



**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. PROVEN FORCE INDONESIA**

SKRIPSI

Dibuat Oleh:

Fadhilah Putri Wulandari
021119048

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS PAKUAN

BOGOR

2023



**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. PROVEN FORCE INDONESIA**

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

(Towaf Totok Irawan, SE., ME., Ph.D)

Ketua Program Studi

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

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. PROVEN FORCE INDONESIA**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari Senin, 23 – Oktober - 2023

Fadhilah Putri Wulandari
021119048

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang

(Dr. Nancy Yusnita, SE., MM)



Ketua Komisi Pembimbing

(Towaf Totok Irawan, SE., ME., Ph.D)



Angota Komisi Pembimbing

(Ramlan, SE., MM)



Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fadhilah Putri Wulandari

NPM : 021119048

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.
Proven Force Indonesia

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, 26 – Oktober – 2023



Fadhilah Putri Wulandari

021119048

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

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

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

**) Tahun 2023*

ABSTRAK

FADHILAH PUTRI WULANDARI. 021119048. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Proven Force Indonesia. Di bawah bimbingan: TOWAF TOTOK IRAWAN dan RAMLAN. 2023.

Penelitian ini dilakukan di PT. Proven Force Indonesia yang terdiri dari variabel independen yaitu disiplin kerja dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan, penelitian ini bertujuan mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Proven Force Indonesia.

Penelitian tersebut dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Sampel penelitian adalah karyawan pada bagian produksi sebanyak 126 orang. Jenis penelitian yang digunakan deskriptif verifikatif menggunakan metode studi kasus. Menggunakan data primer dan sekunder, metode analisis data menggunakan analisis deskriptif, dan analisis data menggunakan analisis koefisien determinasi, analisis uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana dan uji hipotesis dengan menggunakan IBM SPSS versi 26.

Hasil penelitian ini, mengungkapkan fakta bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT. Proven Force Indonesia memiliki pengaruh yang positif. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung variabel Disiplin Kerja (X) sebesar 11,603 yang lebih besar dari t tabel yakni sebesar 1,979 atau t hitung $11,603 > 1,979$ t tabel, itu artinya tolak H_0 terima H_a . Hal ini dapat juga dilihat dari signifikansinya sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci: *Disiplin kerja, kinerja karyawan*

PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas rahmat dan karunia-nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Proven Force Indonesia”. Shalawat dan salam semoga senantiasa selalu tercurah kepada Rasulullah SAW, keluarga, serta para sahabatnya.

Dalam penulisan proposal ini penulis berusaha semaksimal mungkin untuk dapat mencapai hasil yang baik sehingga mudah dipahami dan dapat dimengerti oleh pembaca dengan apa yang disajikan dalam penulisan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis sampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada pihak-pihak yang terkait. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih dan bersyukur yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kepada orang tua, Ibu saya Rosdiana serta Bapak saya Aris Marwanto. Dan anggota keluarga lainnya yang sangat saya sayangi terima kasih kalian telah menjadi penyemangat dan motivasi untuk penulis.
2. Bapak Towaf Totok Irawan, SE., ME., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan dan selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah memberikan arahan, masukan dan motivasi dengan sabar kepada penulis hingga skripsi ini selesai.
3. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, AK., M.M,CA selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Ibu Tutus Rully, SE., MM selaku asisten prodi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Ramlan, SE.,MM selaku Pembimbing yang telah memberikan arahan, masukan dan motivasi dengan sabar kepada penulis hingga skripsi ini selesai.
6. Seluruh Dosen-dosen dan staff Tata Usaha Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memperlancar dalam pembuatan skripsi.
7. Akbar Yuda Putra terima kasih telah menjadi sosok pendamping yang menemani dan meluangkan waktunya, mendukung maupun menghibur dalam kesedihan dan memberikan semangat terus maju dan maju tanpa kenal kata menyerah dalam segala hal untuk meraih impian penulis.
8. Sahabat-sahabat saya Ririn Helda Anggareni, Indah Ratna Dewi, Destri Ayu Lestari Ruhiyat, Silvia Putri Sri Nabila, Nina Nurjanah, Sofiyatul Umniyah, Lisna Aryanti Rahmawati, Dewi Kusumawati Putri, dan Nurul Fadilatunnisa yang senantiasa memberikan dukungan, saran, dan mendengarkan segala keluh kesah penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman-teman kelas B Manajemen angkatan 2019 yang selama 4 tahun ini menemani. Terima kasih atas kritik dan sarannya bagi penulis.

10. Teman-teman di Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia. Terima kasih atas bantuan dan dukungannya.
11. Kepada member BTS dan ENHYPEN khususnya Jung Hoseok dan juga Kim Sunoo yang telah memberikan semangat dan motivasi secara tidak langsung untuk penulis selama menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, bila terdapat kekurangan dan kesalahpahaman dalam penulisan skripsi ini, dengan segala kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bisa membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Bogor, 26 – Oktober – 2023
Penulis,

Fadhilah Putri Wulandari
021119048

DAFTAR ISI

COVER
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	i
LEMBAR PENGESAHAN PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	iii
LEMBAR HAK CIPTA.....	iv
ABSTRAK	v
PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	9
1.2.1 Identifikasi Masalah	9
1.2.2 Perumusan Masalah.....	9
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	10
1.3.1 Maksud Penelitian	10
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Kegunaan Penelitian	10
1.4.1 Kegunaan Praktis.....	10
1.4.2 Kegunaan Akademis.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.2 Disiplin Kerja	16
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	16
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	16
2.2.3 Indikator Disiplin Kerja.....	17

2.3 Kinerja Karyawan	19
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawwan	19
2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	20
2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan	21
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	21
2.4.1 Penelitian Terdahulu	21
2.4.2 Kerangka Pemikiran	24
2.5 Hipotesis Penelitian	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1 Jenis Penelitian	27
3.2 Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian.....	27
3.2.1. Objek Penelitian.....	27
3.2.2 Unit Analisis	27
3.2.3 Lokasi Penelitian	27
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	27
3.3.1 Jenis Data.....	27
3.3.2 Sumber Data	28
3.4 Operasional Variabel	28
3.5 Metode Penarikan Sampel	30
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	31
3.6.1 Data Primer	31
3.6.2 Data Sekunder.....	32
3.7 Metode Pengelolaan / Analisis Data.....	32
3.7.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	32
3.7.2 Analisis Deskriptif	34
3.7.3 Uji Asumsi Klasik.....	35
3.7.4 Analisis Regresi Sederhana	36
3.7.5 Analisis Koefisien Determinasi	37
3.7.6 Uji Hipotesis (t)	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	39
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	39
4.1.1. Sejarah PT. Proven Force Indonesia.....	39
4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan	40
4.1.3. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas.....	40

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden	43
4.3 Uji Analisis Data	47
4.3.1 Uji Validitas.....	47
4.3.2 Uji Reliabilitas	50
4.3.3 Analisis Deskriptif.....	51
4.3.4 Analisis Statistik	80
4.3.5 Analisis Regresi Linear Sederhana.....	83
4.3.6 Analisis Koefisiensi Determinasi	83
4.3.7 Uji Hipotesis (Uji-t).....	84
4.4 Pembahasan dan Interpretasi Hasil.....	85
4.4.1 Disiplin Kerja PT. Proven Force Indonesia.....	85
4.4.2 Kinerja Karyawan PT. Proven Force Indonesia	86
4.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PFI	87
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	89
5.1 Kesimpulan.....	89
5.2 Saran	89
DAFTAR PUSTAKA	91
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	93
LAMPIRAN.....	94

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Hasil Rata-rata Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Proven Force Indonesia.....	4
Tabel 1. 2	Kriteria Penilaian Kerja Karyawan PT. Proven Force Indonesia.	5
Tabel 1. 3	Data Pelanggaran Karyawan Bagian Produksi PT. Proven Force Indonesia	6
Tabel 1. 4	Data Absensi Karyawan PT. Proven Force Indonesia	8
Tabel 1. 5	Rekapitulasi Jumlah Keterlambatan Karywan PT. PFI	8
Tabel 2. 1	Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3. 1	Operasionalisasi Variabel	29
Tabel 3. 2	Skala Likert	32
Tabel 3. 3	Kriteria Uji Reabilitas	34
Tabel 3. 4	Interpretasi Hasil	35
Tabel 4. 1	Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja.....	43
Tabel 4. 2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4. 3	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur/Usia	45
Tabel 4. 4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja.....	46
Tabel 4. 5	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	46
Tabel 4. 6	Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	47
Tabel 4. 7	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	49
Tabel 4. 8	Uji Reliabelitas Variabel Disiplin Kerja	50
Tabel 4. 9	Uji Reliabelitas Variabel Kinerja Karyawan	50
Tabel 4. 10	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan datang tepat waktu sesuai jam kerja”	51
Tabel 4. 11	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan mengisi daftar hadir terlebih dahulu sebelum bekerja.....	52
Tabel 4. 12	Tanggapan Responden Mengenai :Karyawan menerima konsekuensi atas ketidakhadiran”	53
Tabel 4. 13	Tanggapan Responden Mengenai “Teliti saat melakukan pekerjaan”	53
Tabel 4. 14	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan secara efektif”	54
Tabel 4. 15	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan secara efisien”	55
Tabel 4. 16	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan berhati-hati dalam melakukan pekerjaan”	55
Tabel 4. 17	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan memakai pakaian dengan safety”	56

Tabel 4. 18	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan perusahaan”	57
Tabel 4. 19	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan menerima sanksi atas kelalaian apabila tidak memakai atribut”	58
Tabel 4. 20	Tanggapan Responden Mengenai “Taat pada peraturan yang sudah ditetapkan”	58
Tabel 4. 21	Tanggapan Responden Mengenai “ Karyawan siap menerima sanksi bila tidak menaati peraturan yang sudah ditetapkan”	59
Tabel 4. 22	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan mampu bekerjasama dengan baik dalam bekerja”	60
Tabel 4. 23	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan menghormati antar karyawan”	60
Tabel 4. 24	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja”	61
Tabel 4. 25	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan patuh terhadap norma yang berlaku”	62
Tabel 4. 26	Rekapitulasi dan Rata-rata Dari Responden Terhadap Disiplin Kerja	62
Tabel 4. 27	Distribusi Frekuensi Statistic	64
Tabel 4. 28	Hasil Deskriptif Disiplin Kerja	65
Tabel 4. 29	Sebaran Nilai Interval Disiplin Kerja	66
Tabel 4. 30	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan mematuhi kualitas hasil kerja yang diterapkan”	66
Tabel 4. 31	Tanggapan Responden Mengenai “Kerapihan dalam bekerja”	67
Tabel 4. 32	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan bekerja dengan teliti”	67
Tabel 4. 33	Tanggapan Responden Mengenai “Efisiensi waktu dalam bekerja”	68
Tabel 4. 34	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan”	69
Tabel 4. 35	Tanggapan Responden Mengenai “Kesesuaian hasil dengan rencana perusahaan”	69
Tabel 4. 36	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan”	70
Tabel 4. 37	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan mematuhi peraturan jam kerja yang telah ditentukan”	71
Tabel 4. 38	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan menggunakan waktu dengan baik”	71
Tabel 4. 39	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan diawal waktu”	72
Tabel 4. 40	Tanggapan Responden Mengenai “Memaksimalkan sumber daya organisasi”	73
Tabel 4. 41	Tanggapan Responden Mengenai “Pengawasan dalam bekerja”	73

Tabel 4. 42	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan mampu menyelesaikan tugas dari pimpinan”	74
Tabel 4. 43	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan memiliki kepercayaan diri”	75
Tabel 4. 44	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan mampu memahami permasalahan tugas yang diberikan”	75
Tabel 4. 45	Rekapitulasi dan rata-rata Nilai Tanggapan Responden Kinerja Karyawan	76
Tabel 4. 46	Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan.....	78
Tabel 4. 47	Hasil Deskriptif Kinerja Karyawan.....	79
Tabel 4. 48	Sebaran Nilai Interval Disiplin Kerja.....	79
Tabel 4. 49	Uji Normalitas	80
Tabel 4. 50	Uji Linearitas.....	81
Tabel 4. 51	Uji Heteroskedastisitas	82
Tabel 4. 52	Analisis Regresi Linear Sederhana	83
Tabel 4. 53	Analisis Koefisiensi Determinasi.....	83
Tabel 4. 54	Uji Signifikansi Parsial (Uji T)	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1	Diagram Hasil Rata-rata Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Proven Force Indonesia	4
Gambar 2.1	Konstelasi Penelitian.	25
Gambar 3.1	Kurva Hasil Pengujian Hipotesis	38
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	40
Gambar 4.2	Unit Kerja.....	44
Gambar 4.3	Jenis Kelamin	44
Gambar 4.4	Umur/Usia.....	45
Gambar 4.5	Lamanya Bekerja	46
Gambar 4.6	Pendidikan Terakhir	47
Gambar 4.7	Histogram Variabel Disiplin Kerja	65
Gambar 4.8	Histogram Variabel Kinerja Karyawan.....	78
Gambar 4.9	Uji Normalitas	81
Gambar 4.10	Uji Heteroskedastisitas.....	82
Gambar 4.11	Kurva Hasil Pengujian Hipotesis	85

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keterangan Penelitian	95
Lampiran 2 Data Abensi Karyawan Produksi PT. Proven Force Indonesia	96
Lampiran 3 Rekap Keterlambatan Karyawan Produksi PT. PFI	97
Lampiran 4 Hasil Rata-rata Penilaian Kinerja Karyawan Produksi PT.PFI	98
Lampiran 5 Kuesioner	99
Lampiran 6 Jawaban Kuesioner Disiplin Kerja	102
Lampiran 7 Jawaban Kuesioner Kinerja Karyawan.....	105
Lampiran 8 Uji Validitas Disiplin Kerja	108
Lampiran 9 Uji Validitas Kinerja Karyawan	111
Lampiran 10 Reliabilitas Disiplin Kerja	114
Lampiran 11 Reliabilitas Kinerja Karyawan.....	115
Lampiran 12 Uji Asumsi Klasik	116
Lampiran 13 Koefisien Determinasi	118
Lampiran 14 Distribusi T tabel	119
Lampiran 15 t Hitung	123
Lampiran 16 Distribusi Nilai R tabel	124

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Sehingga secara menyeluruh, pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. MSDM adalah bagian dari manajemen, oleh karena itu, teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya. MSDM lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Jelasnya MSDM mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan perusahaan, kepuasan karyawan, dan masyarakat.

Melalui pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik diharapkan akan menghasilkan SDM yang berkualitas serta mendukung pertumbuhan perusahaan agar kelancaran jalannya perusahaan lebih terjamin dan semakin meningkat. Namun, sebaliknya jika Sumber Daya Manusia yang dimiliki perusahaan tidak dikelola dengan baik pada akhirnya akan menghasilkan karyawan yang kurang bermutu sebab Sumber Daya Manusia yang berkualitas akan memberikan kontribusi produktivitas kerja yang positif.

Tujuan utama setiap perusahaan baik yang bergerak dibidang industri maupun dibidang jasa adalah untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya demi mempertahankan berlangsungnya perusahaan serta mensejahterakan seluruh anggota dalam perusahaan. Dalam upaya untuk mencapainya, kunci sukses suatu usaha tidak hanya bergantung pada kualitas dan kuantitas suatu produk, teknologi yang digunakan, sarana dan prasarana yang dimiliki perusahaan, atau modal yang besar semata. Namun, juga bergantung pada faktor sumber daya manusia dan karyawan yang ada dalam perusahaan.

Pembinaan dan pengembangan karyawan baru maupun lama didalam perusahaan merupakan salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan karyawan. Oleh sebab itu, sangat perlu dilakukan penilaian atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan atau disebut dengan penilaian kinerja.

Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang dilihat, atau kemampuan kerja. Jadi, kinerja memang sangat diperlukan perusahaan guna mencapai tujuan yang diinginkan dengan SDM yang berkualitas. Menurut Mangkunegara, 2016 Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun menurut Abdurrahman, 2019 Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Kinerja karyawan sangat mempengaruhi tingkat kesuksesan pada suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang bagus akan mengikuti hasil baik pada perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja karyawan buruk juga akan berdampak negatif pada kesuksesan perusahaan. Hasil dari kinerja karyawan ini bisa dinilai dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan juga kerjasama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Pada dasarnya manajemen kinerja adalah suatu proses yang dilaksanakan secara sinergi antara manajer, individu, dan kelompok terhadap suatu pekerjaan di organisasi. Proses ini lebih mengacu pada prinsip manajemen berdasarkan sasaran dari pada manajemen berdasarkan perintah. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan berdasarkan standar penilaian tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan perlu diketahui karena perusahaan akan memperoleh informasi sejauhmana kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan karyawan. Sejalan dengan hal tersebut setiap perusahaan berkepentingan untuk melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan.

Disiplin adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku. Dengan kata lain, disiplin adalah sikap menaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih. Menurut Sinambela (2016) “Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi pula kinerjanya”. Jika kedisiplinan karyawan setelah mengikuti pengembangan semakin baik berarti metode pengembangan yang dilakukan akan baik, tetapi apabila kedisiplinan tidak meningkat berarti metode pengembangan yang ditetapkan kurang baik. Menurut Rivai (2019) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu

upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

PT. Proven Force Indonesia memiliki beberapa divisi kerja salah satunya adalah bagian produksi. Bagian produksi adalah suatu bagian yang ada pada perusahaan yang bertugas untuk mengatur kegiatan yang diperlukan bagi terselenggaranya proses produksi. Dengan mengatur kegiatan itu maka diharapkan proses produksi akan berjalan lancar dan hasil produksi pun akan bermutu tinggi sehingga dapat diterima oleh masyarakat pemakainya. Bagian produksi dalam menjalankan tugasnya tidaklah sendirian akan tetapi bersama-sama dengan bagian-bagian lain seperti bagian pemasaran ataupun bagian keuangan.

Tenaga kerja merupakan segala kegiatan manusia baik jasmani maupun rohani yang ditunjukkan untuk kegiatan produksi. Dalam kegiatan produksi tidak lepas dari faktor tenaga kerja karena tenaga kerja sangat dominan untuk melancarkan kegiatan produksi hingga memperoleh hasil produksi dari suatu kegiatan produksi. Adanya tenaga kerja kegiatan produksi akan cepat terselesaikan dengan baik, artinya faktor produksi sangat dibutuhkan dalam proses produksi.

Kegiatan produksi akan berhenti jika tenaga kerja yang diperlukan mengalami gangguan, sehingga berdampak pada penjualan yang akan diterima industri tersebut. Tujuan produksi secara umum untuk memenuhi kebutuhan manusia mencapai kemakmuran. Artinya, seseorang mencapai barang dan jasa dalam jumlah yang cukup. Selain itu, tujuan produksi untuk meningkatkan keuntungan serta menjaga kesinambungan perusahaan.

Sebagai seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan harus bisa seefektif dan seefisien mungkin. Kualitas maupun kuantitas karyawan juga harus sesuai dengan kebutuhan karyawan dan penempatan tenaga kerja juga harus tepat dan sesuai dengan keinginan maupun keahliannya. Dengan demikian semangat kerja dan disiplin kerjanya akan lebih baik serta lebih efektif menunjang terwujudnya tujuan perusahaan.

PT. Proven Force Indonesia memulai usahanya sebagai konsultan produktivitas, dan berkembang menjadi mitra perusahaan dalam memberikan jasa pelatihan, peningkatan kapasitas SDM, penyediaan tenaga kerja, efisiensi energi, outsourcing proses bisnis, yang telah terbukti menghasilkan manfaat dan penghematan secara signifikan bagi banyak orang. Setelah beberapa tahun melayani industri, PT Proven Force Indonesia telah membuktikan dirinya sebagai mitra yang layak bagi perusahaan yang mencari perbaikan berkelanjutan.

PT. Proven Force Indonesia selalu menempatkan karyawan sebagai dasar utama didalam perusahaan. Peningkatan kemampuan karyawan serta juga peningkatan kinerja maupun kepuasan karyawan merupakan inisiatif strategik yang ada dalam persepektif pembelajaran dan juga pertumbuhan yang diharapkan dapat

menjadi infrastruktur dalam mencapai tujuan yang terdapat pada PT. Proven Force Indonesia. PT. Proven Force Indonesia harus dapat memberikan kebijakan sebaik mungkin, sebab apabila diabaikan maka akan terjadi kesenjangan tujuan dengan hasil yang diberikan oleh setiap karyawan. Jika terus menerus seperti itu dikhawatirkan akan berdampak pada kinerja karyawan di perusahaan PT. Proven Force Indonesia.

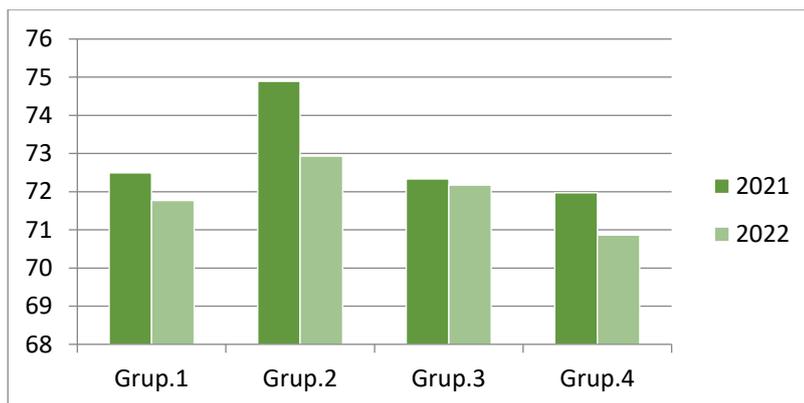
Adapun obyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Proven Force Indonesia. Dengan jumlah karyawan yang banyak, maka setiap karyawan dituntut untuk dapat menunjukkan tingkat disiplin dan kinerja yang baik. Namun demikian, tidak semua karyawan mampu menunjukkan kinerjanya dengan baik.

Tabel 1. 1

Hasil Rata-rata Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Proven Force Indonesia Tahun 2021-2022

Lokasi Kerja	Grup / Line	Tahun	
		2021	2022
Yupi.4	Grup.1	72,49	71,77
	Grup.2	74,89	72,93
	Grup.3	72,33	72,17
	Grup.4	71,97	70,86
Rata-rata		72,92	71,93

Sumber: Bagian Personalia PT. Proven Force Indonesia Tahun 2021-2022.



Sumber: Bagian Personalia PT. Proven Force Indonesia Tahun 2021-2022.

Gambar 1.1

Diagram Hasil Rata-rata Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Proven Force Indonesia Tahun 2021-2022.

Dari data tabel 1.1 dan diagram hasil rata-rata diatas. Dapat diketahui bahwa karyawan bagian produksi PT. Proven Force Indonesia mendapat nilai kurang bagi perusahaan. Pada tahun 2021 rata-rata nilai sebesar 72 dengan predikat cukup. Kemudian pada tahun 2022 rata-rata nilai menurun sebesar 71 dengan predikat cukup. Maka dari itu harus ada langkah-langkah perbaikan dari pihak perusahaan untuk memperbaiki kinerja karyawan khususnya pada bagian produksi agar mendapat hasil penilaian kinerja karyawan lebih baik lagi kedepannya.

Tabel 1. 2

Kriteria Penilaian Kerja Karyawan PT. Proven Force Indonesia Tahun 2021-2022

KLASIFIKASI NILAI			
Nilai Mutu	Bobot Nilai	Kualitas	Keterangan
A	90 – 100	Sangat Baik	Hasil kerja yang mempunyai 0 atau 1 kesalahan dan kinerja diatas standar yang ditentukan dan lain-lain.
B	80 – 89	Baik	Hasil kerja yang mempunyai 1 atau 2 kesalahan dan kinerja sesuai standar yang ditentukan dan lain-lain.
C	70 – 79	Cukup	Hasil kerja yang mempunyai 3 atau 4 kesalahan dan kinerja sesuai standar yang ditentukan dan lain-lain.
D	51 – 69	Kurang	Hasil kerja yang mempunyai 4 atau 5 kesalahan dan kinerja kurang sesuai standar yang ditentukan dan lain-lain.
E	0 – 50	Buruk	Hasil kerja yang mempunyai lebih dari 5 kesalahan serta kurang memuaskan kinerja dibawah standar yang telah ditentukan.

Sumber: Bagian Personalia PT. Proven Force Indonesia Tahun 2021-2022.

Dari data tabel 1.1 dan 1.2. Dapat dilihat penilaian kinerja secara keseluruhan dan predikat yang didapatkan. Pada tahun 2021 mendapat jumlah nilai sebesar 72 dengan predikat cukup. Kemudian pada tahun 2022 mendapat jumlah nilai menurun sebesar 71 dengan predikat cukup. Namun kinerja karyawan harus lebih ditingkatkan lagi agar manajemen perusahaan PT. Proven Force Indonesia mendapatkan hasil yang lebih baik dan juga menghasilkan sumber daya manusia yang bisa menjalankan pekerjaannya diatas standar dan hasil kerja yang baik.

Berikut data pelanggaran karyawan bagian Produksi PT. Proven Force Indonesia periode 2021-2022 sebagai berikut:

Tabel 1. 3

**Data Pelanggaran Karyawan Bagian Produksi PT. Proven Force Indonesia
Tahun 2021-2022**

No.	Tahun	SP 1	SP 2	SP 3	Total
1	2021	5	3	4	12
2	2022	9	7	2	18

Sumber: Bagian Personalia PT. Proven Force Indonesia Tahun 2021-2022.

Berdasarkan tabel 1.3 dapat diketahui bahwa karyawan bagian produksi mengalami kenaikan angka pelanggaran yaitu pada tahun 2021 sebanyak 12 orang dan pada tahun 2022 sebanyak 18 orang karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa di dalam perusahaan masih ada karyawan yang melakukan pelanggaran atau kelalaian pada saat bekerja disetiap tahunnya. Walaupun perusahaan sudah menetapkan sanksi yang cukup berat untuk karyawan yang melakukan pelanggaran tetapi masih belum efektif karena kesadaran karyawan terhadap kinerja dan kedisiplinan masih kurang. Maka dari itu dapat diidentifikasi bahwa disiplin kerja di PT. Proven Force Indonesia dinilai masih rendah dan kurangnya kesadaran karyawan terhadap kedisiplinan maka masih terdapat karyawan yang melakukan pelanggaran atau tidak mematuhi peraturan perusahaan.

Adapun sanksi yang diberlakukan oleh perusahaan, diharapkan bahwa karyawan dapat belajar dari kesalahan serta tidak mengulangnya, menyadari kelalaian dan memperbaiki dengan bekerja lebih baik untuk kemajuan bersama. Setiap karyawan yang melakukan pelanggaran akan diberikan SP (Surat Peringatan) tingkat 1, 2 dan 3. SP-1 berupa himbauan atau peringatan ringan, SP-2 yaitu berupa teguran tertulis, dan SP-3 yaitu berupa surat pemberhentian karyawan.

Biasanya SP-1 akan diberikan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran atau kelalaian diantaranya seperti:

1. Karyawan yang tidak mematuhi peraturan serta arahan dari atasannya tanpa alasan yang jelas meskipun sudah diberi peringatan secara lisan oleh atasannya.
2. Karyawan yang meninggalkan tempat kerja tanpa izin dari atasannya pada saat jam kerja, sebelum waktu istirahat atau pulang.
3. Karyawan yang terlambat datang atau pulang lebih cepat sebanyak 3 kali dalam 1 bulan terhitung sejak keterlambatan atau pulang lebih cepat yang pertama meskipun telah diberi teguran secara lisan oleh atasan.
4. Karyawan absen atau tidak hadir 1 kali dalam 1 bulan tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan.

Kemudian untuk SP-2 akan diberikan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran atau kelalaian diantaranya seperti:

1. Karyawan menerima Surat Peringatan Tingkat 1 atau 2 kali dalam sebulan.
2. Karyawan tidak hadir sehari sebelum atau sesudah hari libur mingguan atau libur Nasional tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan.
3. Karyawan yang absen atau tidak hadir 3 kali dalam sebulan berturut-turut atau tidak memberikan alasan yang dapat dipertanggungjawabkan.

Dan untuk SP-3 akan diberikan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran atau kelalaian diantaranya seperti:

1. Karyawan telah 2 kali menerima Surat Peringatan Tingkat 2 dalam waktu satu bulan.
2. Karyawan meninggalkan mesin atau alat kerja lainnya dalam keadaan berjalan pada waktu istirahat kecuali mesin-mesin yang harus berjalan sesuai dengan prosedur tertentu.
3. Karyawan yang tidak memberitahukan atasannya pada waktu mesin atau alat kerja lainnya dalam keadaan macet atau rusak sehingga dapat membahayakan keselamatan dan keamanan kerja.

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

Disiplin menunjukkan suatu sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan serta ketetapan perusahaan. Dengan demikian apabila peraturan ataupun ketetapan yang ada di perusahaan sering dilanggar, maka karyawan mempunyai rasa disiplin yang kurang baik. Sebaliknya apabila karyawan patuh pada ketetapan perusahaan, maka akan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Disiplin kerja sangat perlu untuk diperhatikan karyawan, perusahaan yang baik adalah perusahaan yang memiliki tenaga kerja yang bertanggung jawab terhadap kewajiban yang harus dipenuhi agar dapat mencapai tujuan suatu perusahaan. Karena, jika disiplin suatu perusahaan baik maka absensi dapat diperkecil semaksimal mungkin sehingga, menjadikan kinerja karyawan meningkat. Untuk masalah kehadiran karyawan yang ditetapkan PT. Proven Force Indonesia adalah 98% dan tingkat ketidakhadiran maksimal 2%. Berikut data mengenai data jumlah ketidakhadiran selama tahun 2021-2022 pada bagian produksi PT. Proven Force Indonesia.

Tabel 1. 4

**Data Absensi Karyawan Bagian Produksi PT. Proven Force Indonesia Tahun
2021-2022**

Tahun	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Absensi			Tingkat Ketidakhadiran
			S	I	A	
2021	240	185	84	94	179	4,63%
2022	240	185	79	112	196	5,02%

Sumber: Bagian Personalia PT. Proven Force Indonesia Tahun 2021-2022.

Berdasarkan data diatas, perhitungan ketidakhadiran karyawan adalah Jumlah Ketidakhadiran : Jumlah karyawan x Jumlah Hari Kerja x 100%. Dari perhitungan tersebut tingkat ketidakhadiran karyawan selama periode 2021 sampai dengan 2022 mengalami kenaikan. Persentase ketidakhadiran yang paling tinggi yaitu pada tahun 2022 sebesar 5,02%. Selain itu, tingkat ketidakhadiran selama tahun 2021 sampai dengan 2022 diatas standar toleransi yang ditetapkan perusahaan yaitu sebesar 2% setiap tahunnya. Tingginya tingkat ketidakhadiran tersebut mengindikasikan adanya permasalahan disiplin kerja yang cukup dari karyawan PT. Proven Force Indonesia.

Selain ketidakhadiran terdapat faktor lain yang mengindikasikan adanya ketidakdisiplinan kerja dalam sebuah perusahaan, salah satunya adalah keterlambatan karyawan dalam masuk kerja. Keterlambatan karyawan dalam masuk kerja seringkali dianggap hal yang wajar oleh beberapa karyawan dalam setiap perusahaan. Padahal seharusnya hal tersebut dapat diminimalisasi oleh setiap karyawan agar mereka dapat segera melaksanakan pekerjaannya sehingga pekerjaan yang mereka lakukan akan selesai tepat pada waktunya.

Keterlambatan karyawan dalam masuk kerja juga terjadi di perusahaan PT. Proven Force Indonesia. Berikut rekapitulasi jumlah keterlambatan karyawan bagian produksi PT. Proven Force Indonesia dalam masuk kerja dari mulai tahun 2021 sampai dengan 2022.

Tabel 1. 5

**Rekapitulasi Jumlah Keterlambatan Karywan Bagian Produksi PT. Proven
Force Indonesia Tahun 2021-2022**

Tahun	Keterlambatan	Jumlah Karyawan
2021	8	185
2022	12	185

Sumber: Bagian Personalia PT. Proven Force Indonesia Tahun 2021-2022.

Dari rekapitulasi keterlambatan karyawan pada tabel 1.5 dapat dilihat bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang datang terlambat dari waktu yang ditentukan oleh perusahaan yaitu pukul 07.00 WIB, walaupun rata-rata keterlambatan karyawan hanya 5-15 menit dari waktu yang ditentukan. Meskipun demikian, keterlambatan karyawan dalam masuk kerja akan mengakibatkan pekerjaan menjadi terbengkalai dan terkadang tidak selesai tepat pada waktunya sehingga akan berdampak kurang baik bagi tujuan perusahaan PT. Proven Force Indonesia.

Masih adanya karyawan yang datang terlambat mengindikasikan disiplin kerja karyawan di perusahaan PT. Proven Force Indonesia mengalami masalah dan harus segera dibenahi. Hal ini dapat disebabkan oleh kebosanan akibat tugas-tugas yang diberikan menjadikan pekerjaan mereka menjadi monoton dan mungkin juga akibat pekerjaan yang dikerjakan terlalu sederhana. Hal ini dikhawatirkan akan berdampak pada kinerja karyawan di perusahaan PT. Proven Force Indonesia.

Berdasarkan uraian tersebut, maka tujuan penelitian ini “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Proven Force Indonesia”.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sebelumnya telah dipaparkan terdapat beberapa permasalahan berkaitan dengan rendahnya disiplin kerja karyawan pada perusahaan PT. Proven Force Indonesia, yaitu:

1. Rendahnya tingkat kehadiran mengindikasikan adanya permasalahan disiplin kerja dari karyawan PT. Proven Force Indonesia.
2. Masih adanya karyawan yang datang terlambat mengindikasikan rendahnya kesadaran akan disiplin kerja dari karyawan PT. Proven Force Indonesia.
3. Kecenderungan penurunan penilaian kinerja para karyawan PT. Proven Force Indonesia dan kenaikan angka pelanggaran setiap tahunnya.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan bagian produksi pada PT. Proven Force Indonesia?
2. Bagaimana kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Proven Force Indonesia?
3. Apakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Proven Force Indonesia?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan sebagai bahan kajian untuk menambah wawasan bagi penulis tentang bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Proven Force Indonesia. Selain itu, penelitian ini dilakukan bertujuan untuk memberikan saran maupun informasi yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mengenai disiplin kerja yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan menemukan cara untuk meningkatkan kinerja dengan cara sebagai berikut:

1. Menganalisis disiplin kerja karyawan bagian produksi PT. Proven Force Indonesia.
2. Menganalisis kinerja karyawan bagian produksi PT. Proven Force Indonesia.
3. Menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Proven Force Indonesia.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dari penelitian ini untuk memberikan masukan maupun saran kepada PT. Proven Force Indonesia dalam melakukan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Peneliti berharap penelitian ini berguna bagi berbagai pihak, diantaranya:

1. Bagi Peneliti, untuk mendapatkan pengalaman dan juga pengetahuan khususnya dalam bidang MSDM, agar dapat membedakan apa yang terjadi di lapangan dengan apa yang didapat peneliti selama perkuliahan.
2. Bagi Perusahaan, penelitian ini diharapkan bisa berguna dalam memberikan informasi bagi perusahaan dalam mengambil keputusan dan juga membuat kebijakan yang berkaitan dengan disiplin kerja karyawan khususnya pada PT. Proven Force Indonesia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya suatu organisasi. Sumber daya ini dapat dilatih, dikembangkan, dijaga untuk masa depan organisasi bahkan dapat menjadi penentu kelangsungan organisasi tersebut. Tanpa sumber daya manusia semua kegiatan atau rencana yang telah disiapkan oleh organisasi tidak akan bisa berjalan. Katakanlah rencana yang akan dijalankan adalah melakukan pelayanan berbasis online, memang pada realisasi pelayanannya tidak ada karyawan yang berinteraksi secara langsung dengan customer, namun dibalik pelayanan online tersebut ada programmer atau petugas khusus yang bertanggungjawab atas kelancaran pelayanan.

Secara umum kita mengenal sumber daya manusia sebagai penggerak setiap kegiatan organisasi, namun para ahli memiliki berbagai pendapat tentang sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut (Arif Yusuf Hamali 2018) menyatakan bahwa: “Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya”.

Menurut (Prasadjia Ricardianto 2018) menyatakan bahwa : “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal”.

Menurut Mankunegara (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu.

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

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diartikan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu pengelolaan atau penerapan sumber daya manusia untuk dikembangkan sehingga dapat membantu terwujudnya tujuan di dalam perusahaan atau organisasi dan juga hubungan dalam masyarakat.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut (Arif Yusuf Hamali 2018) yaitu :

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

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

- h) **Pemeliharaan** Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.
- i) **Kedisiplinan** Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma social.
- j) **Pemberhentian** Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaikbaiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017) terdapat 6 (enam) fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu:

1. **Pengadaan tenaga kerja**, terdiri dari:
 - a) Perencanaan sumber daya manusia
 - b) Analisis jabatan
 - c) Penempatan kerja
 - d) Orientasi kerja
2. **Pengembangan tenaga**, mencakup:
 - a) Pendidikan dan pelatihan
 - b) Pengembangan
 - c) Penilaian prestasi kerja
3. **Pemberian balas jasa**, mencakup:
 - a) Balas jasa langsung terdiri dari gaji/upah insentif
 - b) Balas jasa tak langsung terdiri dari keuntungan pelayanan kesejahteraan
4. **Integrasi**
 - a) Kebutuhan karyawan
 - b) Motivasi kerja
 - c) Kepuasan kerja
 - d) Disiplin kerja
 - e) Partisipasi kerja

5. Pemeliharaan tenaga kerja
 - a) Komunikasi kerja
 - b) Kesehatan dan keselamatan kerja
 - c) Pengendalian konflik kerja
 - d) Konseling kerja
6. Pemisahan tenaga
 - a) Pemberhentian karyawan

Berdasarkan uraian di atas maka, dapat diartikan fungsi-fungsi operasional manajemen sumber daya manusia dalam fungsi pengadaan sumber daya manusia dan pengembangan sumber daya manusia diarahkan untuk menjamin syarat dasar kemampuan kerja. Sedangkan fungsi-fungsi pemeliharaan sumber daya manusia diarahkan untuk menjamin syarat dasar kemampuan kerja karyawan.

Fungsi-fungsi sumber daya manusia di atas sangat penting bagi karyawan dan perusahaan. Apabila dilaksanakan dengan baik maka kinerja karyawan pun akan meningkat, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

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

A. Tujuan sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Organisasi atau perusahaan bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah-masalah sosial. Implikasi dari tujuan sosial MSDM di perusahaan adalah ditambahkannya tanggung jawab sosial ke dalam tujuan perusahaan serta menyelenggarakan gerakan dan mesponsori berbagai kegiatan sosial.

Perusahaan merupakan bagian integrasi dari kehidupan masyarakat. Perusahaan akan menjadi efektif selama menjalankan aktivitas yang dibutuhkan masyarakat. Kontribusi perusahaan terhadap masyarakat mengindikasikan bahwa faktor di luar organisasi akan berpengaruh terhadap aktivitas dan kemajuan organisasi. Masyarakat mengharapkan perusahaan bisnis untuk menyediakan produk dan jasa yang diperlukan dengan tingkat harga yang wajar, bermutu, dan pengiriman yang tepat waktu.

Masyarakat mengharapkan perusahaan bisnis mematuhi nilai dan norma sosial. Masyarakat menginginkan setiap perusahaan bisnis dapat menyerap dan mendayagunakan sumber daya manusia yang ada, dan pada akhirnya masyarakat mengkehendaki agar setiap karyawan diperlakukan secara adil dan bijaksana.

B. Tujuan Organisasional

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

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

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

C. Tujuan Fungsional

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

D. Tujuan Individual

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

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019), “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Adapun menurut Latainer dalam Sutrisno (2019) mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

Menurut Arenofsky (2017) disiplin kerja merupakan sikap hormat, ketaatan pada regulasi yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis dan mampu melaksanakannya dan tidak menghindari penerimaan sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang telah di berikan kepadanya.

Menurut Sinambela (2016) “Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”.

Menurut Siswadi (2016) “Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan tersebut”.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu perilaku dan kemampuan seseorang baik dalam kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar dan peraturan kerja maupun etika dalam bekerja, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Pada penelitian ini konsep atau pengertian disiplin mengacu pada pendapat Sinambela (2016).

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.
2. Kepemimpinan
Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pimpinan tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

3. **Kompensasi**
Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.
4. **Sanksi Hukum**
Sanksi Hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.
5. **Pengawasan**
Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut.

2.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Tingkat disiplin kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan dapat diketahui melalui indikator-indikator yang ada pada disiplin kerja, Menurut Sanggarwati, D.A (2019) bahwa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. **Kehadiran**
Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat bekerja.
2. **Ketaatan pada peraturan kerja**
Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. **Ketaatan pada standar kerja**
Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.
4. **Tingkat kewaspadaan kerja**
Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. **Bekerja etis**
Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggaran atau terlihat dalam tindakan yang tidak pantas.

Menurut Hasibuan (2016) disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. **Tujuan dan kemampuan**
Tujuan dan kemampuan ikut dalam mempengaruhi tingkat kedisiplinan, tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal seerta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2. Teladan pemimpin
Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan oleh setiap karyawan.
3. Balas jasa
Balas jasa seperti gaji dan kesejahteraan turut memberikan pengaruh dalam kedisiplinan karyawan di dalam organisasi.
4. Keadilan
Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman. Akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.
5. Pengawasan melekat
Tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan dengan pengawasan melekat berarti pemimpin mampu mengawasi segala aktifitas karyawan.
6. Sanksi hukuman
Setiap karyawan yang melakukan pelanggaran tentunya harus diberikan sanksi. Semakin berat sanksi yang diberikan maka semakin rendah tingkat pelanggaran yang dilakukan.
7. Ketegasan
Ketegasan pimpinan dalam mengambil tindakan akan sangat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.
8. Hubungan kemanusiaan
Hubungan kemanusiaan yang harmonis akan menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Menurut Sinambela (2016) disiplin kerja memiliki beberapa indikator, antara lain:

1. Kehadiran
Kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan.
2. Tingkat kewaspadaan
Karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.
3. Ketaatan pada standar kerja
Dalam melaksanakan pekerjaan seorang karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
4. Ketaatan pada peraturan kerja
Hal yang dimaksud untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
5. Etika kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar semua karyawan.

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai indikator dari disiplin kerja, maka dapat disimpulkan indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja meliputi: (1) kehadiran, (2) tingkat kewaspadaan, (3) ketaatan pada standar kerja, (4) ketaatan pada peraturan kerja, dan (5) etika kerja. Dalam penelitian ini indikator disiplin kerja merujuk pada pendapat Sinambela (2016).

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017) menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”.

Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Masram (2017) menyatakan “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson dalam Masram (2017) juga menyebutkan “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut”.

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

Menurut Sutrisno (2016) Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan untuk menjalankan tugas.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau kesuksesan seseorang secara kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian yang dicapai karyawan pada periode tertentu. Pada penelitian ini konsep atau pengertian kinerja mengacu pada pendapat Robbins (2016).

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Masram (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

1. Efektivitas dan efisiensi.
2. Otoritas (wewenang).
3. Disiplin.
4. Inisiatif.

Adapun penjelasan mengenai faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan efisiensi. Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.
2. Otoritas (wewenang). Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.
3. Disiplin. Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
4. Inisiatif. Yaitu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Adapun menurut Davis dalam Mangkunegara (2017) “faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan (ability)

Kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge skill). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasi memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki IQ di atas rata-rata. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya

2. Faktor Motivasi (motivation).

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan dapat diperoleh melalui beberapa faktor yang berasal dari internal maupun eksternal karyawan.

2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

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

1. Kualitas Kerja
Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu
Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas
Efektivitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian
Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari pengawasan.

2.4 Penelitian Terahulu dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya, penelitian sebelumnya mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sudah diteliti oleh peneliti-peneliti terdahulu. Berikut ini akan disajikan tabel penelitian terdahulu, yang berkaitan atau relevan dengan penelitian penulis.

Tabel 2. 1

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Ade Muslimat, Hariyaty Ab Wahid (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh	Disiplin Kerja (X), Kinerja Karyawan (Y)	Indikator disiplin Menurut Sutrisno (2016) yaitu: taat terhadap aturan waktu taat terhadap aturan organisasi, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap peraturan lainnya. Indikator Kinerja menurut Mangkunegara (2015:67) yaitu: hasil kerja secara kualitas dan kuantitas.	Metode Kuantitatif Explanatory Research	Hasil penelitian ini variabel disiplin kerja diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,513 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,789 dengan kriteria baik. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 12,149 + 0,733X$, dan nilai koefisien korelasi 0,781 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 61,1%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.
2	Galih Arga Nurcahya, Fetty Poerwita Sary (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arah Enviromental Indonesia Bag. Surakarta	Disiplin Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Indikator Disiplin Kerja menurut Hasibuan (2013:194) yaitu: Tujuan kemampuan, Tingkat kewaspadaan karyawan, Ketaatan pada standar kerja, Etika kerja. Indikator Kinerja menurut Bangun (2012:233) yaitu: Kualitas dan kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan kerjasama.	Metode Kuantitatif Deskriptif Verifikatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian dilakukan dengan uji parsial (uji t) dan menghasilkan kesimpulan bahwa hipotesis nol ditolak. Dengan begitu diketahui bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja. Berdasarkan hasil penelitian, sebaiknya PT. Arah Enviromental Indonesia bisa memberikan treatment atau pelatihan khusus kepada karyawan agar bisa lebih disiplin dalam bekerja
3	Adie Kurbani (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap	Disiplin Kerja (X) Kinerja Karyawan	Indikator Disiplin menurut Menurut Hasibuan, (2010:194): Mematuhi	Metode Kuantitatif	Hasil pembahasan diperoleh nilai uji t untuk variabel disiplin kerja diperoleh t hitung 4,231 dengan nilai si

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Kinerja Karyawan Pada PT. Agro Massiv International Group.		peraturan perusahaan, Penggunaan waktu secara efektif, Tanggung jawab dalam pekerjaan, Tingkat absensi. Indikator Kinerja menurut Menurut Dharma (2003) Kuantitas, Kualitas, Ketepatan waktu.		signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ karena nilai probabilitas signifikan kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial H_0 ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien korelasi sebesar 0,459 atau 45,9% dan sisanya 54,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.
4	Nova Syafrina (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.	Disiplin Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Indikator Disiplin Kerja Malayu S.P Hasibuan (2007:194) yaitu: Tujuan dan Kemampuan, Teladan Pimpinan, Balas Jasa, Keadilan, Waskat, Sanksi Hukum, Ketegasan, Hubungan Kemanusiaan. Indikator Kinerja menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:95) yaitu: Kesetian, Prestasi kerja, Kejujuran, Kedisiplinan, Kreativitas, Kerjasama, Kepemimpinan, Kepribadian, Kecakapan, Tangguang jawab.	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian ini adalah bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Dengan ketentuan t hitung lebih besar dari t tabel.
5	Syarkani (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca	Disiplin Kerja (X) Kinerja Karyawan	Indikator disiplin kerja menurut Soejono (2000) yaitu: Ketepatan waktu	Metode Kuantitatif	Dari hasil uji diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Konstruksi di Kabupaten Banjar.		Menggunakan peralatan kantor dengan baik, Tanggung jawab, Ketaatan. Indikator Kinerja Menurut Simamora (2006) yaitu: kuantitas, kualitas kerja, dan ketepatan waktu		Konstruksi di Kab..Banjar. Koefisien determinasi sebesar 0,565 yang berarti bahwa sebesar 56,5% sedangkan sisanya 43,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini terdapat beberapa persamaan dan perbedaan dengan penelitian terdahulu. Adapun persamaan dan perbedaannya, yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ade Muslimat, Harianty Ab Wahid (2021). Persamaannya dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sedangkan perbedaannya terletak pada metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis explanatory research.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Galih Arga Nurcahya, Fetty Poerwita Sary (2018). Persamaannya dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel disiplin dan pengaruhnya terhadap kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian serta alat analisis yang digunakan.
3. Penelitian Adie Kurbani (2018). Persamaannya dengan penelitian ini terdapat pada variabel yang diteliti yaitu Disiplin Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y) dan juga metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini adalah objek penelitian dan tahun penelitian.
4. Penelitian Nova Syafrina (2017). Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel disiplin dan pengaruhnya terhadap kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian serta alat analisis yang digunakan.
5. Penelitian Syarkani (2017). Persamaan dengan penelitian ini terdapat pada variabel yang diteliti yaitu Disiplin Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y) dan juga metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini adalah lokasi penelitian, tahun penelitian, pada penelitian terdahulu menggunakan subjek penelitian karyawan pada PT. Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar.

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran intinya yaitu berusaha menjalankan konstelasi pengaruh antar variabel yang akan diteliti. Pengaruh tersebut idealnya dikuatkan oleh teori atau penelitian sebelumnya. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X) sebagai variabel bebas, dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

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

Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Sinambela (2016) “Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”.

Sinambela (2016) indikator disiplin kerja terdiri dari kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja.

Menurut Mangkunegara dalam Masram (2017:139) menyatakan “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

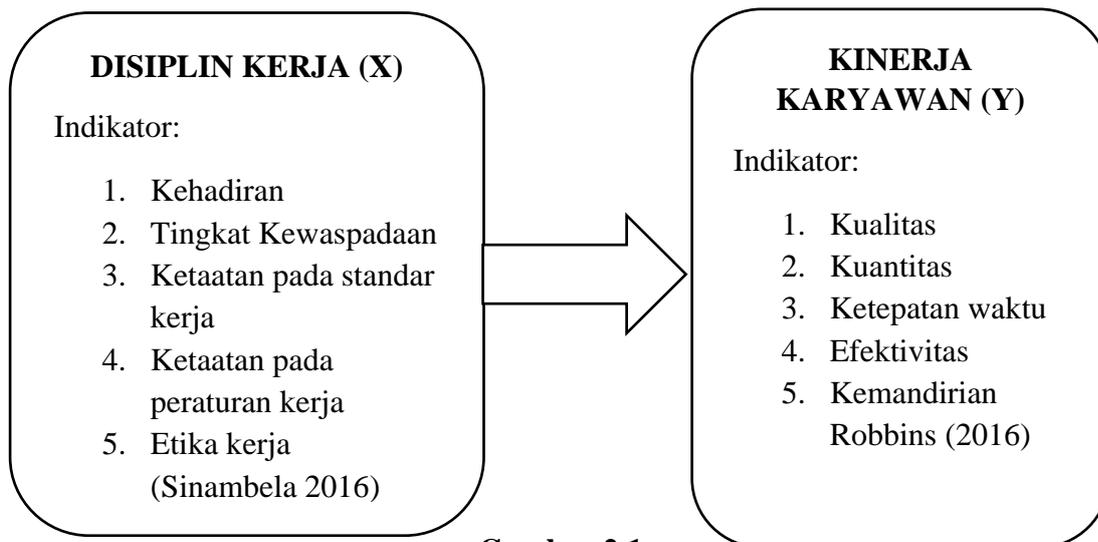
Robbins (2016) indikator kinerja terdiri dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Untuk memperkuat penelitian ini, maka saya mengambil 5 penelitian terdahulu diantaranya, seperti yang dijelaskan oleh Ade Muslimat, Hariyaty Ab Wahid (2019) Hasil penelitian ini adalah bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arah Enviromental Indonesia Bag. Surakarta. Dengan ketentuan t hitung lebih besar dari t tabel. Galih Arga Nurcahya, Fetty Poerwita Sary (2018) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian dilakukan dengan uji parsial (uji t) dan menghasilkan kesimpulan bahwa hipotesis nol ditolak. Dengan begitu diketahui bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja. Adie Kurban (2018) Hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Agro Massiv International Group dapat disimpulkan bahwa secara parsial H_0 ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien korelasi sebesar 0,459 atau 45,9%. Nova Syafrina (2017) Hasil penelitian ini adalah bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Dengan ketentuan t

hitung lebih besar dari t tabel. Syarkani (2017) Hasil uji diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar. Dari nilai koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan memang memiliki andil yang cukup besar.

Menurut Sugiyono (2017:60) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Berdasarkan kajian yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disusun konstelasi penelitian, sebagai berikut:



Gambar 2.1

Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Adapun langkah-langkah dalam menguji hipotesis ini dimulai dengan menetapkan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternative (H_a), pemilihan tes statistik dan perhitungannya, menetapkan tingkat signifikansi, dan penetapan kriteria pengujian.

Sehubungan dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan kemudian memperhatikan telaah pustaka serta teori-teori yang ada, maka penulis dapat mengemukakan hipotesis sebagai jawaban sementara dari penelitian ini adalah:

“Diduga bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Proven Force Indonesia”.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif verifikatif dengan metode studi kasus yaitu dengan mengetahui dan menggambarkan sejauh mana pengaruh disiplin kerja dengan kinerja karyawan dengan memberikan kuesioner kepada karyawan produksi pada PT. Proven Force Indonesia. Kemudian penulis menggunakan penelitian kuantitatif, karena peneliti yang dilakukan berhubungan dengan alat statistic untuk mengolah hasil kuesioner sehingga dapat diketahui ada atau tidak pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3.2 Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian

3.2.1. Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah Pengaruh disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang dilakukan di PT. Proven Force Indonesia. Dimana Disiplin kerja sebagai variabel independent (variabel bebas). Lalu Kinerja Karyawan sebagai variabel dependent (variabel terikat).

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan bagian Produksi PT. Proven Force Indonesia sebanyak 126 orang. Dan data yang di analisis berasal dari setiap responden yang berkaitan dengan variabel yang di teliti.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Proven Force Indonesia yang berlokasi di Jl Pancasila IV Km 9, Cicadas, Kec. Gunung Putri, Kabupaten Bogor, Jawa Barat.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Melalui penelitian ini diharapkan dapat mengetahui pengaruh disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT. Proven Force Indonesia.

1. Data Kualitatif

Menurut Sugiyono (2017) “Data Kualitatif adalah data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar”. Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berbentuk informasi berupa fenomena yang terjadi pada suatu perusahaan dan data jumlah karyawan yang diperoleh dari bagian personalia PT. Proven Force Indonesia.

2. Data Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2017) “Data Kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkakan (*scorsing*). Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini berupa data-data atau angka-angka mengenai data disiplin kerja karyawan yaitu data absensi karyawan produksi periode 2021-2022 di PT. Proven Force Indonesia. Data kuantitatif juga digunakan oleh penulis dalam penelitian ini untuk memperoleh hasil survei dari kuesioner yang berhubungan dengan alat analisis statistik dimana akan diuji untuk menentukan ada atau tidaknya pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3.3.2 Sumber Data

Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu:

- a) Menurut Sugiyono (2017) “Data Primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah Karyawan bagian Produksi PT. Proven Force Indonesia.
- b) Menurut Sugiyono (2017) “Data Sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data”. dalam penelitian ini sumber data sekunder adalah Bagian Personalia PT. Proven Force Indonesia.

3.4 Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel penelitian menjelaskan tentang jenis variabel serta gambaran dari variabel yang diteliti berupa nama variabel, sub variabel (Dimensi), indikator variabel, ukuran variabel, dan skala pengukuran yang digunakan peneliti. Selanjutnya operasionalisasi variabel penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Independen (X)

Menurut Sugiyono (2017) mendefinisikan variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini yang termasuk variabel independen adalah Disiplin Kerja (X).

2. Variabel Dependen (Y)

Menurut Sugiyono (2017) mendefinisikan variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang termasuk variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y).

Penelitian ini terdiri dari 2 variabel yang akan diteliti, yaitu Disiplin Kerja (X) sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Berikut ini disajikan tabel mengenai konsep dan indikator penelitian yang dicantumkan pada tabel 3.1.

Tabel 3. 1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Sub Variabel (Dimensi)	Indikator	Skala Pengukuran
Disiplin Kerja Sinambela (2016)	1. Kehadiran	1. Datang tepat waktu 2. Mengisi daftar isi 3. Menerima konsekuensi ketidakhadiran	Interval
	2. Tingkat kewaspadaan	1. Ketelitian dalam bekerja 2. Mengerjakan pekerjaan secara efektif 3. Mengerjakan pekerjaan secara efisien 4. Berhati-hati dalam melakukan pekerjaan dan mengerjakan sesuai aturan	Interval
	3. Ketaatan pada standar kerja	1. Memakai pakaian dan peralatan dengan safety 2. Mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan perusahaan 3. Menerima sanksi atas kelalaian apabila tidak memakai atribut	Interval
	4. Ketaatan pada peraturan kerja	1. Taat pada peraturan yang sudah ditetapkan 2. Siap menerima sanksi bila tidak menaati peraturan 3. Mampu bekerjasama dengan baik dalam bekerja	Interval
	5. Etika kerja	1. Saling menghormati antar karyawan 2. Memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja 3. Kepatuhan terhadap norma yang berlaku	Interval

Kinerja Karyawan Robbins (2016)	1. Kualitas kerja	1. Hasil pekerjaan yang sesuai dan ditentukan 2. Kerapihan dalam bekerja 3. Ketelitian dalam bekerja	Interval
	2. Kuantitas	1. Efisiensi waktu dalam bekerja 2. Pencapaian target produksi 3. Kesesuaian hasil dengan rencana perusahaan	Interval
	3. Ketepatan waktu	1. Masuk dan pulang tepat waktu 2. Tidak meninggalkan tempat kerja tanpa izin 3. Menggunakan waktu dengan baik	Interval
	4. Efektifitas	1. Menyelesaikan pekerjaan diawal waktu 2. Memaksimalkan sumber daya organisasi 3. Pengawasan dalam bekerja	Interval
	5. Kemandirian	1. Mandiri dalam menyelesaikan tugas 2. Memiliki kepercayaan diri 3. Kemampuan memahami setiap permasalahan kerja	Interval

3.5 Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2019) Metode penarikan sampel diperlukan saat periset meneliti diperusahaan yang jumlah karyawannya besar. untuk memilih atau menarik sampel, peneliti bisa melakukan beberapa cara, secara umum ada dua metode untuk penarikan sampel dari populasi, yaitu *probability* dan *non probability sampling*.

Penelitian ini menggunakan sampel dengan populasi sebanyak 185 orang yang berada pada bagian produksi PT. Proven Force Indonesia. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *probability sampling* dengan teknik *Cluster Sampling* yang digunakan untuk menentukan sampel bila objek yang diteliti atau sumber data sangat luas. Menurut Sugiyono (2017) Untuk menentukan jumlah sampel (n) dengan jumlah populasi dapat diketahui secara pasti dapat menghitung

dengan penulis menggunakan metode Slovin dengan tingkat signifikan 0,05 atau 5% dengan menggunakan rumus :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

n : Ukuran sampel yang akan diambil

N : Jumlah populasi yang akan diambil

e : Tingkat kesalahan/error

$$n = \frac{185}{1 + 185 (0,05)^2}$$

$$n = 126$$

Dari perhitungan diatas, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 126 orang.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017) Metode pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Metode pengumpulan data harus dilakukan dengan benar sehingga memperoleh data yang akurat dan sesuai dengan kebutuhan penelitian. Berdasarkan metode sampling di atas, maka data yang terpilih dikumpulkan melalui metode data primer dan sekunder.

3.6.1 Data Primer

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 di atas, maka data yang digunakan yaitu:

a. Kuesioner

Kuesioner menurut Sugiyono (2017) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung kepada karyawan bagian produksi PT. Proven Force Indonesia, kemudian pernyataan dalam kuesioner tersebut akan di ukur menggunakan skala likert. Dari metode pengumpulan data dengan kusioner, penulis menggunakan skala likert yang dimodifikasi menjadi tabel dibawah ini.

Adapun skala pengukuran yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala likert (*likert scale*) dengan rentang lima point (1-5). Dalam angket ini digunakan skala likert yang terdiri dari selalu, sering, kadang-kadang, pernah, dan tidak pernah. Skala likert adalah skala yang dirancang untuk memungkinkan responden menjawab

berbagai tingkatan pada setiap objek yang akan diukur. Jawaban dari angket tersebut diberi bobot skor atau nilai sebagai berikut:

Tabel 3. 2

Skala Likert

No	Katagori	Bobot
1	Selalu	5
2	Sering	4
3	Kadang-kadang	3
4	Pernah	2
5	Tidak pernah	1

3.6.2 Data Sekunder

Metode pengumpulan data sekunder yaitu dengan cara manual seperti membaca, melakukan kajian teoritik, dan mencatat, sebagai langkah relevan dari studi pustaka teori, serta studi pustaka hasil penemuan. Menurut Sugiyono (2017) terdapat tiga kriteria yang digunakan sebagai landasan dalam penelitian, yaitu sesuai dengan permasalahan yang diteliti. Kemutakhiran berarti terkait dengan kebaruan teori atau referensi yang digunakan. Keaslian terkait dengan keaslian sumber penelitian.

Penelitian kepustakaan dimaksudkan guna memperoleh landasan teori yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Teknik ini mencakup: studi dokumentasi / *literature*, peneliti mencari data dengan mempelajari buku, catatan dengan masalah dan variabel yang diteliti.

3.7 Metode Pengelolaan / Analisis Data

3.7.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Menurut sugiyono (2017) pengujian validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item tersebut. Yang menyatakan bila korelasi faktor tersebut positif besarnya 0,3 keatas maka faktor tersebut merupakan konstruk yang kuat.

Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi (r) antara skor masing-masing pertanyaan dengan skor total. Setelah itu dilakukan perbandingan antara nilai r_{hitung} dan r_{tabel} , dengan menggunakan rumus.

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

n = Jumlah sampel

$\sum X$ = Jumlah skor item

$\sum Y$ = Jumlah total skor jawaban

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor item

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat total skor jawaban

$\sum XY$ = Jumlah perkalian skor jawaban suatu item dengan total skor

Menggunakan 5% ($\alpha = 0,05$) diketahui r hitung $\geq r$ tabel apabila r hitung $\leq r$ tabel maka status kuesioner gagal.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Alat untuk mengukur reabilitas adalah *Cronbach Alpha*.

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

Keterangan:

r_i = Nilai reliabilitas

K = Mean kuadrat antara subjek

$\sum S_i^2$ = Mean kuadrat kesalahan

S_t^2 = Varians total

Menurut Ghozali, Imam (2018) suatu kuesioner dianggap reliabilitas atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Kriteria penilaian terhadap koefisien $\alpha - \text{cornbach}$ sebagai berikut:

Tabel 3. 3
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: Ghozali, Imam (2018)

3.7.2 Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan secara mendalam melalui tabel, grafik, diagram maupun gambar dari data yang dihasilkan. Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskriptifkan secara mendalam mengenai Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Proven Force Indonesia dengan menggunakan analisis deskriptif.

Menurut Sugiyono (2017) penyajian data lebih mudah bila dinyatakan dalam bentuk persen, penyajian data yang merubah frekuensi menjadi persen dinamakan frekuensi relatif. Selain itu, analisis deskriptif dalam penelitian ini juga menggunakan perhitungan rata-rata. Berikut cara penghitungannya yaitu:

- Frekuensi Relatif

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

Keterangan:

FR = Frekuensi relatif

f = Frekuensi hasil tanggapan responden

$\sum f$ = Total frekuensi

Rata-rata :

$$\bar{X} = \frac{\sum xi}{n}$$

Keterangan:

\bar{x} = Rata-rata hitung

$\sum xi$ = Data ke- i

n = Jumlah data

Menurut Sugiyono (2017) untuk menjawab hipotesis deskriptif yang menggambarkan variabel X dan Y yaitu dengan menentukan skor ideal. Skor ideal adalah skor yang ditetapkan dengan asumsi bahwa setiap responden pada setiap

pertanyaan memberikan jawaban dengan skor tertinggi dan selanjutnya adalah untuk menjawab hipotesis deskriptif yaitu dapat dilihat dari rumus sebagai berikut:

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

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

Tabel 3. 4

Interpretasi Hasil

Kriteria Interpretasi Hasil	Keterangan
0% - 20%	Tidak pernah
21% - 40%	Pernah
41% - 60%	Kadang-kadang
61% - 80%	Sering
81% - 100%	Selalu

Interpretasi skor ini diperoleh dari nilai setiap skor dikalikan dengan skor minimum yaitu sebesar 20%. Dari hasil perhitungan di atas maka dapat digunakan untuk menjawab hipotesis deskriptif untuk melihat bagaimana variabel independen (X) dan variabel dependent (Y) yang diteliti.

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ditujukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel tersebut menyimpang atau tidak dari asumsi-asumsi klasik. Model regresi yang baik harus terdistribusi normal, dan terhindar atau terbebas dari multikolinearitas, autokorelasi, dan heterokedastisitas. Untuk menguji penyimpangan asumsi klasik tersebut dapat menggunakan cara untuk mengujinya sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

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

Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) test yang terdapat di program SPSS. Distribusi data dapat dikatakan normal apabila nilai signifikansi > 0,05 . Mendeteksi apakah data terdistribusi normal atau tidak

juga dapat dilakukan dengan metode yang lebih handal yaitu dengan melihat Normal Probability Plot.

Model regresi yang baik ialah data berdistribusi normal, yaitu dengan mendeteksi dan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan garis regresi yang telah dibuat, selanjutnya diuji keberartian koefisien garis regresi serta linearitasnya. Uji linearitas antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) dilakukan dengan SPSS, bila $\alpha < 0,05$ maka model regresi linear.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2018) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam modal regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda akan disebut heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji heteroskedastisitas dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji statistik yaitu uji glejser.

3.7.4 Analisis Regresi Sederhana

Untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), yaitu Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, digunakan analisis regresi sederhana. Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal dari satu variabel independen dengan satu variabel terikat. Analisis regresi linear sederhana menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

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

3.7.5 Analisis Koefisien Determinasi

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

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

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel terikat (pertimbangan tingak material).

r = Koefisien korelasi

Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah antara 0 dan 1. Apabila R^2 kecil maka kemampuan variabel independen disiplin kerja dalam menjelaskan variabel dependen kinerja karyawan sangat terbatas. Uji determinasi dilakukan untuk melihat besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Proven Force Indonesia.

3.7.6 Uji Hipotesis (t)

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

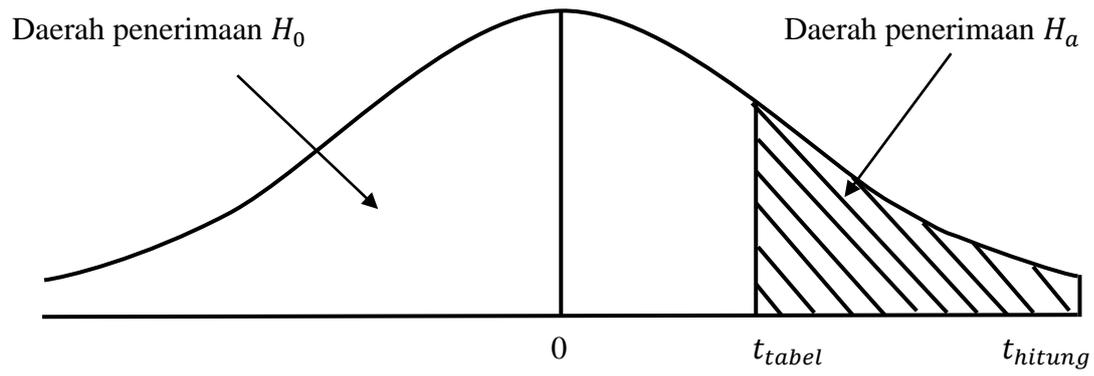
1. Memntukan hipotesis statistik

$H_0 : \beta \leq 0$: tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \beta > 0$: berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dengan ketentuan menggunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 kriteria hasil pengujian adalah:

1. Jika nilai signifikan $\leq \alpha$ 5% maka H_0 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan PT. Proven Force Indonesia.
2. Jika nilai signifikan $> \alpha$ 5% maka H_0 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan PT. Proven Force Indonesia.



Sumber Sugiyono (2016)

Gambar 3.1
Kurva Hasil Pengujian Hipotesis

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah PT. Proven Force Indonesia

Sejak didirikan pada tahun 2003 PT Proven Force Indonesia mengubah peluang menjadi kisah sukses. Klien kami memuji Tim PT Proven Force Indonesia karena dapat bekerja dengan baik dengan organisasi mereka dan memberikan hasil. Kesaksian dari Hitachi, Medco Group, Nippon Indosari Corporindo, Frisian Flag, Bentoel Prima, Yupi Indo Jelly Gum antara lain membuktikan hasil yang terlihat dalam kinerja mereka. Setelah beberapa tahun melayani industri, PT Proven Force Indonesia telah membuktikan dirinya sebagai mitra yang layak bagi perusahaan yang mencari perbaikan berkelanjutan. PT. Proven Force Indonesia sudah mempunyai pengalaman lebih dari 20 tahun.

PT. Proven Force Indonesia memulai usahanya sebagai konsultan produktivitas, dan berkembang menjadi mitra perusahaan dalam memberikan jasa pelatihan, peningkatan kapasitas SDM, penyediaan tenaga kerja, efisiensi energi, outsourcing proses bisnis, yang telah terbukti menghasilkan manfaat dan penghematan secara signifikan bagi banyak orang. Setelah beberapa tahun melayani industri, PT Proven Force Indonesia telah membuktikan dirinya sebagai mitra yang layak bagi perusahaan yang mencari perbaikan berkelanjutan. Berikut ini adalah sejarah perjalanan PT. Proven Force Indonesia yaitu:

2003 : PFI memulai operasinya di Productivity Consulting. Proven Force Indonesia (PFI) didirikan sebagai cabang konsultasi dari President University Foundation dengan dukungan Jababeka Group.

2005 : PFI mendirikan kantor sendiri di Cikarang, Jawa Barat.

2006 : PT. Terbukti Angkatan Indonesia didirikan sebagai entitas baru organisasi.

2007 : Operasi dialihkan dari Yayasan President University ke PT. Terbukti Kekuatan Indonesia.

2008 : PFI memulai operasinya di Manpower Outsourcing, dan mendirikan cabang di Bandung.

2009 : PFI mendirikan kantor cabang di Lampung.

2012 : PT. PFI Global Manpower didirikan sebagai anak perusahaan PFI.

2014 : PFI mendirikan kantor cabang di Gunung Putri, Jawa Barat. PFI mendirikan operasinya dalam Efisiensi Energi.

2016 : PFI mendirikan kantor cabang di Sentul dan Sukabumi, Jawa Barat.

2017 : PFI memindahkan kantor pusatnya ke Gedung SOHO, Jakarta.

2019 : PT. Jimmy Gani Korpora didirikan, sebagai perusahaan holding masa depan PFI.

2020 : PT. Orbitin Kebanggaan Indonesia didirikan oleh PT. Jimmy Gani Korpora sebagai perusahaan patungan dengan PT. Info Media Digital (PT. Tempo Inti Media Tbk. Group).

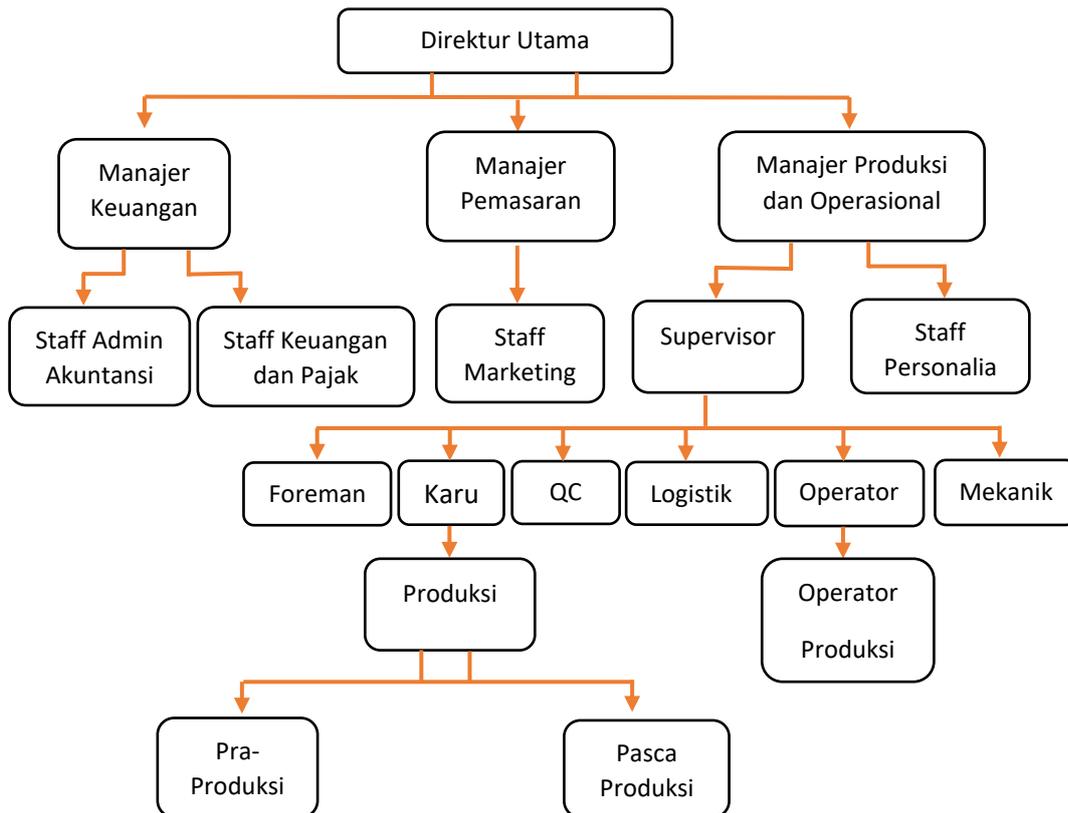
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Adapun visi dan misi di perusahaan PT. Proven Force Indonesia yang antara lain sebagai berikut:

Visi : Menjadi pemimpin dalam fasilitasi peningkatan profitabilitas dan peningkatan kinerja untuk semua jenis organisasi.

Misi : Memfasilitasi organisasi untuk menjalankan operasinya secara lebih efisien dan efektif melalui peningkatan kemampuan manajemen.

4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas



Gambar 4.1
Struktur Organisasi

Berdasarkan struktur organisasi di atas, dapat dijelaskan tugas dan wewenang serta tanggung jawab dari masing-masing struktur organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Direktur Utama
 - a. Memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian atau wakil direktur.
 - b. Menyetujui anggaran tahunan perusahaan atau institusi.
 - c. Menyampaikan laporan kepada pemegang saham atas kinerja perusahaan atau institusi.
2. Manajer Keuangan
 - a. Mengkoordinasikan perencanaan dan pelaporan pajak.
 - b. Manajemen arus kas.
 - c. Menjalankan fungsi akuntansi, informasi keuangan dan pusat informasi keuangan internal
3. Manajer Pemasaran
 - a. Pengembangan produk maupun meningkatkan penjualan.
 - b. Mengembangkan strategi pasar .
 - c. Melakukan penelitian dan riset pemasaran.
4. Staff Marketing
 - a. Melakukan kegiatan promosi produk, brand, atau jasa yang ditawarkan.
 - b. Dapat menganalisis data untuk mengidentifikasi konsumen.
 - c. Mempertimbangkan keputusan yang tepat dalam melibatkan iklan, pengemasan, media, dan branding.
5. Manajer Produksi dan Operasional
 - a. Mengkoordinasikan dan mengendalikan aktivitas produksi dan distribusi unit operasional berperan aktif dalam perencanaan dan koordinasi penyusunan anggaran revenue tiap unit operasional secara terukur dan mengendalikan relasi anggaran secara efisien dan efektif. Mengkoordinasikan dan mengontrol pelaksanaan sistem dan prosedur berkaitan dengan produksi dan distribusi.
 - b. Melaksanakan analisa proses bisnis secara detail di bidang produksi dan distribusi unit operasional berpartisipasi dalam mengembangkan SOP produksi dan distribusi unit operasional.
 - c. Melakukan evaluasi kompensasi dan memberikan pelatihan proses produksi dan distribusi. Mewakili manajemen dalam komunikasi yang konstruktif dengan pelanggan berkaitan dengan aktifitas produksi dan distribusi unit operasional. Monitoring penerimaan atau pembayaran piutang hasil penjualan. Mengevaluasi laporan operasional dan SOP.
6. Staff Admin Akuntansi
 - a. Membuat pembukuan kantor.
 - b. Melakukan posting jurnal operasional
 - c. Membuat surat menyurat

7. Staff Keuangan dan Pajak
 - a. Membuat laporan keuangan
 - b. Menghitung dan menyiapkan pembayaran pajak
 - c. Memperkirakan dan melacak pengembalian pajak
8. Supervisor
 - a. Membuat dan memberikan deskripsi kerja kepada karyawan agar pekerjaan dilakukan secara detail dan berjalan sesuai rencana.
 - b. Memberikan rencana jangka pendek atau panjang kepada karyawannya.
 - c. Menjadi perantara informasi antara karyawan dengan pimpinan.
9. Staff Personalia
 - a. Mengelola absensi dan daftar hadir karyawan, pinjaman karyawan, mencatat cuti, dan filing dokumen. Bertanggung jawab terhadap data karyawan, payroll, dan pembayaran benefit lainnya.
 - b. Menyiapkan perjanjian kerja dengan karyawan baru. Memperbaharui/update dan record data.
 - c. Penerimaan tenaga kerja koordinasi dengan labour supply.
10. Foreman
 - a. Menjadi penghubung antara pekerja dengan supervisor atau manajer proyek.
 - b. Memastikan bahwa proyek memiliki sumber daya dan kru yang memadai. Menyusun jadwal (timeline) pengerjaan proyek.
 - c. Menginstruksikan tugas dan memberikan prosedur pengerjaan proyek. Mengevaluasi kualitas pekerjaan yang dilakukan kru. Memastikan tidak terjadi kecelakaan atau kerusakan di lokasi kerja.
11. Karu
 - a. Pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan program kerja, metode kerja, gambar kerja, dan spesifikasi pekerjaan.
 - b. Mengadakan pemeriksaan dan pengukuran hasil kerja dilapangan.
 - c. Mengusulkan perubahan rencana pelaksanaan karena kondisi pelaksanaan yang tidak memungkinkan untuk melaksanakan pekerjaan yang tidak memungkinkan untuk melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan rencana.
12. QC
 - a. Menentukan standar produk.
 - b. Memastikan kualitas produk dan menjaga kualitas produk.
 - c. Melakukan kontrol.
13. Logistik
 - a. Menentukan sistem logistik manajemen yang dipakai.
 - b. Menentukan modal transportasi yang akan dipakai untuk proses pengiriman.
 - c. Membuat rancangan organisasi logistik.
14. Operator
 - a. Mengoperasikan mesin untuk produksi.
 - b. Melakukan pemantauan untuk mesin produksi. Memastikan produktivitas.
 - c. Membuat laporan data produksi.

15. Mekanik
 - a. Membantu teknisi mesin dengan desain dan tugas perawatan.
 - b. Memasang dan melakukan tes diagnosa pada sistem mekanik.
 - c. Mengembangkan dan membantu teknisi mesin dengan desain dan tugas perawatan.
16. Operator
 - a. Mempersiapkan material yang berkaitan dengan proses produksi.
 - b. Melaksanakan kebijakan dan rencana produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
 - c. Menjamin terpenuhinya standar keamanan dan keselamatan pekerja produksi.
17. Pra-Produksi
 - a. Menyiapkan bahan pengolahan.
 - b. Mensortir bahan produksi.
 - c. Perencanaan atau planning kebutuhan dasar dari proses produksi.
18. Pasca Produksi
 - a. Pengelolaan Bahan Baku
 - b. Melakukan tahap akhir produksi.

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Profil responden dalam penelitian ini dibagi menjadi 5 (Lima) kriteria yaitu:

Unit kerja, Jenis kelamin, Umur/usia, Lama bekerja dan Pendidikan Terakhir. Berikut hasil data profil responden yang merupakan bagian produksi pada PT. Proven Force Indonesia.

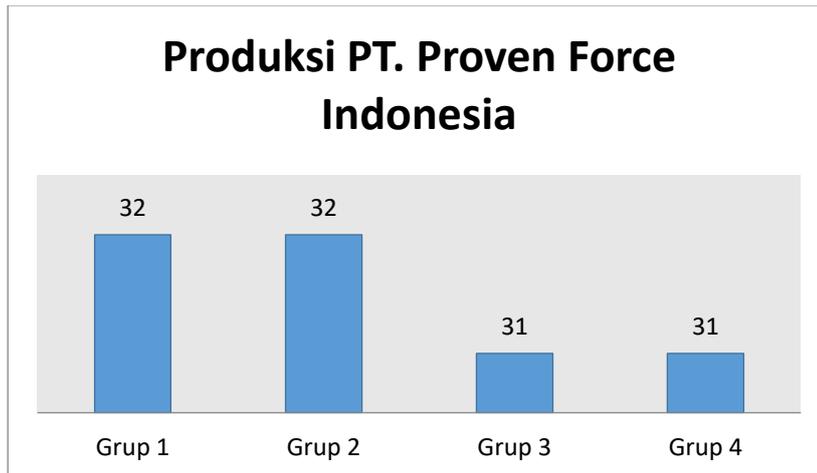
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja.

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja

Grup 1	32
Grup 2	32
Grup 3	31
Grup 4	31
Jumlah	126

Sumber: Data Primer Diolah oleh Peneliti 2023.



Gambar 4.2

Unit Kerja

Berdasarkan hasil data yang ada di kuesioner, komposisi responden yang diteliti berdasarkan unit kerja bagian produksi grup 1 sampai dengan grup 4 berjumlah 126 responden. Hal ini menunjukkan unit kerja responden pada penelitian ini, seluruhnya adalah bagian produksi sebanyak 126 orang karyawan dengan persentase 100%.

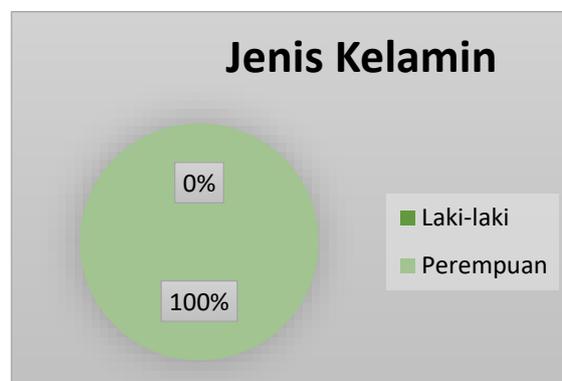
2. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase %
Laki-laki	0	0
Perempuan	126	100
Jumlah	126	100

Sumber: Data Primer Diolah oleh Peneliti 2023.



Gambar 4.3

Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil data yang ada di kusioner, komposisi responden yang diteliti berdasarkan jenis kelamin secara keseluruhan berjumlah 126 responden. Hal ini menunjukkan jenis kelamin responden pada penelitian ini, seluruhnya adalah perempuan sebanyak 126 orang karyawan dengan persentase 100%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur/Usia.

Tabel 4.3

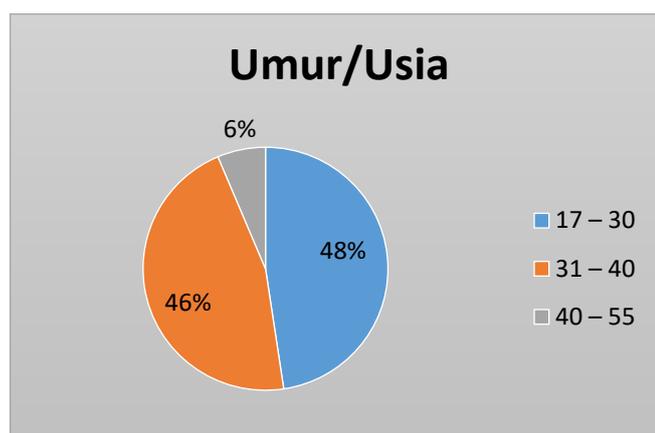
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur/Usia

Umur/Usia	Frekuensi	Persentase %
17 – 30	60	48
31 – 40	58	46
40 – 55	8	6
Jumlah	126	100

Sumber: Data Primer Diolah oleh Peneliti 2023.

Gambar 4.4

Umur/Usia



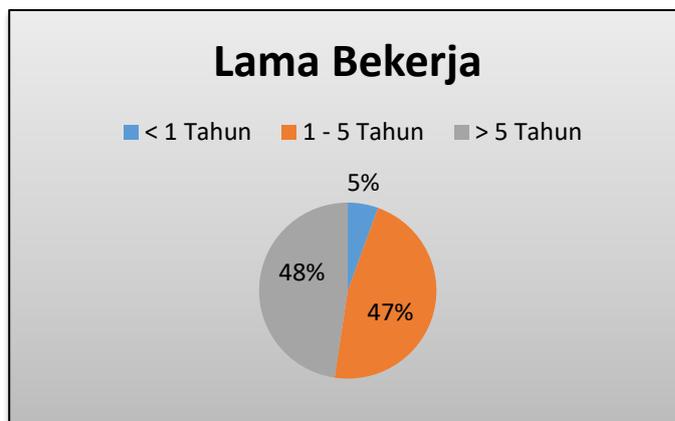
Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden dengan rentan usia 17 - 30 tahun adalah sebanyak 60 orang (48%), kemudian untuk responden dengan rentan usia 31 – 40 tahun sebanyak 58 orang (46%), sedangkan untuk responden dengan rentan usia 40 – 55 tahun sebanyak 8 Orang (6%). Jadi, dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan yang bekerja di PT. Proven Force Indonesia pada bagian produksi pada penelitian ini mayoritas didominasi oleh responden yang memiliki rentan usia 17 - 30 tahun.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja.

Tabel. 4.4**Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja.**

Lamanya Bekerja	Frekuensi	Persentase
< 1 Tahun	7	6
1 – 5 Tahun	59	47
> 5 Tahun	60	48
Jumlah	126	100

Sumber: Data Primer Diolah oleh Peneliti 2023.

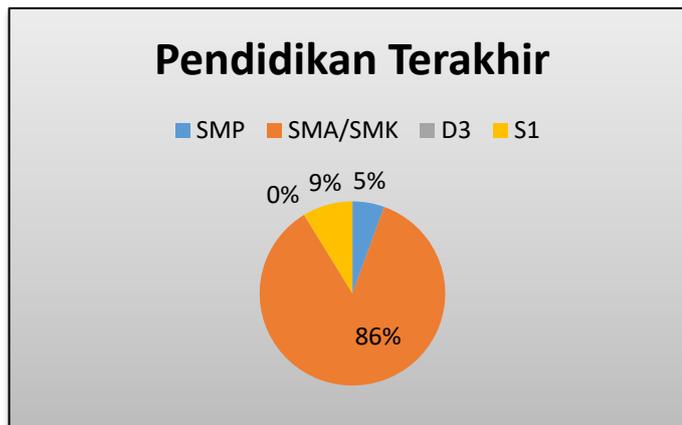
**Gambar 4.5****Lamanya Bekerja**

Berdasarkan data diatas, dapat kita ketahui bahwa responden paling banyak yaitu responden dengan lama bekerja >5 tahun sebanyak 60 orang (48%), diikuti dengan lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 59 orang (47%), dan lama bekerja <1 tahun sebanyak 7 orang (6%). Jadi dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan yang bekerja di PT. Proven Force Indonesia bagian produksi mayoritas didominasi oleh responden dengan lama bekerja >5 tahun.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.5**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase %
S1	7	6
D3	0	0
SMA/SMK	108	86
SMP	11	9
Jumlah	126	100



Gambar 4.6

Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 11 orang (9%), pendidikan SMA/SMK sebanyak 108 orang (86%), dan pendidikan terakhir SMP sebanyak 7 orang (6%). Jadi dapat kita ketahui bahwa rata-rata karyawan yang bekerja di PT. Proven Force Indonesia pada penelitian ini mayoritas didominasi dengan pendidikan terakhir SMA/SMK.

4.3 Uji Analisis Data

4.3.1 Uji Validitas

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

Kriteria pengujiannya adalah:

1. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$
 2. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$
- a. Disiplin Kerja

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
Kehadiran					
1	Karyawan datang tepat waktu sesuai jam kerja	0,635	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Karyawan mengisi daftar hadir terlebih dahulu sebelum bekerja	0,489	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Karyawan menerima konsekuensi atas ketidakhadiran	0,476	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Tingkat Kewaspadaan					
1	Karyawan teliti saat melakukan pekerjaan	0,509	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan secara efektif.	0,760	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan secara efisien	0,719	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Karyawan berhati-hati dalam melakukan pekerjaan	0,506	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ketaatan Pada Standar Kerja					
1	Karyawan memakai pakaian dengan safety	0,626	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Karyawan mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan perusahaan	0,454	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Karyawan menerima sanksi atas kelalaian apabila tidak memakai atribut	0,607	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ketaatan Pada Peraturan Kerja					
1	Karyawan taat pada peraturan yang sudah ditetapkan	0,786	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Karyawan siap menerima sanksi bila tidak menaati peraturan yang sudah ditetapkan	0,757	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Karyawan mampu bekerjasama dengan baik dalam bekerja	0,438	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Etika Kerja					
1	Karyawan menghormati antar karyawan	0,626	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Karyawan memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja	0,512	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Karyawan patuh terhadap norma yang berlaku	0,493	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber data: Output SPSS 26

Berdasarkan hasil tabel di atas pernyataan Variabel X yaitu Disiplin Kerja didapatkan hasil seluruh pernyataan pada disiplin kerja yang berjumlah 16 pernyataan dikatakan valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

b. Kinerja Karyawan

Tabel 4.7
Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
Kualitas Kerja					
1	Karyawan mematuhi kualitas hasil kerja yang diterapkan	0,769	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Kerapihan dalam bekerja	0,744	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Karyawan bekerja dengan teliti	0,646	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kuantitas Kerja					
1	Efisiensi waktu dalam bekerja	0,641	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan	0,785	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Kesesuaian hasil dengan rencana perusahaan	0,836	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ketepatan Waktu					
1	Karyawan masuk dan pulang tepat waktu	0,761	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Karyawan tidak meninggalkan tempat tanpa izin	0,387	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Karyawan menggunakan waktu dengan baik	0,746	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Efektifitas					
1	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan diawal waktu	0,447	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Memaksimalkan sumberdaya organisasi	0,563	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Pengawasan dalam bekerja	0,595	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kemandirian					
1	Karyawan mampu menyelesaikan tugas dari pimpinan	0,600	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Karyawan memiliki kepercayaan diri	0,427	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Karyawan mampu memahami permasalahan tugas yang diberikan	0,826	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber data: Output SPSS 26

Berdasarkan hasil tabel di atas pernyataan Variabel Y yaitu Kinerja Karyawan didapatkan hasil seluruh pernyataan pada kinerja karyawan yang berjumlah 15 pernyataan dikatakan valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

4.3.2 Uji Reliabilitas

1. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4.8

Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Sumber: Data Output SPSS 26

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,864	16

Sumber: Data Output SPSS 26

Hasil output SPSS 26 diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,864 > 0,6$ yang artinya pernyataan dari variabel disiplin kerja dinyatakan sangat reliabel.

2. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.9

Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Sumber: Data Output SPSS 26

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,907	15

Sumber: Data Output SPSS 26

Hasil output SPSS 26 diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,907 > 0,6$ yang artinya pernyataan dari variabel kinerja karyawan dinyatakan sangat reliabel.

4.3.3 Analisis Deskriptif

Gambaran secara mendalam mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Proven Force Indonesia, yaitu variabel disiplin kerja dengan indikator kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja, sedangkan variabel kinerja karyawan dengan indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

4.3.3.1 Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Proven Force Indonesia

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

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

1. Kehadiran

Tabel 4.10

Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan datang tepat waktu sesuai jam kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	27	135	21%
Sering	4	58	232	46%
Kadang-kadang	3	41	123	33%
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		126	490	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 27 responden (21%), sering sebanyak 58 responden (46%), kadang-kadang sebanyak 41 responden (33%), pernah sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 490 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{490}{5 \times 126} \times 100\% = 78\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan datang tepat waktu” adalah 78% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.11

Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan mengisi daftar hadir terlebih dahulu sebelum bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	21	105	17%
Sering	4	56	224	44%
Kadang-kadang	3	41	123	33%
Pernah	2	8	16	6%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		126	468	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 21 responden (17%), sering sebanyak 56 responden (44%), kadang-kadang sebanyak 41 responden (33%), pernah sebanyak 8 responden (16%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 468 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{468}{5 \times 126} \times 100\% = 74\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan mengisi daftar hadir terlebih dahulu sebelum bekerja” adalah 74% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.12

Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan menerima konsekuensi atas ketidakhadiran”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	31	155	25%
Sering	4	64	256	51%
Kadang-kadang	3	31	93	25%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		126	504	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 31 responden (25%), sering sebanyak 64 responden (256%), kadang-kadang sebanyak 31 responden (25%), pernah sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 368 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{504}{5 \times 126} \times 100\% = 80\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan menerima konsekuensi atas ketidakhadiran” adalah 80% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

2. Tingkat Kewaspadaan

Tabel 4.13

Tanggapan Responden Mengenai “Teliti Saat Melakukan Pekerjaan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	35	175	28%
Sering	4	63	252	50%
Kadang-kadang	3	28	84	22%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%

Jumlah		126	511	100%
--------	--	-----	-----	------

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 35 responden (28%), sering sebanyak 63 responden (50%), kadang-kadang sebanyak 28 responden (22%), pernah sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 511 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{511}{5 \times 126} \times 100\% = 80\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Teliti Saat Melakukan Pekerjaan.” adalah 80% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.14

Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Selalu Mengerjakan Pekerjaan Secara Efektif”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	28	140	22%
Sering	4	75	300	60%
Kadang-kadang	3	23	69	18%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		126	509	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 28 responden (22%), sering sebanyak 75 responden (60%), kadang-kadang sebanyak 23 responden (18%), pernah sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 509 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$= \frac{509}{5 \times 126} \times 100\% = 81\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan Selalu Mengerjakan Pekerjaan Secara Efektif.” adalah 81% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.15
Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Selalu Mengerjakan Pekerjaan Secara Efisien”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	31	155	25%
Sering	4	66	269	52%
Kadang-kadang	3	29	87	23%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		126	506	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 31 responden (25%), sering sebanyak 66 responden (52%), kadang-kadang sebanyak 29 responden (23%), pernah sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 506 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{506}{5 \times 126} \times 100\% = 80\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan Selalu Mengerjakan Pekerjaan Secara Efisien” adalah 80% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.16
Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Berhati-hati Dalam Melakukan Pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	30	150	24%
Sering	4	77	308	61%
Kadang-kadang	3	19	57	15%
Pernah	2	0	0	0%

Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		126	515	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 30 responden (24%), sering sebanyak 77 responden (61%), kadang-kadang sebanyak 19 responden (15%), pernah sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 515 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{515}{5 \times 126} \times 100\% = 82\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan Berhati-hati Dalam Melakukan Pekerjaan” adalah 82% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

3. Ketaatan Pada Standar Kerja

Tabel 4.17

Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Memakai Pakaian Dengan Safety”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	33	165	26%
Sering	4	70	280	56%
Kadang-kadang	3	23	69	18%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		126	514	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 33 responden (26%), sering sebanyak 70 responden (56%), kadang-kadang sebanyak 23 responden (18%), pernah sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 514 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{514}{5 \times 126} \times 100\% = 81\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan Memakai Pakaian Dengan Safety” adalah 81% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.18

Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Mampu Menggunakan Peralatan Kerja Dengan Baik Sesuai Standar Yang Diberikan Perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	30	150	24%
Sering	4	75	300	60%
Kadang-kadang	3	21	63	17%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		126	513	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 30 responden (24%), sering sebanyak 75 responden (60%), kadang-kadang sebanyak 63 responden (17%), pernah sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 513 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{513}{5 \times 126} \times 100\% = 81\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan Mampu Menggunakan Peralatan Kerja Dengan Baik Sesuai Standar Yang Diberikan Perusahaan” adalah 81% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.19**Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Menerima Sanksi Atas Kelalaian Apabila Tidak Memakai Atribut”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	22	110	17%
Sering	4	81	324	64%
Kadang-kadang	3	23	69	18%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		126	503	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 22 responden (17%), sering sebanyak 81 responden (64%), kadang-kadang sebanyak 23 responden (18%), pernah sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 503 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{503}{5 \times 126} \times 100\% = 80\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan Menerima Sanksi Atas Kelalaian Apabila Tidak Memakai Atribut” adalah 80% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Tabel 4.20**Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Taat Pada Peraturan Yang Sudah Ditetapkan”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	25	125	20%
Sering	4	76	304	60%
Kadang-kadang	3	25	75	20%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		126	504	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 25 responden (20%), sering sebanyak 76 responden (60%), kadang-kadang sebanyak 25 responden (20%), pernah sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 504 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{504}{5 \times 126} \times 100\% = 80\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan Taat Pada Peraturan Yang Sudah Ditetapkan” adalah 80% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.21

Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Siap Menerima Sanksi Bila Tidak Menaati Peraturan Yang Sudah Ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	23	115	18%
Sering	4	78	312	62%
Kadang-kadang	3	25	75	20%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		126	502	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 23 responden (18%), sering sebanyak 78 responden (62%), kadang-kadang sebanyak 25 responden (20%), pernah sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 502 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{502}{5 \times 126} \times 100\% = 80\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan Siap Menerima Sanksi Bila Tidak Menaati Peraturan Yang Sudah Ditetapkan” adalah 80% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.22

Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Mampu Bekerjasama Dengan Baik Dalam Bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	29	145	23%
Sering	4	67	268	53%
Kadang-kadang	3	30	90	24%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		126	503	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 29 responden (23%), sering sebanyak 67 responden (53%), kadang-kadang sebanyak 30 responden (24%), pernah sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 503 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{503}{5 \times 126} \times 100\% = 80\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan Mampu Bekerjasama Dengan Baik Dalam Bekerja” adalah 80% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

5. Etika Kerja

Tabel 4.23

Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Menghormati Antar Karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	36	180	29%
Sering	4	74	296	59%
Kadang-kadang	3	16	48	13%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%

Jumlah		126	524	100%
--------	--	-----	-----	------

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 36 responden (29%), sering sebanyak 74 responden (59%), kadang-kadang sebanyak 16 responden (13%), pernah sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 524 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{524}{5 \times 126} \times 100\% = 83\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan Menghormati Antar Karyawan” adalah 83% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.24

Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Memiliki Kepribadian Yang Baik Dalam Bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	38	190	30%
Sering	4	73	292	58%
Kadang-kadang	3	15	45	12%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		126	527	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 38 responden (30%), sering sebanyak 73 responden (58%), kadang-kadang sebanyak 15 responden (12%), pernah sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 527 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$= \frac{527}{5 \times 126} \times 100\% = 84\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan Memiliki Kepribadian Yang Baik Dalam Bekerja” adalah 84% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.25

Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Patuh Terhadap Norma Yang Berlaku”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	31	155	25%
Sering	4	90	360	71%
Kadang-kadang	3	5	15	4%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		126	530	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 31 responden (25%), sering sebanyak 90 responden (71%), kadang-kadang sebanyak 5 responden (4%), pernah sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 530 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{530}{5 \times 126} \times 100\% = 84\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan Patuh Terhadap Norma Yang Berlaku” adalah 84% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.26

Rekapitulasi dan Rata-rata Dari Responden Terhadap Disiplin Kerja

No	Disiplin Kerja (Pernyataan)	Tanggapan Responden	Rata-rata per Indikator
Kehadiran			
1	Karyawan datang tepat waktu sesuai jam kerja	78%	77%
2	Karyawan mengisi form kehadiran	74%	

3	Karyawan menerima konsekuensi atas ketidakhadiran	80%	
Tingkat Kewaspadaan			
4	Karyawan teliti saat melakukan pekerjaan	80%	81%
5	Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan secara efektif	81%	
6	Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan secara efisien	80%	
7	Karyawan berhati-hati dalam melakukan pekerjaan	82%	
Ketaatan Pada Standar Kerja			
8	Karyawan memakai pakaian dengan safety	81%	81%
9	Karyawan mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan perusahaan	81%	
10	Karyawan menerima sanksi atas kelalaian apabila tidak memakai atribut	80%	
Ketaatan Pada Peraturan Kerja			
11	Karyawan taat pada peraturan yang sudah ditetapkan	80%	80%
12	Karyawan siap menerima sanksi bila tidak menaati peraturan yang sudah ditetapkan	80%	
13	Karyawan mampu bekerjasama dengan baik dalam bekerja	80%	
Etika Kerja			
14	Karyawan menghormati antar karyawan	83%	84%
15	Karyawan memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja	84%	
16	Karyawan patuh terhadap norma yang berlaku	84%	
Rata-Rata		81%	

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023.

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan dalam mengenai variabel disiplin kerja yakni 81%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (81% - 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada bagian produksi PT. Proven Force Indonesia sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sering dari pada responden mengenai indikator kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator etika kerja pada pernyataan “Karyawan memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja dan Karyawan patuh terhadap norma yang berlaku”

yaitu sebesar 84%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 74% terdapat pada indikator kehadiran dengan pernyataan “Karyawan mengisi form kehadiran”. Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator disiplin kerja harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

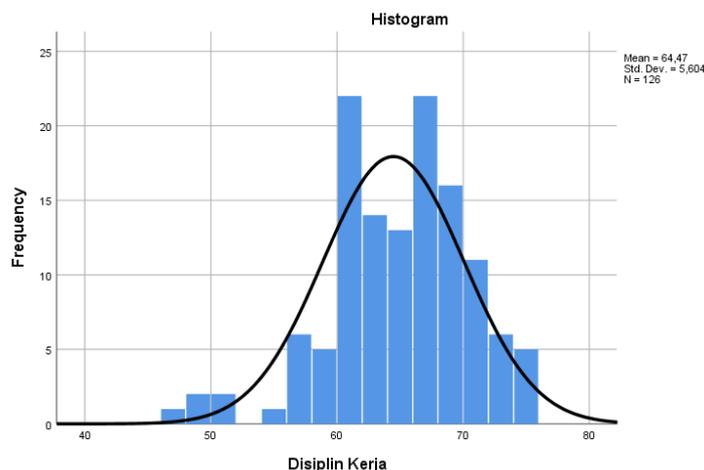
Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel X (Disiplin Kerja) dengan menggunakan distribusi frekuensi dapat dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 26 diperoleh sebagai berikut

Tabel 4.27
Distribusi Frekuensi

Statistics		
Disiplin Kerja		
N	Valid	126
	Missing	0
Mean		64,47
Std. Error of Mean		,499
Median		65,00
Mode		60
Std. Deviation		5,604
Variance		31,403
Range		28
Minimum		47
Maximum		75
Sum		8123

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan output SPSS 26 diatas, menunjukkan bahwa data nilai terkecil variabel disiplin kerja adalah 47 dan data nilai terbesar yaitu 75. Adapun skor teoritiknya terletak pada rentangan skor antara 16 sampai 75. Dengan nilai rata-rata adalah sebesar 64,47, median 65,00 dengan range 28 dan total skor 8123. Hasil distribusi frekuensi digambarkan dalam bentuk histogram:



Gambar 4.7
Histogram Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4.28
Hasil Deskriptif Disiplin Kerja

Descriptive Statistics									
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std.	Std.	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Error	Statistic	Statistic
Disiplin Kerja	126	28	47	75	8123	64,47	,499	5,604	31,403
Valid N (listwise)	126								

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Hasil tersebut menunjukkan rata-rata empirik disiplin kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 64,47 dengan range 28 total skor 8123.

Untuk mengetahui disiplin kerja pada PT. Proven Force Indonesia, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor teoritis} = \frac{\text{Skor terendah (jumlah pertanyaan)} + \text{Skor tertinggi (jumlah pertanyaan)}}{2}$$

$$\text{Skor teoritis} = \frac{1(16) + 5(16)}{2} = 48$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 64,47 dan skor rata-rata teoritis sebesar 48, skor rata-rata empirik lebih besar

dibandingkan dengan rata-rata skor teoritis, dengan nilai $64,47 > 48$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel disiplin kerja pada PT. Proven Force Indonesia yaitu baik.

Tabel 4.29

Sebaran Nilai Interval Disiplin Kerja

Interval Nilai	Skor Rata-rata	Keterangan
81 – 100		Sangat Baik
61 – 80	64,47	Baik
41 – 60		Cukup
21 – 40		Kurang Baik
0 – 20		Sangat Kurang Baik

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

4.3.3.2 Kinerja Karyawan Pada PT. Proven Force Indonesia

1. Kualitas Kerja

Tabel 4.30

Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Mematuhi Kualitas Hasil Kerja Yang Diterapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	57	285	45%
Sering	4	46	184	37%
Kadang-kadang	3	23	69	18%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		126	538	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 57 responden (45%), sering sebanyak 46 responden (37%), kadang-kadang sebanyak 23 responden (18%), pernah sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 538 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{538}{5 \times 126} \times 100\% = 85\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan Mematuhi Kualitas Hasil Kerja Yang Diterapkan” adalah 85% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.31

Tanggapan Responden Mengenai “Kerapihan Dalam Bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	58	290	46%
Sering	4	55	220	44%
Kadang-kadang	3	13	39	10%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		126	549	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 58 responden (46%), sering sebanyak 55 responden (44%), kadang-kadang sebanyak 13 responden (10%), pernah sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 549 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{549}{5 \times 126} \times 100\% = 87\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Kerapihan Dalam Bekerja” adalah 87% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.32

Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Bekerja Dengan Teliti”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	52	260	41%
Sering	4	59	236	47%
Kadang-kadang	3	15	45	12%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		126	541	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 52 responden (41%), sering sebanyak 59 responden (47%), kadang-kadang sebanyak 15 responden (12%), pernah sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 541 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{541}{5 \times 126} \times 100\% = 86\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan Bekerja Dengan Teliti” adalah 86% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

2. Kuantitas

Tabel 4.33

Tanggapan Responden Mengenai “Efisiensi Waktu Dalam Bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	39	195	31%
Sering	4	73	292	58%
Kadang-kadang	3	14	42	11%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		126	529	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 39 responden (31%), sering sebanyak 73 responden (58%), kadang-kadang sebanyak 14 responden (11%), pernah sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 529 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{529}{5 \times 126} \times 100\% = 84\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Efisiensi Waktu Dalam Bekerja” adalah 84% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.34

Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Mampu Mencapai Target Yang Ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	51	255	40%
Sering	4	63	252	50%
Kadang-kadang	3	12	36	10%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		126	543	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 51 responden (40%), sering sebanyak 63 responden (50%), kadang-kadang sebanyak 12 responden (10%), pernah sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 543 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{543}{5 \times 126} \times 100\% = 86\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan Mampu Mencapai Target Yang Ditetapkan” adalah 86% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.35

Tanggapan Responden Mengenai “Kesesuaian Hasil Dengan Rencana Perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	39	195	31%
Sering	4	74	296	59%
Kadang-kadang	3	13	39	10%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		126	530	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 39 responden (31%), sering sebanyak 74 responden (59%), kadang-kadang sebanyak 13 responden (10%), pernah sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 530 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{530}{5 \times 126} \times 100\% = 84\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Kesesuaian Hasil Dengan Rencana Perusahaan” adalah 84% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

3. Ketepatan Waktu

Tabel 4.36

Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Masuk dan Pulang Tepat Waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	40	200	32%
Sering	4	68	272	54%
Kadang-kadang	3	18	54	14%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		126	526	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 40 responden (32%), sering sebanyak 68 responden (54%), kadang-kadang sebanyak 18 responden (14%), pernah sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 526 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$= \frac{526}{5 \times 126} \times 100\% = 83\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan Masuk dan Pulang Tepat Waktu” adalah 83% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.37

Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Tidak Meninggalkan Tempat Kerja Tanpa Izin”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	61	305	48%
Sering	4	42	168	33%
Kadang-kadang	3	23	69	18%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		126	542	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 61 responden (48%), sering sebanyak 42 responden (33%), kadang-kadang sebanyak 23 responden (18%), pernah sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 542 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{542}{5 \times 126} \times 100\% = 86\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan Tidak Meninggalkan Tempat Kerja Tanpa Izin” adalah 86% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.38

Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Menggunakan Waktu Dengan Baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	72	240	57%
Sering	4	36	112	29%
Kadang-kadang	3	18	51	14%

Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		126	558	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 72 responden (57%), sering sebanyak 36 responden (29%), kadang-kadang sebanyak 18 responden (14%), pernah sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 558 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{558}{5 \times 126} \times 100\% = 89\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan Menggunakan Waktu Dengan Baik” adalah 89% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

4. Efektivitas

Tabel 4.39

Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Diawal Waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	72	360	57%
Sering	4	47	188	37%
Kadang-kadang	3	7	21	6%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		126	569	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 72 responden (57%), sering sebanyak 47 responden (37%), kadang-kadang sebanyak 7 responden (6%), pernah sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 569 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{569}{5 \times 126} \times 100\% = 90\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Diawal Waktu” adalah 90% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.40

Tanggapan Responden Mengenai “Memaksimalkan Sumberdaya Organisasi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	80	400	63%
Sering	4	42	168	33%
Kadang-kadang	3	4	12	3%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		126	580	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 80 responden (63%), sering sebanyak 42 responden (33%), kadang-kadang sebanyak 4 responden (3%), pernah sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 580 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{580}{5 \times 126} \times 100\% = 92\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Memaksimalkan Sumberdaya Organisasi” adalah 92% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.41

Tanggapan Responden Mengenai “Pengawasan Dalam Bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	48	240	38%
Sering	4	72	288	57%
Kadang-kadang	3	6	18	5%

Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		126	546	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 48 responden (38%), sering sebanyak 72 responden (57%), kadang-kadang sebanyak 6 responden (5%), pernah sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 564 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{564}{5 \times 126} \times 100\% = 87\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pengawasan Dalam Bekerja” adalah 87% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

5. Kemandirian

Tabel 4.42

Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Mampu Menyelesaikan Tugas Dari Pimpinan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	48	240	38%
Sering	4	69	276	55%
Kadang-kadang	3	9	27	7%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		126	543	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 48 responden (38%), sering sebanyak 69 responden (55%), kadang-kadang sebanyak 9 responden (7%), pernah sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 543 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{543}{5 \times 126} \times 100\% = 86\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan Mampu Menyelesaikan Tugas Dari Pimpinan” adalah 86% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.43

Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Memiliki Kepercayaan Diri”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	56	280	44%
Sering	4	65	260	52%
Kadang-kadang	3	5	15	4%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		126	555	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 56 responden (44%), sering sebanyak 65 responden (52%), kadang-kadang sebanyak 5 responden (4%), pernah sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 555 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{555}{5 \times 126} \times 100\% = 88\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan Memiliki Kepercayaan Diri” adalah 88% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.44

Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Mampu Memahami Permasalahan Tugas Yang Diberikan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	77	385	61%
Sering	4	45	160	36%

Kadang-kadang	3	4	12	3%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		126	577	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 77 responden (61%), sering sebanyak 45 responden (36%), kadang-kadang sebanyak 4 responden (3%), pernah sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 577 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{577}{5 \times 126} \times 100\% = 92\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan Mampu Memahami Permasalahan Tugas Yang Diberikan” adalah 92% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.45

Rekapitulasi dan Rata-rata Nilai Tanggapan Responden Kinerja Karyawan

No	Kinerja Karyawan (Pernyataan)	Tanggapan Responden	Rata-rata per Indikator
Kualitas Kerja			
1	Karyawan mematuhi kualitas hasil kerja yang diterapkan	85%	86%
2	Kerapihan dalam bekerja	87%	
3	Karyawan bekerja dengan teliti	86%	
Kuantitas Kerja			
4	Efisiensi waktu dalam bekerja	84%	85%
5	Karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan	86%	
6	Kesesuaian hasil dengan rencana perusahaan	84%	
Ketepatan Waktu			
7	Karyawan bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan	83%	86%
8	Karyawan mematuhi peraturan jam kerja yang telah ditentukan	86%	

9	Karyawan menggunakan waktu dengan baik	89%	
Efektifitas			
10	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan diawal waktu	90%	90%
11	Memaksimalkan sumberdaya organisasi	92%	
12	Pengawasan dalam bekerja	87%	
Kemandirian			
13	Karyawan mampu menyelesaikan tugas dari pimpinan	86%	89%
14	Karyawan memiliki kepercayaan diri	88%	
15	Karyawan mampu memahami permasalahan tugas yang diberikan	92%	
Rata-Rata		87%	

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023.

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan dalam mengenai variabel kinerja karyawan yakni 87%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (81% - 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Proven Force Indonesia sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan selalu dari pada responden mengenai indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator efektivitas dan kemandirian pada pernyataan “Memaksimalkan sumberdaya organisasi. Karyawan memiliki kepercayaan diri, dan Karyawan mampu memahami permasalahan tugas yang diberikan” yaitu sebesar 92%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 83% terdapat pada indikator ketepatan waktu dengan pernyataan “Karyawan masuk dan pulang tepat waktu”. Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator kinerja karyawan harus diperhatikan, diperbaiki dan ditingkatkan lagi agar hasil yang diharapkan tercapai.

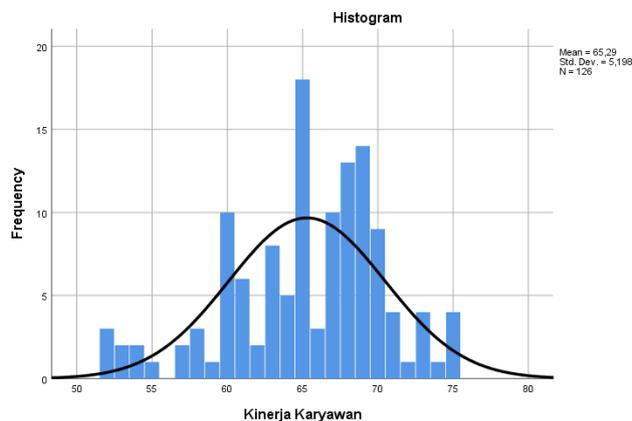
Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel Y (Kinerja Karyawan) dengan menggunakan distribusi frekuensi dapat dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 26 diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.46
Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan

Statistics		
Kinerja Karyawan		
N	Valid	126
	Missing	0
Mean		65,29
Std. Error of Mean		,463
Median		65,50
Mode		65
Std. Deviation		5,198
Variance		27,022
Range		23
Minimum		52
Maximum		75
Sum		8226

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan output SPSS 26 diatas, menunjukkan bahwa data nilai terkecil variabel kinerja karyawan adalah 52 dan data nilai terbesar yaitu 75. Adapun skor teoritiknya terletak pada rentangan skor antara 15 sampai 75. Dengan nilai rata-rata adalah sebesar 65,29, median 65,50 dengan range 23 dan total skor 8226. Hasil distribusi frekuensi digambarkan dalam bentuk histogram sebagai berikut:



Gambar 4.8
Histogram Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.47
Hasil Deskriptif Kinerja Karyawan

Descriptive Statistics									
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Error	Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic						
Kinerja Karyawan	126	23	52	75	8226	65,29	,463	5,198	27,022
Valid N (listwise)	126								

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Hasil tersebut menunjukkan rata-rata empirik kinerja karyawan berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 66,48 dengan range 23 total skor 8226.

Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Proven Force Indonesia, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor teoritis} = \frac{\text{Skor terendah (jumlah pertanyaan)} + \text{Skor tertinggi (jumlah pertanyaan)}}{2}$$

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

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 65,29 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritis, dengan nilai $65,29 > 45$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel kinerja karyawan pada PT. Proven Force Indonesia yaitu baik.

Tabel 4.48
Sebaran Nilai Interval Kinerja Karyawan

Interval Nilai	Skor Rata-rata	Keterangan
81 – 100		Sangat Baik
61 – 80	65,29	Baik
41 – 60		Cukup
21 – 40		Kurang Baik
0 – 20		Sangat Kurang Baik

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

4.3.4 Analisis Statistik

4.3.4.1 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antar variabel yang digunakan dengan koefisien korelasi (r). Uji Normalitas dalam penelitian ini akan menggunakan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov Test. Data dari variabel penelitian yaitu disiplin kerja dan kinerja karyawan dikatakan normal apabila memiliki nilai dignifikansi diatas 0,05. Dari hasil uji normalitas diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 4.49
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		126
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,59937853
Most Extreme Differences	Absolute	,070
	Positive	,055
	Negative	-,070
Test Statistic		,070
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

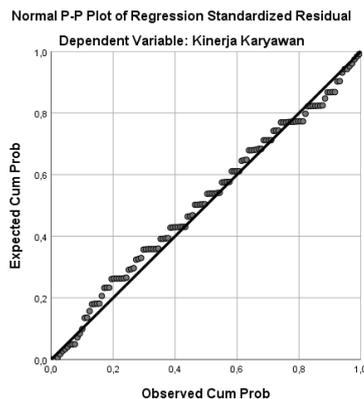
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Output SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji normalitas menggunakan standart residual diatas, diperoleh nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov yaitu, sebesar 0,200 angka sig.kolmogorov-smirnov tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan taraf signifikansi 5% (0,05) atau $\text{sig} > 0,05$. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa data kedua variabel berdistribusi normal. Hal ini juga bisa dilihat pada gambar p-plot sebagai berikut:



Sumber: Hasil Output SPSS 26

Gambar 4.9

Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.6 diatas dapat diketahui bahwa penyebaran titik pada gambar tersebut dekat dengan garis diagonal. Hal ini membuktikan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji Linearitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan yang linear antara variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan. Kedua variabel dikatakan linear jika nilai dignifikansi $p < 0,05$. Sebaliknya jika nilai signifikansi $p > 0,05$, maka hubungan kedua variabel tersebut tidak linear. Hasil uji linearitas penelitian ini menggunakan teknik compare means dan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.50

Uji Linearitas

ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Disiplin Kerja	Between Groups (Combined)	2249,316	23	97,796	8,840	,000
	Linearity	1758,274	1	1758,274	158,937	,000
	Deviation from Linearity	491,042	22	22,320	2,018	,010
Within Groups		1128,398	102	11,063		
Total		3377,714	125			

Sumber: Hasil Ouput SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai signifikansi (Sig) dari output diatas, diperoleh nilai Deviation From Linearity Sig. Adalah 0,010 lebih besar dari 0,05.

Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang linear antara variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan.

3. Uji Heteroskedastisitas

Untuk menentukan heteroskedastisitas dapat menggunakan Uji Glesjer. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini adalah jika nilai signifikan $\geq 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, namun sebaliknya jika nilai signifikan $< 0,05$, maka dapat disimpulkan terjadi masalah dalam heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas yang diperoleh sebagai berikut:

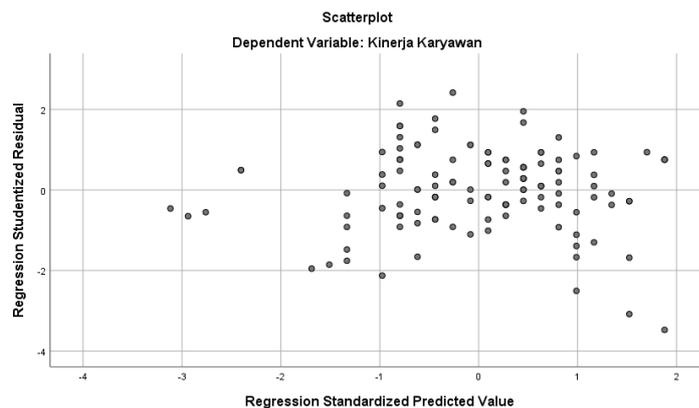
Tabel 4.51

Uji Heteroskedastisitas

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,452	2,385		1,028	,306
	Disiplin Kerja	,005	,037	,012	,128	,898

a. Dependent Variable: ABS_RES
Sumber: Hasil Output SPSS 26

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, diperoleh nilai signifikansi variabel disiplin kerja yaitu 0,952. Karena angka signifikansi tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan taraf signifikansi sebesar 5% (0,05) atau $0,898 > 0,05$. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.10

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.10 diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan juga tersebar baik yang menandakan bahwa regresi yang digunakan baik dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.3.5 Analisis Regresi Linear Sederhana

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

Tabel 4.52
Analisis Regresi Linear Sederhana

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	22,139	3,732		5,931	,000
	Disiplin Kerja	,669	,058	,721	11,603	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Hasil Output SPSS 26

Model persamaan regresi yang ditunjukkan dalam tabel diatas, maka diperoleh hasil persamaan regresi linear sederhana, sebagai berikut:

$$Y = 22,139 + 0,669X$$

1. Nilai konstanta (a) = 22,139 artinya jika disiplin kerja nilainya 0, maka nilai dari tingkat kinerja karyawan sebesar 22.139.
2. Nilai koefisien X = 0,669X artinya jika setiap kenaikan atau peningkatan disiplin kerja sebesar 1% maka tingkat kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0.699.

4.3.6 Analisis Koefisiensi Determinasi

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

Tabel 4.53
Analisis Koefisiensi Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,721 ^a	,521	,517	3,614

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja
Sumber: Hasil Output SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.53 diatas, diperoleh nilai Koefisien Determinasi (R-Square) yaitu sebesar 0,521. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa 52,1% variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja (X). Sedangkan sisanya sebesar 47,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100 \\ &= 0,521 \times 100 \\ &= 52,1\% \end{aligned}$$

4.3.7 Uji Hipotesis (Uji-t)

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

Tabel 4.54

Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	22,139	3,732		5,931	,000
	Disiplin Kerja	,669	,058	,721	11,603	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS 26.

Rumus untuk mencari nilai t_{tabel} adalah

$$t_{tabel} = a/2 ; n - k - 1$$

Keterangan: a = 0,05 (5%)

N = Jumlah Responden

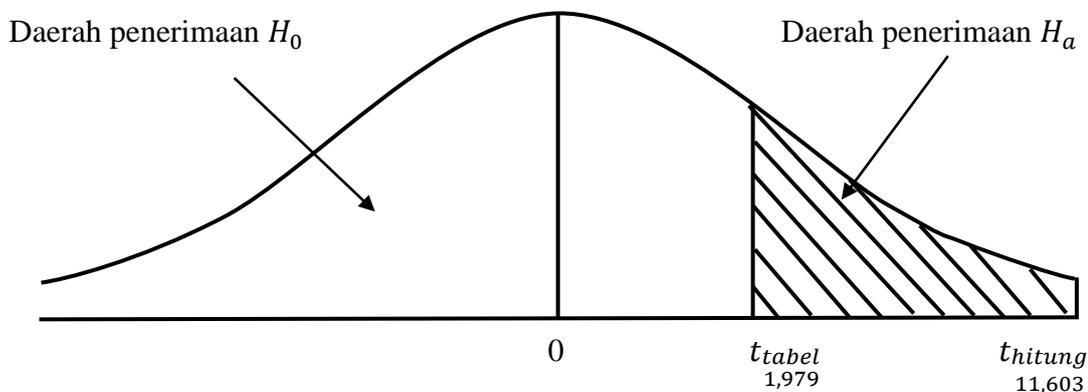
K = Jumlah Variabel Bebas

$$\text{Jadi, } t_{tabel} = 0.05/2 ; 126 - 1 - 1$$

$$= 0,025 ; 124$$

Kemudian dicari pada distribusi nilai t_{tabel} maka ditemukan nilai t_{tabel} sebesar 1,979.

Diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 11,603, dan t_{tabel} sebesar 1,979, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11,603 > 1,979$) artinya tolak H_0 terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Proven Force Indonesia.



Gambar 4.11

Kurva Hasil Pengujian Hipotesis

4.4 Pembahasan dan Interpretasi Hasil

Berdasarkan analisis penelitian yang sudah dilakukan, kemudian akan dilakukan pembahasan dari analisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Proven Force Indonesia dengan jumlah responden sebanyak 93 orang. Dengan menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan keadaan variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Proven Force Indonesia.

4.4.1 Disiplin Kerja PT. Proven Force Indonesia

Disiplin kerja dalam suatu organisasi berguna untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada. Sehingga dapat memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan untuk menghasilkan kinerja yang semakin membaik, maka akan semakin tinggi juga prestasi kerja yang akan dicapai. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik akan sulit bagi suatu organisasi atau perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 80%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (61% - 80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada bagian produksi PT. Proven Force Indonesia baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sering dari pada responden mengenai indikator kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator etika kerja pada pernyataan "Karyawan memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja dan Karyawan patuh

terhadap norma yang berlaku” yaitu sebesar 84%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 74% terdapat pada indikator kehadiran dengan pernyataan “Karyawan mengisi form kehadiran”. Salah satu bentuk kedisiplinan seseorang dalam bekerja yakni kedisiplinan waktu. Kedisiplinan waktu memiliki peranan sangat penting, disiplin kerja merupakan faktor yang dituntut oleh suatu organisasi atau perusahaan sebagai kebutuhan dan konsekuensi seseorang dalam bekerja, karena disiplin karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja, bila kinerja karyawan terpenuhi dengan baik maka akan mencerminkan pada disiplin kerjanya.

Disiplin yang dimiliki karyawan dipengaruhi oleh faktor kinerja mereka, dimana disiplin kerja meningkat maka kinerja pun akan ikut meningkat. Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator disiplin kerja harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

4.4.2 Kinerja Karyawan PT. Proven Force Indonesia

Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan hasil kerja nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Setiap organisasi atau perusahaan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan di dalam suatu organisasi atau perusahaan tersebut.

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan dalam mengenai variabel kinerja karyawan karyawan yakni 87%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (81% - 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Proven Force Indonesia sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan selalu dari pada responden mengenai indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator efektivitas dan kemandirian pada pernyataan “Memaksimalkan sumberdaya organisasi. Karyawan memiliki kepercayaan diri, dan Karyawan mampu memahami permasalahan tugas yang diberikan” yaitu sebesar 92%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 83% terdapat pada indikator ketepatan waktu dengan pernyataan “Karyawan masuk dan pulang tepat waktu”. Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator kinerja karyawan harus diperhatikan, diperbaiki dan ditingkatkan lagi agar hasil yang diharapkan tercapai.

4.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Proven Force Indonesia

Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov yaitu, sebesar 0,200 angka sig.kolmogorov-smirnov tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan taraf signifikansi 5% (0,05) atau $\text{sig} > 0,05$. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa data kedua variabel berdistribusi normal. Untuk hasil uji linieritas diketahui nilai signifikansi (Sig) diperoleh nilai Deviation From Linearity Sig. Adalah 0,010 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang linear antara variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan untuk hasil uji heteroskedastisitas, diperoleh nilai signifikansi variabel disiplin kerja yaitu 0,898. Karena angka signifikansi tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan taraf signifikansi sebesar 5% (0,05) atau $0,898 > 0,05$. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan analisis regresi linear sederhana diperoleh hasil kinerja karyawan dan disiplin kerja sebesar 0,669 nilai 22,139. Berarti bahwa nilai konstanta (a), 22,139 artinya jika disiplin kerja nilainya 0, maka nilai dari tingkat kinerja karyawan sebesar 22,139. Disiplin kerja sebesar 0,669X artinya jika setiap kenaikan atau peningkatan disiplin kerja sebesar 1% maka tingkat kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0.669.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi yaitu sebesar 52,1% sedangkan sisanya sebesar 47,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pada uji hipotesis parsial diperoleh nilai t_{hitung} adalah sebesar 11,603, dan t_{tabel} sebesar 1,979, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11,603 > 1,979$) artinya tolak H_0 terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Proven Force Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan pun akan ikut meningkat, sebaliknya jika disiplin kerja menurun maka kinerja pun akan ikut menurun dan hasil kerja tidak maksimal sehingga tidak dapat memenuhi harapan karyawan.

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

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ade Muslimat, Hariyaty Ab Wahid (2019) dengan hasil penelitian ini bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arah Enviromental Indonesia Bag. Surakarta. Penelitian selanjutnya oleh Adie Kurbani (2018) Hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Agro Massiv International Group dapat disimpulkan bahwa secara parsial H_0 ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat disiplin kerja PT. Proven Force Indonesia diperoleh hasil dimana skor empirik $>$ skor teoritis yaitu sebesar $64,47 > 48$ hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden mengenai disiplin kerja tersebut baik. Indikator yang memiliki tertinggi pada indikator etika kerja pada pernyataan “Karyawan memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja dan Karyawan patuh terhadap norma yang berlaku” yaitu sebesar 84%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 74% terdapat pada indikator kehadiran dengan pernyataan “Karyawan mengisi form kehadiran”.
2. Tingkat kinerja karyawan PT. Proven Force Indonesia diperoleh hasil dimana skor empirik $>$ skor teoritis yaitu sebesar $65,29 > 45$ hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden mengenai kinerja karyawan tersebut baik. Indikator yang memiliki nilai tertinggi pada indikator efektivitas dan kemandirian pada pernyataan “Memaksimalkan sumberdaya organisasi. Karyawan memiliki kepercayaan diri, dan Karyawan mampu memahami permasalahan tugas yang diberikan” yaitu sebesar 92%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 83% terdapat pada indikator ketepatan waktu dengan pernyataan “Karyawan masuk dan pulang tepat waktu”.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 52,1% sedangkan sisanya sebesar 47,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan melakukan uji hipotesis maka diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 11,603, dan t_{tabel} sebesar 1,979, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11,603 > 1,979$) artinya tolak H_0 terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Proven Force Indonesia.

5.2 Saran

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

1. Pada variabel disiplin kerja terdapat kelemahan pada indikator kehadiran pada sub indikator butir ke-2 dengan pernyataan “Karyawan mengisi form kehadiran” persentase sebesar 74%. Saran yang dapat diberikan kepada perusahaan adalah perusahaan harus lebih memperhatikan karyawan dengan membuat peraturan yang lebih kuat dan ketat untuk para karyawan yang melanggar peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, dan memberikan keuntungan atau penilaian untuk para karyawan agar bersikap

disiplin dan menaati peraturan, sehingga sikap disiplin karyawan akan meningkat dan dapat diperbaiki.

2. Pada variabel kinerja karyawan terdapat kelemahan pada indikator ketepatan waktu dengan pernyataan “Karyawan masuk dan pulang tepat waktu”. dengan persentase sebesar 83%, maka saran dari peneliti kepada perusahaan adalah, sebaiknya pihak perusahaan menekankan kembali kepada para karyawannya untuk memeriksa kembali tugas yang diberikan sebelum diserahkan agar hasil kerja lebih sempurna lagi secara kualitas dan menggunakan waktu sebaik mungkin agar dapat mencapai target dan juga perusahaan sebaiknya memberikan lebih banyak motivasi kepada karyawannya agar dapat bekerja dengan baik lagi.
3. Disiplin kerja berpengaruh cukup signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Proven Force Indonesia yaitu berpengaruh sebesar 52,1% dan sebaiknya pihak perusahaan melakukan evaluasi dan memotivasi karyawan agar dapat lebih disiplin lagi, karena semakin disiplin karyawan maka berdampak positif terhadap kinerja. Sisanya pada penelitian ini yaitu sebesar 47,9% kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain maka disarankan perlu adanya lanjutan penelitian mengenai variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan pada objek penelitian lain dengan menggunakan indikator yang berbeda dan perlu dilakukan penelitian lanjutan terhadap faktor lain di luar disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan dari penelitian yang dilakukan penulis.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Muslimat, & Hariyaty Ab Wahid. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 4, No. 2*, 120-127. Tersedia di <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/9281/5867> [Diakses pada 11 – September – 2022]
- Anggi. (2021). Kinerja Karyawan: Pengertian dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja karyawan. *Marketing & Manajemen SDM*.
- Arif Yusuf Hamali. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)*. Jakarta.
- Daryanto., B. d. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1*. Yogyakarta: Gava Media.
- Drs. Mamat, M. (2014). *Teori dan Konsep Manajemen Kinerja*. Jakarta: Univesritas Terbuka.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Galih Arga Nurcahya, & Fetty Poerwita Sary. (2018). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ARAH ENVIROMENTAL INDONESIA BAG. SURAKARTA. *e-Proceeding of Management : Vol.5, No.1*, 303-310. Tersedia di <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/6365> [Diakses pada 14 – September – 2022]
- H.Abdul Hamid, S. M. (2020). *PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)*.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta.
- Hasibuan, & Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kurbani, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agro Massiv International Group. *Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 15, No.1*, 16-25. Tersedia di <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/article/view/2257> [Diakses pada 08 – Januari – 2023]
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja RosdaKarya.
- Masram. (2017). *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo: Zifatama.
- Ricardian, P. (2018). *“Human Capital Management”*. Bogor: IN MEDIA.

- Robbins. (2016). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gaya Media.
- Salman Farisi, Juli Irnawati, & Muhammad Fahmi. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *Humaniora*, Vol.4 No.1, 15-33. Tersedia di <http://103.52.61.43/index.php/humaniora/article/view/420> [Diakses pada 14 – Agustus – 2022]
- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soemarsono, S. (2018). Pilar Penting Atas Keberhasilan dan Kegagalan Organisasi. *SDM (Sumber Daya Manusia)*.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Jakarta: Alfabeta.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syafrina, N. (2017). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUKA FAJAR PEKANBARU. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe) Volume 8, Nomor 4*, 1-12. Tersedia di <https://mail.ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5> [Diakses pada 11 – September – 2022]
- Syarkani. (2017). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PANCA KONSTRUKSI DI KABUPATEN BANJAR. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol 3, No 3*, 365 - 374. Tersedia di <https://ejournal.stiepancasetia.ac.id/jieb/article/view/136> [Diakses pada 08 – Januari – 2023]

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fadhilah Putri Wulandari

Alamat : Perumahan BTN Cicadas Mas Permai Blok D5 No. 8
RT 04/14 Gunung Putri Kab.Bogor 16964.

Tempat/Tanggal Lahir : Bogor, 26 – Oktober – 2000

Agama : Islam

Pendidikan

- SD : MI Sirojul Falah
- SMP : SMP 2 Bina Bangsa Mandiri
- SMK : SMK Bina Bangsa Mandiri
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 17 – September – 2023

Peneliti

Fadhilah Putri Wulandari

LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keterangan Penelitian

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fadhilah Putri Wulandari

Nomor Mahasiswa : 021119048

Program Studi : Manajemen

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

Adapun pihak perusahaan yang menerima:

Nama : Iput Daryani

NIK : 3271035903930009

Jabatan : Staff Personalia

Nama Perusahaan : PT. Proven Force Indonesia

Alamat Perusahaan : Jl Pancasila IV Km 9, Cicadas, Kec. Gunung Putri
Kabupaten Bogor, Jawa Barat.

Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.
Proven Force Indonesia

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Bogor, 17 – September – 2023

Peneliti



Fadhilah Putri Wulandari

Lampiran 2 Data Abensi Karyawan Produksi PT. Proven Force Indonesia

2021				
Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi		
		Sakit	Izin	Alfa
Januari	185	9	9	18
Februari		6	7	11
Maret		5	8	14
April		6	8	17
Mei		5	5	15
Juni		7	8	10
Juli		5	9	11
Agustus		9	8	18
September		8	9	13
Oktober		7	6	16
November		8	6	15
Desember		9	11	21
Jumlah		84	94	179

2022				
Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi		
		Sakit	Izin	Alfa
Januari	185	6	8	19
Februari		5	10	15
Maret		4	9	21
April		9	9	18
Mei		5	12	17
Juni		7	9	10
Juli		8	8	13
Agustus		9	10	15
September		5	9	14
Oktober		7	9	12
November		6	8	18
Desember		8	11	24
Jumlah		79	112	196

Lampiran 3 Rekap Keterlambatan Karyawan Produksi PT. Proven Force Indonesia

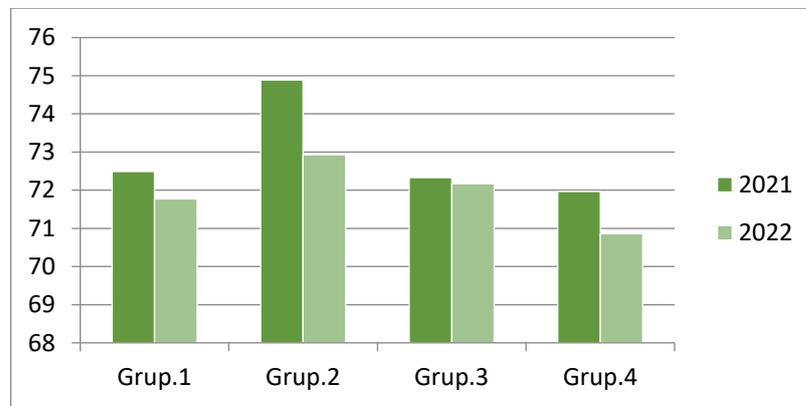
2021			
Bulan	Jumlah Karyawan	Terlambat	Pulang Awal
Januari	185		1
Februari			
Maret		1	2
April		1	
Mei		1	1
Juni		1	
Juli			2
Agustus		1	
September			
Oktober		2	1
November		1	2
Desember			1
Jumlah		8	10

2021			
Bulan	Jumlah Karyawan	Terlambat	Pulang Awal
Januari	185	1	
Februari			1
Maret		1	
April		2	
Mei			
Juni		2	1
Juli			
Agustus		1	2
September		2	
Oktober		1	3
November		2	1
Desember			1
Jumlah		12	9

Lampiran 4 Hasil Rata-rata Penilaian Kinerja Karyawan Produksi Pt. Proven Force Indonesia Tahun 2021-2022

Lokasi Kerja	Grup / Line	Tahun	
		2021	2022
Yupi.4	Grup.1	72,49	71,77
	Grup.2	74,89	72,93
	Grup.3	72,33	72,17
	Grup.4	71,97	70,86
Rata-rata		72,92	71,93

Sumber: Bagian Personalia PT. Proven Force Indonesia Tahun 2021-2022.



KLASIFIKASI NILAI			
Nilai Mutu	Bobot Nilai	Kualitas	Keterangan
A	90 – 100	Sangat Baik	Hasil kerja yang mempunyai 0 atau 1 kesalahan dan kinerja diatas standar yang ditentukan dan lain-lain.
B	80 – 89	Baik	Hasil kerja yang mempunyai 1 atau 2 kesalahan dan kinerja sesuai standar yang ditentukan dan lain-lain.
C	70 – 79	Cukup	Hasil kerja yang mempunyai 3 atau 4 kesalahan dan kinerja sesuai standar yang ditentukan dan lain-lain.
D	51 – 69	Kurang	Hasil kerja yang mempunyai 4 atau 5 kesalahan dan kinerja kurang sesuai standar yang ditentukan dan lain-lain.
E	0 - 50	Buruk	Hasil kerja yang mempunyai lebih dari 5 kesalahan serta kurang memuaskan kinerja dibawah standar yang telah ditentukan.

Lampiran 5 Kuesioner

Kepada Yth,

Bapak/Ibu Karyawan PT. Proven Force Indonesia

Dengan Hormat,

Perkenalkan saya Fadhilah Putri Wulandari mahasiswi Universitas Pakuan Fakultas Ekonomi angkatan 2019. Bersama ini saya mohon izin untuk menyebarkan kuesioner untuk kepentingan penyelesaian tugas akhir yaitu dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Proven Force Indonesia”. Saya sangat mengharapkan partisipasi Bapak/Ibu untuk pengisian kuesioner penelitian ini.

Atas bantuan Bapak/Ibu Karyawan PT. Proven Force Indonesia, saya mengucapkan banyak terima kasih.

Salam Hormat,

Fadhilah Putri Wulandari

021119048

Kuesioner ini terdiri dari:

Bagian 1 : Identitas responden yang wajib diisi.

Bagian 2 : Pernyataan mengenai Disiplin Kerja.

Bagian 3 : Pernyataan mengenai Kinerja Karyawan.

Tata cara pengisian:

Harap berikan tanda X pada jawaban yang sesuai dengan saudara, dengan pilihan yang sudah disediakan.

BAGIAN 1

Nama Lengkap :

Unit Kerja :

Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan

Umur/Usia :

Lama Bekerja :

BAGIAN 2

DISIPLIN KERJA

Keterangan:

SL = Selalu (Point 5)

SR = Sering (Point 4)

KD = Kadang-kadang (Point 3)

P = Pernah (Point 2)

TP = Tidak Pernah (Point 1)

NO	Pernyataan	SL	SR	KD	P	TP
	Kehadiran					
1	Karyawan datang tepat waktu sesuai jam kerja					
2	Karyawan mengisi form kehadiran					
3	Karyawan menerima konsekuensi atas ketidakhadiran					
	Tingkat Kewaspadaan					
1	Karyawan teliti saat melakukan pekerjaan					
2	Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan secara efektif					
3	Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan secara efisien					
4	Karyawan berhati-hati dalam melakukan pekerjaan					
	Ketaatan Pada Standar Kerja					
1	Karyawan memakai pakaian dengan safety					
2	Karyawan mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan perusahaan					
3	Karyawan menerima sanksi atas kelalaian apabila tidak memakai atribut					
	Ketaatan Pada Peraturan Kerja					
1	Karyawan taat pada peraturan yang sudah ditetapkan					
2	Karyawan siap menerima sanksi bila tidak menaati peraturan yang sudah ditetapkan					
3	Karyawan mampu bekerjasama dengan baik dalam bekerja					
	Etika Kerja					
1	Karyawan menghormati antar karyawan					
2	Karyawan memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja					
3	Karyawan patuh terhadap norma yang berlaku					

BAGIAN 3

KINERJA KARYAWAN

Keterangan:

SL = Selalu (Point 5)

SR = Sering (Point 4)

KD = Kadang-kadang (Point 3)

P = Pernah (Point 2)

TP = Tidak Pernah (Point 1)

NO	Pernyataan	SL	SR	KD	P	TP
	Kualitas Kerja					
1	Karyawan mematuhi kualitas hasil kerja yang diterapkan					
2	Kerapihan dalam bekerja					
3	Karyawan bekerja dengan teliti					
	Kuantitas Kerja					
1	Efisiensi waktu dalam bekerja					
2	Karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan					
3	Kesesuaian hasil dengan rencana perusahaan					
	Ketepatan Waktu					
1	Karyawan masuk dan pulang tepat waktu					
2	Tidak meninggalkan tempat kerja tanpa izin					
3	Karyawan menggunakan waktu dengan baik					
	Efektifitas					
1	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan diawal waktu					
2	Memaksimalkan sumberdaya organisasi					
3	Pengawasan dalam bekerja					
	Kemandirian					
1	Karyawan mampu menyelesaikan tugas dari pimpinan					
2	Karyawan memiliki kepercayaan diri					
3	Karyawan mampu memahami permasalahan tugas yang diberikan					

Lampiran 6 Jawaban Kuesioner Disiplin Kerja

X. 1	X. 2	X. 3	X. 4	X. 5	X. 6	X. 7	X. 8	X. 9	X.1 0	X.1 1	X.1 2	X.1 3	X.1 4	X.1 5	X.1 6	Total .X
3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	3	4	3	5	5	4	59
3	5	4	4	3	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	64
4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	66
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	75
4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	69
3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	62
4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	59
4	3	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	69
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	65
3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	57
4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	69
4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	74
3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	64
4	3	5	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	62
4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	71
3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	72
3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	57
4	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	71
4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	62
3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	55
4	5	5	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	69
3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	56
3	4	5	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	57
4	2	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	3	5	4	4	60
3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	5	3	4	4	57
3	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4	4	5	3	4	4	61
4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	70
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	66
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	65
3	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	66
3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	51
3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	49
5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	71
3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	60
4	5	5	5	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	72
4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	60
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47

3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	51
4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	60
5	2	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	59
4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	71
4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	3	4	4	66
3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	59
4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	68
4	3	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	62
3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	65
5	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	5	67
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	60
3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	67
4	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	75
3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	60
5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	67
4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	60
4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	68
3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	63
5	3	3	5	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	69
4	4	5	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	67
4	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	61
4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	68
5	3	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	73
3	4	5	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	60
5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	70
3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	3	67
4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	60
4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	75
3	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	61
4	4	4	4	3	3	5	4	5	4	4	3	4	3	4	62
4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	68
3	2	4	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	67
5	4	3	4	3	3	5	5	4	4	5	3	3	5	4	65
4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	73
5	4	4	5	4	5	3	3	3	3	5	3	4	4	5	65
4	3	5	3	4	5	4	3	5	3	3	4	4	4	5	63
4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	67
5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	70
4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	70
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	67
3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	60
4	4	3	3	5	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	66
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	69

4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	60
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	68
4	3	5	3	3	3	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	60
3	5	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	71
4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	67
3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	67
5	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	4	3	4	4	5	68
3	3	3	3	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	5	59
5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	73
4	2	5	3	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	5	4	67
3	3	3	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	65
3	5	4	4	5	4	4	5	5	5	3	3	5	5	4	5	69
5	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	65
5	5	5	5	4	3	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	73
5	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	67
4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	61
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
4	2	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	66
5	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	66
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	60
3	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	68
4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	70
4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
5	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	62
4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	64
5	3	3	5	3	3	4	5	5	5	4	3	4	4	5	4	65
4	3	5	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	61
5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	70
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	60
5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	63
5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	69
3	3	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	5	60
3	4	4	3	5	5	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	57
4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	62
3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	61
4	3	3	4	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	62
5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	68
4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	66
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	64
5	2	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	67
4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	66
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
5	3	4	3	5	5	3	3	4	3	4	3	3	5	5	4	62

Lampiran 7 Jawaban Kuesioner Kinerja Karyawan

Y. 1	Y. 2	Y. 3	Y. 4	Y. 5	Y. 6	Y. 7	Y. 8	Y. 9	Y.1 0	Y.1 1	Y.1 2	Y.1 3	Y.1 4	Y.1 5	Total. Y
4	4	4	3	4	4	3	3	5	5	5	5	4	5	4	62
5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	69
5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	69
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	70
5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	63
3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	54
4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	71
5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	68
3	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	58
5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	69
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
3	4	5	5	4	3	5	3	4	5	4	4	5	4	3	61
4	4	5	5	5	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	64
5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	70
4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	69
5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	60
4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	71
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	63
3	4	3	3	3	3	3	5	3	4	4	4	3	4	3	52
5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	70
3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	53
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	5	4	57
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	64
3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	54
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	63
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	72
4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	68
4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	62
4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	64
4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	58
3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	53
4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	69
3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	52
4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	65
5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	68
5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	70
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	60
3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	52

4	3	3	4	3	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	58
4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	67
5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	65
5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	69
4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	65
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	63
4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	67
5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	70
5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	69
4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	67
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	66
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	60
5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	68
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	71
5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	67
4	5	5	3	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	67
4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	68
4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	67
5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	71
3	3	5	4	4	4	4	3	3	3	5	4	5	5	5	60
5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	68
4	3	5	4	4	4	5	3	3	4	5	4	4	4	4	60
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
5	5	4	5	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	66
3	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	60
5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	67
4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	69
4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	70
5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	67
5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	5	63
3	4	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	4	5	5	65
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	69
5	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	65
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	65
4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	67
5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	69
3	5	3	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	65
5	4	4	5	5	4	3	3	4	4	5	4	5	5	5	65
5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73

5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	70
4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	68
5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	65
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	73
4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	69
4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	68
5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	68
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	70
4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	69
4	4	5	5	4	4	3	3	5	5	5	4	4	5	5	65
4	5	5	4	4	5	3	3	5	5	5	4	5	4	4	65
4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	68
5	4	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	70
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
3	4	3	4	4	3	4	3	3	5	5	5	4	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	73
3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	67
5	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	65
4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	68
4	5	5	4	5	4	4	3	3	3	5	5	4	5	5	64
3	4	4	3	5	3	4	3	3	3	5	4	4	4	5	57
5	5	3	3	5	3	4	3	3	5	5	4	4	4	5	61
5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	64
5	4	5	3	5	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	65
3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	4	4	4	3	5	61
5	5	3	4	5	4	5	3	3	3	4	5	4	5	5	63
3	5	4	3	4	4	4	3	5	5	5	4	4	3	5	61
4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	4	4	61
3	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	68
5	4	4	3	5	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	59
3	5	3	5	3	4	3	3	3	5	4	3	3	3	5	55
5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	63
3	4	4	5	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	63
5	4	4	5	3	4	4	3	5	3	5	4	3	4	5	61
3	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	66
5	4	3	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	65
5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	65
5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	68
5	4	3	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	65
5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	65
3	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	5	5	65

Lampiran 8 Uji Validitas Disiplin Kerja

Correlations

		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	Total
X01	Pearson Correlation	1	,288	,526*	,311	,734*	,338	,194	,343	,246	,220	,692*	,336	,054	,343	,064	,441*	,635*
	Sig. (2-tailed)		,123	,003	,094	,000	,067	,305	,064	,190	,243	,000	,070	,777	,064	,736	,015	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X02	Pearson Correlation	,288	1	,312	,092	,229	,320	,283	-,029	,231	,227	,354	,330	,494*	-,029	,037	,310	,489*
	Sig. (2-tailed)	,123		,094	,628	,223	,085	,130	,880	,218	,228	,055	,075	,006	,880	,847	,095	,006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X03	Pearson Correlation	,526*	,312	1	,135	,358	,227	,159	,206	,077	,135	,356	,282	,097	,206	,029	,404*	,476*
	Sig. (2-tailed)	,003	,094		,476	,052	,227	,401	,275	,686	,476	,053	,131	,612	,275	,880	,027	,008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X04	Pearson Correlation	,311	,092	,135	1	,206	,668*	-,021	,362*	-,081	,229	,211	,271	,520*	,362*	,168	,321	,509*
	Sig. (2-tailed)	,094	,628	,476		,275	,000	,912	,049	,672	,224	,264	,147	,003	,049	,373	,084	,004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X05	Pearson Correlation	,734*	,229	,358	,206	1	,428*	,485*	,406*	,335	,487*	,944*	,601*	,073	,406*	,307	,328	,760*
	Sig. (2-tailed)	,000	,223	,052	,275		,018	,007	,026	,070	,006	,000	,000	,700	,026	,099	,077	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X06	Pearson Correlation	,338	,320	,227	,668*	,428*	1	,372*	,476*	,138	,249	,440*	,391*	,647*	,476*	,183	,349	,719*
	Sig. (2-tailed)	,067	,085	,227	,000	,018		,043	,008	,468	,185	,015	,033	,000	,008	,333	,059	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X07	Pearson Correlation	,194	,283	,159	-,021	,485*	,372*	1	,122	,312	,251	,591*	,465*	,184	,122	,219	,060	,506*
	Sig. (2-tailed)	,305	,130	,401	,912	,007	,043		,520	,094	,181	,001	,010	,330	,520	,244	,754	,004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X08	Pearson Correlation	,343	-,029	,206	,362*	,406*	,476*	,122	1	,261	,286	,399*	,302	-,070	1,00	,539*	,216	,626*
	Sig. (2-tailed)														0**	*		*
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

	Sig. (2-tailed)	,064	,880	,275	,049	,026	,008	,520		,164	,125	,029	,105	,715	,000	,002	,251	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X09	Pearson Correlation	,246	,231	,077	-,081	,335	,138	,312	,261	1	,265	,421*	,501*	-,045	,261	,108	,076	,454*
	Sig. (2-tailed)	,190	,218	,686	,672	,070	,468	,094	,164		,157	,021	,005	,813	,164	,571	,691	,012
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X10	Pearson Correlation	,220	,227	,135	,229	,487*	,249	,251	,286	,265	1	,405*	,536*	,368*	,286	,530*	,152	,607*
	Sig. (2-tailed)	,243	,228	,476	,224	,006	,185	,181	,125	,157		,026	,002	,045	,125	,003	,422	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X11	Pearson Correlation	,692*	,354	,356	,211	,944*	,440*	,591*	,399*	,421*	,405*	1	,631*	,064	,399*	,303	,319	,786*
	Sig. (2-tailed)	,000	,055	,053	,264	,000	,015	,001	,029	,021	,026		,000	,739	,029	,103	,085	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X12	Pearson Correlation	,336	,330	,282	,271	,601*	,391*	,465*	,302	,501*	,536*	,631*	1	,283	,302	,545*	,426*	,757*
	Sig. (2-tailed)	,070	,075	,131	,147	,000	,033	,010	,105	,005	,002	,000		,129	,105	,002	,019	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X13	Pearson Correlation	,054	,494*	,097	,520*	,073	,647*	,184	-,070	-,045	,368*	,064	,283	1	-,070	,130	,265	,438*
	Sig. (2-tailed)	,777	,006	,612	,003	,700	,000	,330	,715	,813	,045	,739	,129		,715	,494	,156	,015
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X14	Pearson Correlation	,343	-,029	,206	,362*	,406*	,476*	,122	1,00	,261	,286	,399*	,302	-,070	1	,539*	,216	,626*
	Sig. (2-tailed)	,064	,880	,275	,049	,026	,008	,520	,000	,164	,125	,029	,105	,715		,002	,251	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X15	Pearson Correlation	,064	,037	,029	,168	,307	,183	,219	,539*	,108	,530*	,303	,545*	,130	,539*	1	,119	,512*
	Sig. (2-tailed)	,736	,847	,880	,373	,099	,333	,244	,002	,571	,003	,103	,002	,494	,002		,532	,004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X16	Pearson Correlation	,441*	,310	,404*	,321	,328	,349	,060	,216	,076	,152	,319	,426*	,265	,216	,119	1	,493*

	Sig. (2-tailed)	,015	,095	,027	,084	,077	,059	,754	,251	,691	,422	,085	,019	,156	,251	,532		,006	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	,635*	,489*	,476*	,509*	,760*	,719*	,506*	,626*	,454*	,607*	,786*	,757*	,438*	,626*	,512*	,493*	1	
	Sig. (2-tailed)	,000	,006	,008	,004	,000	,000	,004	,000	,012	,000	,000	,000	,015	,000	,004	,006		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Lampiran 9 Uji Validitas Kinerja Karyawan

Correlations

		Y01	Y02	Y03	Y04	Y05	Y06	Y07	Y08	Y09	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Total
Y01	Pearson Correlation	1	,431*	,494*	,333	,597*	,841*	,465*	,122	,555*	,396*	,243	,290	,510*	,286	,841*	,769*
	Sig. (2-tailed)		,017	,006	,072	,000	,000	,010	,521	,001	,031	,195	,121	,004	,126	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y02	Pearson Correlation	,431*	1	,398*	,499*	,502*	,538*	,601*	,372*	,568*	,326	,649*	,414*	,188	,292	,538*	,744*
	Sig. (2-tailed)	,017		,030	,005	,005	,002	,000	,043	,001	,079	,000	,023	,319	,117	,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y03	Pearson Correlation	,494*	,398*	1	,322	,626*	,446*	,421*	,018	,441*	,440*	,179	,433*	,587*	-,007	,446*	,646*
	Sig. (2-tailed)	,006	,030		,083	,000	,013	,020	,926	,015	,015	,344	,017	,001	,972	,013	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y04	Pearson Correlation	,333	,499*	,322	1	,557*	,354	,710*	,448*	,263	,215	,360	,215	,343	,297	,354	,641*
	Sig. (2-tailed)	,072	,005	,083		,001	,055	,000	,013	,160	,254	,050	,254	,064	,111	,055	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y05	Pearson Correlation	,597*	,502*	,626*	,557*	1	,584*	,546*	,314	,490*	,373*	,310	,437*	,435*	,255	,584*	,785*
	Sig. (2-tailed)	,000	,005	,000	,001		,001	,002	,091	,006	,042	,095	,016	,016	,174	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y06	Pearson Correlation	,841*	,538*	,446*	,354	,584*	1	,517*	,261	,596*	,299	,418*	,379*	,467*	,274	1,000**	,826*
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,013	,055	,001		,003	,164	,001	,109	,022	,039	,009	,143	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y07	Pearson Correlation	,465*	,601*	,421*	,710*	,546*	,517*	1	,367*	,472*	,197	,422*	,430*	,428*	,282	,517*	,761*
	Sig. (2-tailed)	,010	,000	,020	,000	,002	,003		,046	,009	,296	,020	,018	,018	,131	,003	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y08	Pearson Correlation	,122	,372*	,018	,448*	,314	,261	,367*	1	,069	-,181	,234	,238	,046	,190	,261	,387*
	Sig. (2-tailed)																
	N																

	Sig. (2-tailed)	,521	,043	,926	,013	,091	,164	,046		,716	,339	,214	,205	,810	,315	,164	,034
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y09	Pearson Correlation	,555*	,568*	,441*	,263	,490*	,596*	,472*	,069	1	,403*	,379*	,477*	,470*	,555*	,596*	,746*
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,015	,160	,006	,001	,009	,716		,027	,039	,008	,009	,001	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y10	Pearson Correlation	,396*	,326	,440*	,215	,373*	,299	,197	-,181	,403*	1	,356	,097	,284	-,009	,299	,447*
	Sig. (2-tailed)	,031	,079	,015	,254	,042	,109	,296	,339	,027		,054	,609	,128	,962	,109	,013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y11	Pearson Correlation	,243	,649*	,179	,360	,310	,418*	,422*	,234	,379*	,356	1	,452*	-,051	,319	,418*	,563*
	Sig. (2-tailed)	,195	,000	,344	,050	,095	,022	,020	,214	,039	,054		,012	,787	,085	,022	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y12	Pearson Correlation	,290	,414*	,433*	,215	,437*	,379*	,430*	,238	,477*	,097	,452*	1	,472*	,169	,379*	,595*
	Sig. (2-tailed)	,121	,023	,017	,254	,016	,039	,018	,205	,008	,609	,012		,008	,372	,039	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y13	Pearson Correlation	,510*	,188	,587*	,343	,435*	,467*	,428*	,046	,470*	,284	-,051	,472*	1	,141	,467*	,600*
	Sig. (2-tailed)	,004	,319	,001	,064	,016	,009	,018	,810	,009	,128	,787	,008		,457	,009	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y14	Pearson Correlation	,286	,292	-,007	,297	,255	,274	,282	,190	,555*	-,009	,319	,169	,141	1	,274	,427*
	Sig. (2-tailed)	,126	,117	,972	,111	,174	,143	,131	,315	,001	,962	,085	,372	,457		,143	,019
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y15	Pearson Correlation	,841*	,538*	,446*	,354	,584*	1,000**	,517*	,261	,596*	,299	,418*	,379*	,467*	,274	1	,826*
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,013	,055	,001	,000	,003	,164	,001	,109	,022	,039	,009	,143		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	,769*	,744*	,646*	,641*	,785*	,826*	,761*	,387*	,746*	,447*	,563*	,595*	,600*	,427*	,826*	1

Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,034	,000	,013	,001	,001	,000	,019	,000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Lampiran 10 Reliabilitas Disiplin Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,864	16

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	60,7000	29,252	,571	,853
X02	60,6667	29,333	,377	,864
X03	60,1333	29,706	,374	,863
X04	60,2667	29,582	,415	,860
X05	60,5000	28,534	,715	,847
X06	60,2667	28,340	,661	,849
X07	60,0667	30,064	,426	,859
X08	60,0667	28,616	,546	,854
X09	60,1333	29,706	,342	,865
X10	60,2667	28,823	,526	,855
X11	60,4667	28,533	,746	,846
X12	60,3667	28,309	,708	,847
X13	60,1667	30,075	,335	,864
X14	60,0667	28,616	,546	,854
X15	60,1667	30,006	,433	,859
X16	60,2000	31,407	,452	,861

Lampiran 11 Reliabilitas Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,907	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	60,4667	34,947	,714	,896
Y02	60,3667	36,102	,694	,897
Y03	60,2333	36,737	,578	,901
Y04	60,4333	37,151	,578	,901
Y05	60,4333	35,082	,736	,895
Y06	60,4333	35,151	,788	,893
Y07	60,6000	35,214	,705	,896
Y08	60,3000	39,045	,295	,911
Y09	60,3000	35,528	,690	,897
Y10	60,2333	39,289	,382	,907
Y11	60,3667	37,964	,495	,904
Y12	60,2667	37,926	,535	,903
Y13	60,2667	37,168	,526	,903
Y14	60,2000	39,407	,359	,907
Y15	60,4333	35,151	,788	,893

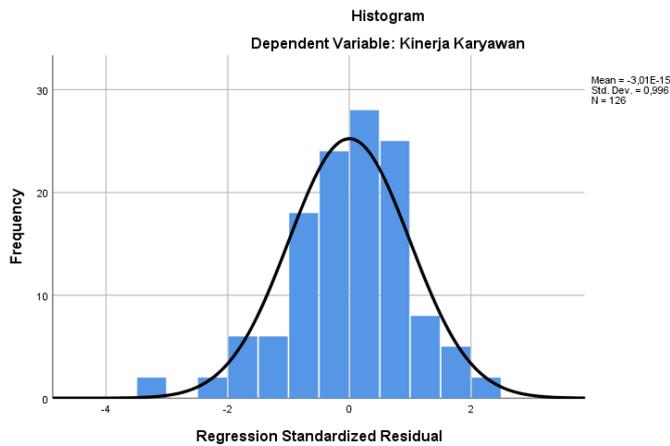
Lampiran 12 Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		126
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,59937853
Most Extreme Differences	Absolute	,070
	Positive	,055
	Negative	-,070
Test Statistic		,070
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.



		Coefficients^a				Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	22,139	3,732		5,931	,000		
	Disiplin Kerja	,669	,058	,721	11,603	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan *	Between Groups	(Combined)	2249,316	23	97,796	8,840	,000
Disiplin Kerja		Linearity	1758,274	1	1758,274	158,937	,000
		Deviation from Linearity	491,042	22	22,320	2,018	,010
		Within Groups	1128,398	102	11,063		
Total			3377,714	125			

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,452	2,385		1,028	,306
	Disiplin Kerja	,005	,037	,012	,128	,898

a. Dependent Variable: ABS_RES

Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,139	3,732		5,931	,000
	Disiplin Kerja	,669	,058	,721	11,603	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 13 Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,721 ^a	,521	,517	3,614

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Lampiran 14 Distribusi T tabel

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41		0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42		0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43		0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44		0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45		0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46		0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47		0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48		0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49		0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50		0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51		0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52		0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53		0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54		0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55		0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56		0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57		0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58		0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59		0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60		0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61		0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62		0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63		0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64		0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65		0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66		0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67		0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68		0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69		0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70		0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71		0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72		0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73		0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74		0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75		0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76		0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77		0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78		0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79		0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80		0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81		0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82		0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83		0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84		0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85		0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86		0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87		0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88		0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89		0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90		0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91		0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92		0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93		0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94		0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95		0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96		0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97		0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98		0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99		0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100		0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101		0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102		0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103		0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104		0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105		0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106		0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107		0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108		0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109		0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110		0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111		0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112		0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113		0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114		0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115		0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116		0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117		0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118		0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119		0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120		0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
121		0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122		0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123		0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124		0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125		0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126		0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127		0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128		0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129		0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130		0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131		0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132		0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133		0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134		0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135		0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136		0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137		0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138		0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139		0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140		0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141		0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142		0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143		0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144		0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145		0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146		0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147		0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148		0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149		0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150		0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151		0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152		0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153		0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154		0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155		0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156		0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157		0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158		0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159		0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160		0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

Nilai t tabel dapat dicari dengan menggunakan tabel distribusi t dengan cara: taraf signifikan $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dan derajat kebebasan (df)n-2 atau 126-2 = 124 maka diperoleh t tabel sebesar 1.979.

Lampiran 15 t Hitung

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	22,139	3,732		5,931	,000
	Disiplin Kerja	,669	,058	,721	11,603	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 16 Distribusi Nilai R tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066

38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432