden yang menjawab selalu sebanyak 8 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 116 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{116}{5 \times 31} \times 100\% = 74,83\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 74,83%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan Bertanggung Jawab dengan hasil pekerjaan.

Tabel 4.23

Jawaban responden mengenai Sarana dan Prasarana

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Kadang-Kadang	3	3	9,7	9
Sering	4	16	51,6	64
Selalu	5	12	38,7	60
Jumlah		31	100	133

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 0 orang, responden yang menjawab pernah sebanyak 0 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 3 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 16 orang, dan responden yang menjawab selalu sebanyak 12 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 133 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{133}{5 \times 31} \times 100\% = 85,80\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 85,80%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan bertanggung jawab dengan sarana dan prasarana.

Tabel 4.24
Rekapitulasi Dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator /Ukuran	Total Jawaban Responden (%)	Rata-Rata/ Indikator (%)
Kualitas			
1	Karyawan menghasilkan mutu sesuai dengan standar yang ditetapkan	83,22	87,31
2	Karyawan bekerja dengan teliti	88,39	
3	Karyawan meminimalkan kesalahan dalam bekerja	90,32	
Kuantitas			
4	Karyawan melampaui target yang sudah ditetapkan	52,90	68,08
5	Karyawan mampu bekerja secara maksimal	55,48	
6	Karyawan memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan perusahaan	83,87	
Pelaksanaan Tugas			
7	Karyawan mengerjakan sesuatu dengan tepat waktu	52,90	60,42
8	Karyawan mengatasi pekerjaan yang telah diberikan	74,83	
9	Karyawan disiplin waktu dalam bekerja	53,54	
Tanggung Jawab			
10	Tugas yang diberikan	87,09	82,57
11	Hasil Pekerjaan	74,83	
12	Sarana dan Prasarana	85,80	
Rata-Rata			73,59

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel Kinerja Karyawan Pada PT.Way Kawat Abadi cabang Bogor dapat diketahui sebesar 73,59%. Dimana rata-rata tersebut pada interval (61-80%) sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan Pada PT.Way Kawat Abadi cabang Bogor termasuk dalam kategori baik . Berikut merupakan tabel kriteria variabel kinerja karyawan:

Tabel 4.25
Tabel Kriteria Interpretasi Hasil Kinerja karyawan

Kriteria Interpretasi Hasil	Nilai Rata-rata	Keterangan
0-20%		Sangat tidak setuju/sangat buruk/sangat rendah
21-40%		Tidak setuju/buruk/rendah
41-60%		Kurang setuju/cukup/cukup
61-80%	73,65%	Setuju/baik/tinggi
81-100%		Sangat setuju/sangat baik/sangat tinggi

Sumber : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan data diatas tanggapan responden paling besar nilainya pada indikator kualitas pekerjaan yaitu 87,31%, sedangkan nilai rata-rata responden paling kecil adalah indikator pelaksanaan tugas yaitu 60,42%. Sedangkan pengukur tertinggi terdapat pada butir Pernyataan ke-3 yaitu mengenai Karyawan meminimalkan kesalahan dalam bekerja 90,32%, sedangkan pengukur terkecil terdapat pada butir Pernyataan ke-4 dan 7 yaitu mengenai Karyawan melampaui target yang sudah ditetapkan dan Karyawan mengerjakan sesuatu dengan tepat waktu memiliki presentase sebesar 52,90%.

Analisis Korelasi Pearson Product Moment

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

1. Analisis Korelasi Pearson Product Moment

Tabel 4.26
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Pearson Product Moment

		Correlations	
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.971**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	31	31
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.971**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	31	31

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

Sumber: SPSS 22, 2023

Tabel 4.27
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien			Hasil	Tingkat Hubungan
0,00	-	0,199		sangat Rendah
0,20	-	0,399		Rendah
0,40	-	0,499		Sedang
0,60	-	0,699		Kuat
0,80	-	1,000	0,971	Sangat Kuat

Sumber : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil tabel 4.26 mengenai hasil uji analisis koefisien Korelasi Pearson Product Moment, diperoleh nilai r atau nilai korelasi sebesar = 0,971 menunjukkan bahwa tingkat hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan berada pada kategori sangat kuat.

Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT. Way Kawat Abadi Cabang Bogor dapat dilihat pada tabel berikut yang merupakan hasil uji koefisien determinasi dengan dibantu SPSS 22.

Tabel 4.28 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.971 ^a	.942	.940	1.779

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja

Sumber: SPSS 22, 2023

Tabel 4.28 Hasil Uji Koefisien Determinasi

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

$$= 0,942 \times 100\%$$

$$= 94,2\%$$

Berdasarkan tabel 4.28 diperoleh nilai R² sebesar 0,942 = 94,2% yang berarti variabel bebas disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan PT. Way Kawat Abadi Cabang Bogor sebesar 94,2%.

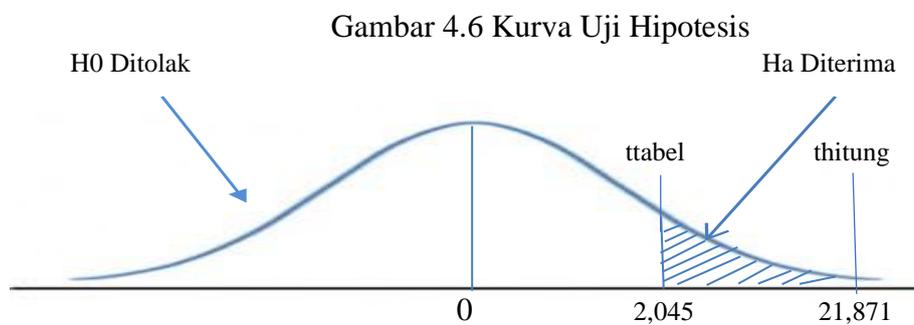
Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis yakni untuk mengetahui Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada PT. Way Kawat Abadi Cabang Bogor dan untuk membuktikan apabila hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak, maka perlu dilakukan uji hipotesis. Berdasarkan hasil perhitungan pada sub bab sebelumnya, didapatkan nilai r yaitu sebesar 0,971. Dan nilai tersebut diatas dari 0, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Sedangkan perbandingan antara thitung dengantabel adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \bigcirc t_h &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\ \bigcirc t_h &= \frac{0,971\sqrt{31-2}}{\sqrt{1-0,971^2}} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \bigcirc t_h &= \frac{r\sqrt{29}}{\sqrt{1-r^2}} \\ \bigcirc t_h &= 21,871 \end{aligned}$$

Diketahui t hitung yang didapat adalah 21,871. Sedangkan untuk t tabel dengan responden 31 adalah 2.045.



Sumber: Data Primer dan Diolah Peneliti, 2023

4.3.Pembahasan

Disiplin kerja Karyawan Pada PT.Way Kawat Abadi cabang Bogor

Disiplin kerja adalah upaya manajemen untuk menegakkan standar perusahaan. Hal ini menjelaskan bahwa kedisiplinan merupakan bentuk usaha perusahaan untuk memaksimalkan karyawan di tempat kerja dengan menggunakan hukuman atau sanksi jika karyawan melanggar peraturan. Disiplin adalah bentuk pengaturan diri dan penegakan tersendiri untuk karyawan.

Hasil penelitian disiplin kerja karyawan perusahaan PT. Way Kawat Abadi cabang Bogor tentang kedisiplinan karyawan menunjukkan bahwa karyawan masih lalai dalam menjalankan tugasnya terhadap perusahaan, dimana masih banyak terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh rekan kerja terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel disiplin kerja PT. Way Kawat Abadi Cabang Bogor mencapai hasil rata-rata 73,01%, dengan hasil perhitungan rata-rata tertinggi dicapai indeks kepatuhan perilaku kerja sebesar 88,39% dan hasil terendah dicapai indeks kepatuhan peraturan sosial sebesar 60,64%. Untuk hasil persentase di bawah rata-rata, metrik dan ukuran ini harus diperbaiki, sedangkan untuk hasil persentase di atas rata-rata, metrik atau ukuran ini harus ditingkatkan. Berdasarkan hasil rata-rata tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan PT.Way Kawat Abadi Cabang Bogor adalah baik.

Disiplin diri setiap karyawan jika dikembangkan dengan baik akan membawa kenyamanan bagi setiap organisasi, karena tidak lagi harus terus-menerus diawasi. Melalui disiplin diri, karyawan akan merasa bertanggung jawab dan mampu mengelola diri sendiri demi kebaikan perusahaan.

Kinerja Karyawan Pada PT.Way Kawat Abadi cabang Bogor

Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan karyawan yang ada di perusahaan atau organisasi. Sehingga kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil akhir dari kegiatan yang dilakukan karyawan selama melaksanakan tugas atau tanggung jawab pada perusahaan.

Kinerja yang meningkat berarti pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam perusahaan memberikan hasil akhir yang semakin membaik. Untuk meningkatkan pertumbuhan perusahaan, upah yang wajar dan untuk meningkatkan hasil kerja yang di targetkan maka, perlu memperhatikan kinerja para karyawannya sebagai faktor terpenting. Karena manusia adalah sumber daya yang penting dan merupakan tujuan dari pembangunan, maka kita harus meningkatkan kinerja karyawan bukan atas beban biaya mereka tetapi atas beban biaya dari waktu yang terbuang, pengurangan pegawai, birokrasi yang tidak perlu dan sebagainya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor internal, berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusia yang diarahkan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil analisis pada kinerja karyawan PT. Way Kawat Abadi Cabang Bogor, diperoleh nilai rata-rata sebesar 73,59% dengan rata-rata nilai tertinggi diperoleh oleh indikator Kualitas pekerjaan sebesar 87,31%, dan nilai terendah diperoleh oleh indikator Pelaksanaan tugas sebesar 60,42%. Untuk nilai yang mendapatkan persentase di bawah rata-rata maka indikator dan pengukur tersebut perlu ditingkatkan, sedangkan untuk nilai yang memperoleh persentase di atas rata-rata maka indikator atau pengukur tersebut perlu dipertahankan. Berdasarkan hasil rata-rata tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan karyawan pada PT. Way Kawat Abadi Cabang Bogor memiliki penilaian yang baik dari atasan untuk karyawan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, PT. Way Kawat Abadi Cabang Bogor harus melakukan evaluasi terhadap pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Mengetahui apa yang menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan dan juga apa yang menjadi meningkatnya kinerja karyawan.

Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT. Way Kawat Abadi Cabang Bogor

Hasil penelitian di PT. Way Kawat Abadi terhadap disiplin kerja karyawan, ditemukan hasil analisis koefisien Korelasi Pearson Product Moment diperoleh nilai r atau nilai korelasi = 0,971. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai sangat kuat.

Dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai memiliki hubungan yang sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa staf PT. Way Kawat Abadi memiliki disiplin kerja yang baik antara lain, mengikuti aturan perusahaan dan peraturan yang berlaku, hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan, namun bila karyawan memiliki disiplin rendah maka nilai kinerja yang dicapai tidak akan maksimal.

Penelitian yang mendukung pernyataan tersebut, adalah penelitian yang dilakukan oleh Pipit Pitria (2017) tentang hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT. Mitra Konservasi Indonesia (Cico Resort) Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis diketahui bahwa kedua variabel yaitu disiplin kerja dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan positif dan kuat.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. SIMPULAN

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada penelitian disiplin kerja, diperoleh hasil rata-rata sebesar 73,01% dengan rata-rata hasil penghitungan tertinggi diperoleh oleh indikator taat terhadap perilaku di dalam pekerjaan dengan hasil sebesar sebesar 88,39%, dan hasil terendah diperoleh oleh indikator taat terhadap peraturan perusahaan sebesar 60,64%.. Untuk nilai yang mendapatkan persentase di bawah rata-rata maka indikator dan pengukur tersebut perlu ditingkatkan, sedangkan untuk nilai yang memperoleh persentase di atas rata-rata maka indikator atau pengukur tersebut perlu dipertahankan. Berdasarkan hasil rata-rata tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan pada PT. Way Kawat Abadi Cabang Bogor baik.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada disiplin kerja karyawan PT. Way Kawat Abadi Cabang Bogor, diperoleh nilai rata-rata sebesar 73,59% dengan rata-rata nilai tertinggi diperoleh oleh indikator Kualitas pekerjaan sebesar 87,31%, dan nilai terendah diperoleh oleh indikator Pelaksanaan tugas sebesar 60,42%. Untuk nilai yang mendapatkan persentase di bawah rata-rata maka indikator dan pengukur tersebut perlu ditingkatkan, sedangkan untuk nilai yang memperoleh persentase di atas rata-rata maka indikator atau pengukur tersebut perlu dipertahankan. Berdasarkan hasil rata-rata tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan karyawan pada PT. Way Kawat Abadi memiliki penilaian yang baik dari atasan pada karyawan.
3. Hasil analisis deskriptif pada PT. Way Kawat Abadi Cabang Bogor mengenai disiplin kerja karyawan dengan kinerja karyawan diperoleh bahwa hasil uji analisis koefisien Korelasi Pearson Product Moment, diperoleh nilai r atau nilai korelasi sebesar $= 0,971$. Yang menunjukkan bahwa tingkat hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan berada pada kategori sangat kuat.

5.2. SARAN

Berdasarkan Simpulan hasil analisis mengenai hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT. Way Kawat Abadi Cabang Bogor, maka penulis akan memberikan saran-saran yang mungkin dapat bermanfaat dan bisa menjadi bahan masukan serta dapat dijadikan pertimbangan bagi pihak terkait yaitu sebagai berikut:

1. Hasil analisis pada disiplin kerja, diperoleh indikator yang memiliki kelemahan yaitu pada taat terhadap aturan waktu dengan pengukur karyawan hadir tepat waktu, saran yang diberikan yaitu pimpinan PT.Way Kawat Abadi cabang Bogor harus memberikan Sanksi kepada karyawan yang tidak hadir tepat waktu.
2. Hasil analisis pada kinerja karyawan di PT.Way Kawat Abadi cabang Bogor, terdapat kelemahan pada indikator pelaksanaan tugas, dengan pengukur Karyawan mengerjakan sesuatu dengan tepat waktu, nilai tersebut menunjukkan bahwa karyawan di PT.Way Kawat Abadi cabang Bogor belum dapat bekerja secara tepat waktu saran yang diberikan yaitu pimpinan PT.Way Kawat Abadi cabang Bogor harus memberikan Sanksi kepada karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja PT. Way Kawat Abadi Cabang Bogor. Oleh karena itu, disiplin kerja dan kinerja Karyawan harus dijaga dan dipertahankan. Penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2018). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama
- Ansory, H Al Fadjar.(2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Motivasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Flippo, Edwin B. (2018). *Personel Management (Manajemen Personalia)*. Edisi ke tujuh. Jakarta: Erlangga
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. Bogor: IN MEDIA.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Hamali, Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Buku Seru
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Edisi ke-5. PT RAJA GRAFINDO PERSADA
- Moehariono. 2019. *Pengukuran Kinerja Berbasis kompetensi*. Indonesia. Jakarta: Ghalia
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (S.Sandiasih, Ed.). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Rivai, Veithzal, dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. 2017. *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta
- Silaen, Sofan. (2017). *Pengantar Statistika Social*. Inmedia
- Sinungan.(2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama..
- Sutrisno, Edy (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Median Group.

Sri, Larasati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama.. Cetakan Pertama. CV.Budi Utama: Yogyakarta

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Jurnal

Adha Risky, Nur dkk ,(2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja . Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember” *Jurnal . penelitian ipteks, Vol 4, No 1*: Universitas Muhammadiyah Jember

Firmansyah Yunialfi Alfian PP, Ario (2018) Analisis Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Sipil Pegawai di Balai Diklat Pertanian Lampung”*Pratama Institut. Informatika dan Bisnis Darmajaya*.

Fakhrudin Kurnia M, Trian Fisman Adisaputra (2021) Hubungan Disiplin Kerja Terhadap. Kinerja Karyawan Pada PT. Mensa Bina Sukses Makassar : *jurnal ilmu sosial .humaniora indonesia*

Harjono, A. dkk. 2019. “Pelatihan Pengembangan Perangkat Pembelajaran IPA untuk Mendukung Kesiapan Guru sebagai Role Model Keterampilan Abad 21”. *Jurnal Pendidikan dan Pengabdian Masyarakat, 2(3)*: 343-347.

Lisma Nur (2017) Hubungan Antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Ambassador Garmino: *Karya Ilmiah NonPeerReviewed*

Pipit Pitria, Karma Syarif, Angka Priatna (2017) Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT.Mitra Konservasi Indonesia (Cico Resort): *JOM Jurnal Online Mahasiswa bidang Manajemen*

Rahmiatun, Hadidjah (2017) Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada CV. Amal Mulia Sejahtera Bogor : *JOM Jurnal Online Mahasiswa bidang Manajemen*

Rahayu.Sri (2018). Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja karyawan di PT. Nafasindo Medan. *Universitas Medan Area*

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Michael Nathanael Galesong
Alamat : Manembo-Nembo Tengah RT.003/RW.001 Kec
Matuari Sulawesi Utara
Tempat dan tanggal lahir : Bogor, 4 Desember 1994
Agama : Kristen Protestan
No. Telp/Hp : (+62)881-2529-849
Email : Michaelnatanael52@gmail.com
Pendidikan

- SD : SD Katolik Stela Maris Girian
- SMP : SMP Kristen Pantekosta Bitung
- SMA : SMK N 2 Bitung
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 2023
Peneliti,



(Michael Nathanael Galesong)

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Assalamualaikum Wr. Wb

Dengan Hormat,

Perkenalkan saya Michael Nathanael Galesong Mahasiswa Universitas Pakuan Jurusan Ekonomi & Bisnis Program Studi Manajemen dengan NPM 021116090.

Bersama ini saya sampaikan bahwa saya bermaksud mengadakan penelitian pada karyawan PT.Way Kawat Abadi Cabang Bogor . Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka penulisan skripsi sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian studi pada program Sarjana Ekonomi Bisnis Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Tentang Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT. Way Kawat Abadi Cabang Bogor.

Sehubungan dengan maksud di atas, saya sangat mengharapkan bantuan Ibu/Bapak untuk bersedia mengisi instrumen penelitian ini sesuai dengan pendapat dan pengalaman yang dimiliki. Instrumen ini dirancang sedemikian rupa sehingga tidak seorangpun dapat menelusuri sumber informasinya. Oleh karena itu diharapkan dapat memberikan jawaban sejujur-jujurnya sesuai dengan keadaan sesungguhnya, dan jawaban tersebut tidak berpengaruh terhadap kondisi Ibu/Bapak.

Bantuan dan partisipasi Ibu/Bapak merupakan sumbangan yang sangat berharga bagi terselenggaranya penelitian ilmiah ini. Dan untuk itu semuanya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,



Michael Nathanael Galesong
(021116090)



Kuesioner ini digunakan sebagai bahan dalam penyusunan Skripsi mengenai :

HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. WAY KAWAT ABADI CABANG BOGOR

Oleh : Michael Nathanael Galesong

NPM : 021116090

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

Bagian 1. Profil Responden

Nama Responden:				
Jenis Kelamin Responden:	A. Pria	B. Wanita		
Tingkat Pendidikan Responden	A. SMA/SMK	B. Diploma (I,II,III)	C. S1	D. S2
Usia Responden	A. 20-29 Tahun	B. 30-39 Tahun	C. 40-49 Tahun	D. > 50 Tahun
Masa Kerja Responden	A. 4 Tahun	B. 5 Tahun	C. 6 Tahun	D. 7 Tahun

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

Keterangan :

Disiplin Kerja

- Selalu (SL)
- Sering (SR)
- Kadang-Kadang (KK)
- Pernah (P)
- Tidak Pernah (TP)

Pernyataan

X Disiplin Kerja

No.	Pernyataan	SL	SR	KK	P	TP
Taat Terhadap Aturan Waktu						
1	Karyawan hadir tepat waktu					
2	Ketepatan menggunakan waktu kerja					
3.	Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan					
Taat terhadap peraturan perusahaan.						
4	Karyawan menjalankan aturan perusahaan yang telah ditetapkan					
5	Karyawan selalu berpakaian sopan dan menggunakan tanda pengenal					
6	Menggunakan dan memelihara fasilitas di lingkungan kerja					
Taat terhadap perilaku dalam pekerjaan						
7	Karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan jujur					
8	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan					
9.	Karyawan tidak menunda pekerjaan					

Y Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	SL	SR	KK	P	TP
Kualitas						
1.	Karyawan menghasilkan mutu sesuai dengan standar yang ditetapkan					
2.	Karyawan bekerja dengan teliti					
3.	Karyawan meminimalkan kesalahan dalam bekerja					
Kuantitas						
4.	Jumlah hasil kerja karyawan sesuai target					
5.	Menyelesaikan tugas sampai selesai					
6.	Karyawan memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan perusahaan					
Pelaksanaan Tugas						
7.	Karyawan mengerjakan sesuatu dengan tepat waktu					
8.	Karyawan Prioritas dalam melaksanakan pekerjaan					
9.	Karyawan disiplin waktu dalam bekerja					
Tanggung Jawab						
10.	Karyawan bertanggung jawab dengan tugas yang di berikan					
11.	Karyawan bertanggung jawab dengan hasil pekerjaannya					
12.	Karyawan bertanggung jawab atas sarana dan prasarana yang di gunakan					

Lampiran 2. Tabulasi Jawaban Kuesioner Penelitian

Hasil Kuesioner Variabel Disiplin Kerja (X)

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	TOTAL
1	3	5	3	4	3	4	5	5	5	37
2	4	5	4	4	4	4	5	5	5	40
3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	41
4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	41
5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	41
6	4	4	5	4	4	4	5	5	5	40
7	3	4	5	3	3	5	5	5	5	38
8	3	4	5	3	3	5	5	5	5	38
9	3	4	5	3	3	5	5	5	5	38
10	3	4	5	3	3	5	5	5	5	38
11	3	4	3	3	3	5	3	3	2	29
12	3	5	5	3	3	5	4	5	5	38
13	3	5	5	3	3	5	3	5	5	37
14	3	5	4	3	3	5	4	4	4	35
15	2	5	4	2	2	3	4	4	4	30
16	2	5	3	2	2	3	4	4	4	29
17	2	5	4	2	2	3	4	4	4	30
18	2	5	4	2	2	3	4	4	4	30
19	2	5	4	2	2	3	4	4	4	30
20	2	5	4	2	2	3	4	4	4	30
21	1	5	5	2	1	3	5	5	5	32
22	1	3	4	1	1	3	4	4	4	25
23	1	3	4	1	1	3	4	4	4	25
24	1	3	4	1	2	3	4	4	4	26
25	1	3	5	1	1	4	5	5	5	30
26	3	3	5	3	3	4	5	5	5	36
27	3	2	5	3	3	4	5	5	5	35
28	3	2	3	3	3	4	3	3	3	27
29	3	2	4	2	3	2	4	4	4	28
30	3	1	4	3	3	2	4	4	4	28
31	3	1	5	3	3	2	5	5	5	32

Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	TOTAL
1	5	4	5	3	5	5	3	4	3	3	4	4	48
2	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	51
3	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	54
4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	55
5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	54
6	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	53
7	5	5	5	3	3	4	3	5	3	5	5	5	51
8	5	5	5	3	3	5	3	5	3	5	5	5	52
9	4	5	5	3	4	5	3	5	3	5	5	5	52
10	5	5	5	3	4	5	3	5	3	5	5	5	53
11	4	3	5	3	3	4	3	5	3	3	5	3	44
12	5	5	4	3	3	5	3	5	3	5	5	4	50
13	5	5	3	3	3	5	3	5	3	5	5	3	48
14	5	4	5	3	3	5	3	5	3	4	5	4	49
15	5	4	4	2	2	5	2	3	2	4	3	4	40
16	5	4	4	2	2	5	2	3	2	4	3	4	40
17	5	4	4	2	2	5	2	3	2	4	3	4	40
18	5	4	4	2	2	5	2	3	2	4	3	4	40
19	5	4	4	2	2	5	2	3	2	4	3	4	40
20	5	4	4	2	2	5	2	3	2	4	3	4	40
21	5	5	5	1	1	5	1	3	1	5	3	5	40
22	4	4	4	1	1	3	1	3	1	3	3	4	32
23	3	4	4	1	1	3	1	3	1	4	3	4	32
24	3	4	4	1	1	3	1	3	1	4	3	4	32
25	3	5	5	1	1	3	1	4	1	5	4	5	38
26	3	5	5	3	3	3	3	4	3	5	4	5	46
27	3	5	5	3	3	3	3	4	3	5	4	5	46
28	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	37
29	2	4	4	3	2	2	3	2	3	4	2	4	35
30	2	4	4	3	3	3	3	2	3	4	2	4	37
31	1	5	5	3	2	3	3	2	4	5	2	5	40

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas X, Y

Uji Validitas Disiplin Kerja X

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	Total
P1	Pearson Correlation	1	,090	,242	,945**	,982**	,406*	,276	,354	,290	,775**
	Sig. (2-tailed)		,632	,189	,000	,000	,024	,132	,050	,114	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P2	Pearson Correlation	,090	1	-,011	,201	,067	,388*	,030	,164	,140	,426*
	Sig. (2-tailed)	,632		,955	,278	,720	,031	,873	,378	,454	,017
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P3	Pearson Correlation	,242	-,011	1	,226	,235	,284	,616**	,802**	,782**	,597**
	Sig. (2-tailed)	,189	,955		,221	,203	,121	,000	,000	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P4	Pearson Correlation	,945**	,201	,226	1	,923**	,454*	,363*	,442*	,367*	,832**
	Sig. (2-tailed)	,000	,278	,221		,000	,010	,045	,013	,042	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P5	Pearson Correlation	,982**	,067	,235	,923**	1	,396*	,268	,342	,280	,759**
	Sig. (2-tailed)	,000	,720	,203	,000		,027	,145	,059	,127	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P6	Pearson Correlation	,406*	,388*	,284	,454*	,396*	1	,109	,324	,220	,630**
	Sig. (2-tailed)	,024	,031	,121	,010	,027		,561	,075	,233	,000

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4. Uji Reliabilitas X, Y

Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.831	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	30.7097	20.280	.684	.977	.795
P2	29.4194	22.985	.193	.282	.874
P3	29.0000	23.133	.498	.751	.818
P4	30.6774	19.759	.760	.939	.785
P5	30.6774	20.692	.667	.966	.798
P6	29.6129	21.645	.497	.476	.818
P7	28.9677	23.232	.522	.704	.817
P8	28.8710	22.383	.720	.974	.801
P9	28.9032	22.224	.629	.963	.806

Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.879	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	40.00	44.600	.415	.883
P2	39.74	48.065	.506	.874
P3	39.65	48.370	.519	.874
P4	41.52	42.725	.739	.859
P5	41.39	39.378	.793	.854
P6	39.97	44.966	.481	.876
P7	41.52	42.725	.739	.859
P8	40.42	43.585	.651	.864
P9	41.48	43.058	.684	.862
P10	39.81	47.628	.477	.874
P11	40.42	43.585	.651	.864
P12	39.87	49.649	.303	.882

Lampiran 5. Surat Pernyataan Telah Melakukan Riset

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Michael Nathanael Galesong
Nomor Mahasiswa : 021116090
Program Studi : Manajemen

Menyatakan benar saya telah menghubungi instansi/perusahaan yang saya jadikan lokasi penelitian dan dari pihak perusahaan telah menyatakan kesanggupan untuk menerima dilakukan riset/observasi tersebut.

Adapun dari pihak perusahaan yang menerima :

Nama : Herli Antoni SH.,MH
Jabatan : Direktur
Nama Perusahaan : PT. Way Kawat Abadi Cabang Bogor
Alamat Perusahaan : Nuansa Hijau Residen No1 - 2, Kec. Tanah Baru, Bogor Utara, Kota Bogor
Judul Penelitian : Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT.Way Kawat Abadi Cabang Bogor

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Bogor, Mei 2023
Yang menyatakan



(Michael Nathanael Galesong)

Bogor, Mei 2023
Direktur PT.WKA



(Herli Antoni S.H.,M.H)

Lampiran 6. Surat keterangan Telah Melakukan Riset

**PT.WAY KAWAT ABADI CABANG
BOGOR**Alamat : Nuansa Hijau Residen No1 - 2, Kec. Tanah Baru,
Bogor Utara, Kota Bogor

Nomer : 145.1/SKet./V/2023
Hal : Keterangan

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pakuan
Di Tempat

Sehubung dengan penelitian yang telah di lakukan oleh mahasiswa Universitas Pakuan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen untuk menyelesaikan tugas akhir.

Nama : Michael Natanael Galensong
NPM : 021116090
Waktu : Maret 2022 s.d selesai

Bahwa benar mahasiswa yang bersangkutan telah melakukan penelitian dan pengambilan data pada PT.WAY KAWAT ABADI CABANG BOGOR.

Demikian surat keterangan ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerjasama yang baik kami sampaikan terimakasih

Bogor, 27 Mei 2023
Direktur PT.WKA

Herli Antoni S.H M.M