



**“Hubungan Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan  
Pada PT Xacti Indonesia”**

Skripsi

Dibuat Oleh :

Juwita Ayu Ssaputri

021115016

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR  
DESEMBER 2020**

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA  
KARYAWAN PADA PT XACTI INDONESIA**

Skripsi

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

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi,

(Dr. Hendro Sasongko., Ak., M.M., CA)

Ketua Program Studi,

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

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA  
KARYAWAN PADA PT XACTI INDONESIA**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada Hari : Selasa Tanggal : 22 / Desember / 2020

Juwita Ayu Saputri

021115016

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang,



(Yetti Husnul Hayati, SE., MM)

Ketua Komisi Pembimbing



(Dr. Wonny Ahmad Ridwan, SE., MM)

Anggota Komisi Pembimbing



(Dr. Nancy Yusnita, SE., MM)

## ABSTRAK

JUWITA AYU SAPUTRI 021115016. Hubungan Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Xacti Indonesia.

Pembimbing : Dr. Wonny Ahmad Ridwan SE, MM dan Dr. Nnancy Yusnita SE, MM 2020.

PT. Xacti Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang elektronik dengan spesialisasi Kamera Digital yang berlokasi di Jl. Raya Bogor KM 35, Sukamaju Baru, Kec Tapos, Kota Depok. Dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan pada saat ini belum mencapai hasil yang optimal dan banyak kendala yang sering terjadi, dimana umumnya masalah sumber daya manusia dan disiplin kerjanya. Tujuan dari penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja pada PT. Xacti Indonesia 2) Untuk mengetahui disiplin kerja pada PT. Xacti Indonesia 3) Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Xacti Indonesia 4) Untuk mengetahui pelaksanaan penilaian kinerja pada PT. Xacti Indonesia 5) Untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja, disiplin kerja dengan kinerja, dan kepuasan kerja dengan kinerja pada PT. Xacti Indonesia. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Deskriptif dan Kualitatif yang diperoleh dari observasi dan kuisioner dengan jumlah responden 80 orang karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif, analisis determinasi dan analisis koefisien korelasi.

Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh  $KD = 15,78\%$ . Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $(8,974 > 1,664)$  artinya  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja, disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Xacti Indonesia.

**Kata Kunci :** *Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

© Hak Cipta Milik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Tahun 2019

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

*Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan 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.*

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

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, hidayah, inayah dan petunjuk-Nya serta tidak lupa shalawat serta salam semoga selalu tercurah kepada junjungan kita nabi besar Muhammad SAW yang telah menjadi suri tauladan bagi kita umatnya hingga akhir zaman, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Hubungan Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Xacti Indonesia”**

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan. Skripsi ini dapat terwujud berkat bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam penyelesaian skripsi ini. Ucapan terima kasih ini penulis tunjukan kepada :

1. Orang tua tercinta Ibu Dewi Suryani dan Suami Rey Meidana yang selalu mendukung, semangat, dan mendoakan serta dukungan moril maupun material dari awal hingga menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Hendro Sasongko., Ak., M.M., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono. Ak., MM., CA Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Bapak Dr. Wonny Ahmad Ridwan, S.E, M.M. Selaku ketua komisi pembimbing yang selalu memberikan bimbingan dan masukan sehingga skripsi ini dapat selesai.
5. Ibu Dr. Nancy Yusnita, S.E, M.M. Selaku anggota komisi pembimbing yang selalu memberikan bimbingan dan masukan sehingga skripsi ini dapat selesai.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan yang telah memberikan ilmu dan dukungan.
7. Seluruh teman-teman seperjuangan khususnya dari Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia angkatan 2015.
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu memberikan dukungan dalam penyusunan skripsi.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa banyak kekurangan, untuk itu penulis mengharapkan dengan terbuka kritik dan saran yang membangun dari semua pihak demi penyempurnaan dimasa yang akan datang. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada semua pihak. Terima kasih.

Bogor, September 2020



## DAFTAR ISI

<b>JUDUL</b> .....	i
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SEMINAR</b> .....	ii
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG DAN KOMPREHENSIF</b> .....	iv
<b>LEMBAR PENGESAHAN SIDANG</b> .....	vi
<b>ABSTRAK</b> .....	vii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah .....	7
1.2.1. Identifikasi Masalah .....	7
1.2.2. Perumusan Masalah .....	7
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian .....	8
1.3.1. Maksud Penelitian .....	8
1.3.2. Tujuan Penelitian .....	8
1.4. Kegunaan Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.2. Kepuasan Kerja .....	9
2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja .....	9
2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja ..	10
2.2.3. Indikator Kepuasan Kerja .....	10
2.3. Disiplin Kerja .....	11
2.3.1. Pengertian Disiplin Kerja .....	11
2.3.2. Macam-Macam Disiplin Kerja .....	12
2.3.3. Faktor-Faktor Disiplin Kerja .....	12
2.3.4. Indikator Disiplin Kerja .....	13
2.3.5. Pentingnya Disiplin Kerja .....	14
2.3.6. Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja .....	14
2.3.7. Tujuan Disiplin Kerja .....	15
2.4. Kinerja Karyawan .....	16
2.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan .....	16
2.4.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	17
2.4.3. Penilaian Kinerja Karyawan .....	18
2.4.4. Indikator Kinerja Karyawan .....	18
2.4.5. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan .....	19
2.4.6. Metode Penilaian Kinerja Karyawan .....	20
2.4.7. Tujuan Dan Manfaat Kinerja .....	21

2.5.	Kerangka Pemikiran .....	26
2.6.	Hipotesis Penelitian .....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>		
3.1.	Jenis Penelitian .....	29
3.2.	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian .....	29
3.2.1.	Objek Penelitian.....	29
3.2.2.	Unit Analisis .....	29
3.2.3.	Lokasi Penelitian .....	29
3.3.	Jenis Data dan Sumber Data Penelitian.....	29
3.3.1.	Jenis Data.....	29
3.3.2.	Sumber Data Penelitian .....	29
3.4.	Operasional Variabel .....	30
3.5.	Metode Penarikan Sampel .....	31
3.6.	Metode Pengumpulan Data .....	32
3.6.1.	Data Primer .....	32
3.6.2.	Data Sekunder.....	33
3.7.	Uji Kualitas Data .....	33
3.8.	Metode Pengolahan/ Analisis Data .....	33
3.8.1.	Analisis Deskriptif .....	33
3.8.2.	Analisis Kuantitatif .....	34
3.8.2.1.	Analisis Koefisien Korelasi.....	34
3.8.2.2.	Analisis Koefisien Determinasi.....	35
3.8.2.3	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi.....	35
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b>		
4.1.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	37
4.1.1.	Sejarah Singkat PT. Xacti Indonesia .....	37
4.1.2.	Visi dan Misi PT. Xacti Indonesia.....	37
4.1.3.	Struktur Organisasi PT. Xacti Indonesia .....	38
4.2.	Profil Responden .....	39
4.3.	Pembahasan .....	41
4.3.1.	Kepuasan Kerja PT. Xacti Indonesia .....	42
4.3.2.	Disiplin Kerja Karyawan PT. Xacti Indonesia .....	50
4.3.3.	Kinerja Karyawan PT. Xacti Indonesia .....	58
4.3.3.a.	Pelaksanaan Penilaian Kinerja.....	58
4.3.3.b.	Tingkat Kinerja Karyawan Berdasarkan Pendapat Karyawan .....	61
4.3.4.	Hubungan Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Xacti Indonesia .....	66
4.3.4.1.	Analisis Koefisien Korelasi .....	66
4.3.4.2.	Analisis Koefisien Determinasi .....	67
4.4.	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi.....	67
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>		
5.1.	Kesimpulan.....	69

5.2.	Saran .....	70
------	-------------	----

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Ketidakhadiran Karyawan PT. Xacti Iindonesia Tahun 2016.....	3
Tabel 1.2	Ketidakhadiran Karyawan PT. Xacti Iindonesia Tahun 2017.....	4
Tabel 1.3	Ketidakhadiran Karyawan PT. Xacti Iindonesia Tahun 2018.....	4
Tabel 1.4	Target dan Realisasi Produksi PT. Xacti Iindonesia Tahun 2016.....	5
Tabel 1.5	Target dan Realisasi Produksi PT. Xacti Iindonesia Tahun 2017.....	5
Tabel 1.6	Target dan Realisasi Produksi PT. Xacti Iindonesia Tahun 2018.....	6
Tabel 1.7	Data Hasil Produksi dan Produk Cacat PT. Xacti Iindonesia Tahun 2016.....	7
Tabel 1.8	Data Hasil Produksi dan Produk Cacat PT. Xacti Iindonesia Tahun 2017.....	7
Tabel 1.9	Data Hasil Produksi dan Produk Cacat PT. Xacti Iindonesia Tahun 2018.....	8
Tabel 2.1	Penelitian Sebelumnya .....	29
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian .....	37
Tabel 3.2	Skala Likert .....	40
Tabel 3.3	Koefisien Korelasi dan Tafsirannya .....	43
Tabel 4.1	Data Karyawan Berdasarkan Masa Kerja.....	48
Tabel 4.2	Data Karyawan Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4.3	Data Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	49
Tabel 4.4	Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin .....	50
Tabel 4.5	Pembagian Kelompok Kerja Yang Sesuai Dengan Keterampilan Yang Saya Miliki .....	51
Tabel 4.6	Atasan Menampung Aspirasi Karyawan .....	52
Tabel 4.7	Tugas-tugas Karyawan Membutuhkan Ide-ide Yang Inovatif Dalam Penyelesaiannya.....	52
Tabel 4.8	Ruangan Tempat Karyawan Bekerja Nyaman .....	53
Tabel 4.9	Tersedia Tempat Makan/Kantin di Tempat Kerja.....	54
Tabel 4.10	Gaji Yang Diterima Sesuai Dengan Tugas Yang Dikerjakan .....	55
Tabel 4.11	Honor Yang Diterima Sesuai Dengan Tugas-tugas Saat Lembur.....	55
Tabel 4.12	Tunjangan Hari Raya Yang Diberikan Oleh Perusahaan Sesuai Dengan Masa Kerja Karyawan .....	56
Tabel 4.13	Pembagian Kelompok Kerja Yang Sesuai Dengan Keterampilan Yang Karyawan Miliki.....	57
Tabel 4.14	Atasan Menuntut Pencapaian Target Kepada Karyawan Ketika Bekerja Sesuai Dengan Tugas-tugasnya .....	58
Tabel 4.15	Hasil Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja.....	58
Tabel 4.16	Karyawan, Masuk, Istirahat, dan Pulang Kerja Sesuai Dengan Aturan Yang Berlaku di Perusahaan .....	60
Tabel 4.17	Karyawan Taat Terhadap Aturan Dalam Menjalankan Tugas .....	61
Tabel 4.18	Sistem Pendataan Kehadiran Diperusahaan Sudah Efektif .....	61
Tabel 4.19	Anda Pernah Meninggalkan Tempat Kerja Tanpa Seizin Atasan.....	62

Tabel 4.20	Memaksimalkan Waktu Kerja Agar Dapat Menyelesaikan Tugas Lebih Cepat.....	63
Tabel 4.21	Saya Tidak Melibatkan Kepentingan Pribadi Terhadap Kepentingan Pekerjaan .....	63
Tabel 4.22	Saya Berusaha Memiliki Tatakrama Yang Baik dan Patuh Pada Peraturan .....	64
Tabel 4.23	Berusaha Mengurangi Kelalaian Dalam Pelaksanaan Tugas-tugas Kerja .....	65
Tabel 4.24	Berusaha Mengurangi Kecerobohan Dalam Pemakaian Properti Perusahaan .....	66
Tabel 4.25	Tidak Menumpukkan Tugas Secara Berturut-turut dan Mendapat Hukuman Yang Sesuai Dalam Pelanggaran.....	66
Tabel 4.26	Hasil Rata-rata Tanggapan Rresponden Terhadap Disiplin Kerja.....	67
Tabel 4.27	Standar Kualitas Kerja Yang Telah Ditetapkan Oleh Perusahaan Dapat Karyawan Capai Dengan Baik dan Optimal.....	68
Tabel 4.28	Kualitas Hasil Pekerjaan Karyawan Dapat Diterima Oleh Pimpinan...	69
Tabel 4.29	Karyawan Merasa Puas Dengan Pekerjaan Yang Sudah Diselesaikan .....	70
Tabel 4.30	Tingkat Pencapaian Pekerjaan Yang Telah Dihasilkan Sesuai Dengan Harapan Perusahaan .....	70
Tabel 4.31	Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Karyawan Selalu Berinisiatif Tanpa Menunggu Perintah Dari Pimpinan .....	71
Tabel 4.32	Karyawan Mampu Menentukan dan Mengatur Prioritas Kerja Secara Efektif .....	71
Tabel 4.33	Hasil Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Kinerja .....	71
Tabel 4.34	Penilaian Kinerja .....	71
Tabel 4.35	Korelasi Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Rank Spearman (SPSS 21).....	73
Tabel 4.36	Koefisien Korelasi dan Tafsirannya .....	74

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Metode Skala Peringkat.....	26
Gambar 1.2	Konstelasi Penelitian .....	34
Gambar 1.3	Struktur Organisasi Perusahaan PT. Xacti Indonesia.....	47
Gambar 1.4	Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	48
Gambar 1.5	Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Usia.....	49
Gambar 1.6	Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	50
Gambar 1.7	Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ....	50
Gambar 1.8	Kurva t.....	76

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karena karyawan berperan utama dalam menjalankan roda kehidupan peraktif dari setiap aktivitas organisasi. Roda kehidupan perusahaan yang baik adalah bila perusahaan tersebut memiliki kinerja karyawan yang baik, dimana pada akhirnya mampu menciptakan kinerja perusahaan yang baik pula. Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari berbagai sisi. Oleh karena itu, penilaian kinerja sangat perlu dilakukan oleh perusahaan untuk mengetahui sejauh mana karyawan mampu berperan dalam perkembangan dan pertumbuhan perusahaan.

Kinerja diartikan sebagai sebuah keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaannya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalani tugas-tugasnya yang diperintahkan kepadanya, yang diharapkan untuk menunjukkan hasil kerja terbaik yang bisa ditunjukkan oleh karyawan tersebut. Tujuannya adalah untuk menilai seberapa besar kemampuan masing-masing para karyawan untuk menjalankan tugasnya serta mengetahui kelemahan masing-masing karyawan dari tugas yang dijalankannya. Selain itu peran karyawan di sebuah perusahaan sangatlah penting, karena dalam menjalankan tugasnya karyawan harus bisa mempertahankan sebuah kinerjanya dengan baik agar sebuah perusahaan dapat mencapai target.

Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini disebabkan karyawan dituntut untuk memberikan waktu, tenaga dan usahanya untuk memperoleh apa yang mereka inginkan, misalnya keuntungan ekonomi, fellowship dan juga status sosial.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma social yang berlaku. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga mendapat hasil yang optimal. Sedangkan adanya disiplin kerja bagi karyawan yaitu memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Edy Sutrisno (2016) disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja.

Robbins (2015: 170) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting

yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda – beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Agar dapat mengetahui hubungan antara kepuasan kerja, disiplin kerja dengan kinerja karyawan, peneliti melakukan penelitian pada PT Xacti Indonesia yang beralamat di Jl. Raya Bogor No.KM 35, Sukamaju Baru, Kec. Tapos, Kota Depok, Jawa Barat. Perusahaan ini memproduksi peralatan listrik dan elektronik terutama perangkat digital imaging. Produk jadi seperti kamera digital, kamera pengintai, peralatan perekam gambar, dan elektronik lainnya. PT Xacti Indonesia memiliki lebih dari 20 tahun pengalaman produksi di Indonesia.

Usaha peningkatan kinerja karyawan pada saat ini belum mencapai hasil yang optimal dan banyak kendala-kendala yang sering terjadi, dimana umumnya masalah-masalah sumber daya manusia, target maupun integritas karena masih dirasakan kurangnya disiplin kerja terhadap karyawan PT Xacti Indonesia terutama untuk integritas pada kehadiran hal tersebut sering dilakukan secara tiba-tiba pada hari dengan berbagai alasan oleh salah satu dari mereka yang merugikan semua tim yang ada disana sehingga kinerja menjadi terbengkalai.

Arti penting bagi perusahaan jika karyawan telah mendapatkan kepuasan kerja adalah dengan terciptanya keadaan yang positif dalam lingkungan kerja maka karyawan akan dapat bekerja dengan penuh minat dan perasaan gembira sehingga tingkat perputaran karyawan dan absensi rendah. Kepuasan kerja yang tercipta juga dapat mendorong orang untuk bersemangat dan ia memiliki gairah bekerja. Dengan meningkatnya gairah dan semangat bekerja maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan dapat mencapai target dan absensi akan dapat diperkecil.

PT Xacti Indonesia menilai kinerja karyawan dengan mengadakan penilaian kinerja terhadap karyawannya satu bulan sekali, Indikator penilaian kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan meliputi penilain terhadap absensi dan keterlambatan serta penilaian hasil kerja yang meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, inisiatif , tanggung jawab, motivasi, kerjasama, pemahaman terhadap tugas, penyesuaian diri.

Hal ini dapat dilihat dari absensi karyawan dan kegiatan sehari-hari dalam melakukan tugas dan pekerjaannya. Masih banyak karyawan yang Sakit, Ijin , Alfa, karyawan yang datang terlambat, istirahat terlalu lama, dan pulang terlalu awal, dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 1.1**  
**Ketidakhadiran Karyawan PT Xacti Indonesia**  
**Periode Januari-Desember 2016**

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah			Total Ketidakhadiran
			Sakit	Ijin	Alfa	
1	Januari	80	6	3	2	11
2	Febuari	80	4	5	-	9
3	Maret	80	5	5	5	15
4	April	80	4	6	3	13
5	Mei	80	2	9	2	13
6	Juni	80	7	-	-	7
7	Juli	80	9	2	-	11
8	Agustus	80	2	2	3	7
9	September	80	-	4	1	5
10	Oktober	80	7	2	4	13
11	November	80	9	6	7	22

12	Desember	80	7	5	6	18
----	----------	----	---	---	---	----

Sumber : PT. Xacti Indonesia 2019

Dapat dilihat pada Tabel 1.1 menunjukkan, selama satu tahun pada tahun 2016 jumlah ketidakhadiran karyawan pada PT Xacti Indonesia cukup memperhatikan, dimana rata-rata tiap bulannya banyak yang tidak hadir dengan alasan sakit, ijin dan alfa. Jumlah karyawan yang ketidakhadirannya cukup banyak pada tahun 2016 terjadi pada bulan November dan Desember, cukup memperhatikan sehingga mengalami menurunnya disiplin kerja karyawan.

**Tabel 1.2**  
**Ketidakhadiran Karyawan PT Xacti Indonesia**  
**Periode Januari-Desember 2017**

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah			Total Ketidakhadiran
			Sakit	Ijin	Alfa	
1	Januari	80	6	3	5	14
2	Februari	80	3	7	1	11
3	Maret	80	3	5	2	10
4	April	80	5	5	-	10
5	Mei	80	7	4	4	15
6	Juni	80	8	5	-	13
7	Juli	80	5	-	10	15
8	Agustus	80	2	8	4	14
9	September	80	8	7	5	20
10	Oktober	80	7	6	9	23
11	November	80	5	5	7	17
12	Desember	80	10	6	3	19

Sumber : PT Xacti Indonesia 2019

Dapat dilihat pada Tabel 1.2 menunjukkan, selama satu tahun pada tahun 2017 jumlah ketidakhadiran karyawan pada PT Xacti Indonesia cukup memperhatikan, dimana rata-rata tiap bulannya banyak yang tidak hadir dengan alasan sakit, ijin dan alfa. Jumlah karyawan yang ketidakhadirannya cukup banyak pada tahun 2017 terjadi pada bulan September-Desember. Jumlah karyawan yang ketidakhadirannya cukup memperhatikan sehingga mengalami menurunnya disiplin kerja karyawan.

**Tabel 1.3**  
**Ketidakhadiran Karyawan PT Xacti Indonesia**  
**Periode Januari-Desember 2018**

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah			Total Ketidakhadiran
			Sakit	Ijin	Alfa	
1	Januari	80	2	4	5	11
2	Februari	80	7	7	2	16
3	Maret	80	8	-	-	8
4	April	80	5	6	2	13
5	Mei	80	6	5	4	15
6	Juni	80	3	-	7	10
7	Juli	80	5	2	5	12
8	Agustus	80	7	5	-	12
9	September	80	7	7	-	14
10	Oktober	80	8	7	7	22
11	November	80	5	6	9	20
12	Desember	80	5	5	-	10

Sumber : PT Xacti Indonesia 2019

Dapat dilihat pada Tabel 1.3 menunjukkan, selama satu tahun pada tahun 2018 jumlah ketidakhadiran karyawan pada PT Xacti Indonesia cukup memperhatikan, dimana rata-rata tiap bulannya banyak tidak hadir dengan alasan sakit, ijin dan alfa. Jumlah karyawan yang ketidakhadirannya cukup banyak pada tahun 2018 terjadi pada bulan Oktober dan November. Jumlah karyawan yang ketidakhadirannya cukup memperhatikan sehingga mengalami menurunnya disiplin kerja karyawan.

**Tabel 1.4**  
**Target dan realisasi Produksi pada PT Xacti Indonesia**  
**Periode Januari-Desember 2016**

No	Bulan Produksi (Unit)	Target Produksi (Unit)	Hasil Produksi (Unit)	Prestasi Pencapaian Target
1	Januari	2.300	2.430	105%
2	Febuari	2.450	2.450	100%
3	Maret	2.100	2.350	111%
4	April	2.150	2.150	100%
5	Mei	1.950	2.100	107%
6	Juni	2.150	2.150	100%
7	Juli	2.000	2.000	100%
8	Agustus	2.350	2.110	89%
9	September	2.100	2.250	107%
10	Oktober	2.210	2.250	101%
11	November	2.050	1.940	94%
12	Desember	2.250	2.000	88%

Sumber : PT Xacti Indonesia 2019

Berdasarkan Tabel 1.4 bahwa dari bulan November-Desember hasil produksi pada PT Xacti Indonesia tidak mencapai target produksi yang telah ditentukan oleh perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu melakukan penelitian yang mendalam mengenai penyebab tidak tercapainya target produksi.

**Tabel 1.5**  
**Target dan realisasi Produksi pada PT Xacti Indonesia**  
**Periode Januari-Desember 2017**

No	Bulan Produksi (Unit)	Target Produksi (Unit)	Hasil Produksi (Unit)	Prestasi Pencapaian Target
1	Januari	2.160	2.300	106%
2	Febuari	2.010	2.150	106%
3	Maret	1.900	2.200	115%
4	April	2.300	2.150	93%
5	Mei	2.100	2.000	95%
6	Juni	2.000	2.000	100%
7	Juli	1.950	2.160	110%
8	Agustus	1.900	2.050	107%
9	September	2.200	2.180	99%
10	Oktober	2.010	1.980	98%
11	November	2.300	2.100	91%
12	Desember	2.150	2.050	95%

Sumber : PT Xacti Indonesia 2019

Berdasarkan Tabel 1.5 bahwa dari bulan September-Desember hasil produksi pada PT Xacti Indonesia tidak mencapai target produksi yang telah ditentukan oleh perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu melakukan penelitian yang mendalam mengenai penyebab tidak tercapainya target produksi.

**Tabel 1.6**  
**Target dan realisasi Produksi pada PT Xacti Indonesia**  
**Periode Januari-Desember 2018**

No	Bulan Produksi (Unit)	Target Produksi (Unit)	Hasil Produksi (Unit)	Prestasi Pencapaian Target
1	Januari	2.220	2.300	103%
2	Februari	2.430	2.500	102%
3	Maret	2.050	2.150	104%
4	April	2.000	2.100	105%
5	Mei	1.850	2.120	114%
6	Juni	2.330	2.400	103%
7	Juli	2.250	2.300	102%
8	Agustus	2.300	2.450	106%
9	September	2.150	2.500	116%
10	Oktober	2.200	1.950	88%
11	November	2.500	1.940	77%
12	Desember	2.450	2.450	100%

Sumber : PT Xacti Indonesia 2019

Berdasarkan Tabel 1.6 bahwa dari bulan Oktober-November hasil produksi pada PT Xacti Indonesia tidak mencapai target produksi yang telah ditentukan oleh perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu melakukan penelitian yang mendalam mengenai penyebab tidak tercapainya target produksi.

**Tabel 1.7**  
**Data Hasil Produksi dan Produksi Cacat**  
**Periode Januari-Desember 2016**

No	Bulan Produksi (Unit)	Hasil Produksi (Unit)	Produk Cacat (Unit)	Produk Cacat (%)
1	Januari	2.430	213	8,76
2	Februari	2.450	140	5,71
3	Maret	2.350	132	5,61
4	April	2.150	169	7,86
5	Mei	2.100	177	8,42
6	Juni	2.150	117	5,44
7	Juli	2.000	133	6,65
8	Agustus	2.110	201	9,52
9	September	2.250	236	10,48
10	Oktober	2.250	316	14,04
11	November	1.940	409	21,08
12	Desember	2.000	417	20,85

Sumber : PT Xacti Indonesia 2019

Berdasarkan Tabel 1.7 bahwa dari bulan November-Desember hasil produksi pada PT Xacti Indonesia banyak menghasilkan produk cacat, produksi tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu melakukan penelitian yang mendalam mengenai penyebab timbulnya produk cacat.

**Tabel 1.8**  
**Data Hasil Produksi dan Produksi Cacat**  
**Periode Januari-Desember 2017**

No	Bulan Produksi (Unit)	Hasil Produksi (Unit)	Produk Cacat (Unit)	Produk Cacat (%)
1	Januari	2.300	132	5,73
2	Febuari	2.150	140	6,51
3	Maret	2.200	169	7,68
4	April	2.150	177	8,23
5	Mei	2.000	187	9,35
6	Juni	2.000	198	9,9
7	Juli	2.160	201	9,30
8	Agustus	2.050	236	11,51
9	September	2.180	375	17,20
10	Oktober	1.980	415	20,95
11	November	2.100	422	20,09
12	Desember	2.050	436	21,26

Sumber : PT Xacti Indonesia 2019

Berdasarkan Tabel 1.8 bahwa dari bulan September-Desember hasil produksi pada PT Xacti Indonesia banyak menghasilkan produk cacat, produksi tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu melakukan penelitian yang mendalam mengenai penyebab timbulnya produk cacat.

**Tabel 1.9**  
**Data Hasil Produksi dan Produk Cacat**  
**Periode Januari-Desember 2018**

No	Bulan Produksi (Unit)	Hasil Produksi (Unit)	Produk Cacat (Unit)	Produk Cacat (%)
1	Januari	2.300	102	4,43
2	Febuari	2.500	115	4,6
3	Maret	2.150	127	5,90
4	April	2.100	133	6,33
5	Mei	2.120	136	6,41
6	Juni	2.400	167	6,95
7	Juli	2.300	283	12,30
8	Agustus	2.450	299	12,20
9	September	2.500	311	12,44
10	Oktober	1.950	384	19,69
11	November	1.940	392	20,20
12	Desember	2.450	390	15,91

Sumber : PT Xacti Indonesia 2019

Berdasarkan Tabel 1.9 bahwa dari bulan Oktober-November hasil produksi pada PT Xacti Indonesia banyak menghasilkan produk cacat, produksi tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu melakukan penelitian yang mendalam mengenai penyebab timbulnya produk cacat.

Berdasarkan hal-hal tersebut, penulis maka tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut, berkaitan dengan ketertarikan tersebut penulis tuangkan kedalam makalah seminar judul ini **“Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Xacti Indonesia”**.

## **1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1. Identifikasi Masalah**

Bedasarkan latar belakang penelitian, maka penulis mengidentifikasi masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Jumlah ketidakhadiran karyawan pada PT Xacti Indonesia semakin meningkat.
2. Target produksi pada PT Xacti Indonesia menurun.
3. Masih banyak karyawan yang datang terlambat, istirahat terlalu lama, dan pulang kerja terlalu awal pada PT Xacti Indonesia.
4. Masih banyak produk cacat yang dihasilkan PT Xacti Indonesia

### **1.2.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan indentifikasi masalah diatas, dapat dirumuskan pokok permasalahan yang menjadi fokus penelitian yaitu:

1. Bagaimana tingkat kepuasan kerja di PT Xacti Indonesia?
2. Bagaimana tingkat disiplin kerja di PT Xacti Indonesia?
3. Bgaimana tingkat kinerja di PT Xacti Indonesia?
4. Bagaimana Pelaksanaan Penilaian Kinerja di PT Xacti Indonesia?
5. Bagaimana hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja, disiplin kerja dengan kinerja dan kepuasan kerja dengan kinerja secara persial di PT Xacti Indonesia?
6. Bagaimana hubungan antara kepuasan kerja, disiplin kerja dengan kinerja secara menyeluruh?

## **1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1. Maksud Penelitian**

Menganalisis keterkaitan/hubungan diantara variabel-variabel penelitian yaitu variabel Kepuasan kerja, Disiplin dan Kinerja, menyimpulkan hasil penelitian,serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya masalah.

### **1.3.2. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja pada PT Xacti Indonesia
2. Untuk mengetahui disiplin kerja karyawan pada PT Xacti Indonesia.
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT Xacti Indonesia.
4. Untuk mengetahui pelaksanaan penilaian kinerja di PT Xacti Indonesia
5. Untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja, disiplin kerja dengan kinerja dan kepuasan kerja dengan kinerja pada PT Xacti Indonesia

6. Untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja, disiplin kerja dengan kinerja secara menyeluruh Pada PT Xacti Indonesia

#### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut :

1. Kegunaan Praktis

Untuk membantu memecahkan dan mengantisipasi masalah yang ada pada lokasi yang diteliti.

2. Kegunaan Akademis

Untuk memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu perencanaan pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, perkembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengolahan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (karyawan). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Adapun beberapa definisi manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut :

Menurut Hasibuan (2013), “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 Dessler (2011), *“Human resource management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employess, and of attending to the their labour relations, healt and safety, and fairness concern”*.

Menurut Yuniarsih dan Suwanto (2013), “Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi”.

Menurut Simons (2011), *“Human resource management is the function within an organization that recruitment of, management of, and providing direction for the people who woek in the organization”*.

Berdasarkan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah ilmu serta seni dalam kegiatan perencanaan, pengelolaan, dan pengembangan segala potensi sumber daya manusia yang ada, serta hubungan antar manusia dalam suatu organisasi ke dalam sebuah desain tertentu yang sistematis, sehingga mampu mencapai efektivitas serta efisiensi kerja dalam mencapai tujuan, baik individu, masyarakat, maupun organisasi.

#### **2.2. Kepuasan Kerja**

##### **2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Robbins (2015) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasannya pun berbeda – beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi secara cepat maupun perlahan (Roe & Byars 2016).

(Suwanto & Priansa 2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

(Wibowo 2013) kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh manajer, oleh sebab itu manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

### **2.2.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Hasibuan (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain balas jasa yang adil dan layak, penempatan peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pemimpin dalam memberdayakan karyawan dan sifat pekerjaan yang monoton atau tidak.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2013) disebutkan bahwa faktor-faktor yang memiliki hubungan dengan kepuasan kerja karyawan diantaranya motivasi, pelibatan kerja, kemangkiran, perputaran karyawan, stress kerja, prestasi kerja, komitmen organisasi dan kepuasan hidup.

Wijono (2012) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

#### **1. Pengaruh utama secara khusus**

Faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja secara khusus yakni meliputi frustrasi, persaingan kerja, penggunaan teknologi, sifat atasan, pekerjaan dan psikologis, ketidaksesuaian peran dan konflik.

#### **2. Pengaruh utama yang lainnya**

Faktor utama yang lainnya terhadap kepuasan kerja yakni meliputi organisasi kerja dan rencana kerja, karakteristik pekerjaan, kualitas kehidupan kerja, dan kualitas lingkungan kerja.

### **2.2.3. Indikator Kepuasan Kerja**

Indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja yaitu (Robbins, 2015) :

#### **1) Pekerjaan yang secara mental menantang**

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

#### **2) Kondisi kerja yang mendukung**

Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

#### **3) Gaji atau upah yang pantas**

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan

pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.

#### 4) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Teori “kesesuaian kepribadian–pekerjaan” Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang-orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

#### 5) Rekan sekerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

### **2.3. Disiplin kerja**

#### **2.3.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin berasal dari bahasa inggris “*disciple*” yang berarti “pengikut” atau “penganut”, “pengajaran”, “pelatihan”, dan sebagainya. Adapun pengertian disiplin kerja menurut para ahli sebagai berikut :

Menurut Edy Sutrisno (2016), menyatakan bahwa Disiplin adalah “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.”

Menurut Hasibuan (2013), “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Handoko (2008), “Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional”.

Disiplin kerja merupakan 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 mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Edy Sutrisno, 2009).

Menurut Mangkunegara (2015), “*Dicipline is management action to enforce organization standards*”.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan (Rivai, 2010).

Dari beberapa definisi menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para karyawan akan mentaati semua peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

### 2.3.2. Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2015) ada *dua* macam Disiplin Kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

#### 1. Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

#### 2. Disiplin Korektif

Disiplin Korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Menurut Handoko (2008) mengatakan bahwa ada dua tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu preventif dan korektif.

#### 1. Disiplin Preventif

Kegiatan yang dilakukan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar aturan, sehingga penyelewengan-pengelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.

#### 2. Disiplin Korektif

Kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*). Sebagai contoh tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau skorsing.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja terdapat berbagai macam-macam nya yang pertama Disiplin Preventif dan Disiplin Korektif.

### 2.3.3. Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Pada dasarnya ada dua faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik. Sementara itu, Indah Puji Hartatik (2014) merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua, yaitu faktor kepribadian dan lingkungan.

#### 1. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah system nilai yang dianut, yaitu yang berkualitas langsung dengan disiplin. System nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku.

#### 2. Faktor Lingkungan

Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja, tetapi merupakan suatu proses belajar yang dilakukan secara terus-menerus.

Menurut Mangkunegara (2011), ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin yaitu :

1. Jam kerja

Jam kerja adalah jam datang pegawai ketempat kerja maupun pulang kerja yang telah diterapkan oleh perusahaan.

2. Izin pegawai

Izin bagi pegawai adalah pegawai yang meninggalkan pekerjaannya pada jam kerja atau jam kantor, baik untuk kepentingan perusahaan atau pun kepentingan pribadi dengan terlebih dahulu ada izin dari atasan begitu juga bagi karyawan yang mengambil cuti.

3. Absen pegawai

Absen pegawai adalah tingkat kehadiran pegawai ditempat kerja yang diadakan perusahaan untuk melihat kehadiran para karyawan di tempat kerja.

Berdasarkan definisi faktor-faktor diatas menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor sangat berpengaruh sangat penting bagi kedisiplinan terutama dari segi disiplin bisa di lihat dari segi faktor-faktor kepribadian dan faktor lingkungan.

### 2.3.4. Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya ada banyak indikator yang memepengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Menurut Edy Sutrisno (2016) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi di antaranya adalah :

1. Taat terhadap aturan waktu

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

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

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

4. Taat terhadap peraturan lainnya

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

Adapun indikator-indikator disiplin kerja menurut Mangkunegara (2012), yaitu sebagai berikut :

1. *Preventive Dicipline* : kehadiran, penggunaan jam kerja, dan tanggung jawab.

2. *Corrective Dicipline* : segera dan secepat mungkin, impersonal, dan taat aturan.

3. *Progressive Dicipline* : teguran lisan, teguran tertulis, dan hukuman yang konsisten.

Menurut Veithzal Rivai (2008) menjelaskan bahwa, indikator disiplin kerja seperti :

1) Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk datang terlambat dalam 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 tugas yang diamanahkan.

4) Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati penuh dalam perhitungan dan ketelitian dalam bekerja serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

### **2.3.5. Pentingnya Disiplin kerja**

Priansa (2014) menjelaskan bahwa disiplin kerja harus ditegakkan dalam suatu organisasi, karena tanpa adanya dukungan disiplin karyawan yang baik, organisasi akan sulit mencapai tujuannya. Dapat dikatakan disiplin kerja adalah kunci sukses suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Sutrisno (2015) menjelaskan bahwa pentingnya disiplin kerja karyawan adalah untuk menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan.

Berdasarkan Pengertian para ahli atas penulis menyimpulkan bahwa betapa pentingnya disiplin kerja karena tanpa adanya dukungan disiplin karyawan yang baik, organisasi akan sulit mencapai tujuannya. Dapat dikatakan disiplin kerja adalah kunci sukses suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

### **2.3.6. Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja**

Pemberian hukuman atau sanksi dalam upaya penegakan disiplin sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan. Berikut ini beberapa pendapat dari para ahli tentang pemberian hukuman atau sanksi.

Menurut Mangkunegara (2015), Pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar disiplin dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten, dan impersonal.

#### **a. Pemberian Peringatan**

Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya. Disamping itu pula surat peringatan tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian kondite pegawai.

#### **b. Pemberian Sanksi Harus Segera**

Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya, agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan. Kelalaian pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada. Disamping itu, memberi peluang pelanggar untuk mengabaikan disiplin perusahaan.

#### **c. Pemberian Sanksi Harus Konsisten**

Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan. Ketidakconsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan pegawai merasakan adanya diskriminasi pegawai. Ringannya sanksi, dan pengabaian disiplin.

#### **d. Pemberian Sanksi Harus Impersonal**

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membeda-bedakan pegawai, tua muda, pria-wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar pegawai menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua pegawai dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

Menurut Sastrohadiwiryo (2009), mengemukakan bahwa secara umum, sebagai pegangan manajer meskipun tidak mutlak, tingkat dan jenis sanksi disiplin kerja dapat dibedakan atas sanksi berat, sedang, dan ringan.

#### **1. Sanksi Disiplin Berat**

- a) Demosi jabatan yang setingkat lebih rendah dari jabatan atau pekerjaan yang diberikan sebelumnya;

- b) Pembebasan dari jabatan atau pekerjaan untuk dijadikan sebagai pegawai biasa bagi yang memegang jabatan;
  - c) Pemutusan hubungan kerja dengan hormat atas permintaan sendiri pegawai yang bersangkutan;
  - d) Pemutusan hubungan kerja tidak dengan hormat sebagai pegawai diperusahaan.
2. Sanksi Disiplin Sedang
- a) Penundaan pemberian kompensasi yang sebelumnya telah dirancang sebagaimana pegawai lainnya;
  - b) Penurunan upah sebesar satu kali upah yang biasanya diberikan harian, mingguan, atau bulanan.
  - c) Penundaan program promosi bagi pegawai yang bersangkutan pada jabatan yang lebih tinggi.
3. Sanksi Disiplin Ringan
- a) Teguran lisan kepada pegawai yang bersangkutan
  - b) Teguran tertulis
  - c) Pernyataan tidak puas secara tertulis

### **2.3.7. Tujuan Disiplin Kerja**

Menurut Wirawan (2009), tujuan disiplin kerja yaitu :

1. Memotivasi karyawan untuk mematuhi standar kinerja perusahaan.

Pada saat bekerja karyawan terkadang tidak melaksanakan tugasnya dengan baik. Banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan menjadi menurun seperti peraturan yang tidak berjalan dengan optimal dan cenderung pilih kasih. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk dapat mematuhi standar kinerja perusahaan dengan cara menerapkan disiplin kerja yang adil bagi para karyawannya.

2. Mempertahankan hubungan saling menghormati antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya. Karyawan sering melaksanakan tugasnya dengan buruk dan melanggar peraturan dengan sengaja, misalnya pegawai tidak mau mematuhi apa yang disarankan atasan, mengkritik, dan mengeluh. Sikap perilaku itu harus dikoreksi agar tidak terjadi konflik interpersonal.
3. Meningkatkan kinerja karyawan

Pendisiplinan wajib dilakukan bagi karyawan berkinerja rendah yang disebabkan oleh faktor manusia. Jika rendahnya kinerja disebabkan oleh faktor manusia pendisiplinan dilakukan secara berencana untuk memperbaiki perilaku kerja dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan akan meningkatkan hasil kerjanya.

4. Meningkatkan moral, semangat kerja, etos kerja serta efektivitas dan efisiensi kerja. Program pendisiplinan kerja harus dirancang dengan baik karena akan meningkatkan perilaku kerja karyawan tersebut. Program tersebut harus berlaku secara adil dan tidak memberatkan salah satu pihak, sehingga dalam pelaksanaannya dapat berjalan dengan lancar.
5. Meningkatkan kedamaian industrial dan kekeluargaan organisasi.

Suasana kerja yang nyaman akan memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan, maka dari itu, perusahaan harus dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dengan menciptakan kedamaian. Karyawan harus dapat bekerja dengan baik jika bekerja dalam iklim kedamaian, kerjasama, dan saling menghormati. Individu dalam itikad tidak baiknya terhadap kelompok, serta untuk melindungi perilaku yang lebih baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwan disiplin kerja karyawan sangat penting untuk menjaga tercapainya tujuan perusahaan dan efisiensi untuk mentaati peraturan yang diterapkan perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan indikator, rasa kepedulian, semangat kerja, tanggung jawab dan solidaritas.

## **2.4. Kinerja Karyawan**

### **2.4.1.Pengertian Kinerja Karyawan**

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki karyawan yang berkualitas. karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan perusahaan. Untuk memperoleh karyawan yang memiliki kinerja baik maka diperlukan beberapa penerapan kinerja. Berikut adalah beberapa pendapat para ahli mengenai definisi kinerja :

Menurut Rivai (2009), “Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya”.

Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini disebabkan karyawan dituntut untuk memberikan waktu, tenaga dan usahanya untuk memperoleh apa yang mereka inginkan, misalnya keuntungan ekonomi, fellowship dan juga status sosial.

Menurut Stephen and Marry (2012), “kinerja (*performance*) adalah hasil akhir dari sebuah aktivitas, dengan kriteria apakah hasil tersebut dapat dikaitkan efisien dan efektif”.

Menurut Robert dan Leonard (2011), “*Performance is an important effort that can direct and clarify what should be done*”.

Menurut Juliansyah (2013), “*Performance management is proces of defning, masuring, apraising,providing feedback on, and improving economic*”.

Menurut Jhon, James and Richard (2010), “Kinerja adalah sebagai kuantitas dan kualitas pencapaian tugas-tugas baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun organisasi.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas penulis menyimpulkan Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

### **2.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Wirawan (2009) menyatakan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- 1) Kualitas pekerjaan, kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapihan.
- 2) Kuantitas pekerjaan, kemampuan karyawan menyelesaikan sejumlah hasil tugas setiap harinya atau dalam kurun waktu tertentu.
- 3) Keterampilan kerja, penguasaan karyawan mengenai prosedur (metode/teknik/tata cara/peralatan) pelaksanaan tugas-tugas jabatannya.

- 4) Kerja sama, yaitu kemampuan karyawan untuk membina hubungan dengan karyawan lain dalam rangka menyelesaikan tugas.
  - 5) Disiplin kerja, yaitu kesediaan pegawai dalam memenuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk atau pulang kerja, jumlah kehadiran, dan keluar kantor bukan untuk urusan dinas.
  - 6) Integritas (*integrity*), karyawan dapat mempertahankan norma-norma sosial. Etika dan memegang teguh antara pelaksanaan dan prinsip-prinsip etika.
  - 7) Tanggung jawab, kesediaan karyawan untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaannya dan menanggung konsekuensi akibat kesalahan atau kelalaian kecerobohan pribadi dalam melaksanakan tugas.
- Menurut Mangkunegara (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

#### 1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge and skill*). Artinya, Yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man in the right job*).

#### 2. Faktor Motivasi

Motivasi tumbuh dari sikap (*attitude*) seorang pegawai yang menghadapi situasi (*Situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Seorang karyawan harus memiliki sikap mental yang siap secara psikologi (mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap secara mental maupun fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja aman dan nyaman sesama karyawan.

Dari uraian diatas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor motivasi Dan faktor kemampuan.

### 2.4.3. Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2013), “penilaian kinerja adalah kegiatan manager untuk mengevaluasi perilaku dan kinerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya”.

Menurut Irham Fahmi (2017), “penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya”.

Menurut Dessler (2013), “penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan atau di masa lalu relatif terhadap standar prestasinya”.

Menurut sedarmayanti (2017), penilaian kinerja mengacu pada sistem formal dan terstruktur, digunakan untuk mengukur, menilai, mempengaruhi sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran.

Penilaian kinerja merupakan salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seseorang manager atau pimpinan. Walaupun demikian pelaksanaan penilaian kinerja yang objektif bukanlah tugas yang sederhana, kinerja memberikan arti yang besar terhadap perusahaan, karena kinerja

merupakan sebuah kontribusi yang sangat menentukan hasil dari sebuah sasaran atau tujuan dari organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2011) mengungkapkan bahwa penilaian kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kinerja seseorang, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Menurut definisi para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan adalah kegiatan manager untuk mengevaluasi perilaku dan kinerja karyawan dan dimana proses melalui organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan.

#### **2.4.4. Indikator Kinerja Karyawan**

Kinerja (*Performance*) dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok (organisasi) dalam waktu tertentu. Untuk Pencapaian atau Menilai kinerja, perlu menggunakan indikator sebagai tolak ukur berikut ini adalah indikator-indikator kinerja menurut para ahli :

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2011) adalah sebagai berikut :

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

Menurut Jhon, James and Richard (2010), ada 2 dimensi kinerja yaitu :

1. Kuantitas, mengacu kepada beban kerja yang telah ditetapkan.
2. Kualitas, dapat dilihat dari rapi atau tidaknya pekerjaan yang telah dilaksanakan.

Menurut Emron Edison (2016), dimensi kinerja adalah :

1. Target, merupakan indikator terhadap pemenuh jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
2. Kualitas, adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.
3. Waktu Penyelesaian, penyelesaian yang tepat waktu membuat kapasitas distribusi dan penyerhaan pekerjaan menjadi pasti, ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.
4. Taat Asas, tidak hanya memenuhi target, kualitas dan tepat waktu, tetapi harus juga dilakukan dengan cara yang benar, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Menurut Moeheriono (2012) pada umumnya, ukuran indikator kinerja dapat dikelompokkan kedalam enam kategori berikut ini. Namun demikian, organisasi tertentu dapat mengembangkan kategori masing-masing yang sesuai dengan misinya, yaitu sebagai berikut :

1. Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian *output* yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.

2. Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan *output* dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
3. Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
4. Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
5. Produktivitas, indikator ini mengukur produktivitas suatu organisasi.
6. Keselamatan, indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawai di tinjau dari aspek keselamatan.

Menurut Wirawan (2009), setiap indikator kinerja diukur berdasarkan kinerja standar tertentu". Kriteria tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kuantitatif (seberapa banyak)

Ukuran kuantitatif merupakan ukuran paling mudah untuk disusun dan diukur, yaitu dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja harus dicapai dalam kurun waktu tertentu.

2. Kualitatif (seberapa baik)

Melakukan seberapa unit atau seberapa lengkap hasil harus dicapai. Kriteria ini antarlain mengemukakan akurasi, presisi, penampilan (kecantikan dan ketampanan), kemanfaatan dan efektivitas.

3. Ketepatan waktu pelaksanaan tugas atau penyesuaian produk

Kriteria yang menentukan keterbatasan waktu untuk memproduksi suatu produk, membuat sesuatu atau melayani sesuatu.

4. Efektivitas penggunaan sumber organisasi

Efektivitas penggunaan sumber organisasi dijadikan indikator jika untuk mengerjakan suatu pekerjaan disyaratkan menggunakan jumlah sumber tertentu, seperti uang dan bahan baku.

#### **2.4.5. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan**

Menurut Sedarmayati (2011) menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja karyawan adalah:

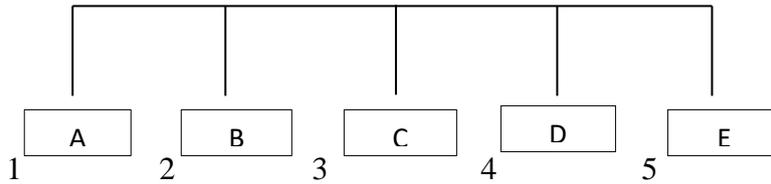
1. Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
2. Memberi informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Dari definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa penilaian kinerja Memiliki beberapa indikator diantaranya meningkatkan kinerja karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi dan memberi informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

#### **2.4.6. Metode Penilaian Kinerja Karyawan**

Menurut Sedarmayanti (2017), menyatakan bahwa metode penilaian kinerja pada umumnya dikelompokkan menjadi dua macam, yakni metode penilaian berorientasi masa lalu dan metode penilaian berorientasi masa depan.

1. Metode Penilaian Berorientasi Masa Lalu
  - a. Rating Scale (Skala Peringkat)



Gambar 1.1 Metode Skala Peringkat

Selain contoh pada gambar metode skala peringkat sebagai ukurannya dapat juga dipakai dengan sebutan : (sangat baik, baik, cukup, sedang, kurang).

b. Daftar pertanyaan

Penelitian terdiri atas sejumlah pertanyaan yang menjelaskan tingkat perilaku pekerjaan tertentu. Penilaian memilih kata/ Pernyataan yang menggambarkan karakteristik dan hasil kerja pegawai.

c. Metode Dengan Pilihan Terarah

Metode ini dirancang untuk meningkatkan objektivitas dan mengurangi subjektivitas dalam penilaian. Salah satu sasaran dasar pendekatan pilihan ini untuk mengurangi dan menyingkirkan kemungkinan berat sebelah penilaian dengan memaksakan pilihan antara pertanyaan deskriptif yang kelihatannya mempunyai hal yang sama.

d. Metode peristiwa Kritis

Metode ini merupakan pemilihan berdasarkan catatan kritis penilai atas perilaku pegawai, seperti : sangat baik/sangat buruk dalam melaksanakan pekerjaan.

e. Metode Catatan Prestasi

Metode ini berkaitan erat dengan peristiwa kritis, yaitu catatan penyempurnaan, banyak digunakan oleh profesional. Misalnya: penampilan, kemampuan berbicara, peran kepemimpinan, dan aktivitas lain yang berhubungan dengan pekerjaan.

f. Skala peringkat dikaitkan dengan tingkah laku (*Behaviorally Anchored Rating Scale = BARS*)

Metode ini merupakan penilaian prestasi kerja untuk satu kurun waktu tertentu di masa lalu dengan mengaitkan skala peringkat prestasi kerja dengan perilaku tertentu.

g. Metode Peninjauan Lapangan

Metode penilaian ini dilakukan dengan cara penilaian atau pimpinan melakukan terjun langsung ke lapangan untuk menilai kinerja pegawai.

h. Tes dan Observasi Prestasi Kerja

Pegawai yang dinilai diuji kemampuannya melalui ujian tertulis yang menyangkut berbagai hal, seperti: pengetahuan prosedur dan mekanisme kerja yang telah ditetapkan dan harus ditaati/melalui ujian praktik yang harus diamati penilai.

i. Pendekatan Evaluasi Komparatif

Metode ini mengutamakan perbandingan prestasi kerja seseorang dengan pegawai lain yang menyelenggarakan kegiatan sejenis.

2. Metode Penilaian Berorientasi Masa Depan

Metode Penilaian Berorientasi Masa Depan menggunakan asumsi pegawai tidak lagi sebagai objek penilaian yang tunduk dan bergantung pada penilaian, tetapi pegawai dilibatkan pada proses penilaian.

a. *Self Appraisal* (penilaian diri sendiri)

Penilaian yang dilakukan pegawai sendiri dengan harapan pegawai lebih mengenal kekuatan dan kelemahannya sehingga mampu mengidentifikasi aspek perilaku kerja yang perlu diperbaiki pada masa yang akan datang.

b. *Management By Objective* (manajemen berdasarkan sasaran)

Suatu bentuk penilaian dimana pegawai dan penilai bersama menetapkan tujuan/sasaran pelaksanaan kerja di waktu yang akan datang.

c. Penilaian secara Psikologis

Penilaian secara psikologis adalah proses penilaian yang dilakukan ahli psikologi untuk mengetahui potensi seseorang yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan, seperti: kemampuan intelektual, motivasi, dan lain-lain yang bersifat psikologis.

d. *Assessment Center* (Pusat Penilaian)

*Assessment Center*/Pusat Penilaian adalah penilaian yang dilakukan melalui serangkaian teknik penilaian dan dilakukan sejumlah penilai untuk mengetahui potensi seseorang dalam melakukan tanggung jawab lebih besar.

#### **2.4.7. Tujuan dan Manfaat Kinerja**

Menurut Suwatno dan Priansa (2011), kinerja mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi perusahaan dan karyawan yang dinilai, antara lain :

- a. *Performance Improvement*. Memungkinkan karyawan dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
- b. *Compensation Adjustment*. Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
- c. *Placement Decision*. Menentukan promosi, transfer, dan *demotion*.
- d. *Training and Development needs*. Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal.
- e. *Carrer planning and development*. Memandu prosedur perekrutan karyawan.
- f. *Staffing Process Deficiencies*. Mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan.
- g. *Informational inaccuracies and Job-Design Errors*. Membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama dibidang informasi *job-analysis*, *job-design*, dan sistem informasi manajemen sumber daya manusia.
- h. *Equal Employment Opportunity*. Menunjukkan bahwa *placement decision* tidak diskriminatif.
- i. *External Challengs*. Kadang-kadang kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lain-lainnya. Biasanya faktor ini tidak terlalu kelihatan, namun dengan melakukan penilaian kinerja, faktor-faktor eksternal ini akan kelihatan sehingga membantu departemen sumber daya manusia untuk memberikan bantuan bagi peningkatan kinerja mereka.
- j. *Feedback*. Memberikan umpan balik bagi urusan kekaryawanan maupun bagi karyawan itu sendiri.

Menurut Sedarmayanti (2007), tujuan dan manfaat dari penerapan manajemen kinerja adalah :

1. meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun secara kelompok.
2. Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja karyawan secara keseluruhan yang di refleksikan dengan kenaikan produktivitas
3. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi pribadi serta prestasi lain karyawan.
4. Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan yang lebih tepat guna.

5. Menyediakan alat atau sarana untuk membandingkan prestasi kerja karyawan dengan tingkat gaji atau imbalan sebagai bagian dari kebijakan dan sistem imbalan yang baik. Memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya.

### Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

#### Penelitian Sebelumnya

**Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya**

No	Nama penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
1	Sherly Shilvana	Hubungan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai negeri sipil di kecamatan Samarinda Ulu kota samarinda	<p>Kepuasan kerja (<math>X_1</math>)</p> <p>Disiplin kerja (<math>X_2</math>)</p> <p>Kinerja (<math>Y</math>)</p>	<p>Indikator Kepuasan Kerja (<math>X_1</math>):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepuasan terhadap atasan</li> <li>2. Kepuasan terhadap rekan kerja</li> <li>3. Kepuasan terhadap pekerjaan</li> <li>4. Kepuasan terhadap peluang promosi</li> <li>5. Kepuasan terhadap pendapatan</li> </ol> <p>Indikator Disiplin (<math>X_2</math>):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Datang ke kantor dengan tertib,</li> <li>2. Berpakaian rapih di tempat kerja,</li> <li>3. Menggunakan peralatan kantor dengan hati-hati,</li> <li>4. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi</li> <li>5. Memiliki tanggung jawab,</li> </ol> <p>Indikator Kinerja (<math>Y</math>) :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas mutu</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Kemampuan</li> </ol>	<p>Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis diketahui bahwa ketiga variabel yaitu kepuasan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai negeri sipil mempunyai hubungan yang positif dan sedang, hal ini dibuktikan dengan <math>r=0,491</math> dimana pedoman untuk memberikan interpretasi yang berada pada interval 0,40-0,599 yang termasuk kategori sedang, oleh karena itu disiplin kerja dikota samarinda harus dipertahankan dan ditingkatkan lagi agar tercapainya kinerja pegawai negeri sipil yang optimal.</p>	<p>eJournal Ilmu Administrasi Negara, 3(4), 2015: 1912-1926 ISSN 0000-0000, ejoernal.an.fisip-unmul.org ©Compyri ght 2015</p>

				4. Inisiatif 5. Komunikasi		
2	Desty Trissia	Hubungan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada CV. Cakrawala Kota Bogor	Kepuasan kerja (X <sub>1</sub> )  Disiplin kerja (X <sub>2</sub> )  Kinerja (Y)	Indikator kepuasan kerja : 1. Kesetiaan 2. Kemampuan 3. Kejujuran 4. Kreatifitas 5. Kepemimpinan 6. Tingkat gaji 7. Kompensasi tidak langsung 8. Lingkungan kerja Indikator disiplin : 1. Preventive dicipline 2. Corrective dicipline 3. Progressive dicipline Indikator Kinerja: 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	Metode analisis yang digunakan adalah analisis korelasi pearson product moment, koefisien determinasi, dan uji hipotesis korelasi yang dari hasil analisis korelasi pearson product moment diperoleh hasil $r = 0,860$ , artinya hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan CV. Cakrawala memiliki hubungan yang kuat dan dari hasil analisis koefisien korelasi KD ( $R^2$ ) artinya nilai variabel kinerja dapat diterangkan oleh variabel disiplin kerja sebesar 73,96% dan sisanya sebesar 26,04% diterangkan oleh variabel lainnya diluar disiplin kerja. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi diperoleh $t_{hitung} 84,61 > t_{tabel} 2,074$ maka $H_0$ ditolak $H_a$ diterima, artinya terdapat hubungan yang nyata antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.	Skripsi, 2018 Universitas Pakuan Bogor
3	Sri Rahayu	Hubungan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT. Nafasindo Medan	Kepuasan kerja (X <sub>1</sub> )  Disiplin kerja (X <sub>2</sub> )  Kinerja	Indikator kepuasan kerja : 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Promosi 4. Pengawasan 5. Rekan kerja 6. Keseluruhan	digunakan metode analisis data korelasi Product Moment, dimana berdasarkan pengolahan data, diperoleh hasil-hasil sebagai berikut: 1). Terdapat hubungan positif yang sangat	Penerbit Sri Rahayu, 2015. Tersedia di: <a href="https://www.google.co.id/url?sa=t&amp;source=web&amp;ret=j&amp;url=htt">https://www.google.co.id/url?sa=t&amp;source=web&amp;ret=j&amp;url=htt</a>

			(Y)	<p>Indikator disiplin :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemahaman terhadap peraturan dan standar organisasi,</li> <li>2. Terdapatnya kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan dan standar organisasi</li> <li>3. Ketepatan waktu dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan,</li> <li>4. Aspek keteraturan proses dalam menjalankan tugas.</li> </ol> <p>Indikator Kinerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan teknis,</li> <li>2. Kemampuan konseptual,</li> <li>3. Kemampuan interpersonal.</li> </ol>	<p>signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja dan disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan dan sebaliknya. Hasil ini dilihat dari analisis korelasi Product Moment <math>r_{xy} = 0,591</math> ; <math>p = 0,000 &lt; 0,050</math>. Berdasarkan hasil analisis ini, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.</p>	<p><a href="http://repository.uma.ac.id/bitstream/12345678/8503/1/128600001.pdf&amp;ved=2ahUKewjmMfRpoDfAhUIY48KHageC-QQFjAAegQIBRAB&amp;usg=AOvVaw2Qbq2_VIMZC8I3CJTul6l">p://repository.uma.ac.id/bitstream/12345678/8503/1/128600001.pdf&amp;ved=2ahUKewjmMfRpoDfAhUIY48KHageC-QQFjAAegQIBRAB&amp;usg=AOvVaw2Qbq2_VIMZC8I3CJTul6l</a></p>
4	Nur Lisma	Hubungan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT. Ambassador Garmindo	<p>Kepuasan kerja (<math>X_1</math>)</p> <p>Disiplin kerja (<math>X_2</math>)</p> <p>Kinerja (Y)</p>	<p>Kepuasan kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerjaan itu sendiri</li> <li>2. Gaji</li> <li>3. Promosi</li> <li>4. Supervisi</li> <li>5. Rekan kerja</li> <li>6. Kondisi kerja</li> </ol> <p>Disiplin kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan dan kemampuan</li> <li>2. Keteladanan pimpinan</li> <li>3. Balas jasa'keadilan</li> <li>4. Waskat</li> <li>5. Sanksi hukuman</li> <li>6. Ketegasan</li> </ol>	<p>Teknik pengambilan sampel menggunakan <i>quota purposive non random sampling</i>. Metode analisis data menggunakan teknik <i>statistic nonparametric Kendall's-tau</i>. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,007 dan signifikansi (1-tailed) = 0,437 (<math>p &gt; 0,05</math>) dari hasil tersebut</p>	<p>Penerbit, Nur Lisma, 2015</p> <p>Universitas muhammadiyah surakarta.</p> <p><a href="http://eprints.ums.ac.id/40113/1/02.%20Naskah%20Publikasi.pdf">http://eprints.ums.ac.id/40113/1/02.%20Naskah%20Publikasi.pdf</a></p>

				<p>Kinerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disiplin dan tanggung jawab</li> <li>2. Inisiatif</li> <li>3. Kerjasama</li> <li>4. Integritas</li> <li>5. Kualitas kerja</li> </ol>	<p>menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antarakepuasan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan.</p>	
5	Pipit Pitria	<p>Hubungan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT. Mitra Konservasi Indonesia</p>	<p>Kepuasan kerja (<math>X_1</math>)</p> <p>Disiplin kerja (<math>X_2</math>)</p> <p>Kinerja (<math>Y</math>)</p>	<p>Indikator kepuasan kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kerja yang secara mental menantang</li> <li>2. Imbalan yang pantas</li> <li>3. Kondisi kerja yang mendukung</li> <li>4. Rekan kerja yang mendukung</li> <li>5. Kesesuaian pribadi dengan pekerjaan</li> </ol> <p>Indikator disiplin :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Preventive dicipline</li> <li>2. Corrective dicipline</li> <li>3. Progressive dicipline</li> </ol> <p>Indikator kinerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitatif</li> <li>2. Kualitatif</li> <li>3. Ketepatan waktu</li> <li>4. Kerja sama antar karyawan</li> </ol>	<p>Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis diketahui bahwa ketiga variabel yaitu kepuasan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan positif dan kuat.</p>	<p>Pipit Pitriana, 2018. Universitas Pakuan</p>

## 2.5. Kerangka Pemikiran

Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi suatu perusahaan, sebab dengan kedisiplinan itu diharapkan sebagian besar peraturan-peraturan ditaati oleh sebagian besar para karyawan. Munculnya perilaku disiplin dalam diri seorang karyawan terhadap pekerjaannya ditentukan oleh aspek-aspek yang mendukung disiplin kerja. Aspek-aspek disiplin kerja meliputi : kehadiran, waktu kerja, kepatuhan terhadap peraturan dan mau menerima sanksi apabila melanggar peraturan serta tanggung jawab yang diberikan.

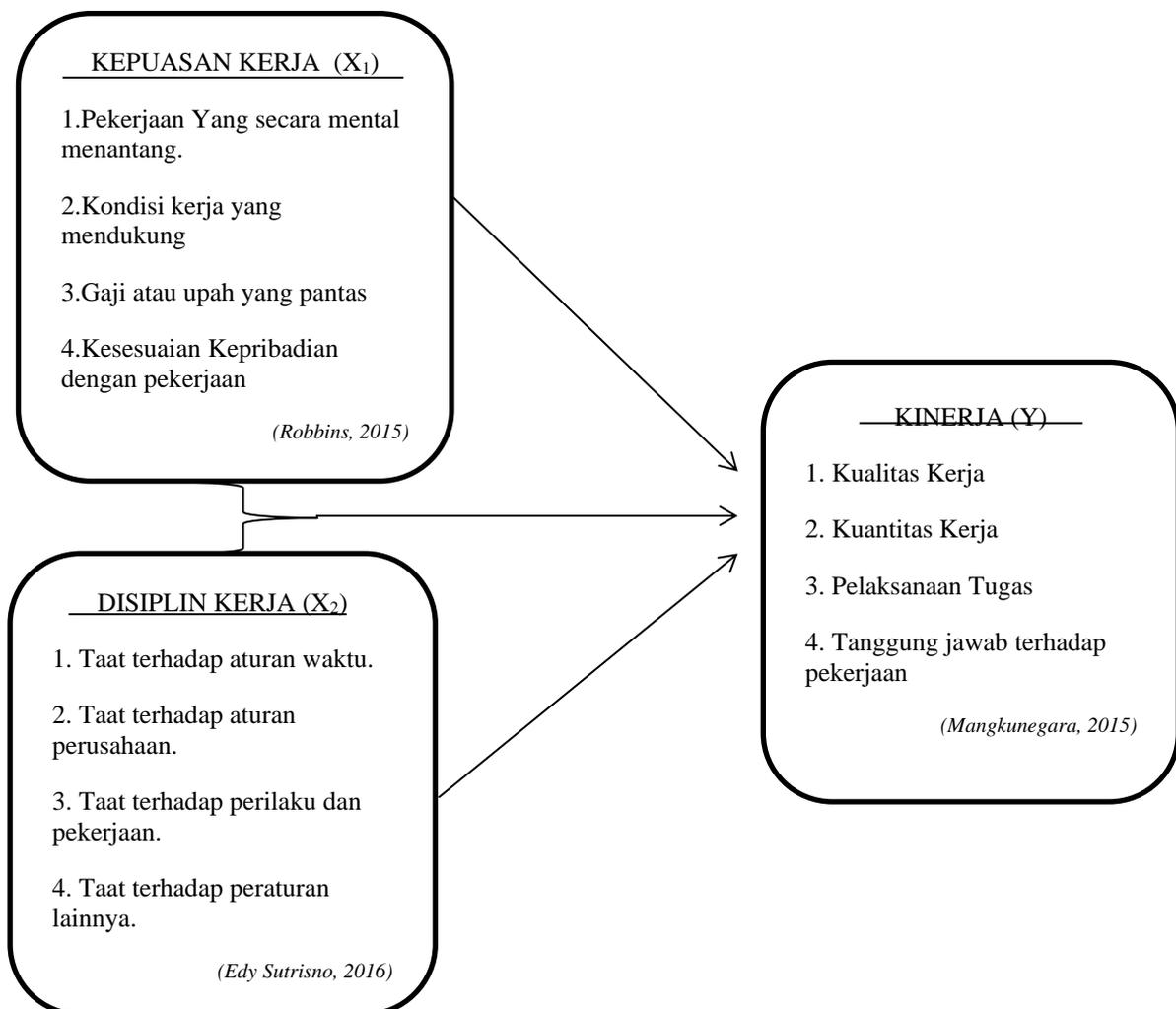
Kedisiplinan tidak semestinya hanya dihadapkan dengan peraturan-peraturan dan sanksi-sanksi, tetapi harus diimbangi dengan tingkat kesejahteraan yang cukup. Artinya penghasilan yang diperoleh karyawan mampu meningkatkan taraf hidup karyawan dengan layak. Setiap karyawan pasti memiliki kebutuhan-kebutuhan, dan kebutuhan tersebut perlu untuk dipenuhi baik itu kebutuhan yang sifatnya materi maupun nonmateri. Jika kebutuhan tersebut dapat terpenuhi maka akan timbul yang namanya kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan supaya karyawan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga hal ini akan mendorong terbentuknya sikap disiplin dari karyawan tersebut.

Kepuasan kerja dapat menentukan tingkat kinerja karyawan yang tinggi maupun rendah. Adanya tingkat kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dalam memperoleh hasil kerja yang baik dalam menghasilkan produktivitas yang baik.

Dari uraian kerangka pemikiran diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan disiplin dengan kinerja karyawan tidak dapat dipisahkan karena terdapat hubungan yang positif, dalam hal ini membuat penulis untuk melakukan penelitian langsung pada perusahaan tersebut dan bagaimana respon karyawan tentang kepuasan dan disiplin kerja pada perusahaan tersebut terhadap kinerja karyawan yang berlandaskan teori diatas.

Penelitian yang mendukung pernyataan tersebut, bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara variabel kepuasn kerja dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan, hal ini bermakna bahwa disiplin yang baik akan di ikuti pula dengan tingkat kinerja karyawan yang tinggi.

Setelah diuraikan dalam kerangka pemikiran di atas, uraian tersebut telah membuat sebuah paradigma penelitian yang tergambar sebagai konstelasi penelitian, sebagai berikut ini :



## Gambar 1.2 Konstelasi Penelitian

### **2.6. Hipotesis Penelitian**

Sugiyono (2011) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris. Dalam penelitian ini hipotesis yang akan di uji adalah ada atau tidaknya hubungan yang ditimbulkan oleh variabel independen (variabel X) yaitu Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja dengan variabel dependen (variabel Y) yaitu Kinerja karyawan.

Oleh karena itu, yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Diduga Kepuasan Kerja karyawan pada PT Xacti Indonesia masih rendah.
2. Diduga Disiplin Kerja karyawan pada PT Xacti Indonesia masih rendah.
3. Diduga Kinerja karyawan pada PT Xacti Indonesia cukup baik.
4. Diduga terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT Xacti Indonesia.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Deskriptif dan Kualitatif, dengan mengumpulkan data-data melalui survey, wawancara dan pengisian kuesioner kepada pihak yang bersangkutan yaitu karyawan produksi PT Xacti Indonesia. Serta mendeskripsikan objek penelitian agar memperoleh gambaran secara mendalam. Melalui penelitian ini diharapkan dapat mengetahui Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan PT Xacti Indonesia.

#### **3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian**

##### **3.2.1. Objek Penelitian**

Berdasarkan judul dalam penelitian ini, maka yang menjadi objek penelitian ini adalah Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja karyawan''Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Penelitian ini dilakukan pada PT Xacti Indonesia.

##### **3.2.2. Unit Analisis**

Unit analisis yang digunakan yaitu sumber data yang diperoleh dari responden setiap individu karyawan PT Xacti Indonesia yang berjumlah 80 orang karyawan.

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

Lokasi penelitian yang diambil adalah di PT Xacti Indonesia yang berlokasi di Jl. Raya Bogor No.KM 35, Sukamaju Baru, Kec. Tapos, Kota Depok, Jawa Barat.

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

##### **3.3.1. Jenis Data**

Jenis penelitian yang digunakan yaitu Kualitatif. Melalui penelitian ini diharapkan dapat mengetahui Hubungan Antara Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan PT Xacti Indonesia.

##### **1. Data Kualitatif**

Data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara atau berupa uraian/penjelasan mengenai variabel yang diteliti.

##### **2. Data Kuantitatif**

Data mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, volume, yang berupa angka-angka.

##### **3.3.2. Sumber Data Penelitian**

Sumber data penelitian dibagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder, yaitu :

##### **1. Data Primer**

Data yang diperoleh peneliti langsung dari unit analisi yang diteliti yaitu individu/orang dalam perusahaan/instansi/organisasi, kelompok individu atau dari perusahaan/instansi/organisasi yang diteliti dengan cara penyebaran kuesioner yang disebarakan kepada sejumlah responden yang sesuai dengan target sasaran dari penelitian yaitu karyawan PT Xacti Indonesia.

##### **2. Data sekunder**

Data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu serta penyedia data pada PT Xacti Indonesia.

### 3.4. Operasional Variabel

Operasional Variabel dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memudahkan atau mengarahkan dalam menyusun alat ukur data yang diperlukan berdasarkan kerangka konseptual penelitian yang telah dikemukakan batasan operasional dari masing-masing variabel penelitian. Variabel merupakan gejala yang menjadi fokus penelitian untuk di amati. Dalam penelitian terdapat dua variabel, yaitu variabel dependen dan independen.

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

Sugiyono (2013: 64) Mendefinisikan variabel independen adalah sebagai berikut “Variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen terikat” dalam penelitian ini variabel independennya adalah Disiplin Kerja.

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

Sugiyono (2013:64) mendefinisikan variabel terikat (Variabel dependen) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan. Berikut Tabel Operasionalisasi variabel:

**Tabel 3.1**

### **Operasioanl Variabel Penelitian**

#### **Hubungan Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Xacti Indonesia**

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Kepuasan Kerja ( $X_1$ )	1.Pekerjaan yang secara mental menantang	1. Mampu memahami kinerjanya 2. Tanggung jawab pada pekerjaannya 3. Cepat tanggap dalam melakukan pekerjaan	Ordinal
	2.Kondisi kerja yang mendukung	4. Lingkungan kerja yang baik 5. Keadaan sekitar aman 6. Alat-alat yang memadai	Ordinal
	3.Gaji atau upah yang pantas	7. Menurut prestasi kerja 8. Menurut lama bekerja	Ordinal
	4.Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan	9. Kecocokan yang tinggi antara Kepribadian seseorang dan okupasi	Ordinal
Disiplin ( $X_2$ )	1. Taat terhadap aturan waktu	1. Datang dan pulang tepat waktu 2. Tanggung jawab dengan pekerjaan 3. Sistem pendataan kehadiran	Ordinal

	2. Taat terhadap peraturan perusahaan	4. Cara berpakaian 5. Bertingkah laku dalam pekerjaan	Ordinal
Kinerja (Y)	1. Kualitas Kerja	1. Tingkat pencapaian pekerjaan 2. Pemenuhan target dan tugas yang diberikan	Ordinal
	2. Kualitas Kerja	3. Pemberian tugas sesuai kemampuan karyawan 4. Penetapan kualitas sebagai prioritas 5. Melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh	Ordinal
	3. Pelaksanaan Tugas	6. Mampu mengerjakan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan	Ordinal
	4. Tanggung Jawab	7. Karyawan melaksanakan semua peraturan yang ditetapkan	Ordinal

### 3.5. Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2012 : 115) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini dilakukan pada PT Xacti Indonesia Dimana terdapat 2 Divisi yaitu divisi komponen dan divisi DSC (Digital Still Camera). Dalam penelitian ini peneliti hanya mengambil divisi DCS untuk diteliti. Didalam divisi produk terdapat 80 orang karyawan semuanya diikut sertakan dalam penelitian.

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Nonprobability Sampling* dengan teknik yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2013: 122) : Bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil.

### 3.6. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang akan ditulis penulis digunakan untuk melengkapi penulisan Skripsi ada beberapa pengumpulan data dan informasi dengan cara sebagai berikut :

### 3.6.1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang di peroleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Dalam penelitian ini data primer di peroleh dengan cara :

- 1) Survey adalah pemeriksaan atau penelitian secara komprehensif yang dilakukan dalam melakukan penelitian itu biasanya dilakukan dengan menyebarkan kuesioner atau wawancara yaitu:

- a. Wawancara

Wawancara yaitu proses interaksi dan komunikasi untuk memperoleh data yang diperlukan. Dalam melakukan wawancara penulis melakukan wawancara dengan permasalahan yang diteliti. Wawancara ini ditunjukkan kepada karyawan PT Xacti Indonesia.

- b. Kuesioner

Kuesioner yaitu pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang disampaikan kepada responden yang sudah secara tertulis, dimana peneliti membagikan kuisisioner secara langsung kepada pada karyawan PT Xacti Indonesia. Kemudian pertanyaan dalam kuesioner tersebut akan di ukur dengan menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert*, menurut Sugiyono (2014:136):

- a. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, presepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah diterapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut juga sebagai variabel penelitian.
- b. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item – item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.
- c. Jawaban setiap instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Dari prosedur pengumpulan data dengan cara kuisisioner, penulis menggunakan skala likert yang di modifikasi menjadi tabel dibawah ini:

**Tabel 3.2**  
**Skala Likert**

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

(Sugiyono, 2011:93)

Instrument penelitian yang digunakan skala likert dibuat dalam bentuk *checklist* ataupun pilihan ganda. Dalam kusioner terdapat uji validitas dan reliabilitas.

#### **4. Observasi**

Merupakan teknik pengumpulan data melalui pengamatan dan pencatatan perilaku karyawan. Observasi dilakukan dengan cara mengamati perilaku karyawan, perubahan bahasa tubuh atau raut muka karyawan, dan pengamatan Objek.

##### **3.6.2. Data Skunder**

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu serta penyedia data pada PT Xacti Indonesia.

##### **3.7. Uji Kualitas Data**

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliable sebab kebenaran data yang di olah sangat menentukan kuliatas hasil penelitian. (Ghozali,2009:49)

(Sugiyono 2013:365)

##### **3.8. Metode Pengolahan/ Analisis Data**

Sesuai dengan perumusan masalah yang diajukan, maka dalam penelitian ini ada 2 alat analisis yaitu:

###### **3.8.1. Analisis Deskriptif**

Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variabel, baik satu variabel atau lebih sifatnya independen tanpa membuat hubungan maupun perbandingan dengan variabel yang lain. Variabel tersebut dapat menggambarkan secara sistematis dan akurat mengenai populasi atau mengenai bidang tertentu. Berupa gambaran mengenai disiplin kerja dan kinerja karyawan. Statistik deskriptif berusaha untuk menggambarkan berbagai karakteristik data yang berasal dari suatu sampel. Statistik deskriptif seperti mean, median, modus, presentil, desil, quartile, dalam bentuk analisis angka maupun gambar/diagram. Dalam analisis deskriptif diolah pervariabel.

Analisis deskriptif adalah tehnik analisa yang memberikan informasi hanya mengenai data yang diamati dan tidak bertujuan menguji hipotesis serta menarik kesimpulan yang di generalisasikan terhadap populasi. Caranya adalah sebagai berikut:

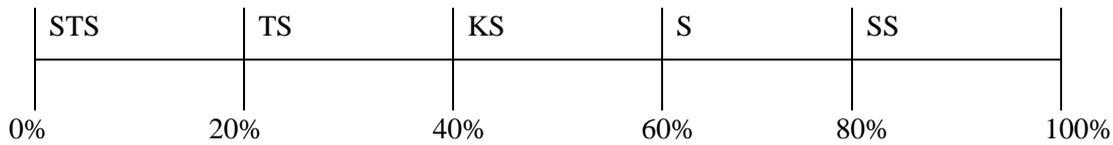
###### **a. *Editing***

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

1. Mensortir kuesioner yang masuk apakah layak diproses atau didrop.  
Misalnya untuk jawaban yang tidak lengkap.
2. Memberi nomor kuesioner sebagai kendali.
3. Memeriksa kelengkapan jawaban dan kejelasan makna jawaban

###### **b. *Scoring***

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



c. Tabulating

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

d. Rata-rata

Nilai harapan dari suatu peubha acak, dan ukuran pemusatan dari suatu sebaran probabilitas.

**Tanggapan Total Responden:**

$$\frac{\text{SkorTotalHasilJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\%$$

**3.8.2. Analisis Kualitatif**

Pada penelitian kualitatif, bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan nalisis. Proses dan makna lebih ditonjolkan dalam penelitian kualitatif. Landasan teori dimanfaatkan sebaai pemandu agar focus penelitian sesuai dengan fakta di lapangan.

**3.8.2.1. Analisis Koefisien Korelasi**

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keeratan atau kekuatan hubungan antara variabel independent (X) dengan variabel dependen (Y) dengan menggunakan *Rank Spearman*. Menurut Sugiyono (2016: 191). Rumus *Rank Spearman*.

$$r_s = 1 - \frac{6\sum b_i^2}{n(n^2-1)} \text{ Dimana } \sum d_i^2 = [R(X_i) - R(Y_i)]^2$$

Keterangan :

$r_s$  = Koefisien Korelasi Rank Spearman

$b_i$  = Ranking data variabel  $X_i - Y_i$

$n$  = Jumlah Responden

$R$  = Ranking

$d_i$  = Selisih dari pasangan ranking ke-i

(Sugiyono 2016:191)

Dimana hasil perhitungan koefisien korelasi (r), maka akan didapatkan hasil sebagai berikut :

a. Jika nilai  $r = +1$

Maka hubungan kedua variabel dinyatakan menuju kuat positif. Artinya jika variabel X bertambah, nilai variabel Y pula bertambah. Jika nilai variabel X berkurang maka berkurang juga nilai variabel Y.

b. Jika nilai  $r = -1$

Maka hubungan kedua variabel dinyatakan menuju kuat negatif. Artinya jika variabel X bertambah, nilai variabel Y berkurang. Jika nilai variabel X berkurang, maka nilai variabel Y berkurang.

c. Jika nilai  $r = 0$

Maka hubungan kedua variabel dinyatakan menuju lemah (tidak ada hubungan) . artinya jika variabel X bertambah atau berkurang, nilai variabel Y tidak mengikutinya. Jika variabel Y bertambah atau berkurang, nilai variabel X tidak mengikutinya.

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

**Tabel 3.3**

**Koefisien Korelasi dan Tafsirannya**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

*Sumber : Sugiyono (2016:214)*

**3.8.2.2. Analisis Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui nilai presentase yang menunjukkan sejauh mana hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang telah diuji melalui analisis korelasi. Rumus yang digunakan untuk menghitung nilai koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

KD : Koefisien Determinasi  
R : Nilai Koefisien Korelasi

(Sugiyono 2011:231)

**3.8.2.3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi**

Untuk mengetahui apakah motivasi kerja mempunyai hubungan yang nyata atau tidak dengan kinerja pegawai, maka dilakukan uji hipotesis. Adapun hipotesis statistiknya sebagai berikut :

$H_0 : \rho \leq 0$ ; artinya tidak ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

$H_a : \rho \geq 0$ ; artinya terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

1. Menentukan nilai  $t_{tabel}$

Nilai t tabel, diperoleh dari tabel t dengan menggunakan taraf  $\alpha = 0,05$  dan  $df = n-2$

2.  $t_{hitung}$  dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Dimana :

$t_h$  :  $t_{hitung}$

$r$  : Koefisien Korelasi

$r^2$  : Koefisien Determinasi

$n$  : Jumlah Sample

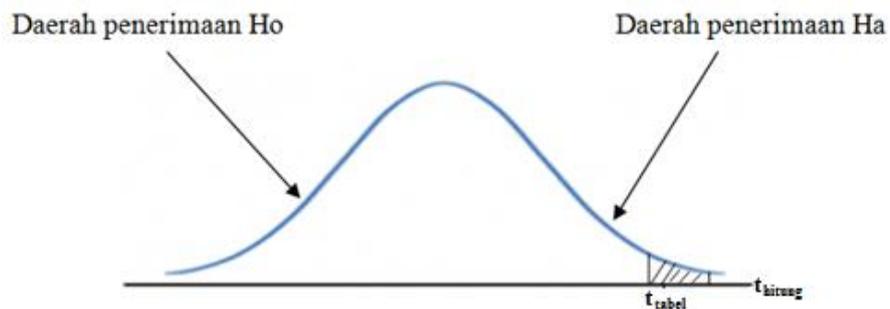
Dari hasil perhitungan  $t_{hitung}$  maka kriteria hasil pengujiannya adalah:

- a. Terima  $H_0$  jika nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai

- b. Tolak  $H_0$  terima  $H_a$  jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

Artinya ada hubungan yang signifikan motivasi kerja dengan Kinerja pegawai



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN

#### 4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

##### 4.1.1. Sejarah Singkat PT. Xacti Indonesia

PT. Sanyo Group berdiri sejak tahun 1970 dengan nama Sanyo Industries Indonesia, PT. Sanyo Group memiliki 7 anak perusahaan di Indonesia yaitu :

1. SANYO Jaya Componen Indonesia
2. SANYO Industries Indonesia
3. SANYO Compresor Indonesia
4. SANYO Elektronik Indonesia
5. SANYO Energi Batam
6. PT. Kumagaya Pricessor Motor Batam
7. Jaya Indah Casting

PT. Sanyo Jaya Comonen Indonesia berdiri sejak September 1989. Dengan memiliki dua pabrik yang memproduksi komponen-komponen dari sistem video yakni *fly back* transformer (FBT), tunner dan video head. Fly back transformer merupakan suatu komponen yang terdapat dalam pesawat televisive dan monitor yang berfungsi untuk menghasilkan tegangan tinggi.

Pada awalnya PT. Sanyo Jaya Componen Indonesia memiliki dua divisi yaitu divisi komponen dan divisi VTR. Pada bulan Oktober 2000 divisi VTR diubah namanya menjadi divisi DSC (Digital Still Camera) yang merupakan produk utama dari jepang agar dapat bertahan dalam persaingan di era digital.

Pada tanggal 24 April 2013 PT Sanyo Jaya Componen Indonesia seluruh perusahaan dibeli oleh PT Xacti Jepang maka PT Sanyo Jaya Componen Indonesia resmi berganti nama menjadi PT SDIS (Sanyo Digital Imaging Solutions Indonesia). Kemudian PT. SDIS mengubah nama perusahaannya lagi menjadi PT Xacti Indonesia yang disahkan pada tanggal 1 Maret 2014. Dalam pergantian nama perusahaan tidak berpengaruh pada kegiatan produksi karena produk yang dihasilkan masih tetap sama tetapi hanya berubah kepemilikan.

##### 4.1.2. Visi dan Misi PT. Xacti Indonesia

Visi dan Misi perusahaan merupakan pencapaian yang diperlukan suatu perencanaan dan tindakan nyata disertai dengan tindakan sesuai apa yang direncanakan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. PT. Xacti Indonesia memiliki visi dan misi yang harus dicapai antara lain :

##### Visi:

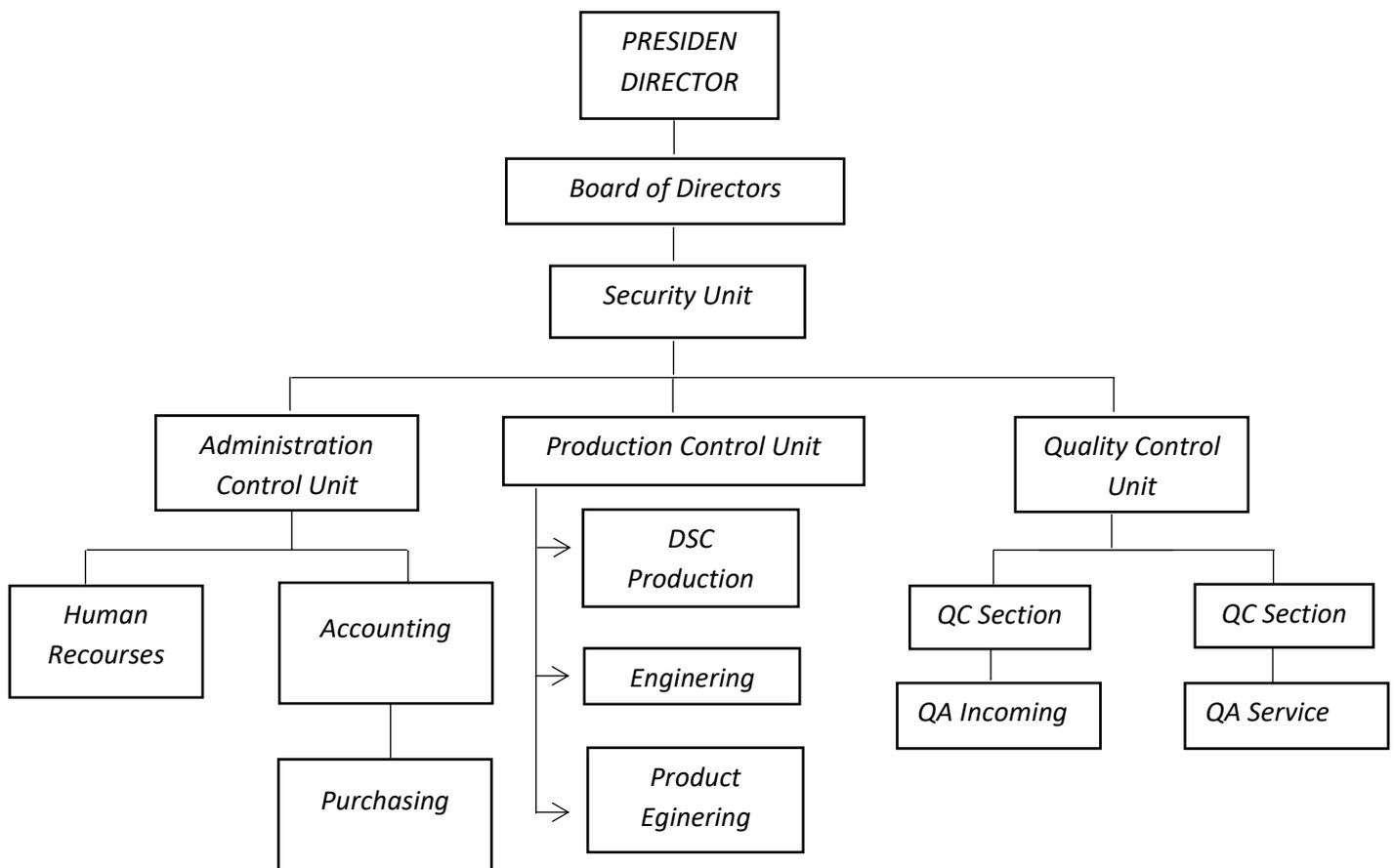
- a. Untuk membangun dan kesejahteraan masyarakat Indonesia.
- b. Menjadi perusahaan yang mempunyai reputasi tinggi.
- c. Menjadi perakit Digital Still Camera yang terbaik di luar Negara Jepang.
- d. Dalam kurun waktu berikutnya sudah menciptakan Camera dengan merek yang baru.

**Misi:**

- a. Menjadi perusahaan yang paling menguntungkan bagi kalangan industri.
- b. Menghasilkan keuntungan yang cukup bagi kesejahteraan yang baik bagi seluruh karyawan.
- c. Memprilakukan seluruh karyawan dengan cara adil dan terhormat.
- d. Menjadi perusahaan yang terpercaya untuk merakit Camera berbagai merek.

**4.1.3. Struktur Organisasi Perusahaan PT. Xacti Indonesia**

Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan. Berikut struktur organisasi pada PT. Xacti Indonesia :



Gambar 1.3 Struktur Organisasi Divisi Produksi

Sumber : PT. Xacti Indonesia 2019

Berikut rincian pekerjaan yang ditugaskan kepada masing-masing jabatan di PT. Xacti Indonesia, berikut uraiannya :

- 1. Director  
Director bertugas memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan.
- 2. Accounting Department  
Yang mengurus kegiatan keluar masuk uang untuk keperluan teknis produksi dan perusahaan.
- 3. Purchasing  
Yang melakukan dukungan terhadap kegiatan produksi.

#### 4. Production

Bertugas untuk melakukan perakitan PCB serta komponen-komponen lain.

#### 4.2. Profil Responden

Profil responden yang diteliti atas 4 (empat) kriteria yaitu berdasarkan masa kerja, usia, pendidikan terakhir, dan jenis kelamin. Berikut hasil data profil responden yang merupakan karyawan pada PT. Xacti Indonesia.

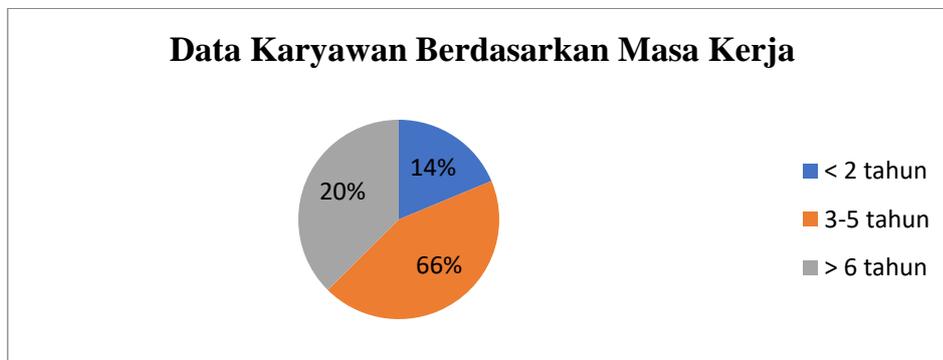
##### 1. Masa Kerja Responden

Tabel 4.1 Data Karyawan Berdasarkan Masa Kerja

No	Kategori	Jumlah Krayawan	Persentase
1	<2 tahun	11	14
2	3-5 tahun	53	66
3	>6 tahun	16	20
Jumlah		80	100

Sumber data : Primer, diolah (2019)

Dari tabel 4.1 dapat dijabarkan bahwa masa kerja responden karyawan pada PT. Xacti Indonesia. Paling banyak yaitu pada karyawan 3-5 tahun sebanyak 53 orang dengan persentase 66% dari 80 responden.



Gambar 1.4 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Masa Kerja

##### 2. Usia Responden

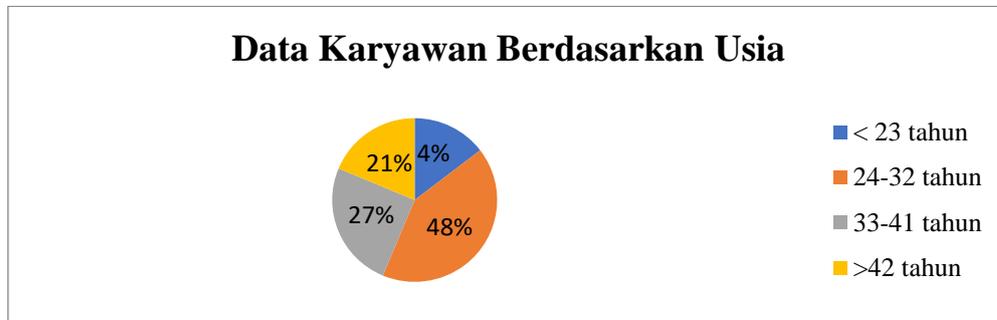
Tabel 4.2 Data Karyawan Berdasarkan Usia.

No	Kategori	Jumlah Krayawan	Persentase
1	<23 tahun	3	4
2	24-32 tahun	38	48
3	33-41 tahun	22	27
4	42-49 tahun	17	21

Jumlah	80	100
--------	----	-----

Sumber data : Primer, diolah (2019)

Dari tabel 4.2 dapat dijabarkan bahwa usia responden karyawan pada PT. Xacti Indonesia. Paling banyak yaitu pada Karyawan usia 24-32 tahun sebanyak 38 orang dengan persentase 48% dari 80 responden.



Gambar 1.5 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Usia

### 3. Tingkat Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Data Karyawan Tingkat Pendidikan Terakhir

No	Kategori	Jumlah Krayawan	Persentase
1	SLTA/SMK	74	93
2	Diploma	6	7
Jumlah		80	100

Sumber data : Primer, diolah (2019)

Dari tabel 4.3 dapat dijabarkan bahwa tingkat pendidikan terakhir responden karyawan pada PT. Xacti Indonesia paling banyak yaitu pada Karyawan SLTA/SMK sebanyak 74 orang dengan persentase 93% dari 80 responden.



Gambar 1.6 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

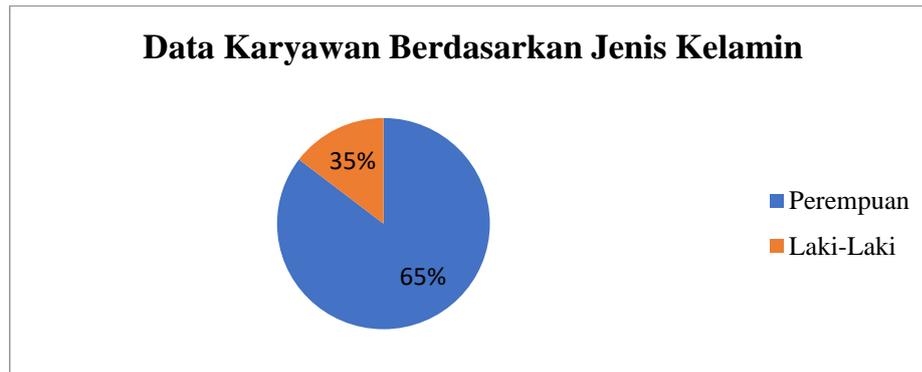
### 3. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.4 Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
1	Laki-Laki	28	35
2	Perempuan	52	65
Jumlah		80	100

Sumber data : Primer, diolah (2019)

Dari tabel 4.4 dapat dijabarkan bahwa Jenis Kelamin responden karyawan pada PT. Xacti Indonesia. Paling banyak yaitu pada Karyawan perempuan sebanyak 52 orang dengan persentase 65% dari 80 responden.



Gambar 1.7 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

### 4.3. Pembahasan

Berikut di bawah ini akan dijelaskan secara lebih terperinci mengenai indikator dari kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. Xacti Indonesia. Dimana hasil dari setiap indikator akan mempunyai skor yang kemudian akan di olah lebih lanjut dengan menggunakan program SPSS.

#### 4.3.1. Kepuasan Kerja Karyawan PT. Xacti Indonesia

Kepuasan kerja karyawan yaitu suatu ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan menyukai terhadap pekerjaan yang ditekuninya.

Dibawah ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja karyawan produksi pada PT. Xacti Indonesia yang diperoleh dari kuesioner yang disebarkan kepada responden yang disusun dalam bentuk tabel. Total dari nilai jawaban setiap butir pernyataan kemudia dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden, dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{SkorTotalHasilJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

#### 1. Pekerjaan yang secara mental mendukung

Tabel 4.5. Pembagian kelompok kerja yang sesuai dengan keterampilan yang saya miliki

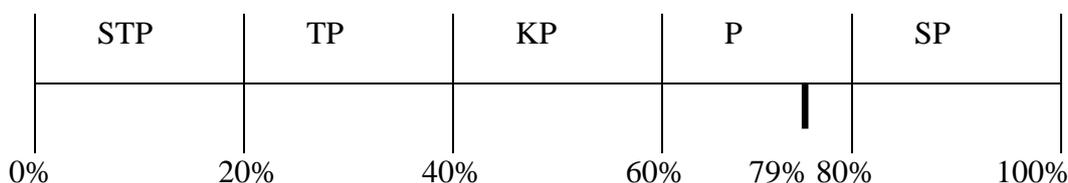
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	total Skor	Persentase
Sangat Puas	5	14	70	16

Puas	4	53	212	66
Kurang Puas	3	11	33	14
Tidak Puas	2	1	2	2
Sangat Tidak Puas	1	1	1	2
Total		80	318	100

Sumber data : Primer, diolah (2019)

Dari tanggapan total responden di atas maka hasil pengolahan data pada tabel 4.5, maka terdapat sebanyak 14 responden atau 16% menjawab sangat puas, 53 responden atau 66% menjawab puas, 11 responden atau 14% menjawab kurang puas, 1 responden atau 2% menjawab tidak puas, 1 responden atau 2% menjawab sangat tidak puas pada pernyataan “Pekerjaan yang saya miliki menuntut adanya berbagai macam keterampilan (kreatif)”.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{SkorTotalHasilJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{318}{400} \times 100\% = 79\% \end{aligned}$$



Dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 79% responden mengindikasikan bahwa Pekerjaan yang karyawan miliki menuntut adanya berbagai macam keterampilan (kreatif).

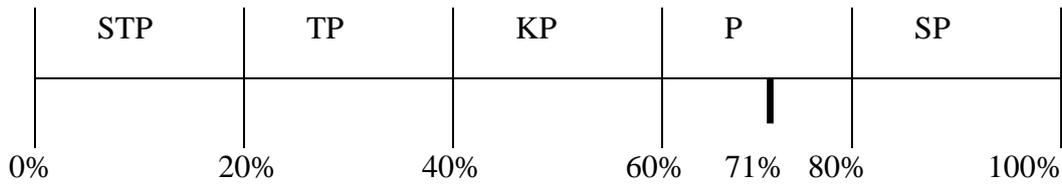
Tabel 4.6 Atasan menampung aspirasi karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	total Skor	Persentase
Sangat Puas	5	9	45	11
Puas	4	30	120	37
Kurang Puas	3	40	120	50
Tidak Puas	2	1	2	2
Sangat Tidak Puas	1	0	0	0
Total		80	287	100

Sumber data : Primer, diolah (2019)

Dari tanggapan total responden di atas maka hasil pengolahan data pada tabel 4.6, maka terdapat sebanyak 9 responden atau 11% menjawab sangat puas, 30 responden atau 37% menjawab puas, 40 responden atau 50% menjawab kurang puas, 1 responden atau 2% menjawab tidak puas, pada pernyataan “Karyawan tidak menemukan kesulitan dalam pencapaian target yang ditetapkan perusahaan”.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{SkorTotalHasilJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{287}{400} \times 100\% = 71\% \end{aligned}$$



Dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 71% responden mengindikasikan bahwa Karyawan tidak menemukan kesulitan dalam pencapaian target yang ditetapkan perusahaan.

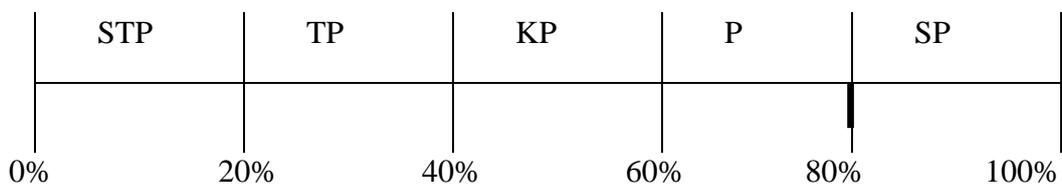
Tabel 4.7 Tugas-tugas karyawan membutuhkan ide-ide yang inovatif dalam penyelesaiannya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	total Skor	Persentase
Sangat Puas	5	14	70	17
Puas	4	55	220	69
Kurang Puas	3	8	24	10
Tidak Puas	2	3	6	4
Sangat Tidak Puas	1	0	0	0
Total		80	320	100

Sumber data : Primer, diolah (2019)

Dari tanggapan total responden di atas maka hasil pengolahan data pada tabel 4.7, maka terdapat sebanyak 14 responden atau 17% menjawab sangat puas, 55 responden atau 69% menjawab puas, 8 responden atau 10% menjawab kurang puas, 3 responden atau 4% menjawab tidak puas, pada pernyataan “Tugas-tugas karyawan membutuhkan ide-ide yang inovatif dalam penyelesaiannya”.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{SkorTotalHasilJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{320}{400} \times 100\% = 80\% \end{aligned}$$



Dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 80% responden mengindikasikan bahwa tugas-tugas karyawan membutuhkan ide-ide yang inovatif dalam penyelesaiannya.

## 2. Kondisi kerja yang mendukung

Tabel 4.8 Ruangn tempat keryawan bekerja nyaman

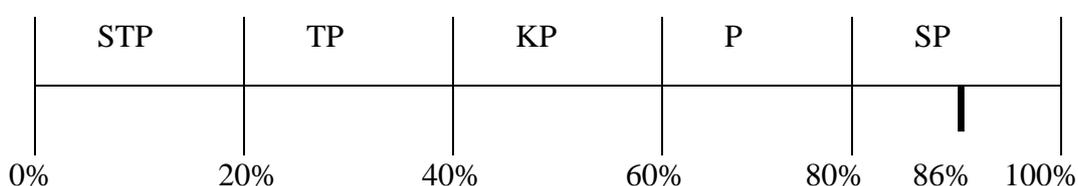
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	total Skor	Persentase
Sangat Puas	5	26	130	33

Puas	4	54	216	67
Kurang Puas	3	0	0	0
Tidak Puas	2	0	0	0
Sangat Tidak Puas	1	0	0	0
Total		80	346	100

Sumber data : Primer, diolah (2019)

Dari tanggapan total responden di atas maka hasil pengolahan data pada tabel 4.8, maka terdapat sebanyak 26 responden atau 33% menjawab sangat puas, 54 responden atau 67% menjawab puas pada pernyataan “Ruangan tempat karyawan bekerja nyaman”.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{SkorTotalHasilJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{346}{400} \times 100\% = 86\% \end{aligned}$$



Dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 86% responden mengindikasikan bahwa Ruangan tempat karyawan bekerja nyaman.

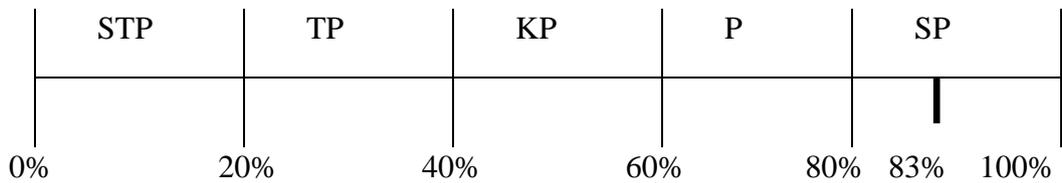
Tabel 4.9 Tersedia tempat makan/kantin di tempat kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	total Skor	Persentase
Sangat Puas	5	17	85	21
Puas	4	59	236	74
Kurang Puas	3	4	12	5
Tidak Puas	2	0	0	0
Sangat Tidak Puas	1	0	0	0
Total		80	333	100

Sumber data : Primer, diolah (2019)

Dari tanggapan total responden di atas maka hasil pengolahan data pada tabel 4.9, maka terdapat sebanyak 17 responden atau 21% menjawab sangat puas, 59 responden atau 74% menjawab puas, 4 responden atau 5% menjawab kurang puas pada pernyataan “Tersedia tempat makan/kantin di tempat kerja”.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{SkorTotalHasilJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{333}{400} \times 100\% = 83\% \end{aligned}$$



Dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 83% responden mengindikasikan bahwa Tersedia tempat makan/kantin di tempat kerja.

### 3. Gaji atau upah yang pantas

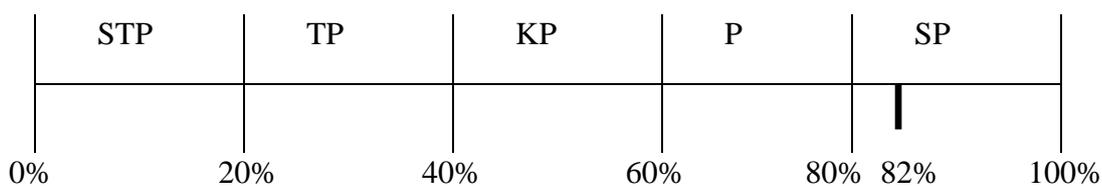
Tabel 4.10 Gaji yang diterima sesuai dengan tugas yang di kerjakan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	total Skor	Persentase
Sangat Puas	5	11	55	13
Puas	4	67	268	84
Kurang Puas	3	2	6	3
Tidak Puas	2	0	0	0
Sangat Tidak Puas	1	0	0	0
Total		80	329	100

Sumber data : Primer, diolah (2019)

Dari tanggapan total responden di atas maka hasil pengolahan data pada tabel 4.10, maka terdapat sebanyak 11 responden atau 13% menjawab sangat puas, 67 responden atau 84% menjawab puas, 2 responden atau 3% menjawab kurang puas pada pernyataan “Gaji yang diterima sesuai dengan tugas yang di kerjakan”.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{SkorTotalHasilJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{329}{400} \times 100\% = 82\% \end{aligned}$$



Dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 82% responden mengindikasikan bahwa gaji yang diterima sesuai dengan tugas yang di kerjakan.

Tabel 4.11 Honor yang di terima sesuai dengan tugas-tugas saat lembur

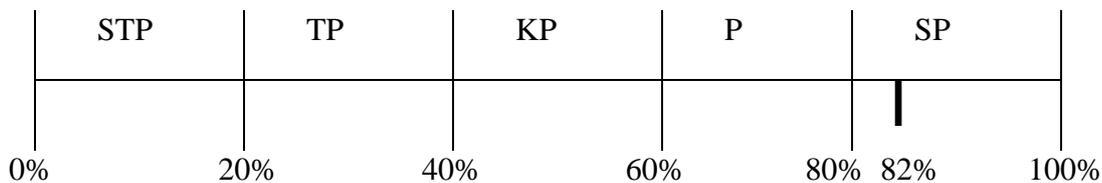
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	total Skor	Persentase
Sangat Puas	5	11	55	13
Puas	4	67	268	84
Kurang Puas	3	2	6	3

Tidak Puas	2	0	0	0
Sangat Tidak Puas	1	0	0	0
Total		80	329	100

Sumber data : Primer, diolah (2019)

Dari tanggapan total responden di atas maka hasil pengolahan data pada tabel 4.11, maka terdapat sebanyak 11 responden atau 13% menjawab sangat puas, 67 responden atau 84% menjawab puas, 2 responden atau 3% menjawab kurang puas pada pernyataan “Honor yang saya terima sesuai dengan tugas-tugas saat saya lembur”.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{SkorTotalHasilJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{329}{400} \times 100\% = 82\% \end{aligned}$$



Dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 82% responden mengindikasikan bahwa honor yang di terima sesuai dengan tugas-tugas saat lembur.

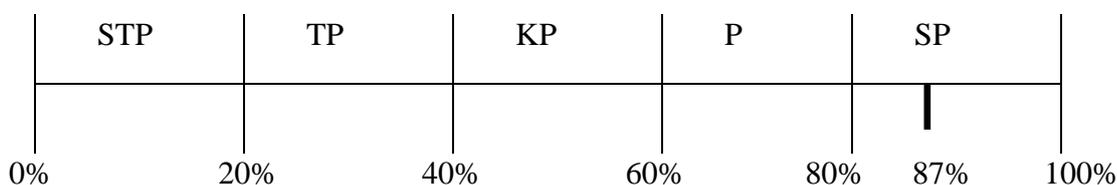
Tabel 4.12 Tunjangan hari raya yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan masa kerja karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	total Skor	Persentase
Sangat Puas	5	28	140	35
Puas	4	52	208	65
Kurang Puas	3	0	0	0
Tidak Puas	2	0	0	0
Sangat Tidak Puas	1	0	0	0
Total		80	348	100

Sumber data : Primer, diolah (2019)

Dari tanggapan total responden di atas maka hasil pengolahan data pada tabel 4.12, maka terdapat sebanyak 28 responden atau 35% menjawab sangat puas, 52 responden atau 65% menjawab puas pada pernyataan “Tunjangan hari raya yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan masa kerja karyawan”.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{SkorTotalHasilJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{348}{400} \times 100\% = 87\% \end{aligned}$$



Dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 87% responden mengindikasikan bahwa Tunjangan hari raya yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan masa kerja karyawan.

#### 4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

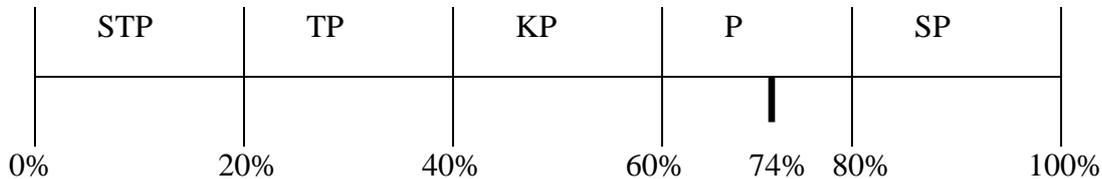
Tabel 4.13 Pembagian kelompok kerja yang sesuai dengan keterampilan yang karyawan miliki

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	total Skor	Persentase
Sangat Puas	5	6	30	7
Puas	4	48	192	60
Kurang Puas	3	25	75	31
Tidak Puas	2	1	2	2
Sangat Tidak Puas	1	0	0	0
Total		80	299	100

Sumber data : Primer, diolah (2019)

Dari tanggapan total responden di atas maka hasil pengolahan data pada tabel 4.13, maka terdapat sebanyak 6 responden atau 7% menjawab sangat puas, 48 responden atau 60% menjawab puas, 25 responden atau 31% menjawab kurang puas, 1 responden atau 2% menjawab tidak puas pada pernyataan “Pembagian kelompok kerja yang sesuai dengan keterampilan yang karyawan miliki”.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{SkorTotalHasilJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{299}{400} \times 100\% = 74\% \end{aligned}$$



Dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 74% responden mengindikasikan bahwa Pembagian kelompok kerja yang sesuai dengan keterampilan yang karyawan miliki.

Tabel 4.14 Atasan menuntut pencapaian target kepada karyawan ketika bekerja sesuai dengan tugas-tugasnya

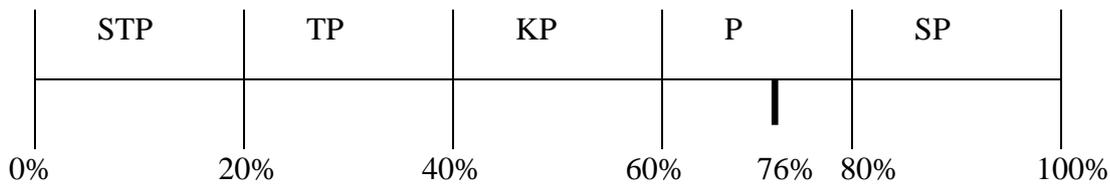
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	total Skor	Persentase
Sangat Puas	5	1	5	2
Puas	4	66	264	81
Kurang Puas	3	11	33	14
Tidak Puas	2	2	4	3
Sangat Tidak Puas	1	0	0	0
Total		80	306	100

Sumber data : Primer, diolah (2019)

Dari tanggapan total responden di atas maka hasil pengolahan data pada tabel 4.14, maka terdapat sebanyak 1 responden atau 2% menjawab sangat puas, 66 responden atau 81% menjawab

puas, 11 responden atau 14% menjawab kurang puas, 2 responden atau 3% menjawab tidak puas pada pernyataan “Atasan menuntut pencapaian target kepada karyawan ketika bekerja sesuai dengan tugas-tugasnya”.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{SkorTotalHasilJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{306}{400} \times 100\% = 76\% \end{aligned}$$



Dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 76% responden mengindikasikan bahwa atasan menuntut pencapaian target kepada karyawan ketika bekerja sesuai dengan tugas-tugasnya.

Tabel 4.15 Hasil Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja

No	Kepuasan kerja (pernyataan)	Tanggapan Responden	Rata-rata perindikator
1	<p><b>Pekerjaan yang secara mental mendukung</b></p> <p>1. Pembagian kelompok kerja sesuai dengan keterampilan yang saya miliki.</p> <p>2. Atasan menampung aspirasi karyawan.</p> <p>3. Tugas-tugas karyawan membutuhkan ide-ide yang inovatif dalam penyelesaiannya.</p>	<p>66</p> <p>50</p> <p>69</p>	61,6
2	<p><b>Kondisi kerja yang mendukung</b></p> <p>4. Ruangan tempat keryawan bekerja nyaman.</p> <p>5. Tersedia tempat makan/kantin di tempat kerja.</p>	<p>67</p> <p>74</p>	70
3	<p><b>Gaji atau upah yang pantas</b></p> <p>6. Gaji yang diterima sesuai dengan tugas yang di kerjakan.</p> <p>7. Honor yang di terima sesuai dengan tugas-tugas saat lembur.</p> <p>8. Tunjangan hari raya yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan masa kerja karyawan.</p>	<p>84</p> <p>84</p> <p>65</p>	77,6

4	<b>Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan</b>		
	9. Pembagian kelompok kerja yang sesuai dengan keterampilan yang karyawan miliki.	60	70,5
	10. Atasan menuntut pencapaian target kepada karyawan ketika bekerja sesuai dengan tugas-tugasnya.	81	
	Rata-Rata	70	

Sumber data : Primer, diolah (2019)

Dari keseluruhan indikator hasil rata-rata tanggapan responden mengenai kepuasan kerja karyawan pada PT. Xacti Indonesia, dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden kepuasan kerja sebesar 70%. Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (60%–80%) sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada PT. Xacti Indonesia bagian produksi dapat diartikan puas.

#### 4.3.2. Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Xacti Indonesia

Mencapai tujuan sebuah organisasi didukung oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya, salah satunya adalah disiplin kerja yang tinggi dari sumber daya itu sendiri. disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga kinerja karyawan lebih meningkat dan produktivitas perusahaan pun akan meningkat.

Dibawah ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja karyawan produksi pada PT. Xacti Indonesia yang diperoleh dari kuesioner yang disebarkan kepada responden yang disusun dalam bentuk tabel. Total dari nilai jawaban setiap butir pernyataan kemudia dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden, dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{SkorTotalHasilJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

##### 1. Taat terhadap aturan waktu

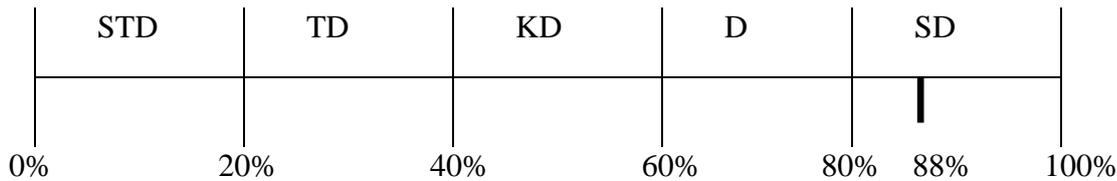
Tabel 4.16 Karyawan masuk, istirahat, dan pulang sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	total Skor	Persentase
Sangat Disiplin	5	43	215	54
Disiplin	4	26	104	32
Kurang Disiplin	3	11	33	14
Tidak Disiplin	2	0	0	0
Sangat Tidak Disiplin	1	0	0	0
Total		80	352	100

Sumber data : Primer, diolah (2019)

Dari tanggapan total responden di atas maka hasil pengolahan data pada tabel 4.16, maka terdapat sebanyak 43 responden atau 54% menjawab sangat disiplin, 26 responden atau 32% menjawab disiplin, 11 responden atau 14 % menjawab kurang disiplin pada pernyataan “Karyawan masuk, istirahat, dan pulang sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan”.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{SkorTotalHasilJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{352}{400} \times 100\% = 88\% \end{aligned}$$



Dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 88% responden mengindikasikan bahwa Karyawan masuk, istirahat, dan pulang sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan.

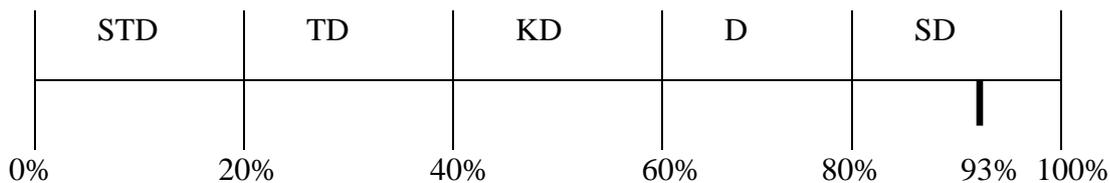
Tabel 4.17 Karyawan taat terhadap atasan dalam menjalankan tugas/perintah

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	total Skor	Persentase
Sangat Disiplin	5	55	275	69
Disiplin	4	25	100	31
Kurang Disiplin	3	0	0	0
Tidak Disiplin	2	0	0	0
Sangat Tidak Disiplin	1	0	0	0
Total		80	375	100

Sumber data : Primer, diolah (2019)

Dari tanggapan total responden di atas maka hasil pengolahan data pada tabel 4.17, maka terdapat sebanyak 55 responden atau 69% menjawab sangat disiplin, 25 responden atau 31% menjawab disiplin pada pernyataan “Karyawan taat terhadap atasan dalam menjalankan tugas/perintah”.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{SkorTotalHasilJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{375}{400} \times 100\% = 93\% \end{aligned}$$



Dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 93% responden mengindikasikan bahwa Karyawan taat terhadap atasan dalam menjalankan tugas/perintah.

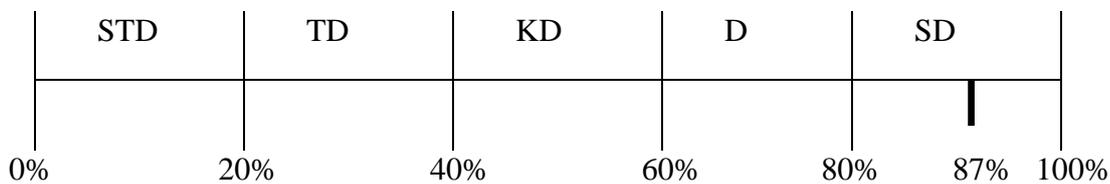
Tabel 4.18 Sistem pendataan kehadiran diperusahaan sudah efektif.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	total Skor	Persentase
Sangat Disiplin	5	14	70	17
Disiplin	4	55	220	69
Kurang Disiplin	3	11	33	14
Tidak Disiplin	2	0	0	0
Sangat Tidak Disiplin	1	0	0	0
Total		80	323	100

Sumber data : Primer, diolah (2019)

Dari tanggapan total responden di atas maka hasil pengolahan data pada tabel 4.18, maka terdapat sebanyak 14 responden atau 17% menjawab sangat disiplin, 55 responden atau 69% menjawab disiplin, 11 responden atau 14% menjawab kurang disiplin pada pernyataan “Sistem pendataan kehadiran diperusahaan sudah efektif”.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{SkorTotalHasilJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{323}{400} \times 100\% = 87\% \end{aligned}$$



Dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 87% responden mengindikasikan bahwa Sistem pendataan kehadiran diperusahaan sudah efektif.

Tabel 4.19 Anda pernah meninggalkan tempat kerja tanpa seizin dari atasan.

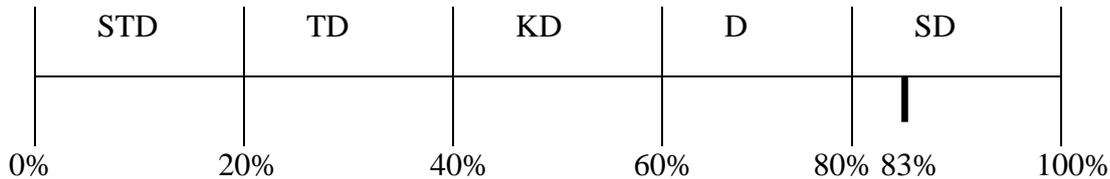
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	total Skor	Persentase
Sangat Disiplin	5	17	85	21
Disiplin	4	59	236	74
Kurang Disiplin	3	4	12	5
Tidak Disiplin	2	0	0	0
Sangat Tidak Disiplin	1	0	0	0
Total		48	333	100

Sumber data : Primer, diolah (2019)

Dari tanggapan total responden di atas maka hasil pengolahan data pada tabel 4.19, maka terdapat sebanyak 4 responden atau 5% menjawab kurang disiplin, 59 responden atau 74%

menjawab disiplin, 17 responden atau 21% menjawab sangat disiplin pada pernyataan “Anda pernah meninggalkan tempat kerja tanpa seizin dari atasan”.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{SkorTotalHasilJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{333}{400} \times 100\% = 83\% \end{aligned}$$



Dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 83% responden mengindikasikan bahwa pernah meninggalkan tempat kerja tanpa seizin dari atasan.

## 2. Taat terhadap aturan perusahaan

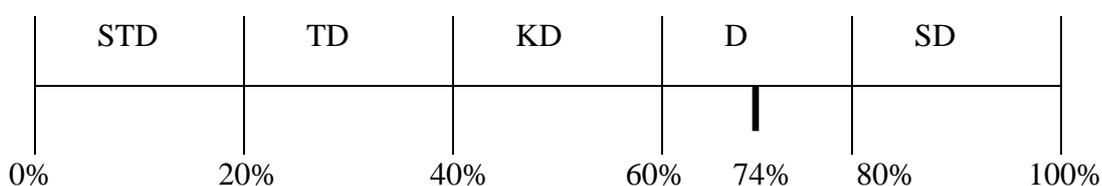
Tabel 4.20 Memaksimalkan waktu kerja agar dapat menyelesaikan tugas lebih cepat

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Disiplin	5	6	30	7
Disiplin	4	48	192	60
Kurang Disiplin	3	25	75	31
Tidak Disiplin	2	1	2	2
Sangat Tidak Disiplin	1	0	0	0
Total		80	299	100

Sumber data : Primer, diolah (2019)

Dari tanggapan total responden di atas maka hasil pengolahan data pada tabel 4.20, maka terdapat sebanyak 48 responden atau 60% menjawab disiplin, 6 responden atau 7% menjawab sangat disiplin, 25 responden atau 31% menjawab kurang disiplin pada pernyataan “Memaksimalkan waktu kerja agar dapat menyelesaikan tugas lebih cepat”.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{SkorTotalHasilJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{299}{400} \times 100\% = 74\% \end{aligned}$$



Dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 74% responden mengindikasikan bahwa Memaksimalkan waktu kerja agar dapat menyelesaikan tugas lebih cepat.

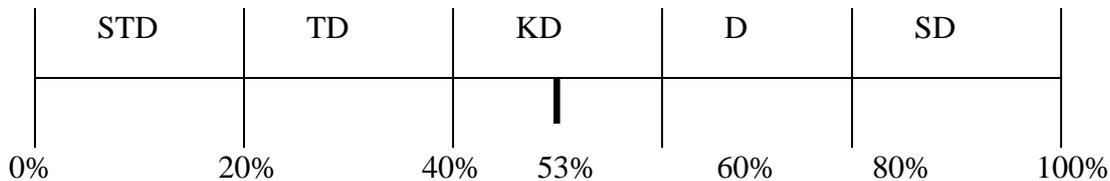
Tabel 4.21 Saya tidak melibatkan kepentingan pribadi terhadap kepentingan pekerjaan.

keterangan	Skor	Jumlah Responden	total Skor	Persentase
Sangat Disiplin	5	34	170	42
Disiplin	4	46	184	58
Kurang Disiplin	3	0	0	4
Tidak Disiplin	2	0	0	0
Sangat Tidak Disiplin	1	0	0	0
Total		80	212	100

Sumber data : Primer, diolah (2019)

Dari tanggapan total responden di atas maka hasil pengolahan data pada tabel 4.21, maka terdapat sebanyak 46 responden atau 58% menjawab disiplin, 34 responden atau 42% menjawab sangat disiplin pada pernyataan “Saya tidak melibatkan kepentingan pribadi terhadap kepentingan pekerjaan”.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{SkorTotalHasilJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{212}{400} \times 100\% = 53\% \end{aligned}$$



Dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 88% responden mengindikasikan bahwa Saya tidak melibatkan kepentingan pribadi terhadap kepentingan pekerjaan.

Tabel 4.22 Saya berusaha memiliki tatakrma yang baik dan patuh pada peraturan.

keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Disiplin	5	28	140	35
Disiplin	4	52	208	65
Kurang Disiplin	3	0	0	0
Tidak Disiplin	2	0	0	0
Sangat Tidak Disiplin	1	0	0	0
Total		80	348	100

Sumber data : Primer, diolah (2019)

Dari tanggapan total responden di atas maka hasil pengolahan data pada tabel 4.22, maka terdapat sebanyak 28 responden atau 35% menjawab sangat disiplin, 52 responden atau 65% menjawab disiplin pada pernyataan “Saya berusaha memiliki tatakrma yang baik dan patuh pada peraturan”.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{SkorTotalHasilJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{348}{400} \times 100\% = 87\% \end{aligned}$$



Dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 87% responden mengindikasikan bahwa Saya berusaha memiliki tatakrama yang baik dan patuh pada peraturan.

### 3. Taat terhadap peraturan pekerjaan

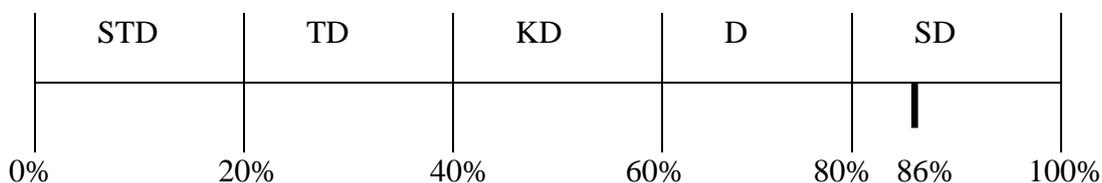
Tabel 4.23 Berusaha mengurangi kelalaian dalam pelaksanaan tugas-tugas kerja.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	total Skor	Persentase
Sangat Disiplin	5	25	125	31
Disiplin	4	55	220	69
Kurang Disiplin	3	0	0	6
Tidak Disiplin	2	0	0	0
Sangat Tidak Disiplin	1	0	0	0
Total		80	345	100

Sumber data : Primer, diolah (2019)

Dari tanggapan total responden di atas maka hasil pengolahan data pada tabel 4.23, maka terdapat sebanyak 55 responden atau 69% menjawab sangat disiplin, 25 responden atau 31% menjawab disiplin pada pernyataan “Berusaha mengurangi kelalaian dalam pelaksanaan tugas-tugas kerja”.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{SkorTotalHasilJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{345}{400} \times 100\% = 86\% \end{aligned}$$



Dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 86% responden mengindikasikan bahwa “Berusaha mengurangi kelalaian dalam pelaksanaan tugas-tugas kerja”.

Tabel 4.24 Berusaha mengurangi kecerobohan dalam pemakaian properti perusahaan

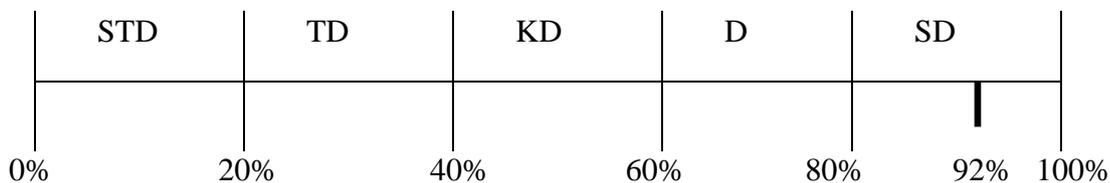
keterangan	Skor	Jumlah Responden	total Skor	Persentase
------------	------	------------------	------------	------------

Sangat Disiplin	5	49	245	61
Disiplin	4	29	116	36
Kurang Disiplin	3	2	6	3
Tidak Disiplin	2	0	0	0
Sangat Tidak Disiplin	1	0	0	0
Total		80	367	100

Sumber data : Primer, diolah (2019)

Dari tanggapan total responden di atas maka hasil pengolahan data pada tabel 4.24, maka terdapat sebanyak 49 responden atau 61% menjawab sangat disiplin, 29 responden atau 36% menjawab disiplin, 2 responden atau 3% menjawab kurang disiplin pada pernyataan “Berusaha mengurangi kecerobohan dalam pemakaian properti perusahaan”.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{SkorTotalHasilJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{367}{400} \times 100\% = 92\% \end{aligned}$$



Dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 92% responden mengindikasikan bahwa “Berusaha mengurangi kecerobohan dalam pemakaian properti perusahaan”.

Tabel 4.25 Tidak menumpukkan tugas kerja secara berturut-turut dan mendapat hukuman yang sesuai dalam pelanggaran.

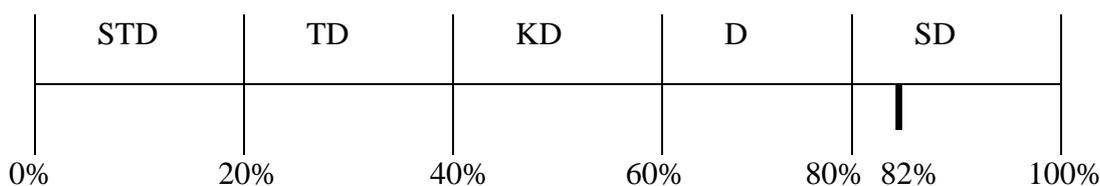
keterangan	Skor	Jumlah Responden	total Skor	Persentase
Sangat Disiplin	5	22	110	27
Disiplin	4	46	184	57
Kurang Disiplin	3	12	36	15
Tidak Disiplin	2	0	0	0
Sangat Tidak Disiplin	1	0	0	0
Total		80	330	100

Sumber data : Primer, diolah (2019)

Dari tanggapan total responden di atas maka hasil pengolahan data pada tabel 4.25, maka terdapat sebanyak 22 responden atau 27% menjawab sangat disiplin, 46 responden atau 57% menjawab disiplin, dan 12 responden atau 15% menjawab kurang disiplin pada pernyataan “Tidak menumpukkan tugas kerja secara berturut-turut dan mendapat hukuman yang sesuai dalam pelanggaran”.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{SkorTotalHasilJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{330}{400} \times 100\% = 82\%$$



Dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 82% responden mengindikasikan bahwa Tidak menumpukkan tugas kerja secara berturut-turut dan mendapat hukuman yang sesuai dalam pelanggaran.

Tabel 4.26 Hasil Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja

No	Disiplin kerja (pernyataan)	Tanggapan Responden	Rata-rata perindikator
1	<b><i>Taat terhadap aturan waktu</i></b> 11. Berusaha masuk, istirahat dan pulang sesuai dengan aturan yang berlaku. 12. Berusaha taat terhadap atasan dalam menjalankan tugas/perintah. 13. Sistem pendataan kehadiran diperusahaan sudah efektif. 14. Apakah anda pernah meninggalkan tempat kerja tanpa seizin dari atasan.	54 69 69 74	66,5
2	<b><i>Taat terhadap aturan perusahaan</i></b> 15. Berusaha memaksimalkan waktu kerja agar dapat menyelesaikan tugas lebih cepat. 16. Berusaha tidak melibatkan kepentingan pribadi terhadap kepentingan pekerjaan. 17. Memiliki tatakrama yang baik dan patuh pada peraturan.	60 58 65	61
3	<b><i>Taat terhadap perilaku dan pekerjaan</i></b> 18. Mengurangi kelalaian dalam pelaksanaan tugas-tugas kerja. 19. Mengurangi kecerobohan dalam pemakaian properti perusahaan. 20. Tidak menumpukkan tugas kerja secara berturut-turut dan mendapat hukuman yang sesuai dengan pelanggaran.	69 61 57	62,3
	Rata-rata	63,6	

Sumber data : Primer, diolah (2019)

Dari keseluruhan inidkator hasil rata-rata tanggapan responden mengenai disiplin kerja karyawan pada PT. Xacti Indonesia, dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden disiplin

kerja sebesar 63,6%. Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (60%–80%) sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada PT. Xacti Indonesia bagian produksi dapat diartikan disiplin.

### **4.3.3. Kinerja Karyawan pada PT. Xacti Indonesia**

#### **4.3.3.a. Pelaksanaan Penilaian Kinerja**

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalani tugas-tugasnya yang diperintahkan kepadanya, yang diharapkan untuk menunjukkan hasil kerja terbaik yang bisa ditunjukkan oleh karyawan tersebut.

Penilaian kinerja PT. Xacti Indonesia merupakan bagian penting dari suatu perusahaan, karena berpengaruh terhadap manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia. Penilaian kinerja memiliki 2 kepentingan yaitu kepentingan bagi karyawan dan bagi perusahaan. Bagi karyawan dapat memberikan umpan balik tentang kemampuan, kekurangan dan potensi yang ada, yang pada gilirannya nanti dapat dikembangkan untuk meningkatkan kinerja, sedangkan bagi perusahaan sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan karyawan, promosi, pemberian imbalan, dan berbagai aspek lain.

#### **Pelaksanaan Penilaian Kinerja PT. Xacti Indonesia**

Penilaian kinerja PT. Xacti Indonesia merupakan suatu program bagi seorang karyawan yang bersifat Realistik dapat diukur dan Relevan dengan mengacu pada aturan yang telah ditetapkan. Dalam pelaksanaan penilaian kinerja PT. Xacti Indonesia diberikan langsung kepada atasannya masing-masing yang dianggap dapat mengetahui secara pasti kinerja karyawannya.

Dalam melaksanakan penilaian kinerja PT. Xacti Indonesia berdasarkan 3 aspek :

1. Kemampuan kerja, terdiri dari :
  - a. Kuantitas hasil kerja, maksudnya adalah karyawan diharapkan mampu untuk selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, dengan jumlah hasil yang banyak.
  - b. Kualitas hasil kerja, maksudnya karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaannya, disamping tepat waktu juga baik tanpa ada cacat.
  - c. Kecakapan/keterampilan dalam tugas, maksudnya adalah karyawan diharapkan didalam melaksanakan pekerjaannya dapat melakukannya dengan baik tanpa harus sering meminta bantuan terhadap orang lain, tetapi diharapkan dapat mengatasinya sendiri setiap ada masalah.
  - d. Kebersihan dan kerapihan, maksudnya adalah karyawan diharapkan dapat melakukan pekerjaannya dan dapat diselesaikan dengan baik dan rapih.
2. Karakteristik pribadi, terdiri dari :
  - a. Tanggung jawab, maksudnya adalah karyawan diharapkan selalu dapat menyelesaikan tugas dengan baik.
  - b. Loyalitas, maksudnya adalah karyawan diharapkan selalu mentaati peraturan walaupun kadang-kadang harus mengorbankan kepentingan pribadi.
  - c. Kerjasama, maksudnya adalah karyawan diharapkan sangat mudah bekerjasama, selalu bersedia memberikan atau menerima keputusan yang diambil walaupun tidak sependapat.

3. Kehadiran dan pemanfaatan waktu :
  - a. Kehadiran dalam pekerjaan, maksudnya adalah karyawan diharapkan mampu dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab selalu mentaati jam dan waktu kerja, tidak pernah terlambat.
  - b. Pemanfaatan waktu, maksudnya adalah karyawan diharapkan mampu untuk selalu memanfaatkan waktu kerja seefektif mungkin.

Prosedur penilaian kerja PT. Xacti Indonesia adalah sebagai berikut :

1. Penilaian kinerja karyawan ini dilakukan oleh atasan langsung terhadap karyawannya, hal ini dilakukan oleh atasan langsung terhadap karyawan yang bersangkutan.
2. Atasan dalam memberikan penilaiannya harus melihat bagaimana kinerja karyawan berdasarkan laporan yang ada serta bagaimana perilaku karyawan saat bekerja.
3. Kemudian mengirimkan hasil penilaian ke bagian kepegawaian.

Penilaian kinerja yang dilakukan PT. Xacti Indonesia sesuai dengan teori Dessler yang garis besarnya sebagai berikut :

1. Mendefinikan pekerjaan, yang berarti memastikan bahwa Anda dan bawahan Anda sepakat tentang tugas dan jabatan.
2. Menilai kinerja, yang berarti membandingkan kinerja bawahan Anda dengan standar-standar yang telah ditetapkan.
3. Memberikan umpan balik, disini kinerja dan kemajuan bawahan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dimaksud.

Metode penilaian kerja di PT. Xacti Indonesia

Metode yang digunakan oleh PT. Xacti Indonesia yaitu metode penilaian kinerja berorientasi masa lalu. Metode ini merupakan metode yang paling tua dan paling banyak digunakan dalam penilaian kinerja.

### FORMULIR PENILAIAN KINERJA KARYAWAN

PT. Xacti Indonesia

Nama :

Tanggal :

Dinilai Oleh :

I. Kemampuan Kerja

1. Kuantitas Hasil Kerja

1. Jauh Diatas Harapan
2. Diatas Harapan
3. Sesuai Harapan
4. Dibawah Hharapan
5. Jauh Dibawah Harapan

2. Kualitas Hasil Kerja

1. Jauh Diatas Harapan
2. Diatas Harapan
3. Sesuai Harapan

4. Dibawah Hharapan
5. Jauh Dibawah Harapan
3. Kecakapan/Keterampilan Dalam Tugas
  1. Jauh Diatas Harapan
  2. Diatas Harapan
  3. Sesuai Harapan
  4. Dibawah Hharapan
  5. Jauh Dibawah Harapan
4. Kebersihan dan Keterampilan
  1. Jauh Diatas Harapan
  2. Diatas Harapan
  3. Sesuai Harapan
  4. Dibawah Hharapan
  5. Jauh Dibawah Harapan

## II.Karakteristik Pribadi

5. Loyalitas
  1. Jauh Diatas Harapan
  2. Diatas Harapan
  3. Sesuai Harapan
  4. Dibawah Hharapan
  5. Jauh Dibawah Harapan
6. Kerjasama
  1. Jauh Diatas Harapan
  2. Diatas Harapan
  3. Sesuai Harapan
  4. Dibawah Hharapan
  5. Jauh Dibawah Harapan

## III.Kemampuan Kerja

7. Kehadiran Dalam Pekerjaan
  1. Jauh Diatas Harapan
  2. Diatas Harapan
  3. Sesuai Harapan
  4. Dibawah Hharapan
  5. Jauh Dibawah Harapan
8. Pemanfaatan Waktu
  1. Jauh Diatas Harapan
  2. Diatas Harapan
  3. Sesuai Harapan
  4. Dibawah Hharapan
  5. Jauh Dibawah Harapan

### 4.3.3.b. Tingkat Kinerja Karyawan Berdasarkan Pendapat Karyawan

Hasil tanggapan responden mengenai variabel Kinerja Karyawan bagian produksi pada PT. Xacti Indonesia yang diperoleh melalui hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden yang disusun dalam bentuk tabel. Total dari nilai jawaban setiap butir pernyataan kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan responden. Dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Responden} = \frac{\text{SkorTotalHasilJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

#### 1. Kualitas

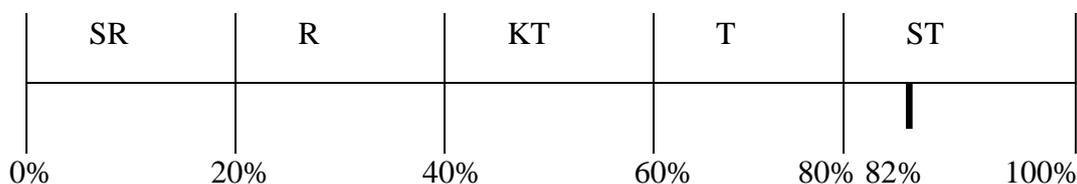
Tabel 4.27 Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh pimpinan dapat karaywan capai dengan baik dan optimal

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	total Skor	Persentase
Sangat Tinggi	5	12	60	15
Tinggi	4	66	264	82
Kurang Tinggi	3	2	6	3
Rendah	2	0	0	0
Sangat Rendah	1	0	0	0
Total		80	330	100

Sumber data : Primer, diolah (2019)

Dari tanggapan total responden di atas maka hasil pengolahan data pada tabel 4.27, maka terdapat 66 responden atau 82% menjawab tinggi, 2 responden atau 3% menjawab kurang tinggi pada pernyataan “Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh pimpinan dapat karaywan capai dengan baik dan optimal”.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{SkorTotalHasilJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{330}{400} \times 100\% = 82\% \end{aligned}$$



Dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 82% responden mengindikasikan bahwa Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh pimpinan dapat karaywan capai dengan baik dan optimal.

Tabel 4.28 Kualitas hasil pekerjaan karyawan dapat diterima oleh pimpinan

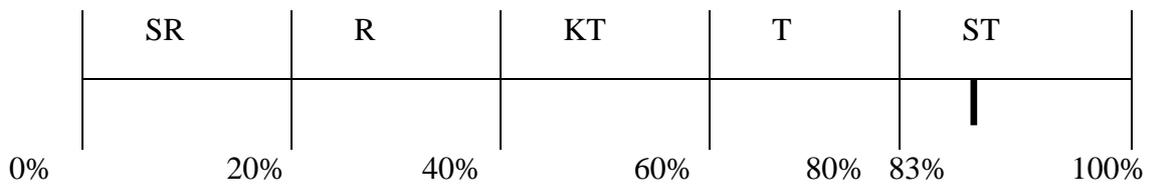
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	total Skor	Persentase
Sangat Tinggi	5	12	60	15
Tinggi	4	68	272	85

Kurang Tinggi	3	0	0	0
Rendah	2	0	0	0
Sangat Rendah	1	0	0	0
Total		80	332	100

Sumber data : Primer, diolah (2019)

Dari tanggapan total responden diatas maka hasil pengolahan data pada tabel 4.28, maka terdapat 68 responden atau 85% menjawab tinggi, 12 responden atau 15% menjawab sangat tinggi pada pernyataan “Kualitas hasil pekerjaan karyawan dapat diterima oleh pimpinan”.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{SkorTotalHasilJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{332}{400} \times 100\% = 83\% \end{aligned}$$



Dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 83% responden mengindikasikan bahwa Kualitas hasil pekerjaan karyawan dapat diterima oleh pimpinan.

## 2. Kuantitas

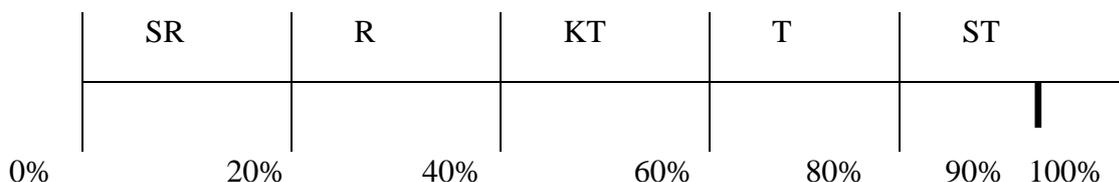
Tabel 4.29 Karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang sudah di selesaikan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	total Skor	Persentase
Sangat Tinggi	5	43	215	54
Tinggi	4	37	148	46
Kurang Tinggi	3	0	0	0
Rendah	2	0	0	0
Sangat Rendah	1	0	0	0
Total		80	363	100

Sumber data : Primer, diolah (2019)

Dari tanggapan total responden diatas maka hasil pengolahan data pada tabel 4.29, maka terdapat 37 responden atau 46% menjawab tinggi, 43 responden atau 54% menjawab sangat tinggi pada pernyataan “Karyawan sudah merasa puas dengan pekerjaan yang sudah di selesaikan”.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{SkorTotalHasilJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{363}{400} \times 100\% = 90\% \end{aligned}$$



Dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 90% responden mengindikasikan bahwa Karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang sudah di selesaikan.

### 3. Pelaksanaan tugas

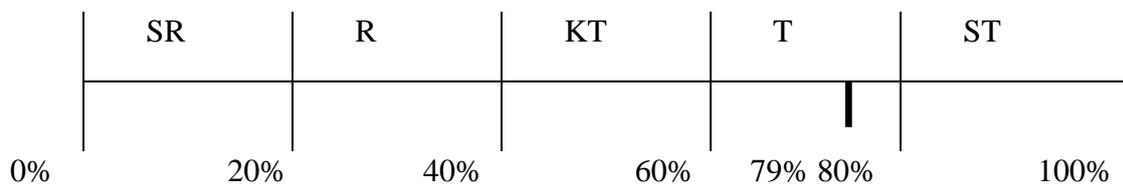
Tabel 4.30 Tingkat pencapaian pekerjaan yang hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	total Skor	Persentase
Sangat Tinggi	5	10	50	12
Tinggi	4	59	236	74
Kurang Tinggi	3	11	33	14
Rendah	2	0	0	0
Sangat Rendah	1	0	0	0
Total		80	319	100

Sumber data : Primer, diolah (2019)

Dari tanggapan total responden diatas maka hasil pengolahan data pada tabel 4.30, maka terdapat 59 responden atau 74% menjawab tinggi, 10 responden atau 12% menjawab sangat tinggi, 11 responden atau 14% menjawab kurang tinggi pada pernyataan “Tingkat pencapaian pekerjaan yang hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan”.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{SkorTotalHasilJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{319}{400} \times 100\% = 79\% \end{aligned}$$



Dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 79% responden mengindikasikan bahwa Tingkat pencapaian pekerjaan yang hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan.

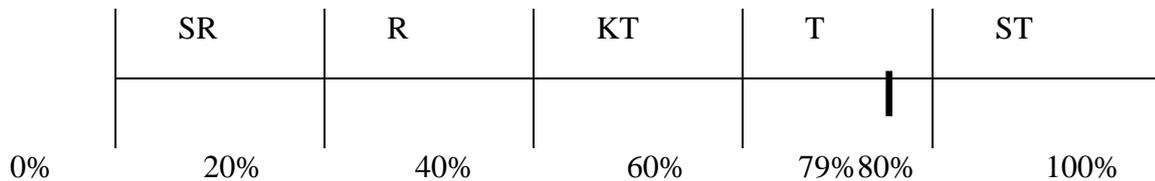
Tabel 4.31 Dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari pimpinan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	total Skor	Persentase
Sangat Tinggi	5	6	30	7
Tinggi	4	64	256	80
Kurang Tinggi	3	10	30	13
Rendah	2	0	0	0
Sangat Rendah	1	0	0	0
Total		80	316	100

Sumber data : Primer, diolah (2019)

Dari tanggapan total responden diatas maka hasil pengolahan data pada tabel 4.31, maka terdapat 64 responden atau 80% menjawab tinggi, 10 responden atau 13% menjawab kurang tinggi, 6 responden atau 7% menjawab sangat tinggi pada pernyataan “Dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari pimpinan”.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{SkorTotalHasilJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{316}{400} \times 100\% = 79\% \end{aligned}$$



Dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 79% responden mengindikasikan bahwa Dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari pimpinan.

#### 4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan

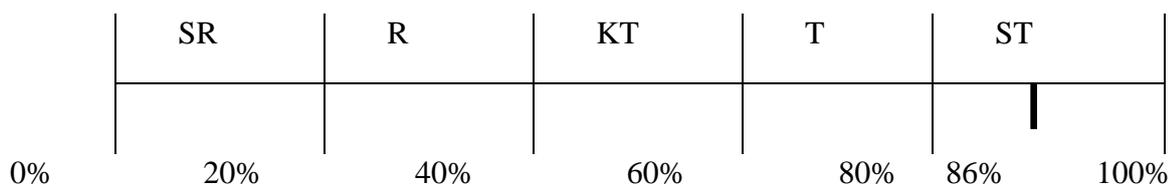
Tabel 4.32 Karyawan mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	total Skor	Persentase
Sangat Tinggi	5	28	140	35
Tinggi	4	50	200	62
Kurang Tinggi	3	2	6	3
Rendah	2	0	0	0
Sangat Rendah	1	0	0	0
Total		80	346	100

Sumber data : Primer, diolah (2019)

Dari tanggapan total responden diatas maka hasil pengolahan data pada tabel 4.32, maka terdapat 50 responden atau 62% menjawab tinggi, 2 responden atau 3% menjawab kurang tinggi pada pernyataan “Karyawan mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif”.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{SkorTotalHasilJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{346}{400} \times 100\% = 86\% \end{aligned}$$



Dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 86% responden mengindikasikan bahwa Saya mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif.

Tabel 4.33 Hasil Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Kinerja

No	Kinerja (pernyataan)	Tanggapan Responden	Rata-rata perindikator
1	<b>Kualitas</b> 1. Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh pimpinan dapat karyawan capai dengan baik dan optimal. 2. Kualitas hasil pekerjaan karyawan dapat diterima oleh pimpinan.	82 85	83,5
2	<b>Kuantitas</b> 3. Karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang sudah di selesaikan	54	54
3	<b>Pelaksanaan tugas</b> 4. Tingkat pencapaian pekerjaan yang dihasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan 5. Dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari pimpinan	74 80	77
4	<b>Tanggung jawab terhadap pekerjaan</b> 6. Karyawan mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif.	62	62
	Rata-Rata	72,8	

Sumber data : Primer, diolah (2019)

Dari keseluruhan inidkator hasil rata-rata tanggapan responden mengenai kinerja karyawan pada PT. Xacti Indonesia, dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden kinerja sebesar 72,8%. Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (60%–80%) sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pada PT. Xacti Indonesia bagian produksi dapat diartikan tinggi.

#### 4.3.4. Hubungan Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Xacti Indonesia

##### 4.3.4.1. Analisis Koefisien Korelasi

Dalam penelitian ini penulis menggunakan kuisioner dengan pengujian hasil pengolahan data Hubungan Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan menggunakan uji koefisien korelasi dengan responden sebanyak 80 orang.

Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan program SPSS mengenai Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada pada PT. Xacti Indonesia dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.35 Korelasi Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan *Rank Spearman* (SPSS 21)

#### Correlations

			Kepuasan Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja
Spearman's rho	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	1,000	,131	,124
		Sig. (1-tailed)	.	,124	,137
		N	80	80	80
	Disiplin kerja	Correlation Coefficient	,131	1,000	,091
		Sig. (1-tailed)	,124	.	,210
		N	80	80	80
	Kinerja	Correlation Coefficient	,124	,091	1,000
		Sig. (1-tailed)	,137	,210	.
		N	80	80	80

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

Sumber : *Output SPSS 21*

Berdasarkan hasil perhitungan spss di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan, dari *output* diatas di ketahui nilai *correlation coefficient* (koefisien korelasi) sebesar 0,131 dan 0,124 maka menunjukkan hubungan yang sangat rendah antara hubungan kepuasan kerja, disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Xacti Indonesia.

Tabel 4.36 Koefisien Korelasi dan Tafsirannya

Interval Koefisien	Persentase	Tingkat Hubungan
<b>0,00 – 0,199</b>	<b>0,131 dan 0,124</b>	<b>Sangat rendah</b>
0,20 – 0,399		Rendah
0,40 – 0,599		Sedang
0,60 – 0,799		Kuat
0,80 – 1,000		Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2016.

Berdasarkan nilai interval koefisien, dapat diketahui bahwa hasil perhitungan korelasi antara variabel kepuasan kerja, disiplin dan kinerja nilainya sebesar 0,131 dan 0,124. Dimana rata-rata tersebut berada pada interval 0,00-0,199 yaitu berada pada daerah tingkat hubungan yang sangat rendah.

#### 4.3.4.2. Analisis Koefisien Determinasi

Dari perhitungan korelasi *correlation coefficient* adalah diketahui nilai korelasi sebesar  $r = 0,124$ . Selanjutnya untuk mengetahui besarnya nilai Koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,124^2 \times 100\% \\ &= 15,78\% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi  $r$  adalah sebesar 15,78%, hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja karyawan PT. Xacti Indonesia memberikan kontribusi sebesar 15,78% sedangkan 84,22% diberikan oleh faktor lain di Kinerja Karyawan.

#### 4.4. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

a. Hipotesis statistik

$H_0 : \rho \leq 0$ , yaitu tidak ada hubungan yang nyata dan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

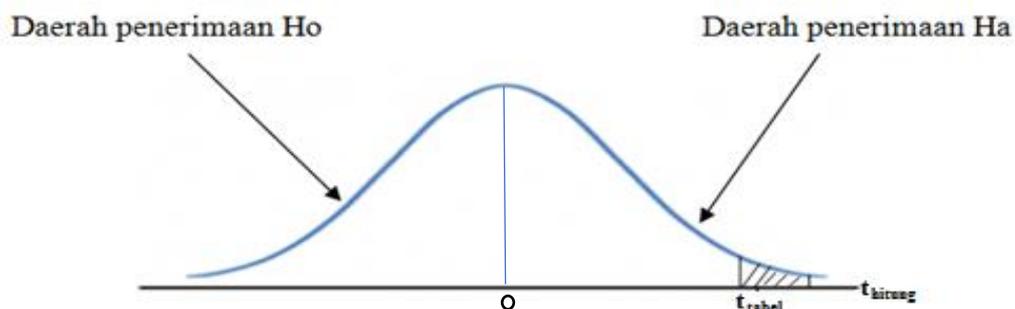
$H_a : \rho > 0$ , yaitu terdapat hubungan nyata atau positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

b. Menentukan  $t$  hitung, mencari  $t$  hitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t_{hitung} &= \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\ t_{hitung} &= \frac{0,124 \sqrt{80-2}}{\sqrt{1-0,124^2}} \\ t_{hitung} &= \frac{8,831}{0,984} \\ t_{hitung} &= 8,97459 \end{aligned}$$

c. Menentukan  $t$  tabel

Nilai  $t$  tabel di peroleh dari  $t$  tabel dengan menggunakan nilai  $\alpha = 0,05$  dan  $df = n-2$  atau  $80-2 = 78$  maka diperoleh  $t$  tabel sebesar  $= 1.66462$



Gambar 1.8 Kurva t

d. Hasil Uji Kurva

Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,974 > 1,664$ ) maka  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Xacti Indonesia.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai Hubungan Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Xacti Indonesia, maka pada bab penutup ini penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja Pada PT.Xacti Indonesia sebesar 70% dimana rata-rata tersebut berada pada interval (60-80) sehingga penulis mengambil kesimpulan bahwa Kepuasan Kerja pada PT. Xacti Indonesia dikatakan puas.
2. Disiplin Kerja Pada PT.Xacti Indonesia sebesar 63,6% dimana rata-rata tersebut berada pada interval (60-80) sehingga penulis mengambil kesimpulan bahwa Disiplin Kerja pada PT. Xacti Indonesia dikatakan disiplin.
3. Kinerja Pada PT.Xacti Indonesia sebesar 72,8% dimana rata-rata tersebut berada pada interval (60-80) sehingga penulis mengambil kesimpulan bahwa Kinerja pada PT. Xacti Indonesia dikatakan tinggi.
4. Terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja, disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Xacti Indonesia, dapat dilihat dari hasil analisis sebagai berikut :
  - a. Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh hasil  $r = 0,124$ , artinya hubungan kepuasan kerja, disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Xacti Indonesia mempunyai hubungan dengan tingkat korelasi yang sangat rendah.
  - b. Hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 15,78 hal ini menunjukkan peranan atau kontribusi variabel ( $X_1$ ) kepuasan kerja dan disiplin kerja dengan variabel ( $Y$ ) kinerja karyawan sebesar 16% sedangkan sisanya 84% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.
  - c. Hasil uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu dengan nilai  $8,974 > 1,664$ . Yang berarti  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja, disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Xacti Indonesia.

## 5.2. Saran

Berdasarkan simpulan hasil analisis mengenai hubungan kepuasan kerja, disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Xacti Indonesia, maka penulis akan memberikan saran-saran yang mungkin dapat berguna dan dapat menjadi bahan masukan serta pertimbangan bagi PT. Xacti Indonesia, dan pihak akademis yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil yang telah penulis peroleh mengenai kepuasan kerja di PT. Xacti Indonesia bahwa karyawan bagian produksi masih ada yang tidak merasa puas akan pekerjaannya, oleh karena itu penulis menyarankan agar organisasi atau perusahaan lebih memperhatikan lagi.
2. Hasil penelitian mengenai disiplin kerja di PT. Xacti Indonesia bahwa karyawan bagian produksi masih ada yang tidak mentaati peraturan. Hal ini ditemukan bahwa disiplin kerja dalam pernyataan “Melaksanakan semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan” masih kurang baik. Oleh karena itu perusahaan harus meningkatkan disiplin kerja karyawan khususnya bagian produksi dengan cara memberi motivasi kepada karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dan membuat pelatihan dengan tema pendisiplinan kerja karyawan, tujuannya agar karyawan memiliki sifat disiplin yang sesuai diharapkan perusahaan.
3. Hasil penelitian mengenai kinerja karyawan menunjukkan hasil yang cukup baik, sebaiknya karyawan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya, dan karyawan harus mematuhi peraturan yang berlaku diperusahaan.

Maka dari itu perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan yang memiliki kinerja dibawah standart perusahaan.

4. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. Xacti Indonesia, artinya bahwa jika proses disiplin kerja nya baik dan terorganisir maka akan memiliki dampak yang baik bagi kinerja karyawan diperusahaan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga, Jakarta.

Edison, Emron. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Alfabet.

Bandung.

- Hanggraeni, Dewi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas Universitas Indonesia, Jakarta.
- Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam Belas. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta. Erlangga.
- Mangkunegara. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga: PT Remaja Rostakarya
- Henry Simamora. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Saifuddin, Azwar. (2010). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sutrisno, Edi, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Group
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno,Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Suwatro, (2014). *Manajemn Kinerja*. Penerbit Cahaya Atma Pustaka, Jakarta.
- Amran, 2009, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo, Jurnal Ichsan Gorontalo, vol. 4, no. 2.
- Zesbendri & Ariyanti, Anik, 2009, Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pusat statistik kabupaten bogor.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*,PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 40252.
- Darsono, Prawironegoro dan Siswandoko, Tjatjuk. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Bangun,Wilson. 2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga:PT.Gelora Aksara Pratama.
- Yuniarsih. 2011.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Alfabeta
- Danuarta, 2015. *Kinerja Karyawan menurut Para ahli*. Adad5Gibranz

# LAMPIRAN

**Kuisisioner Penelitian**

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN**

**PADA PT. XACTI INDONESIA**

**PENGANTAR :**

Penyusunan skripsi dibuat dalam rangka memenuhi syarat untuk dapat menyelesaikan pendidikan (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi pada Universitas Pakuan, diperlukan data-data dan informasi yang mendukung kelancaran penelitian ini.

Demi tercapainya tujuan penelitian ini, maka peneliti mohon kesediaan dari Bapak/Ibu/Saudara untuk membantu mengisi daftar pertanyaan yang telah disediakan (terlampir berikut ini).

Kemudian atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi angket penelitian ini, peneliti mengucapkan banyak terimakasih dan mohon maaf apabila ada pertanyaan yang tidak berkenan dihati Bapak/Ibu/Saudara.

Peneliti,

Juwita Ayu Saputri

NPM : 021115016

**IDENTITAS RESPONDEN**

1. Nama :
2. Alamat :
3. Jenis kelamin : a. Pria                      b. Wanita

4. Pendidikan terakhir :
- a. SLTA                      b. Akademi/Sederajat                      c. S1/S2
5. Masa kerja :
- a. < 2 tahun                      b. 3 - 5 tahun                      c. > 6 tahun

**Tata cara pengisian angket :**

Bapak/Ibu/Saudara sebagai karyawan pada PT. Xacti Indonesia diminta untuk memberikan tanggapan/jawaban atas pertanyaan sebagaimana tersebut dibawah ini.

Berikan jawaban hanya salah satu jawaban yang telah disediakan di masing-masing pertanyaan (Tanda X).

Skala berikut ini dipakai untuk mendefinisikan pengukuran dari jawaban yaitu :

- 5 = Sangat Setuju (SS)
- 4 = Setuju (S)
- 3 = Kurang Setuju (KS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

**1. Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>)**

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1.	Pekerjaan yang saya miliki menuntut adanya berbagai macam keterampilan (kreatif)					

2.	Saya tidak menemukan kesulitan dalam pencapaian target yang ditetapkan perusahaan					
3.	Tugas-tugas saya membutuhkan ide-ide yang inovatif dalam penyelesaiannya					
4.	Ruangan tempat saya bekerja nyaman					
5.	Tempat ibadah memadai					
6.	Locker kerja di tempat kerja saya memadai					
7.	Tersedia tempat makan/kantin di tempat saya bekerja					
8.	Gaji yang saya terima sesuai dengan tugas yang saya kerjakan					
9.	Honor yang saya terima sesuai dengan tugas-tugas saat saya lembur					
10.	Tunjangan hari raya yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan masa kerja saya					
11.	Gaji pokok yang saya terima mencukupi kebutuhan sehari-hari saya					
12.	Pembagian kelompok kerja yang sesuai dengan keterampilan yang saya miliki					
13.	Atasan menampung aspirasi karyawan					
14.	Pergaulan rekan-rekan kerja saya guna mendukung produktivitas kerja					
15.	Semangat kerja sama rekan kerja dalam bekerja guna mencapai target					
16.	Kemampuan rekan kerja untuk saling bekerja sama dalam mencapai target					

## 2. Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
17.	Kehadiran merupakan hal yang selalu diprioritaskan					
18.	Saya selalu datang tepat waktu					
19.	Selalu mengenakan seragam dengan hari yang di tentukan					
20.	Selalu mengenakan tanda pengenal					
21.	Taat terhadap atasan dalam menjalankan tugas/perintah					
22.	Harus pulang sesuai jam yang sudah ditetapkan					

	perusahaan					
23.	Atasan memberikan sanksi/hukuman atas kelalaian karyawan					
24.	Atasan memberikan arahan yang jelas dalam pencapaian target yang ditetapkan					
25.	Kebijakan perusahaan yang jelas dalam memberhentikan karyawan yang melanggar peraturan perusahaan					

### 3. Kinerja (Y)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
26.	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh pimpinan dapat karyawan capai dengan baik dan optimal					
27.	Kualitas hasil pekerjaan karyawan dapat diterima oleh pimpinan					
28.	Karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang sudah di selesaikan					
29.	Tingkat pencapaian pekerjaan yang dihasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan					
30.	Dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari pimpinan					

Kepuasan (X1)																Total
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1
5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	67

4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	68
5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	69
4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	65
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	65
5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	64
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	2	5	5	5	65
4	5	4	5	5	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	63
4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	64
4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	67
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	60
4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	63
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	62
4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	64
3	5	3	4	3	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	63
4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	63
4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	65
5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	68
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	64
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	62
4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	67
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	65
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	61
5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	66
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	64
5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	68
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	62
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	62
5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	68
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	66
3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	62
4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	67
4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	64
1	5	2	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	66
3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	64
4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	67
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	62
4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	63
5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	70
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	66
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	62
2	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	57
3	2	3	5	5	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	61

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	62
5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	68
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	66
3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	62
5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	64
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	2	5	5	5	65
4	5	4	5	5	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	63
4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	62
4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	64
3	5	3	4	3	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	63
3	5	2	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	68
3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	64
4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	67
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	62
4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	63
3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	66
5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	62
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	65
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	61
5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	66
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	64
5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	68
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	62
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	65
5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	64

Disiplin (X2)									Total X2
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	

4	4	4	4	4	4	3	3	3	33
5	5	5	5	5	5	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	3	3	3	33
5	5	5	5	4	5	4	3	3	39
4	3	4	4	4	4	3	4	4	34
5	5	5	5	4	5	4	4	4	41
5	4	5	4	5	5	2	5	1	36
5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
5	5	5	5	4	4	4	5	4	41
4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
5	4	5	5	4	5	5	4	4	41
5	4	4	4	4	4	4	4	3	36
5	4	4	4	4	5	4	4	4	38
5	4	4	4	5	4	3	4	4	37
4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
5	4	5	5	4	5	4	3	3	38
5	4	5	5	4	3	4	4	4	38
5	5	5	5	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	5	5	5	5	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	5	4	4	4	4	3	3	3	34
3	4	4	4	4	4	3	4	4	34
4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
5	5	5	5	5	5	4	3	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
4	3	4	4	4	5	5	3	4	36
5	4	5	5	4	4	4	4	4	39
5	5	5	5	5	5	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	5	5	5	3	5	5	5	43
5	5	5	5	5	4	4	4	4	41
5	4	4	4	5	4	4	5	4	39
5	5	5	4	4	4	3	4	4	38
4	4	4	4	5	4	4	5	5	39
5	4	5	4	5	4	4	4	5	40
5	4	4	4	4	4	4	3	3	35
5	4	4	4	4	4	4	3	3	35
4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
5	3	4	4	5	4	4	4	4	37
4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
5	3	5	5	5	5	4	4	4	40
5	3	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	5	5	4	5	5	4	4	42
5	4	5	5	5	5	4	4	2	39

4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
5	3	5	5	5	5	5	3	3	39
4	3	4	4	4	5	5	3	4	36
5	4	5	5	4	4	4	4	4	39
5	5	5	5	5	5	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	5	5	4	5	4	4	4	41
5	4	5	4	5	5	2	5	1	36
5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
5	5	5	5	4	4	4	5	4	41
5	4	4	4	5	4	3	4	4	37
4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
5	4	5	5	4	5	4	3	3	38
5	4	4	4	5	4	4	5	4	39
5	5	5	4	4	4	3	4	4	38
4	4	4	4	5	4	4	5	5	39
5	4	5	4	5	4	4	4	5	40
5	4	4	4	4	4	4	3	3	35
5	4	4	4	4	4	4	3	3	35
4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
5	3	5	5	5	5	4	4	4	40
5	3	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	5	5	4	5	5	4	4	42
4	5	4	4	4	4	3	3	3	34
3	4	4	4	4	4	3	4	4	34
4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
5	5	5	5	5	5	4	3	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
5	5	5	5	4	5	4	3	3	39
4	3	4	4	4	4	3	4	4	34
5	5	5	5	4	5	4	4	4	41

<b>Kinerja (Y)</b>	<b>Total Y</b>
--------------------	----------------

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
4	4	5	4	4	21
4	4	5	5	3	21
4	4	5	4	3	20
4	4	4	3	4	19
4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	4	21
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	4	4	4	4	21
3	4	4	4	4	19
4	4	5	5	4	22
4	4	5	4	4	21
4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	4	23
4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	4	21
5	5	5	3	4	22
4	4	4	4	4	20
4	5	5	4	4	22
4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	4	21
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	4	21
4	4	5	4	4	21
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	4	21
4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	4	21
4	5	4	5	5	23
4	4	5	4	4	21
4	4	5	5	4	22
4	4	5	4	4	21
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	4	5	3	3	19
4	4	4	4	4	20
4	4	5	3	3	19
4	4	5	4	4	21
5	5	5	3	3	21
4	4	5	3	3	19
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20

5	5	5	5	5	25
4	4	5	3	3	19
4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	4	21
4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	4	21
4	4	5	4	4	21
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	4	4	4	4	21
3	4	4	4	4	19
4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	4	21
5	5	5	3	4	22
4	4	5	5	4	22
4	4	5	4	4	21
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	4	5	3	3	19
4	4	4	4	4	20
5	5	5	3	3	21
4	4	5	3	3	19
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	4	21
4	4	5	4	4	21
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	4	21
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	4	21
4	4	4	4	4	20